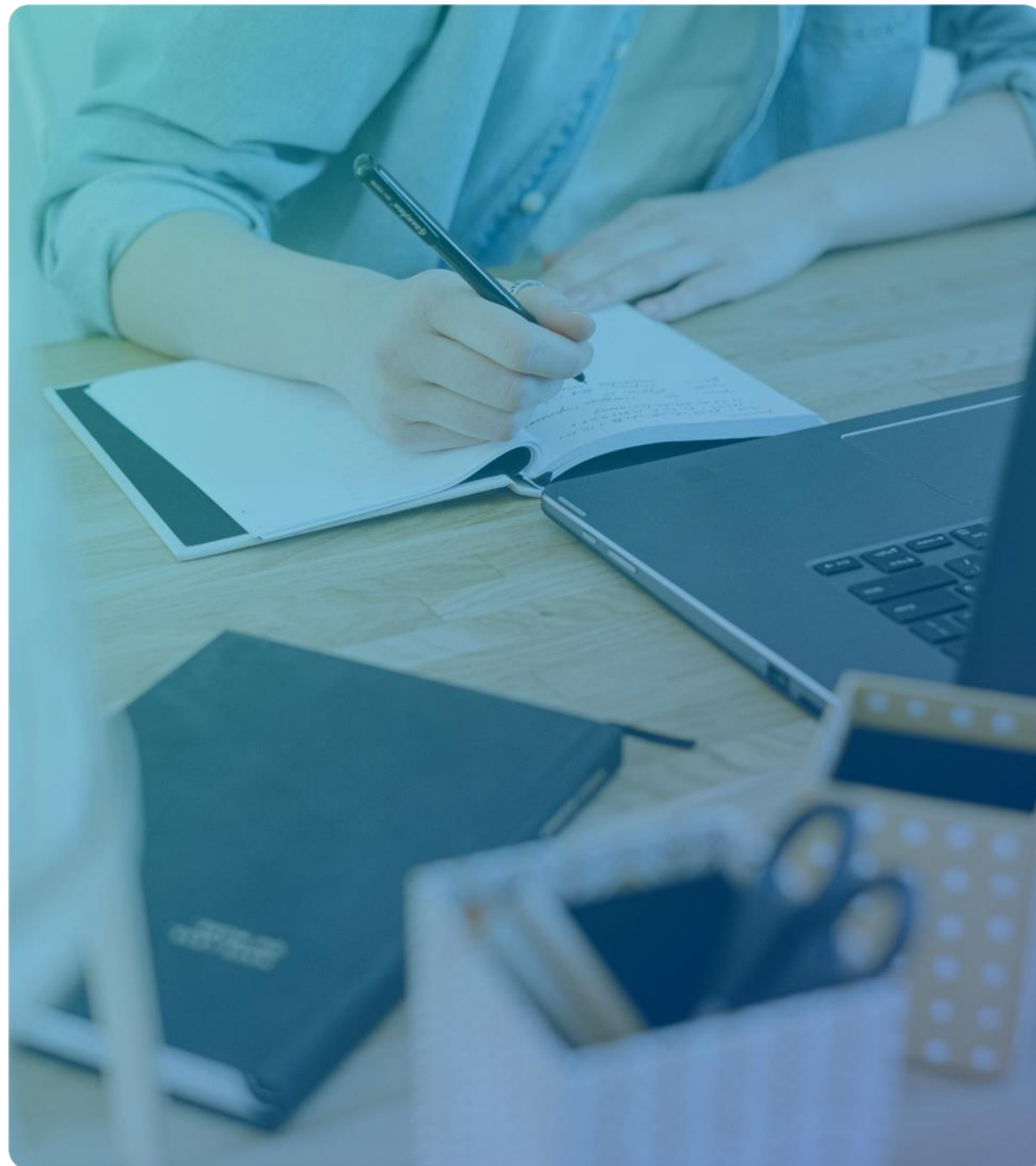


Actualités sociales

19 juillet 2022 de 12h à 13h



Présentation de l'intervenant



Marion ROBERT

Avocat associé

Tél. +33 (0)1 44 94 96 00

Mob. +33 (0)6 13 03 08 19

m.robert@actanceavocats.com

www.actanceavocats.com

actance

—— société d'avocats ——

Les objectifs du webinar

- Faire le point sur les dernières actualités sociales
- Répondre à vos questions



Canicule : les mesures à appliquer par l'employeur

Les recommandations ministérielles



Dans son communiqué de presse du 12 juillet dernier, le Ministre rappelle que les employeurs ont une **obligation de prévention en matière de santé et de sécurité au travail** et doivent, face à la canicule, prendre toutes les **précautions nécessaires pour protéger les travailleurs**, notamment les plus exposés.

Il rappelle en outre que l'employeur peut s'appuyer à cet effet sur les **recommandations publiées sur le site du Ministère du travail** (<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/chaleur-et-canicule-au-travail-les-precautions-a-prendre>).

Ces mesures sont rappelées ci-après.

Les mesures générales

- Prendre en compte et retranscrire dans le **document unique d'évaluation des risques** les risques liés aux ambiances thermiques et adopter les mesures de prévention permettant d'assurer la santé et la sécurité des salariés
- **Renouveler l'air** de façon à éviter les élévations exagérées de température dans les locaux de travail fermés
- **Mettre à disposition de l'eau potable et fraîche**
- Fournir aux salariés des **moyens de protection contre les fortes chaleurs et/ou de rafraîchissement**
- Dans le secteur du BTP : mettre à la disposition des travailleurs un **local de repos** adapté aux conditions climatiques ou **aménager le chantier** de manière à permettre l'organisation de pauses dans des conditions de sécurité équivalentes. Mettre à disposition des travailleurs **3 litres d'eau potable et fraîche** au minimum par jour et par salarié
- S'assurer que le **port des protections individuelles et les équipements de protection des engins sont compatibles** avec les fortes chaleurs
- **Prendre les mesures organisationnelles adéquates** pour que les travaux se fassent sans exposer les salariés

Les mesures en cas d'alerte vigilance rouge par Météo France

Réévaluer quotidiennement les risques

Au titre de son **obligation de sécurité**, l'employeur doit procéder à une **réévaluation quotidienne des risques encourus** par chacun des salariés en fonction :

- **de la température et de son évolution** en cours de journée
- **de la nature des travaux devant être effectués**, notamment en plein air ou dans des ambiances thermiques présentant déjà des températures élevées, ou comportant une charge physique
- **de l'âge et de l'état de santé** des travailleurs



Et après ?

- **Aménagement de la charge de travail, des horaires** et plus généralement de **l'organisation du travail** pendant toute la durée de la période de vigilance rouge
- **Réexamen de la liste des salariés bénéficiant du télétravail**, en prêtant une attention particulière aux femmes enceintes, aux personnes souffrant de pathologies chroniques ou en situation de handicap, etc.
- Si l'évaluation fait apparaître que les mesures prises sont insuffisantes, notamment pour les travaux accomplis à une température très élevée et comportant une charge physique importante, par exemple travaux d'isolation en toiture ou de couverture, manutention répétée de charges lourdes, **l'employeur doit alors décider de l'arrêt des travaux**

En résumé : je me prépare et j'agis



VAGUE DE CHALEUR : JE ME PRÉPARE ET J'AGIS

Je me prépare



J'élabore un plan de gestion interne et le document unique d'évaluation des risques (DUER)* et désigne un responsable de la préparation et de la gestion.



