

Cabinet Marie-Noëlle MEUNIER



Lettre d'information



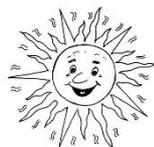
N°184 – Juillet 2021

Sommaire :

Visioconférence mensuelle	p. 2
▶ Entretien professionnel	P. 3
▶ BOSS : Frais de repas	p. 5
▶ Loi sur la gestion de sortie de crise sanitaire	p. 6
▶ Quelques arrêts de jurisprudence	p. 8
▶ Les formations du 2 ^{ème} semestre 2021	p. 10

Notre cabinet sera fermé du 2 au 13 août 2021

Bel été à tous



Visioconférence mensuelle

Chaque mois nous vous proposons d'aborder, lors d'une réunion en visioconférence, les principaux points à retenir sur des thèmes spécifiques.

Juillet :

Zoom sur le CSE convocation, ordre du jour...

Le mardi 27 juillet 2021 de 9h à 9h30

Si vous êtes intéressés, merci de nous adresser un mail.

Un lien d'accès vous sera alors transmis quelques jours avant la date prévue.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Questions-réponses du Ministère du Travail relatif à l'entretien professionnel mis à jour le 21 juin 2021.

Le Ministère du Travail a mis à jour, le 21 juin, le « questions-réponses » concernant l'adaptation de la réglementation des entretiens professionnels à la crise sanitaire.

Il y apporte plusieurs précisions pratiques :

➤ La possibilité de reporter les entretiens jusqu'au 30 juin

La loi autorise les employeurs à **reporter** au plus tard **jusqu'au 30 juin 2021 les entretiens professionnels** qui devaient se tenir entre le 1er janvier 2020 et le 20 juin 2021.

Cette mesure dérogatoire permet donc aussi le report :

- des **entretiens professionnels devant être organisés tous les deux**

ans ou selon une autre périodicité définie par accord d'entreprise ou, à défaut de branche,

- des **entretiens professionnels de bilan** devant être organisés tous les **six ans** pour réaliser un état des lieux du parcours du salarié (cette périodicité ne peut pas être modifiée par accord).

➤ La liquidation des pénalités au 1er octobre

La loi n°2021-689 du 31 mai 2021 a reporté au **1er octobre 2021** la date à partir de laquelle devront être versées les pénalités liées au non-respect des règles relatives à l'entretien professionnel.

Ces pénalités prennent la forme **d'un abondement correctif** du compte

personnel de formation à **hauteur de 3 000€ par salarié** concerné.

Les sommes correspondantes devront être **versées à partir du 1er octobre 2021 et avant le 1er mars 2022**, date limite de versement du solde de la contribution à la formation professionnelle, précise le Ministère.

➤ 3 mois supplémentaires pour « rattraper » les entretiens de bilan

Le questions-réponses va au-delà de la loi. Il prévoit en effet que « pour les **entretiens d'état des lieux** qui n'ont pas pu avoir lieu avant le 30 juin 2021, **l'employeur a jusqu'au 30 septembre 2021 pour réaliser lesdits entretiens sans encourir de sanction.**

Il s'agit d'une possibilité de rattrapage jusqu'au 30 septembre 2021 pour les employeurs qui n'ont pu tenir l'échéance du 30 juin 2021 ».

➤ **Appréciation de l'ancienneté du salarié**

La période de **6 ans** imposant la tenue de l'entretien de bilan s'apprécie par **référence à l'ancienneté** du salarié.

- pour les salariés en poste au 7 mars 2014, le calcul s'apprécie par rapport à cette date,
- pour les salariés embauchés après le 7 mars 2014, l'obligation s'apprécie par rapport à la date d'embauche.

La notion d'ancienneté implique que les périodes de **suspension du contrat de travail ne sont pas prises en compte** dans le calcul des **six ans**, précise le Ministère.

L'ancienneté doit être **appréciée en année révolue**. L'entretien d'état des lieux doit donc être réalisé avant que le salarié n'atteigne 7 ans d'ancienneté.

➤ **Caractère non obligatoire d'une action de formation**

Est considérée comme obligatoire, rappelle le questions-réponses, « toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires ».

Il précise que les **formations non obligatoires** prévues par le **plan de développement des compétences**, y compris les actions d'adaptation au poste de

travail, **peuvent être prises en compte**, quelles que soient leur durée et les conditions dans lesquelles elles ont été dispensées (à distance ou en situation de travail).

Le Ministère du Travail indique également que « le **cofinancement** d'une action de formation sur le **CPF** du salarié » permet de justifier que ce dernier a bénéficié d'une action de **formation non obligatoire**.

