

La loi «relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire» a été publiée le 1er juin dernier au Journal officiel. Juste à temps, l'état d'urgence sanitaire en vigueur depuis octobre dernier prenant officiellement fin le même jour à minuit. La sortie de crise ne sonne pas le glas de la fin de toutes les restrictions. Aussi, dans notre « Une » nous vous proposons un point sur les mesures sociales contenues dans le texte.

Notre rubrique le coin du praticien est consacrée aux « entretiens professionnels » : y-a-t-il une date limite pour les organiser ? qu'est-ce que le « droit d'option » ouvert aux employeurs ? le non-respect de cette obligation est-il assorti d'une sanction financière ?

Vous retrouverez également les dernières jurisprudences et actualités législatives en matière de Droit social.

Bonne lecture !

L'équipe Droit social d'Altana

A LA UNE :

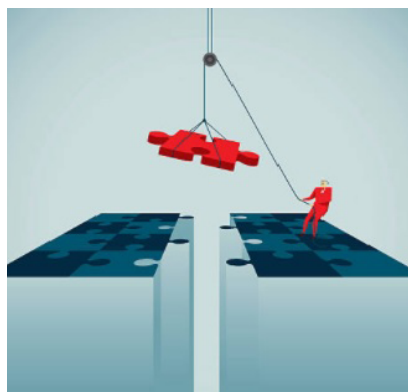
LE POINT SUR LES MESURES SOCIALES DE LA LOI RELATIVE A LA GESTION DE LA SORTIE DE CRISE DU 31 MAI 2021



<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043567200/>

Définitivement adoptée et validée (en matière sociale) par le Conseil Constitutionnel (DC 2021-819 du 31 mai 2021), la loi relative à la sortie de crise sanitaire a été publiée au journal officiel du 1^{er} juin 2020. Elle prolonge et complète, pour l'essentiel, des mesures adoptées sous l'empire de l'état d'urgence sanitaire. Nous vous les présentons ci-après.

- **Prolongation des mesures sur les congés payés :** la loi prolonge jusqu'au **30 septembre 2021** la possibilité pour l'employeur soit d'imposer la prise de congés payés, soit de modifier les dates des congés payés déjà posés par l'intermédiaire d'un accord d'entreprise ou à défaut de branche, instaurée par l'ordonnance n° 2020-232 du 25 mars 2020. **La loi porte à huit le nombre de jours de congés concernés** contre six jours précédemment.
- **Prolongation des mesures sur les jours**



de repos ou les RTT : la loi prolonge jusqu'au **30 septembre 2021** la période durant laquelle

l'employeur peut déroger aux dispositifs légaux et conventionnels pour imposer l'utilisation de jours de repos, de RTT, ou de droits affectés au CET ou modifier les dates des jours déjà posés. Pour bénéficier de ces mesures, l'employeur doit (a) justifier de difficultés économiques liées à l'épidémie de Covid-19, (b) respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc et (c) le CSE doit être informé sans délai et par tout moyen. **Dix jours de repos peuvent être concernés par salarié au maximum.**

- **Entretiens professionnels :** la loi a reporté du 1^{er} juillet au 1^{er} octobre 2021 la date à partir de laquelle pourront être appliquées les sanctions liées au non-respect des règles relatives à l'entretien professionnel. Pour plus de précisions, vous pourrez lire le « **Coin du praticien** ».

- **CDD et intérim : la loi prolonge jusqu'au 30 septembre 2021** la possibilité par accord d'entreprise d'aménager le **décalé de carence entre deux contrats** et le nombre maximum de renouvellements des CDD (contrats de travail à durée déterminée) et des CTT (contrats de travail temporaire).
- **Prêt de main d'œuvre** : certaines dérogations aux règles relatives au prêt de main-d'œuvre à but non lucratif ont été prolongées jusqu'au **30 septembre 2021**. Ces dérogations devaient prendre fin au 30 juin 2021.

En pratique :

- une convention de mise à disposition unique peut porter sur la mise à disposition de plusieurs salariés sans qu'une convention individuelle conclue avec chaque salarié ne soit nécessaire ;
- en cas d'avenant au contrat de travail conclu avec un salarié mis à disposition, il n'est pas obligatoire d'inclure une clause relative aux horaires d'exécution du travail ; il est possible de simplement définir le volume hebdomadaire des heures de travail durant lesquelles le salarié est mis à disposition, les horaires étant ensuite définis par l'entreprise utilisatrice avec l'accord du salarié ;
- si l'entreprise prêteuse a recouru à l'activité partielle, les opérations de prêt de main-d'œuvre n'ont pas la qualification d'opération à but lucratif pour les entreprises utilisatrices quand bien même le montant facturé par l'entreprise prêteuse est inférieur aux salaires versés aux salariés.
- **Services de santé au travail** : les conditions

dérogatoires d'exercice de leurs missions par les services de santé au travail (SST) concernant la gestion de l'épidémie de Covid-19 sont prolongées jusqu'au **30 septembre 2021**. Jusqu'à cette date, les missions des SST se concentrent sur la lutte contre la propagation de la Covid-19 :

- en participant à la campagne de vaccination ;
- en prescrivant des arrêts de travail et des certificats médicaux permettant que des personnes vulnérables soient placées en activité partielle ;
- et en prescrivant et réalisant des tests de dépistage.