Je contrôle les bâtiments et les équipements (stores, aération, pièces rafraîchies, thermomètre...) et recense les postes de travail les plus exposés



J'informe tous les salariés des moyens de prévention et des symptômes d'alerte (déshydratation, coup de chaleur, exposition solaire...)



Je vérifie les réserves d'eau potable, notamment dans le BTP (3L/ Jour/ Travailleur)

J'agis



Je mets à disposition de l'eau potable et fraîche (bouteilles d'eau individuelles ou point d'eau avec gobelets, régulièrement désinfecté)



J'aménage les horaires de travail pour limiter l'exposition à la chaleur



Je m'assure que le port des protections individuelles sont compatibles avec les fortes chaleurs



Je mets à disposition des moyens de protection et/ou de rafraîchissement : locaux rafraîchis ou aménagés (BTP), brumisateurs



Je donne la consigne aux salariés et à leurs encadrants de signaler au responsable de la sécurité toute situation anormale

J'améliore

Au fil des vagues de chaleur, j'évalue et analyse la gestion de l'évènement pour identifier les points faibles et apporter des améliorations au dispositif

Pour plus d'informations :
solidarites-sante.gouv.fr • preventionbtp.fr • inrs.fr

Consultez les recommandations du ministère du Travail
et téléchargez le kit de communication :
travail-emploi.gouv.fr

*Conformément au code du travail, « l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les travailleurs ».

30/05/2022

Les exemples de mesures (source INRS)

- **Aménager les horaires de travail** en période de fortes chaleurs en favorisant les heures les moins chaudes de la journée
- **Limiter le temps d'exposition du salarié à la chaleur en effectuant des rotations** de personnel si possible
- **Augmenter la fréquence des pauses** de récupération, dans des lieux frais
- **Permettre au salarié d'adopter son propre rythme de travail** pour réduire sa contrainte thermique
- **Limiter ou reporter le travail physique** pour réduire la production de chaleur métabolique
- **Modifier voire mécaniser certaines tâches**. Par exemple, utiliser systématiquement les aides mécaniques à la manutention si la tâche demandée allie conditions de chaleur et manutention
- **Prévoir des sources d'eau potable** à proximité des postes de travail et des **aires de repos ombragées ou climatisées**
- **Eviter le travail isolé**, pour permettre une surveillance mutuelle des salariés et une intervention rapide si besoin
- **Former et informer les salariés sur les risques** liés à la chaleur, les signes d'alerte du coup de chaleur et les mesures de premier secours
- **Prendre en compte la période d'acclimatation nécessaire** (au minimum sept jours d'exposition régulière à la chaleur), en particulier pour les intérimaires, les nouveaux embauchés, les salariés de retour après une absence

En complément, des mesures portant sur l'organisation du travail ou la conception de la situation de travail, il convient également de **promouvoir les mesures de prévention individuelle** (habillement, hydratation, alimentation...).

Les contrôles

- La Direction Générale du Travail (DGT) a transmis le **31 mai 2022** à ses services une nouvelle instruction relative à la gestion des vagues de chaleur.
- Comme chaque année, cette instruction est **valable du 1^{er} juin au 15 septembre**. Son contenu est assez similaire à l'instruction publiée pour la saison 2021.
- **L'instruction demande aux inspecteurs du travail** notamment :
 - de **rappeler aux employeurs qu'ils doivent évaluer les risques** liés aux ambiances thermiques et **les intégrer au DUERP**
 - de **rappeler aux employeurs qu'il est interdit d'affecter des jeunes aux travaux les exposant à des températures extrêmes** susceptibles de nuire à leur santé
 - **d'inciter les employeurs à adapter une organisation du travail** en prévision de fortes chaleurs
 - de **mobiliser les services de santé au travail** afin d'aider les employeurs dans la mise en œuvre des mesures nécessaires à la protection des salariés
 - de **prévoir des contrôles ciblés sur les secteurs d'activité les plus concernés**, en particulier le BTP, et d'appliquer des sanctions administratives ou pénales le cas échéant
 - de **transmettre systématiquement et immédiatement à la DGT les informations relatives aux accidents du travail graves ou mortels**



Télétravail : quelques actualités

Sous-titre de partie

Télétravail 2021 : quelques chiffres

Combien de jours par semaine?

1 à 2 jours par semaine

En 2021, la majorité des entreprises concernées sont favorables au télétravail régulier dans la limite de 1 à 2 jours par semaine
(1 jour : 37% et 2 jours : 33%)

Quels salariés sont concernés?

55% des cadres

Près de 0% des employés peu qualifiés

En 2021, en moyenne chaque semaine, 55% des cadres ont télétravaillé, 22% des professions intermédiaires, 17% des employés qualifiés et près de 0% des employés peu qualifiés

Combien de salariés télétravaillent ?

22% des salariés

En 2021, en moyenne chaque semaine, 22% des salariés ont télétravaillé au moins une heure au cours de la semaine

Quelles sont les entreprises concernées ?

- de 10 salariés : 9%

+250 salariés : 36 %

Le recours au télétravail est plus rare dans les petites entreprises.

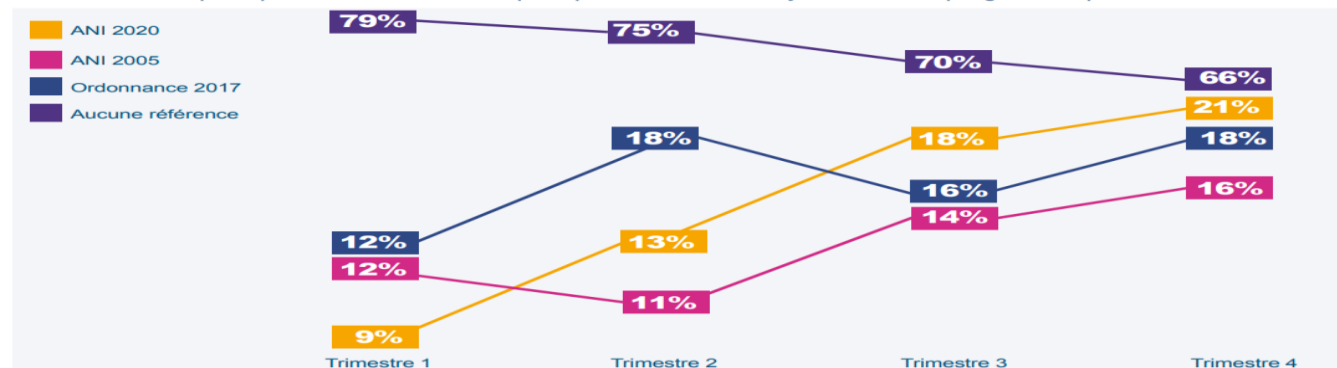
En 2021, 9% des salariés ont télétravaillé dans les entreprises de moins de 10 salariés, 16% dans celles de 10 à 49, contre 36% dans celles de plus de 250 salariés