BOSS : LES FRAIS DE REPAS

Arrêté du 30 mars 2021 (J.O. du 31 mars 2021)

Le **Bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS)** est une base documentaire numérique, regroupant l'ensemble des dispositions juridiques applicables aux cotisations et contributions sociales.

Cette base est **juridiquement opposable** depuis le **1^{er} avril 2021**.

Les frais de repas

Pour les frais de repas (thème « Frais professionnels »), le BOSS reprend très largement la doctrine administrative antérieure.

Plusieurs précisions sont toutefois apportées.

➤ **Justification des frais de repas au restaurant en cas de déplacement**

Lorsque le salarié en déplacement professionnel est empêché de regagner sa résidence ou son lieu de travail habituel, il peut être contraint de prendre son repas au restaurant.

Pour que ces frais de repas puissent être qualifiés de frais professionnels, l'entreprise doit démontrer que **le salarié en déplacement était obligé**, par ses conditions

particulières de travail, de prendre son repas au restaurant.

S'il n'est pas établi que le salarié est contraint de prendre son repas au restaurant, c'est la limite d'exonération prévue pour les repas hors des locaux de l'entreprise qui s'applique.

➤ **Les repas d'affaires deviennent des frais professionnels**

Les frais engagés par le salarié à l'occasion des repas d'affaires constituent, depuis le 1^{er} avril 2021, des frais professionnels et, à ce titre, sont **exclus de l'assiette de cotisations**, sous réserve :

- d'être effectués dans **l'intérêt de l'entreprise**,
- d'être dûment **justifiés**,
- de présenter un **caractère exceptionnel**,
- de n'être **pas manifestement abusifs**.

Pour le BOSS il n'y a pas d'abus lorsque le salarié bénéficie **d'un repas d'affaires par semaine** ou de **5 repas** par mois. Au-delà, les repas sont considérés comme des avantages en nature.

LOI SUR LA GESTION DE LA SORTIE DE CRISE SANITAIRE

Loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 (J.O. du 1 juin 2021)

La loi **prolonge** la mise en œuvre de plusieurs **mesures d'urgence** prises pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, pour la période du 30 juin au **30 septembre 2021**.

➤ La prise de congés payés imposés par l'entreprise

Afin de faciliter la gestion des congés payés perturbée par la crise sanitaire, **un accord d'entreprise** ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'entreprise peut, **unilatéralement** :

- **imposer** la prise de congés payés acquis, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris ;

- **modifier** les dates d'un congé déjà posé. Par dérogation au code du travail et à la convention collective applicable, l'accord collectif doit déterminer le nombre de jours de congés payés concernés.

L'entreprise peut imposer au maximum **8 jours** de congés payés (il s'agissait de 6 jours auparavant).

➤ La prise imposée de jours de repos

☞ « Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19 », l'entreprise peut, **unilatéralement, imposer ou modifier** les dates de certains jours de repos, par dérogation aux règles du code du travail ainsi qu'aux accords collectifs, et ce **dans la limite de dix jours**.

☞ Les jours de repos pouvant être imposés ou modifiés sont ceux :

- prévus par un accord collectif, tels que les accords de réduction du temps de travail (RTT). Dans ce cas, ne sont concernés que les jours de repos effectivement acquis et dont la date de prise est habituellement laissée au choix du salarié ;
- prévus par une convention de forfait ;
- découlant des droits affectés sur le compte épargne-temps (CET) du salarié.

➤ Les règles des contrats à durée déterminée

Certaines dérogations temporaires aux règles relatives à la durée et au renouvellement des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de travail temporaire sont maintenues.

La mise en place de ces dérogations reste conditionnée à la **conclusion d'un accord collectif** d'entreprise.

➤ **Le régime dérogatoire du prêt de main d'œuvre**

Afin que les entreprises dont l'activité est réduite puissent mettre des salariés à disposition de celles ayant des besoins de main-d'œuvre, les dérogations relatives au prêt de main-d'œuvre à but non lucratif

sont reconduites jusqu'au 30 septembre, afin de favoriser le redémarrage de l'économie en 2021 (convention unique, mentions allégées de l'avenant au contrat de travail, absence ou sous-facturation possible).

➤ **Les services de santé au travail**

La **possibilité de reporter** certaines visites médicales est applicable aux visites

qui devaient être réalisées avant le 30 septembre 2021 (non plus avant le 2 août).

➤ **Le report des sanctions liées à l'entretien professionnel**

La loi reporte 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.