Par ailleurs, les visites et examens médicaux pourront être reportés jusqu'au **30 septembre 2022**, sauf cas particulier.

- **CSE et autres IRP** : la faculté de réunir le CSE et les autres instances représentatives du personnel (IRP) à distance de manière dérogatoire est maintenue jusqu'au **30 septembre 2021**. Ainsi, les réunions du CSE et des autres IRP peuvent être organisées par visioconférence ou par conférence téléphonique sur simple décision de l'employeur et après informations des IRP concernées. Les réunions peuvent également être tenues par messageries instantanées lorsque (i) un accord d'entreprise le prévoit ou (ii) lorsqu'il n'est pas possible de recourir aux deux modes d'organisation précités (visioconférence / conférence téléphonique).
- **Activité partielle et APLD** : Le gouvernement est de nouveau habilité, jusqu'au 30 septembre 2021, à prendre des ordonnances afin d'adapter et de prolonger les mesures exceptionnelles prises pour limiter les conséquences de la crise sanitaire sur l'emploi dans ces deux domaines.



LE COIN DU PRATICIEN : LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Réformant en profondeur la formation professionnelle, la loi du 5 mars 2014 a introduit l'obligation de réaliser, tous les deux ans, un entretien professionnel. Il est également obligatoire d'organiser tous les six ans, un état des lieux récapitulatif des actions dont le salarié a bénéficié au cours de ces six dernières années.

C'est donc en 2020 que devaient se tenir les premiers entretiens d'état des lieux. Néanmoins, en raison de la crise sanitaire, beaucoup d'employeurs se sont retrouvés dans l'impossibilité de les organiser. Des ordonnances ont donc été adoptées afin de reporter la tenue de ces entretiens professionnels.

Dernièrement, la loi du 31 mai 2021, évoquée dans la rubrique « A la une », ainsi qu'un questions-réponses du Ministère du travail, mis à jour le 21 juin 2021, ont apporté de nouvelles précisions sur la date limite

d'organisation des entretiens professionnels (1), les options offertes à l'employeur pour remplir ses obligations en la matière (2) et les sanctions financières (3).

1. Quelle est la date limite pour organiser les entretiens professionnels qui auraient dû avoir lieu entre le 1er janvier 2020 et le 30 juin 2021 ?

Aux termes de la loi, les entretiens biennaux et les entretiens-bilan qui auraient dû avoir lieu entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 juin 2021 peuvent être reportés jusqu'au **30 juin 2021**.

Pour les entretiens-bilan, l'actualisation du questions-réponses par le Ministère du travail a introduit « **une possibilité de rattrapage jusqu'au 30 septembre 2021 pour les employeurs n'ayant pas pu tenir l'échéance du 30 juin 2021** ».

2. Qu'est-ce que le droit d'option ouvert aux employeurs pour justifier de leur obligation à l'égard des salariés et jusqu'à quand s'applique-t-il ?

Sont également prolongées jusqu'au 30 septembre 2021 les options pour l'employeur lui permettant de justifier ses obligations en matière de formation professionnelle.

Ainsi, l'employeur peut :

- appliquer la règle issue de la loi du 5 mars 2014, en démontrant que (i) le salarié a bénéficié des entretiens professionnels **tous les deux ans** et (ii) **au moins de deux des trois mesures suivantes** :
 - suivi au moins une action de formation ;
 - acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
 - bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.
- appliquer la règle issue de la loi du 5 septembre 2018, en démontrant que (i) le salarié a bénéficié des entretiens professionnels **tous les deux ans** et (ii) **au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire »**.

Le questions-réponses apporte également des précisions sur ce qu'il faut entendre par « formation obligatoire » et « formation non obligatoire ».

Dans la version du 20 mai 2020, le questions-réponses se bornait à renvoyer à l'article spécifique du code du travail et à indiquer que « *les autres actions du plan de développement des compétences imposées par l'employeur à son initiative ne sont pas concernées* ».

Aux termes de l'article L. 6321-2 du Code du travail, doit être considérée comme une action de formation obligatoire celle « *qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires* » et ainsi « *constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération* ».

La mise à jour du questions-réponses apporte des

précisions attendues : sont éligibles à la qualification de « formation non-obligatoire » toutes les actions de formation qui **concourent au développement des compétences des salariés**.

Surtout, le questions-réponses vise l'article L. 6313-3 du Code du travail et poursuit en indiquant que les formations non-obligatoires sont notamment celles qui ont pour objet : « ***de favoriser l'adaptation des travailleurs à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi et de participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée*** ».

Enfin, le questions-réponses précise qu'aucune durée minimum n'est exigée pour la réalisation de ces formations, qu'elles peuvent également être « *réalisées en tout ou partie à distance, ou en situation de travail* ».