Les 5 recommandations de l'ORSE

- L'Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE) est une organisation multi-parties prenantes qui accompagne les stratégies RSE dans les entreprises.
- 3 missions :
 - anticiper et animer les dynamiques émergentes de la RSE
 - Fédérer autour de la RSE toutes les fonctions dans les organisations et faire évoluer les membres vers un modèle d'entreprise durable
 - Mettre à disposition des acteurs de la RSE des clefs de compréhension, des outils et une analyse des bonnes pratiques en France, en Europe et à l'international
- L'ORSE a émis 5 recommandations concernant le télétravail en étudiant près de 3000 accords conclus après l'ANI du 26 novembre 2020:

1. Promouvoir l'ANI pour en faire un véritable outil méthodologique de la négociation

Références aux principaux textes cadrant la pratique du télétravail, synthèse de la progression par trimestre



Les 5 recommandations de l'ORSE

1.

2. Prévoir les différents scénarios de recours au télétravail en cas de force majeure



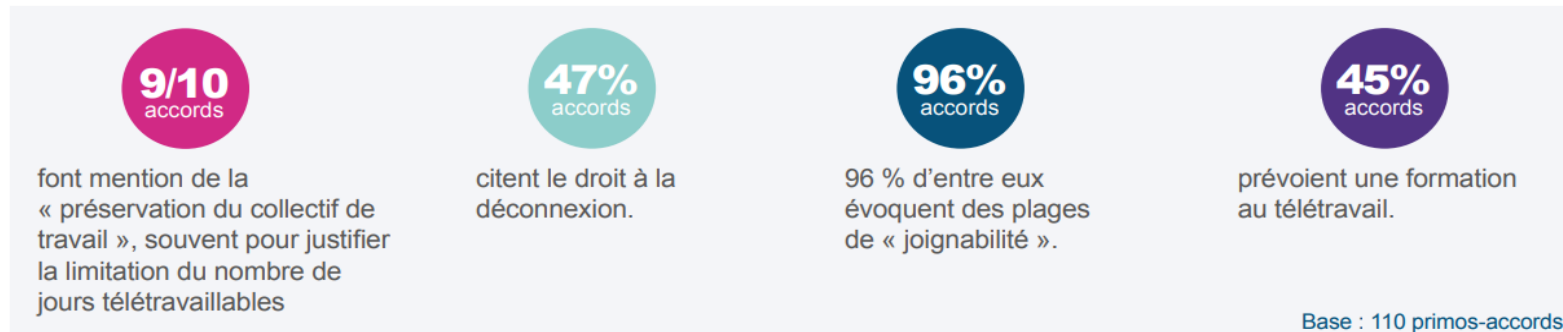
3. Anticiper la révision du périmètre des salariés éligibles au télétravail



Les 5 recommandations de l'ORSE

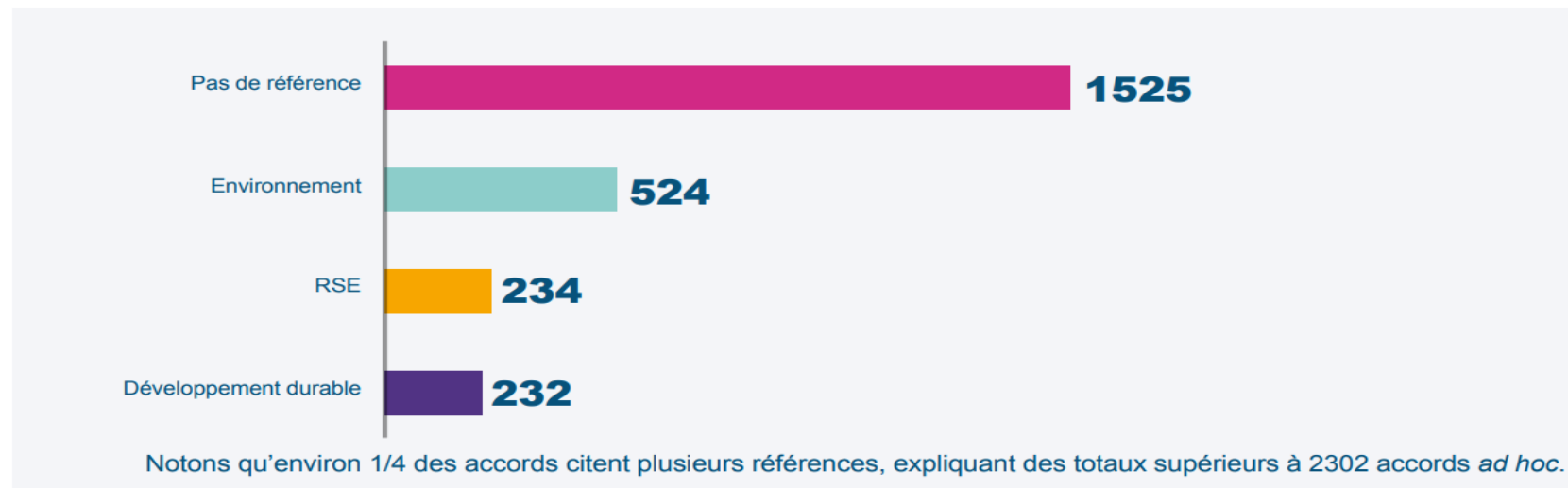
1.

4. Prendre en compte l'évolution du rôle des managers dans les accords



5. Intégrer davantage la composante environnementale dans la négociation

Références à la RSE, au développement durable ou à des problématiques environnementales



Déménagement d'un salarié éloigné de son lieu de travail

- **Un chiffre clé**

30% des DRH ont été confrontés à des salariés ayant déménagé et sollicitant l'adaptation de leurs conditions de travail

Enquête ANDRH, 7 juin 2021, Sortie de crise, emploi et dialogue social

- **Liberté de choisir son domicile**

Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme	Code civil	Code du travail	Jurisprudence
• Article 8 : « Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance »	• Article 9 du code civil : « Chacun a droit au respect de sa vie privée »	• Article 1132-1 du code civil : le lieu de résidence fait partie des cas de discrimination prohibés	• Toute personne dispose de la liberté de choisir son domicile • L'employeur ne peut pas apporter de restrictions à cette liberté individuelle qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché

- **L'employeur serait en droit de licencier un salarié ayant fait le choix de déménager loin de son lieu de travail, en application de l'obligation de sécurité**

- Dans cette affaire, un responsable support technique a déménagé, en Bretagne, à près de 450 km de son lieu de travail situé dans les Yvelines
- L'employeur a demandé à ce salarié de revenir s'installer en région parisienne estimant que ce nouveau domicile n'était pas compatible avec l'obligation de sécurité dont il est débiteur
- Face au refus du salarié, l'employeur l'a licencié pour cause réelle et sérieuse en raison de la fixation de son domicile en un lieu trop éloigné de ses lieux d'activité professionnelle.