➤ **Les réunions avec le CSE**

Le recours assoupli aux réunions à distance pour les institutions représentatives du personnel devait prendre fin avec l'état d'urgence sanitaire. La loi a prolongé l'application de ces dispositions jusqu'au **30 septembre 2021**.

Par dérogation aux dispositions légales, le recours à la visioconférence est autorisé pour l'ensemble des réunions du CSE et du CSEC, après information de l'entreprise.

QUELQUES DECISIONS DE JURISPRUDENCE

► Rémunération : la détention d'un diplôme peut justifier une différence de rémunération

Un salarié a saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de rappel de salaire invoquant une violation du principe « à travail égal, salaire égal ».

Il mettait en avant le fait que 3 de ses collègues exerçant les mêmes fonctions de comptable, ayant la même classification et le même coefficient que lui bénéficiaient

cependant d'une rémunération plus élevée alors qu'ils avaient une ancienneté inférieure à lui.

Le Conseil de Prud'hommes n'a cependant fait droit à la demande du salarié au motif que les 3 salariés justifiaient de diplômes de niveau supérieur utiles à l'exercice de leurs fonctions.

Cassation sociale n° 19-18.965 du 16 juin 2021

► Heures de délégation : l'absence de plusieurs membres du CSE peut constituer une circonstance exceptionnelle justifiant le dépassement du crédit d'heures

Un salarié membre du CSE avait sollicité le paiement d'heures de délégation au-delà de son crédit d'heures, en invoquant des circonstances exceptionnelles, liées à l'absence maladie de plusieurs membres du CSE.

Le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'Appel ont fait droit à la demande de l'élu.

L'employeur a formé un pourvoi devant la Cour de cassation. Selon lui, le comité n'était pas en sous-effectif malgré les absences et pouvait donc fonctionner normalement.

La Cour de cassation n'a pas retenu cet argument. Elle a donné raison au représentant du personnel en considérant que l'absence de plusieurs membres du comité, constituait bien une circonstance exceptionnelle justifiant le dépassement du crédit d'heures.

Cassation sociale n° 19-21.124 du 12 mai 2021

► **Discipline : le délai de prescription de 2 mois débute à compter de la connaissance des fautes par le supérieur hiérarchique ou la personne assimilée**

Un salarié avait fait l'objet d'un licenciement pour des faits de dénigrement survenus en présence d'un formateur qui avait transmis un rapport à la direction de la société.

Pour contester son licenciement, le salarié soutenait que le délai de prescription n'avait pas été respecté puisque la procédure de licenciement avait été engagée plus de 2 mois après les faits.

La société faisait valoir que le délai de prescription courrait à compter de la date de la transmission du rapport, c'est-à-dire à la date de la connaissance des faits fautifs, ce qui a été retenu par le Conseil de

Prud'hommes et la Cour d'Appel qui ont validé le licenciement.

La Cour de cassation a cependant annulé la décision de la Cour d'appel considérant que le formateur témoin de la scène pouvait être assimilé au supérieur hiérarchique.

Ainsi, même si la personne témoin des faits n'a pas de pouvoir disciplinaire, la Cour de cassation l'a assimilé à l'employeur.

La procédure de licenciement ayant été engagée dans les deux mois suivant ce rapport mais plus de deux mois après les faits, le licenciement a été invalidé.

Cassation sociale n° 20-13.762 du 23 juin 2021



PROGRAMME FORMATIONS

2^{ème} SEMESTRE 2021

I - LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

- La prévoyance en entreprise : le **jeudi 23 septembre**
- La posture du R.H. dans l'entreprise : le **jeudi 9 ou le jeudi 16 décembre**

II - LES ATELIERS PRATIQUES

Une demi-journée par trimestre pour répondre aux questions pratiques sur un sujet quotidien de l'entreprise :

- La modification du statut du salarié : **le mardi 21 septembre**
- La durée du travail : l'organisation et l'aménagement : **le mardi 7 décembre**

III – UNE ANNEE DE DROIT SOCIAL

Une journée pour prendre connaissance de l'actualité législative et jurisprudentielle de 2021 et échanger sur sa mise en œuvre.

- Le **mardi 12 octobre** ou le **mardi 16 novembre**

IV – RECRUTER SANS DISCRIMINER

Une journée pour appréhender le cadre juridique de la non-discrimination à l'embauche et sa définition. Savoir adopter la bonne attitude dans les futurs recrutements.

- Le **mardi 23 novembre**

VI – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par visio pour connaître et analyser l'**actualité** législative et réglementaire **du trimestre** passé :

- le **mardi 28 septembre**
- le **mardi 14 décembre**