

Toutes les équipes d'ALTANA vous souhaitent de joyeuses fêtes de fin d'année.

Nous vous adressons nos meilleurs vœux pour 2021.

Bonne lecture,

L'équipe sociale d'Altana.

A LA UNE : LA SANTÉ AU TRAVAIL

Le projet d'accord national interprofessionnel (« ANI ») pour une **prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail** a été soumis le 9 décembre 2020 aux partenaires sociaux. Le projet d'accord a obtenu l'avis favorable de l'ensemble des organisations syndicales de salariés, à l'exception de la CGT.

L'ANI a pour objectif principal « *la prévention primaire des risques professionnels* ».

Le projet rappelle plusieurs principes et propose plusieurs mesures concrètes.

Le texte réaffirme la **responsabilité de l'employeur en matière de santé au travail** et rappelle la jurisprudence selon laquelle l'employeur peut être considéré comme ayant rempli ses obligations s'il a mis en œuvre les actions de préventions.

Il prévoit que les « **services de prévention, de santé au travail interentreprises (SPSTI)** », doivent « **aider les entreprises à identifier et à évaluer les risques professionnels** » notamment grâce à la mise à jour régulière de la **fiche d'entreprise** et « **au conseil dans la rédaction et la finalisation par l'employeur du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et du plan d'action qui peut en découler** ».

Il souligne que « **la traçabilité collective** » des expositions aux risques professionnels permet « **le développement de la prévention primaire** » et qu'elle « **se fonde sur l'effectivité du DUERP** ». Cette traçabilité doit être facilitée par la **conservation** des versions successives de ce document. La mise en œuvre d'une **version numérisée du DUERP** est encouragée.

Sur la **prévention de la désinsertion professionnelle**, les partenaires sociaux souhaitent une systématisation des visites de reprises, de pré-reprises et celles à la demande (du médecin, de l'employeur ou du salarié) pour définir d'éventuels aménagements de poste. Une visite de « *mi-carrière* » pour repérer une inadéquation entre le poste de travail et l'état de santé » pourrait également être mise en place.

L'accord promet également une meilleure efficacité des formations de sécurité avec la **création d'un « passeport prévention »**. Ce passeport attestera de la réalisation de formation relative à la prévention des risques professionnels. Il regroupera les attestations, certificats et diplômes obtenus en matière de santé et sécurité au travail. Mis à la disposition de l'employeur, ce passeport permettra d'éviter les formations « *surabondantes et parfois redondantes* ».

Le texte prévoit **d'augmenter la durée de formation en santé des élus**. Tous les membres de la CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail) et les élus du CSE bénéficieraient d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) de cinq jours pour leur premier mandat. En cas de renouvellement du mandat, la formation pourrait être reconduite à hauteur de trois jours. Le Code du travail prévoit actuellement une durée minimum de formation de trois jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés et de cinq jours pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Les partenaires sociaux ont jusqu'au 8 janvier 2021 pour signer l'accord définitif.

Celui-ci serait alors intégré à « une proposition de loi qui devrait être déposée dans les prochains jours, débattue en février prochain au sein de l'Assemblée Nationale, avant de poursuivre son

chemin législatif au Sénat au printemps prochain », ont indiqué les députés LREM, Carole Grandjean et Charlotte Parmentier-Lecocq.

LE COIN DU PRATICIEN : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Depuis le début de la crise sanitaire liée à l'épidémie de la Covid-19, le Gouvernement a mis en place de nombreuses mesures destinées à éviter les licenciements économiques. Activité partielle, aides d'Etat. Si ces mesures ont permis à de nombreuses entreprises de se maintenir, elles peuvent s'avérer insuffisantes pour d'autres gravement impactées par la réduction voire la cessation totale de leur activité pendant les périodes de confinement. Certaines entreprises en proie à d'importantes difficultés économiques peuvent se voir contraintes d'envisager des licenciements pour motif économique.

L'occasion pour nous d'aborder, parmi les mesures alternatives à cette mesure ultime, la rupture conventionnelle collective.

• Qu'est-ce que la rupture conventionnelle collective ?

La rupture conventionnelle collective est un dispositif récent issu des ordonnances « Macron » du 22 septembre 2017 permettant d'atteindre des objectifs en termes de suppression d'emplois, en l'absence de tout licenciement pour motif économique. Elle implique à la fois la signature d'un accord collectif validé par la Direccte et la rupture du contrat de travail d'un commun accord avec le salarié.

• Quel est le contenu de l'accord portant rupture conventionnelle collective ?

L'accord portant rupture conventionnelle collective doit déterminer : (i) les modalités et conditions d'information du comité social et économique; (ii) le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées et la durée pendant laquelle les ruptures de contrat peuvent être engagées ; (iii) les conditions d'éligibilité des salariés à la rupture conventionnelle; (iv) les critères de départage entre les candidats au départ; (v) les modalités de calcul des indemnités de rupture, ces dernières ne pouvant être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement; (vi) les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés ; (vii) des mesures d'accompagnement et de reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents ainsi que (viii) les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de la rupture conventionnelle collective.

En revanche, l'employeur n'a pas à justifier d'un motif économique, ce qui constitue l'intérêt majeur

de la rupture conventionnelle collective par rapport à d'autres outils de réorganisation tels que des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE).

• Quels sont les salariés concernés ?