- **Ce que dit l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles du 10 mars 2022, n°20/02208**

Libre choix du domicile

Absence de clause de résidence

Aucun retard à déplorer

Pied à terre en région parisienne

Obligation de sécurité

Distance excessive entre le domicile et le siège

Allongement significatif des temps de trajet

Obligation de veiller au respect des temps de repos

Obligation de veiller à l'équilibre vie personnelle/ vie professionnelle

Déménagement du salarié éloigné de son lieu de travail : la prudence s'impose

- La Cour d'appel ouvre une brèche pour les employeurs qui se trouvent victimes d'un déménagement lointain résultant d'un choix de pure convenance personnelle
- Toutefois, la prudence reste de mise au regard des circonstances de l'affaire

Le nouveau domicile et le siège étaient très éloignés (4h30 par la route ou 3h30 en train)

Le déménagement avait éloigné le salarié des aéroports d'Orly et de Roissy

Le salarié était père de jumeaux nouveaux nés

Le salarié avait demandé son attachement à l'agence bretonne en invoquant la fatigue

- **La Cour d'appel étend l'application de l'obligation de sécurité au-delà de la sphère professionnelle**, à savoir hors temps et lieu de travail
- Cet arrêt est contraire à la jurisprudence de la Cour de cassation sur la clause de résidence, laquelle est rarement reconnue valide
- **Cette situation semble difficilement transposable au télétravailleur** : sa santé peut être préservée puisqu'il est dispensé au moins en partie d'effectuer des trajets susceptibles de générer une fatigue importante



Salarié éloigné de son lieu de travail : frais de déplacement soumis à cotisations ?

Cour d'appel de Rennes, 9 mars 2022, n°19/05544



- Un inspecteur de l'URSSAF a constaté qu'un Directeur commercial, résidant en Isère, a bénéficié du remboursement de ses frais de voyage (frais de carburant, péages, parking à l'aéroport, billets d'avion, etc.) pour se rendre à son lieu de travail situé en Loire Atlantique, à près de 800 kilomètres
- Il a alors réintégré ces remboursements de frais dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, considérant qu'il s'agissait d'une prise en charge de dépenses personnelles du salarié
- La Cour d'appel refuse également d'exonérer les remboursements des trajets entre le domicile et le siège social, alors même que le contrat de travail mentionnait un télétravail à domicile à temps plein
- Le salarié travaillait en réalité au siège de l'entreprise la semaine et rentrait chez lui les fins de semaine, situation sans rapport avec le télétravail à temps complet indiqué dans le contrat de travail
- La Cour estime que la société ne démontre pas que le maintien du domicile en Isère après l'embauche ne résulte pas d'une convenance personnelle du salarié, ni en quoi ces frais de trajet entre le domicile et le siège social découlent directement de l'exercice d'un télétravail et sont inhérents à la fonction ou à l'emploi du salarié
- Elle en conclut que **les frais en cause correspondent à des frais de trajet entre le domicile du salarié et son lieu de travail habituel, qui ne font donc pas partie des frais professionnels**

Loi Climat : ce qui change

Nouvelles attributions du CSE

- Compétence générale du CSE en matière environnementale

Art L. 2312-8

*I. Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, **notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.***

Figure désormais parmi les attributions générales du CSE la prise en compte des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise

Nouvelles attributions du CSE

- Consultations récurrentes du CSE

- ❖ Une simple information et non une consultation spécifique

- Au cours des 3 consultations récurrentes, l'employeur doit informer le CSE des conséquences environnementales (L2312-17 CT).

Art L2312-17

Le comité social et économique est consulté dans les conditions définies à la présente section sur :

*1° Les **orientations stratégiques** de l'entreprise ;*

*2° La **situation économique et financière** de l'entreprise ;*

*3° La **politique sociale de l'entreprise**, les conditions de travail et l'emploi.*

*Au cours de ces consultations, **le comité est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.***

- ❖ Une information obligatoire et impérative

- La Loi a modifié tant les dispositions d'ordre public (L2312-17 CT) que les dispositions supplétives (L2312-22 CT).
 - L'information relative aux conséquences environnementales est **obligatoire que l'entreprise soit ou non couverte par un accord collectif aménageant les modalités de consultation récurrentes du CSE**. Un accord collectif ne saurait y déroger.

Nouvelles attributions du CSE

- Consultations ponctuelles du CSE

- Le CSE doit être **consulté sur les conséquences environnementales** des mesures prises par l'employeur dans le cadre des consultations ponctuelles.

Art. L. 2312-8, II

*[...] II. Le comité est informé et consulté **sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :***

1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

2° La modification de son organisation économique ou juridique ;

3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

*III. **Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées au II du présent article. [...]***

Informations à communiquer au CSE

- Dans le cadre des consultations récurrentes

- ❖ Mise à jour de la BDESE

- La base de données économiques et sociales (BDES) est devenue, en application de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 (dite « Loi Climat »), la **base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)**.
 - La BDESE est le **support de travail du CSE** dans le cadre des consultations récurrentes.
 - Elle comporte désormais une **nouvelle rubrique « 10° Environnement »**.
 - Le **décret n° 2022-678 du 26 avril 2022** liste les informations devant y figurer.
 - Ce thème doit obligatoirement figurer tant dans les **BDESE conventionnelles** (L2312-21) que dans les **BDESE supplétives** (L2312-36).

Informations à communiquer au CSE

- Dans le cadre des consultations récurrentes

- ❖ Contenu des informations environnementales – BDESE supplétive dans les entreprises de moins de 300 salariés (R2312-8 CT complété)

A – Politique générale en matière environnementale

Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement

B – Economie circulaire

a) Prévention et gestion de la production des déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code ;

b) Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie

C – Changement climatique

a) Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées « émissions du scope 1 ») et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre ;

b) Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou le bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces bilans

Informations à communiquer au CSE

- Dans le cadre des consultations récurrentes

- ❖ Contenu des informations environnementales – BDESE supplétive dans les entreprises d'au moins 300 salariés (R2312-9 CT complété)

Pour les entreprises
soumises à la
déclaration de
performance extra-
financière

a) Informations environnementales présentées en application du 2° du A du II de l'article R. 225-105 du code de commerce ;

b) Prévention et gestion de la production des déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code

c) Changement climatique : Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces différents bilans

Pour les entreprises
non soumises à la
déclaration de
performance extra-
financière

a) Politique générale en matière environnementale : Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement ;

b) Economie circulaire :

i. Prévention et gestion de la production des déchets : Evaluation de la quantité de déchets dangereux définis à l'article R. 541-8 du code de l'environnement et faisant l'objet d'une émission du bordereau mentionné à l'article R. 541-45 du même code ;

ii. Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie

c) Changement climatique :

i. Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées « émissions du scope 1 ») et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre ;

ii. Bilan des émissions de gaz à effet de serre prévu par l'article L. 229-25 du code de l'environnement ou le bilan simplifié prévu par l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 pour les entreprises tenues d'établir ces bilans

Informations à communiquer au CSE

❖ Qu'est ce que la déclaration de performance extra-financière ?