3. Quelle est la sanction financière pour les sociétés n'ayant pas respectées leur obligation ?

Les sociétés d'au moins 50 salariés qui n'auront pas respecté leurs obligations de tenue de ces entretiens sur la période de mars 2014 à septembre 2021 devront abonder le compte personnel de formation du salarié concerné à hauteur de 3.000 €.

Ce versement devra :

- être effectué à partir du 1^{er} **octobre 2021 et avant le 1^{er} mars 2022** ;
- être spontané de la part de l'employeur.

Il pourra faire l'objet d'un contrôle par les agents des services régionaux de contrôle de la formation professionnelle des DREETS.

Dans le cas d'un contrôle, si les agents constatent l'absence de versement ou d'un montant insuffisant, l'entreprise sera mise en demeure de procéder au versement. A défaut, elle devra verser au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée, majorée de 100%.



JURISPRUDENCE

- L'absence de membres du comité d'établissement (comité social et économique aujourd'hui), notamment pour maladie, caractérise l'existence de circonstances exceptionnelles justifiant qu'un autre élu dépasse son crédit d'heures. Le refus de l'employeur de payer au salarié les heures de dépassement, alors qu'elles sont justifiées, cause un préjudice collectif à la profession représentée par le syndicat. Ce dernier est donc fondé à demander le paiement d'une somme au titre de ce préjudice (Cass. soc., 12 mai 2021, n° 19-21.124) ;
- Les délais de consultation du CSE qui ont été raccourcis par ordonnance et par décret pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de Covid-19 ont été censurés par le Conseil d'Etat. En application du principe de l'effet rétroactif de l'annulation d'un acte administratif, l'ordonnance et le décret contestés sont réputés n'être jamais intervenus. (CE, 19 mai 2021, n° 441031) ;
- Il a été jugé qu'un salarié peut, au soutien de demandes salariales ou indemnitaires formées contre l'employeur, se prévaloir du défaut de validité de l'accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, qui résulte des motifs de la décision du juge administratif annulant la décision de validation de cet accord (Cass. soc., 27 mai 2021, n° 18-26.744).
- Le juge des référés du Conseil d'État suspend les nouvelles règles de calcul du montant de l'allocation chômage qui devaient entrer en vigueur le 1^{er} juillet 2021 (Ord. CE, 22 juin 2021, n° 452210, 452805, 452839, 452844, 452865, 452886)



EN BREF

- Publication du décret n° 2021-626 du 19 mai 2021 adaptant les modalités du congé de reclassement ;
- Publication du décret n° 2021-624 du 20 mai 2021 instituant une aide à la reprise visant à soutenir les entreprises ayant repris un fonds de commerce en 2020 et dont l'activité est particulièrement affectée par l'épidémie de covid-19 ;
- Communiqué du Ministère du travail du 26 mai 2021 relatif à l'audience syndicale. 5 organisations syndicales ont recueilli au moins 8% des suffrages exprimés : la CFDT (26,77 %), la CGT (22,96%), FO (15,24%), la CFE-CGC (11,92%) et la CFTC (9,50%) ;
- Publication du décret n° 2021-657 du 26 mai 2021 modifiant le décret n° 2020-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de covid-19 ;
- Publication des décrets n° 2021-671 et n° 2021-674 du 28 mai 2021 confirmant la baisse de l'indemnisation de l'activité partielle dans les prochains mois (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043547031#:~:text=Copier%20le%20texte-,D%C3%A9cret%20n%C2%B0%202021%2D671%20du%2028%20mai%202021%20modifiant,de%20r%C3%A9duction%20d'activit%C3%A9%20durable&text=Objet%20%3A%20prolongation%20des%20mesures%20d,relatives%20%C3%A0%20l'activit%C3%A9%20partielle> ; <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043547064#:~:text=Copier%20le%20texte-,D%C3%A9cret%20n%C2%B0%202021%2D674%20du%2028%20mai%202021%20relatif,de%20r%C3%A9duction%20d'activit%C3%A9%20durable&text=Pour%20les%20autres%20entreprises%2C%20le,compter%20du%201er%20juillet%202021>).
- Publication du décret n° 2021-673 du 28 mai 2021 prolongeant l'aide d'urgence pour les travailleurs précaires jusqu'en août 2021 ;
- Mise en ligne le 2 juin 2021 d'une fiche Covid-19 sur l'organisation et le fonctionnement des restaurants d'entreprise applicable à compter du 9 juin 2021 ;
- Publication le 2 juin 2021 d'une fiche pratique de l'Anact préconisant certaines mesures pour accompagner le retour sur site des télétravailleurs () ;



EN BREF

- Publication du décret n° 2021-724 du 7 juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire et définissant notamment les modalités du « passe sanitaire » ;
- Mise à jour du protocole sanitaire en entreprise pour le 9 juin 2021.



AGENDA

- Mickaël d'Allende est intervenu le 17 juin auprès du DJCE de Montpellier au sujet du licenciement économique, et plus précisément sur les mesures alternatives, les motifs, la procédure et le contentieux.