Tous les salariés qui répondent aux conditions d'éligibilité peuvent demander le bénéfice de la rupture conventionnelle collective. Toutefois, les salariés n'ont aucune obligation à être candidat.

Les salariés protégés peuvent également bénéficier de la rupture conventionnelle collective. Dans ce cas, la rupture est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

• Quelle est la portée du contrôle opéré par l'autorité administrative ?

La Direccte contrôle (i) l'absence de mesures de licenciement envisagées en rapport avec l'objectif de suppression d'emploi, (ii) le contenu obligatoire de l'accord (iii) le caractère précis et concret des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, ainsi que (iv) la régularité de la procédure d'information du comité social et économique.

La Direccte dispose **de 15 jours calendaires à compter de la réception de l'accord** pour communiquer sa décision à l'employeur, au comité social et économique et aux organisations syndicales signataires.

A défaut, son silence vaut acceptation. Dans ce cas, l'employeur doit transmettre au comité social et économique et aux organisations syndicales signataires une copie de la demande de validation et de l'accusée de réception par la Direccte.

• Quelles sont les conséquences qui découlent de l'adhésion à la rupture conventionnelle collective ?

En cas d'acceptation de la candidature du salarié par l'employeur, **le contrat de travail est rompu d'un commun accord**.

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord fait l'objet d'une consultation par le comité social et économique. Ses avis sont transmis à l'autorité administrative.

En cas de litige sur le contenu de l'accord, sur la procédure de contrôle de l'administration ou sur la décision de validation, **le tribunal administratif** est compétent. L'employeur dispose d'un délai de

deux mois à compter de la notification de la décision de validation pour saisir le juge administratif, tandis que les organisations syndicales et les salariés disposent d'un délai de deux mois à compter du jour où ils ont eu connaissance de la décision.

Toute autre contestation portant sur la rupture du contrat doit être formée avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date de la rupture du contrat devant le conseil de prud'hommes.

JURISPRUDENCE

- La Cour de cassation maintient la notion de coemploi tout en affinant ses critères. Hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être qualifiée de Co employeur du personnel employé par une autre que s'il existe, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une immixtion permanente de cette société dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière. (Cass. soc., 25 novembre 2020, n°18-13.769)

- Les adresses IP sont des données à caractère personnel dont la collecte et le traitement doivent faire l'objet d'une déclaration préalable auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés. Ainsi, l'utilisation de ces adresses

comme moyen de preuve est illicite dès lors que l'atteinte portée à la vie personnelle du salarié est disproportionnée vis-à-vis du droit à la preuve de l'employeur. La production de cette preuve doit être indispensable et non plus seulement nécessaire à l'exercice de ce droit. Ainsi, une preuve illicite peut être admise en vertu des règles du droit au procès prévues par la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme. (Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 17-19.523)

- L'action par laquelle un salarié, ayant travaillé dans un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, demande réparation du préjudice d'anxiété, au motif qu'il se trouve, du fait de l'employeur, dans un état d'inquiétude perma-

nente généré par le risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante, se rattache à l'exécution du contrat de travail et est donc soumise à la prescription de deux ans prévus à l'article L. 1471-1 du code du travail. (Cass. soc., 12 nov. 2020, n° 19-18.490)

- La décision d'autorisation de licenciement prise par l'inspecteur du travail, à qui il n'appartient pas de rechercher si la cessation d'activité est due à la faute de l'employeur, ne fait pas obstacle à ce que le salarié, s'il s'y estime fondé, mette en cause devant les juridictions judiciaires compétentes la responsabilité de l'employeur en demandant réparation des préjudices que lui aurait causés une faute de l'employeur à l'origine de la cessation d'activité, y compris le préjudice résultant de la perte de son emploi (Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 18-13.771 ; n° 18-13.772)

EN BREF

- **Publication de la loi n° 2020-1525 d'accélération et de simplification de l'action publique du 7 décembre 2020 (généralisation d'un intéressement pour une durée de 1 à 3 ans)**
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042619877>
- **Publication de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021**
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042665307>
- **Publication du décret n° 2020-1434 du 24 novembre 2020 portant diverses dispositions relatives à la formation professionnelle**
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042558690>
- **Publication du décret n° 2020-1450 du 26 novembre 2020 sur la majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés**
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042570208>
- **Publication du décret n° 2020-1513 du 3 décembre 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire**
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042607461>
- **Publication du décret n° 2020-1532 du 8 décembre 2020 portant diverses dispositions relatives aux régimes de retraite des avocats, des artistes-auteurs et des agents des collectivités locales**
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042625229>
- **Publication du décret n° 2020-1546 du 9 décembre 2020 fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques**
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042636605>
- **Décret n° 2020-1579 du 14 décembre 2020 modifiant le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable**
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042665544>
- **Publication du décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance**
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042677359?datePubli=17%2F12%2F2020&nature=DECRET&emetteur=Minist%C3%A8re+du+travail%2C+de+l%27emploi+et+de+l%27insertion>
- **Publication de l'ordonnance n° 2020-1441 du 25 novembre 2020 sur l'adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel**
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042564921>
- **Publication de l'ordonnance n° 2020-1501 du 2 décembre 2020 qui modifie les mesures d'urgence en matière de formation professionnelle et certaines dispositions de la loi Avenir**
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042602102>
- **Publication de l'ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020 qui adapte les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire**
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042602113>
- **Publication de l'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés et de jours de repos, de renouvellement de certains contrats et de prêt de main-d'œuvre**
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042677355>