- Les entreprises **qui dépassent certains seuils** doivent élaborer, **chaque année**, une déclaration de performance extra-financière (**DPEF**) (L225-102-1 et R225-104).
- Est concernée l'entreprise, lorsque son total du bilan ou son chiffre d'affaires et son nombre de salariés dépassent les seuils suivants :
 - **Pour toute société cotée** : 20 millions d'euros pour le total du bilan ou 40 millions d'euros pour le montant net du chiffre d'affaires et 500 pour le nombre moyen de salariés employés au cours de l'exercice
 - **Pour toute société non cotée** : 100 millions d'euros pour le total du bilan ou le montant net du chiffre d'affaires et 500 pour le nombre moyen de salariés
- La DPEF doit présenter, pour les risques sociaux, environnementaux et sociétaux :
 - Une description des principaux risques liés à l'activité de la société.
 - Une description des politiques appliquées par la société incluant, le cas échéant, les procédures de diligence raisonnable mises en œuvre pour prévenir, identifier et atténuer la survenance de ces risques.
 - Les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance (ICP).

Informations à communiquer au CSE

❖ Quels sont les risques à défaut de mise en conformité de la BDESE ?

Le CSE pourrait estimer son information incomplète et ainsi obtenir la :

- **Suspension du projet** : faire juger que le délai de consultation n'a pas démarré (TGI Nanterre, 18 janv. 2017, n°17/00057 ; Cass. soc., 28 mars 2018, n°17-13.081)
- **Communication des informations manquantes sous astreinte** : demander au tribunal judiciaire la communication de ces informations et la prolongation du délai préfix de consultation, selon la procédure accélérée au fond (art. L. 2312-15 CT) (Cass. soc., 24 nov. 2021, n°20-13.904)
- ❖ Le refus de fournir les informations environnementales obligatoires dans le cadre des consultations récurrentes ou de les délivrer de manière insuffisamment précise et complète, peut exposer l'employeur à un **risque d'entrave** au fonctionnement du CSE (L 2317-1 CT).

Informations à communiquer au CSE

- Dans le cadre des consultations ponctuelles
 - ❖ Absence de définition légale des conséquences environnementales
- Le Code du travail ne précise pas les informations que l'employeur doit fournir dans le cadre des consultations ponctuelles.
- Faute de définition légale, les employeurs déterminent eux-mêmes les informations devant être délivrées au CSE sur les conséquences environnementales du PSE.

Pour rappel, cette information doit être **complète, loyale et utile** selon le projet présenté afin que le CSE puisse se prononcer en ayant une vision complète des objectifs poursuivis, des moyens associés et de ses conséquences (Cass. soc., 10 juill. 2013, n°12-14.629).
- Même si le projet n'emporte aucune conséquence environnementale, l'employeur doit mettre selon nous **la question à l'ODJ et préciser dans le document fourni au CSE que le projet n'aura pas, selon lui, de conséquences environnementales.**

Informations à communiquer au CSE

❖ Quelles sont les données internes mobilisables lors des consultations ponctuelles ?

Les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)

servent à mesurer la performance de la RSE

La déclaration de performance extra-financière (DPEF)

contient de nombreuses **informations environnementales et rend compte de la politique RSE de l'entreprise** (pollution, gestion des déchets, utilisation durable des ressources, postes significatifs d'émission de gaz à effet de serre, protection de la biodiversité, politique de formation environnementale, engagements sociétaux en faveur du développement durable, conséquences de l'activité de l'entreprise ...)

Le Plan de mobilité employeur (PDM)

recense l'ensemble des mesures concrètes visant à optimiser et augmenter l'efficacité des déplacements des salariés d'une entreprise, pour diminuer les émissions polluantes et réduire le trafic routier (plateformes de covoiturage, subventions d'achats de vélos électriques...)

Le bilan carbone (ou bilan GES)

outil de comptabilisation des émissions de gaz à effet de serre, devant être actualisé tous les 4 ans (L229-25 du Code du commerce)

Expertises : nouveautés

- Nouveau rôle en matière environnementale

- ❖ Dans le cadre des consultations récurrentes

- Absence d'expertise spécifique en matière d'environnement
 - **Nouvelle mission de l'expert-comptable** : la mission de l'expert-comptable assistant le CSE dans le cadre des consultations récurrentes portera sur les éléments d'ordre économique, financier social et environnemental nécessaires à la compréhension :
 - des **orientations stratégiques** (L2315-87-1)
 - des comptes et à l'appréciation de la **situation économique et financière de l'entreprise** (L2315-89)
 - de la **politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi** (L 2315-91-1)

- ❖ Dans le cadre des consultations ponctuelles

- Absence d'expertise en matière environnementale
 - Aucun élargissement des missions des experts

Loi Santé : quelques rappels

Rendez-vous de liaison

- **Rendez-vous de liaison (D. n° 2022-372 du 16 mars 2022)**
 - La loi du 2 août 2021 a instauré un rendez-vous de liaison entre l'employeur et le salarié en arrêt de travail d'une durée d'**au moins 30 jours** (D 1226-8-1 CT).
 - Ce rendez-vous, qui n'est pas un rendez-vous médical, **a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de mesures d'adaptation et d'une visite de pré-reprise** (L1226-1-3 CT).
 - Ce rendez-vous est organisé **à l'initiative de l'employeur ou du salarié**. L'employeur informe le salarié de l'existence de ce rendez-vous. Le QR précise que :
 - le salarié qui accepte ce rendez-vous se voit proposer une date dans les **15 jours** par l'employeur ;
 - le service de prévention et de santé au travail est prévenu par l'employeur **8 jours** avant la tenue du rendez-vous de liaison.
 - **L'employeur informe le salarié par tout moyen qu'il souhaite organiser un rendez-vous de liaison**. Il lui rappelle l'objectif de ce rendez-vous et qu'il ne s'agit pas d'une obligation mais d'une possibilité.
 - **Le rendez-vous de liaison doit associer le service de santé au travail** (L1226-1-3 CT).

Visite de pré-reprise

- **Durée réduite de l'arrêt de travail**

Date	Avant le 31 mars 2022	Depuis le 31 mars 2022
Durée de l'arrêt de travail	Plus de 3 mois	Plus de 30 jours (D. n° 2022-372 du 16 mars 2022)

- Le travailleur peut bénéficier d'un examen de pré-reprise par le médecin du travail (Examen facultatif).
- Cette visite doit permettre de **repérer les salariés à risque de désinsertion professionnelle** et de **préparer le mieux possible leur retour au travail**. Au cours de cette visite, le médecin du travail peut recommander :
 - des aménagements et adaptations du poste de travail ;
 - des préconisations de reclassement ;
 - un essai encadré, une convention de rééducation professionnelle ;
 - des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le maintien en emploi, le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Cette visite est organisée, **pendant l'arrêt de travail du salarié**, dès que son état de santé permet d'envisager une reprise d'activité professionnelle.

Visite de pré-reprise

- **Information des salariés**

- **L'employeur doit informer le salarié de la possibilité de solliciter l'organisation de l'examen de pré-reprise (L4624-2-4 CT). Cette information peut avoir lieu lors du rendez-vous de liaison (cf. ci-avant).**
- En pratique, 2 situations peuvent se présenter :
 - L'employeur informe le salarié de la possibilité de bénéficier d'un rendez-vous de liaison. **Le salarié l'accepte. Au cours de ce rendez-vous, l'employeur informe le salarié de la possibilité de bénéficier d'une visite de pré-reprise ;**
 - L'employeur informe le salarié de la possibilité de bénéficier d'un rendez-vous de liaison. **Le salarié refuse. Il est recommandé à l'employeur d'informer le salarié de la possibilité de bénéficier d'une visite de pré-reprise.**

La visite de pré-reprise **reste facultative**. Le salarié n'est pas tenu d'effectuer une visite de pré-reprise.

Visite de reprise

- **Durée de l'arrêt de travail augmentée** (*D. n° 2022-679 du 26 avril 2022*)

Date de l'arrêt de travail	Avant le 31 mars 2022	Depuis le 31 mars 2022
Visite de reprise	○ A l'issue d'un congé de maternité ○ Pour absence pour cause de MP, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail ○ Pour absence d'au moins 30 jours pour AT ○ Pour absence pour maladie ou accident non professionnel d'au moins 30 jours	○ Idem ○ Idem ○ Idem ○ Absence pour maladie ou accident non professionnel d'au moins <u>60 jours</u>

Essai encadré

- **Essai encadré** (*D. n° 2022-372 du 16 mars 2022*)
 - La loi du 2 août 2021 a créé le dispositif de l'essai encadré.
 - Il est **à l'initiative du salarié**. Il peut lui être proposé par notamment le service de l'assurance maladie.
 - Il permet de **tester la compatibilité d'un poste de travail avec les capacités restantes de la personne concernée**, dans l'entreprise d'origine ou dans une autre entreprise. L'essai encadré permet ainsi de :
 - tester sa capacité à reprendre son ancien poste ;
 - tester un aménagement de poste ;
 - tester un nouveau poste ;
 - préparer une reconversion professionnelle.
 - La durée de l'essai encadré ne peut excéder **14 jours ouvrables**, renouvelable **dans la limite de 28 jours ouvrables** (D323-6-5 CSS). Sa durée peut être fractionnée (QR).
 - L'essai encadré est accessible au salarié présentant un risque de désinsertion professionnelle, y compris les apprentis, les intérimaires, les stagiaires de la formation professionnelle et les salariés ayant repris le travail à temps partiel pour motif thérapeutique ou un travail aménagé ou à temps partiel.

Essai encadré

Démarches à accomplir	Au sein de l'entreprise	Au sein d'une autre entreprise
Désignation d'un tuteur	OUI, qui accompagne le salarié et rédige un bilan	Aucune formalité à accomplir
Formaliser l'engagement	<u>Partenaires associés</u> : service social de l'assurance maladie, médecin traitant, médecin conseil, médecin du travail de l'entreprise d'origine du salarié, tuteur et organisme spécialisé dans le maintien en emploi des personnes handicapées le cas échéant.	
Versement du salaire	NON, le salarié est arrêt de travail . Il bénéficie des indemnités journalières et, le cas échéant, du complément employeur.	

Visites de mi-carrière



- **Nouvelle visite**, organisée à échéance fixée par accord de branche en fonction des pénibilités de la carrière, ou, à défaut, **durant l'année civile du 45^{ième} anniversaire**.
- Cette visite peut être **anticipée** et organisée conjointement avec une autre visite médicale si le travailleur doit être examiné par le médecin du travail 2 ans avant l'échéance. Cette visite peut donc être organisée entre les 43 et 45 ans du travailleur.
- **3 objectifs :**
 - établir un état des lieux de l'adéquation poste de travail / état de santé du travailleur,
 - évaluer les risques de désinsertion professionnelle
 - et sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques.
- **Qui prend l'initiative ?**

Cette visite peut être organisée à l'initiative du service de prévention et de santé au travail, de l'employeur ou du salarié.
- **Qui réalise cette visite ?**

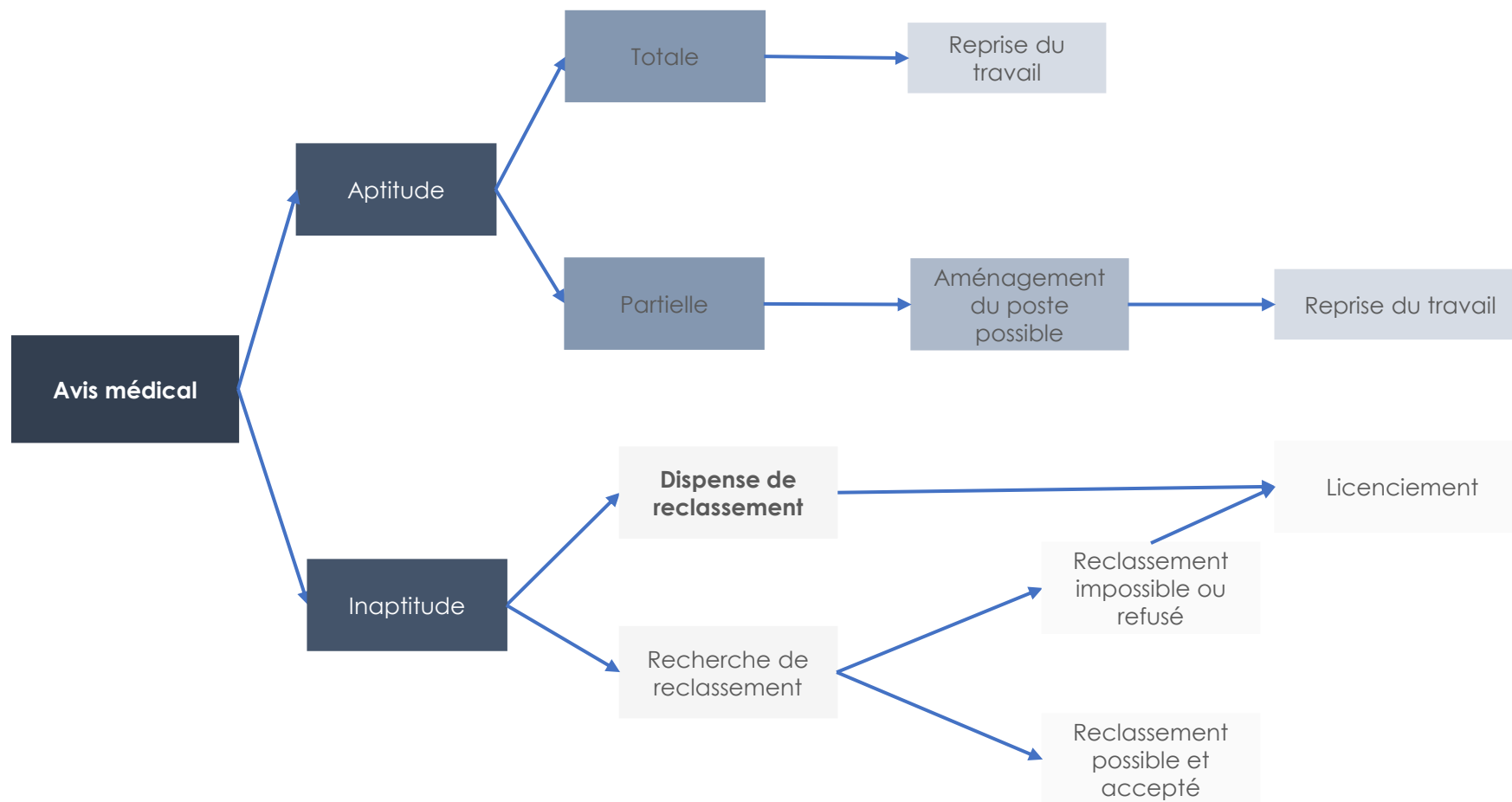
Cette visite est réalisée par un médecin du travail, un infirmier en pratique avancé, ou un infirmier en santé au travail

Visite post-exposition

- La visite de fin de carrière devient une visite post-exposition
- les travailleurs bénéficiant du **dispositif de suivi individuel renforcé**, **ou qui en ont bénéficié**, sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale dans les meilleurs délais **après la cessation de leur exposition** à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité **ou**, le cas échéant, **avant leur départ à la retraite** (auparavant : avant le départ à la retraite uniquement).
- Cette visite permet d'établir une **traçabilité** et un **état des lieux**, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels auxquelles le travailleur a été soumis.
- Elle permet d'organiser un **meilleur suivi médical post professionnel** des travailleurs exposés à des risques susceptibles de donner lieu à l'apparition de maladies différée dans le temps.

Inaptitude : actualité jurisprudentielle

Inaptitude : l'actualité jurisprudentielle



NB : La nécessité de consulter le CSE en cas d'inaptitude est abordée ci-après.

Les cas de dispense de reclassement

En matière d'invalidité, les **conclusions écrites du médecin** sont assorties :

- Soit, d'**indications relatives au reclassement**, notamment sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté (L1226-2, L1226-10 et L4624-4 CT) ;
- Soit, d'une **dispense de recherche de reclassement** (L1226-2-1 et L1226-12 CT) :
 - tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé
 - OU
 - l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi

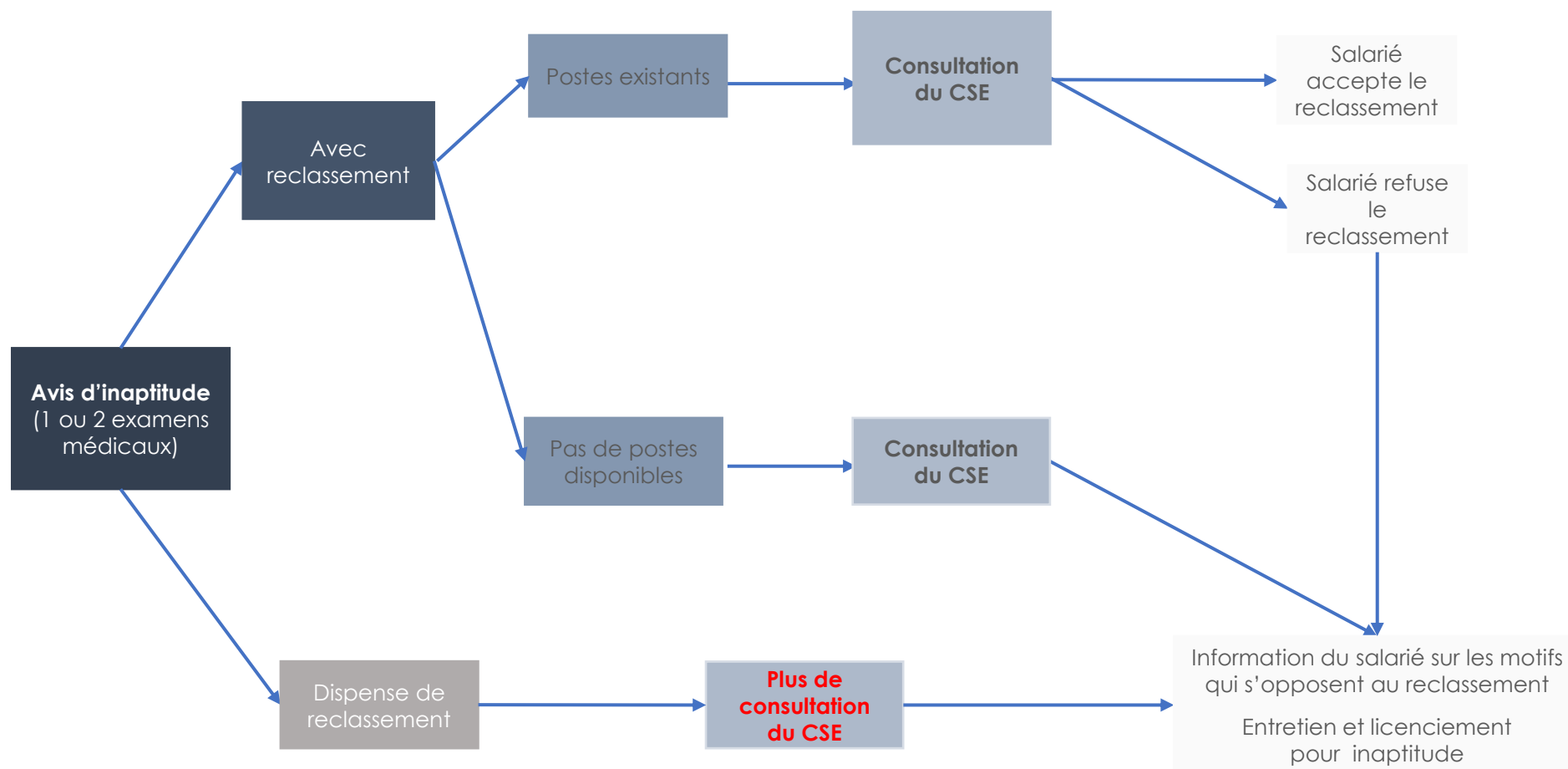
Consultation du CSE en cas de dispense de reclassement ?

- Jusqu'à très récemment, il n'y avait **pas de position de la Cour de cassation sur le sujet**.
- A titre d'exemple, la Cour d'appel de Riom avait jugé que dès lors que le médecin du travail fait état d'un cas légal de dispense, la consultation du CSE n'est pas fondée (CA Riom, 3 avril 2018, n°16/01261).
- Dans le même sens, la DGT indiquait qu'en cas de dispense expresse de reclassement, « l'employeur est dispensé de l'obligation de consulter le CSE sur les possibilités de reclassement (...) » (Guide relatif aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés de septembre 2019).
- Toutefois, la Cour d'appel de Lyon avait pris une décision inverse (CA Lyon, 6 novembre 2019, n°17/05121).

Arrêt du 8 juin 2022 (n°20-22.500), la chambre sociale de la Cour de cassation est venue confirmer, dans un cas d'inaptitude professionnelle, que **lorsque l'employeur est dispensé par le médecin du travail d'effectuer des recherches de reclassement dans l'un des deux cas expressément prévus par le Code du travail, il est également dispensé de consulter le CSE avant de déclencher la procédure de licenciement.**

- Désormais, il est ainsi clairement établi que **si le médecin du travail choisit de dispenser l'employeur de toute recherche de reclassement au moment de la transmission de l'avis d'inaptitude, il ne sera plus nécessaire de consulter le CSE, ce qui est une marque de bon sens de la part de la Haute juridiction.**
- En revanche, et conformément à la jurisprudence de septembre 2020 (n°19-16.488), l'employeur qui invoque une **impossibilité de reclassement** après des recherches de reclassement ne sera toujours pas exonéré de cette consultation.

Inaptitude : la procédure en résumé



Pouvoir d'achat : quelles sont les mesures ?

Sous-titre de partie

Projet de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

- Le projet de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a été **présenté en Conseil des ministres le 7 juillet 2022**. Le texte est examiné en séance publique à l'Assemblée nationale **depuis le 18 juillet**.

- **2 volets inversent plus particulièrement les entreprises :**

- **l'intéressement**

- ✓ **Durée augmentée** : Le projet de loi prévoit toujours que l'intéressement serait mis en place pour une durée maximale de 5 ans. Actuellement, cette durée est comprise entre 1 et 3 ans.
- ✓ **Mise en place par décision unilatérale facilitée** dans les entreprises de moins de 50 salariés :
 - dépourvues de délégué syndical (DS) ou de CSE, à la condition qu'elles ne soient pas couvertes par un accord de branche agréé. L'employeur en informerait alors les salariés par tout moyen ;
 - pourvues d'au moins un DS ou de CSE, en cas d'échec de la négociation d'un accord d'intéressement, à la condition qu'elles ne soient pas couvertes par un accord de branche agréé. Dans cette hypothèse, un procès-verbal de désaccord devrait être établi, dans lequel seraient consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties. Par ailleurs, le CSE devrait être consulté sur le régime d'intéressement au moins 15 jours avant son dépôt.
- ✓ Le **renouvellement du dispositif d'intéressement par décision unilatérale serait aussi autorisé**.
- ✓ **Dispositif d'intéressement type** : Le projet de loi prévoit également une procédure dématérialisée de rédaction des accords ou décisions unilatérales d'intéressement sur le site www.moninterressement.urssaf.fr.
- ✓ **Contrôle de forme supprimé** : le projet de loi supprime le contrôle de forme opéré par l'administration afin de raccourcir d'un mois les délais de contrôle préalable.

- **la prime de pouvoir d'achat** (cf slide ci-après)

Projet de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

Thèmes	Dispositions actuelles	Dispositions à venir (en l'état du projet de loi au 13/07)
Prime de pouvoir d'achat ou « prime de partage de la valeur »	Régime de PEPA applicable en 2021 (article 4 de la loi n° 2021-953 du 19 juillet 2021 de finances rectificative pour 2021) - Possibilité pour les employeurs de verser une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour les salariés ayant une rémunération brute inférieure à 3 SMIC, <u>exonérée</u> (si elle respecte les conditions du texte), d'IR, de cotisations sociales, de CSG-CRDS et de l'ensemble des contributions et taxes dues sur les salaires dans la limite de 1.000 euros. - La limite d'exonération est portée à 2.000 euros pour les employeurs : - o mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ou ayant conclu un accord prenant effet entre la date du versement de la prime et le 31 mars 2022 ; - o engagés dans des actions de revalorisation des travailleurs de « deuxième ligne » (3 cas spécifiques visés par le texte) - Possibilité de <u>moduler</u> le montant de la prime en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée de travail. - <u>Mise en place</u> de la prime : - o par accord d'entreprise ou de groupe (conclu selon les modalités de l'article L3312-5 CT [modalités de l'accord d'intéressement]) - o par décision unilatérale de l'employeur (l'employeur en informe, avant le versement de la prime, le CSE) - Le régime de PEPA est applicable aux primes versées avant le 31 mars 2022.	Article 1 du projet de loi - Prime pérennisée et désormais dénommée « prime de partage de la valeur » Pour les primes versées à compter du 1^{er} août 2022 - Prime exonérée de <u>cotisations sociales</u> et de l'ensemble des contributions et taxes dues sur les salaires , dans la limite de 3.000 euros par salarié. - Prime assimilée à l'intéressement pour l'assujettissement à <u>forfait social</u>, c'est-à-dire que les entreprises de plus de 250 salariés serait redevable du forfait social au taux de 20% sur les sommes exonérées de cotisations sociales. - La limite d'exonération de cotisations sociales est portée à 6.000 euros pour les employeurs : - o mettant en œuvre un accord d'intéressement ; - o <u>ou</u>, mettant un œuvre un accord de participation (si la mise en place de l'accord de participation n'est pas obligatoire). Primes versées entre le 1^{er} août 2022 et le 31 décembre 2023 - Si la prime est versée à un salarié ayant une rémunération brute inférieure à 3 SMIC, elle est également exonérée <u>d'IR et de CSG-CRDS</u>. - En cas de cumul entre la prime de partage de la valeur (2022) et la PEPA (2021), le montant total exonéré d'IR au titre des revenus de l'année 2022 ne peut excéder 6.000 euros. En commission des affaires sociales, les députés ont adopté plusieurs amendements portant notamment sur : - la possibilité de fractionner le montant de la prime ; - la possibilité d'individualiser la prime en fonction de l'ancienneté du salarié ; - la consultation du CSE, et non plus seulement l'information du CSE, lorsque la prime est décidée de manière unilatérale.

Projet de loi de finances rectificative pour 2022 : indemnité carburant

- Annoncée par la Première ministre dans le cadre de son discours de politique générale, l'**indemnité carburant** a été **intégrée au projet de loi de finances rectificative pour 2022**.
- Le texte a été **présenté en Conseil des ministres le 7 juillet dernier**.
- Il est actuellement examiné par la commission des Finances de l'Assemblée nationale et **sera à l'ordre de la séance publique du 21 juillet prochain**.
- Selon le dossier de presse accompagnant le projet, cette prime serait attribuée aux **salariés les plus modestes se rendant sur leur lieu de travail en voiture**. Son montant annuel **varierait entre 100 et 300€ par véhicule et par actif**.
- L'aide serait **« modulée selon le niveau de revenus et la composition du ménage et comportera un « bonus » pour les personnes qui habitent à plus de 30 km de leur lieu de travail ou parcourent plus de 12 000 km par an dans le cadre professionnel »**.
- Ces dispositions seront précisées par décret. Selon l'annonce du Gouvernement, cette mesure **devrait entrer en vigueur le 1^{er} octobre** prochain.
- Note : En commission des Finances, les députés ont adopté un amendement qui relève le plafond de défiscalisation des heures supplémentaires de 5000€ à 7000€ au titre de l'année 2022.

Merci de votre attention !

Avez-vous des questions ?

