



***Nous avons récemment annoncé la création d'ADVANT, association européenne de cabinets d'avocats. Nous fondons ADVANT aux côtés de deux cabinets d'avocats européens de premier plan, BEITEN en Allemagne et Nctm en Italie. Nous créons ADVANT pour offrir un atout distinctif aux entreprises qui cherchent à s'implanter et se développer en Europe continentale.***

***ADVANT est l'un des plus grands groupements d'avocats européens, avec 142 associés et plus de 600 professionnels, répartis dans 13 bureaux dans les principaux pays européens (ainsi qu'à Londres, Moscou, Pékin et Shanghai).***

***Nous restons un cabinet d'avocats indépendant et nous adjoignons la marque ADVANT à celle d'ALTANA.***

***Notre ambition est de développer ADVANT en sollicitant d'autres cabinets sur d'autres marchés européens clés, afin qu'ils rejoignent l'alliance dans les années à venir.***

***ALTANA reste pleinement engagé aux côtés de ses clients, tant nationaux qu'internationaux, pour les conseiller et les représenter en France comme à l'étranger. ADVANT leur apportera, lorsqu'ils en auront besoin, un atout européen supplémentaire et une profonde ouverture internationale. Pour en savoir plus : découvrez le site web d'ADVANT - [www.advantlaw.com](http://www.advantlaw.com).***

***Dans cette première newsletter aux couleurs d'ADVANT Altana, notre « Une » est consacrée à la transition écologique, nouvelle responsabilité des représentants du personnel. Le coin du praticien est dédié aux nouveautés en matière de santé au travail qui entreront en vigueur le 31 mars 2022. Nous vous proposons un point sur les dernières jurisprudences et l'actualité législative dans nos rubriques dédiées.***

***Bonne lecture !***

***L'équipe Droit social d'ADVANT Altana***

## A LA UNE :



## LA TRANSITION ECOLOGIQUE, NOUVELLE RESPONSABILITE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

La Convention citoyenne pour le climat a été créée à la fin de l'année 2019 afin de définir des mesures structurantes pour parvenir, dans un esprit de justice sociale, à réduire les émissions de gaz à effet de serre d'au moins 40 % d'ici 2030 par rapport à 1990. La loi du n°2021-1104 du 22 août 2021 dite « climat et résilience » est venue traduire, pour partie, les proposi-



tions de la Convention retenues par le Gouvernement.

A travers plusieurs dispositions, ce texte vise à impliquer de nouveaux acteurs de l'entreprise dans la transition écologique : syndicats et comité social et économique (« CSE »). Nous vous présentons ci-après les nouveautés qui en sont issues.

## 1. Syndicats et employeurs invités à se saisir du sujet de la transition écologique par l'intermédiaire de la négociation sur la GPEC

Aux termes des articles L.2241-12 et L.2242-20 modifiés du code du travail, les **dispositions supplétives** relatives aux négociations périodiques obligatoires de branche et d'entreprise sur la Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (« GPEC ») sont complétées afin que ces discussions prennent en compte les **« enjeux de la transition écologique »**.

Sont soumis à cette négociation :

- les branches professionnelles ;
- les entreprises ou groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France.

## 2. Le CSE : nouvel acteur de la transition écologique au sein de l'entreprise

Le CSE voit ses prérogatives élargies en matière environnementale (a) ; il dispose de nouveaux moyens pour en assurer l'effectivité (b).

### (a) Le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés se voit doter des missions suivantes :

- **consultations ponctuelles** : aux termes de l'article L.2312-8 du Code du travail, le CSE est **« informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures »** affectant l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise.

- **consultations récurrentes** : aux termes des articles L.2312-17 et L.2312-22 du Code du travail, le CSE **devra être informé** des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

### (b) Pour assurer l'effectivité de ces nouvelles missions, le législateur a adapté les moyens déjà existants du CSE à ces nouvelles compétences :

- la base de données économiques et sociales (« BDES ») est renommée **base de données économiques, sociales et environnementales (« BDESE »)**

Un nouveau thème intitulé **« conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise »** fait son apparition au sein de la nouvelle « BDESE ».

- **la mission de l'expert-comptable du CSE élargie aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise**

La mission de l'expert-comptable porte désormais sur **« tous les éléments d'ordre économique, financier, social ou environnemental nécessaires à la compréhension »** de l'objet de la consultation (articles L.2315-87-1, L.2315-89 et L.2315-91-1 du Code du travail).

- **le congé de formation économique, sociale et syndicale devient le « congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale »**

## LE COIN DU PRATICIEN :



## DU NOUVEAU EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL À COMPTER DU 31 MARS 2022

Nous en parlions dans la newsletter du mois de février 2021 : depuis quelques années, la santé au travail est réformée à un rythme particulièrement soutenu. En dernier lieu, la loi du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail » a transposé l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail ».

La loi apporte de très nombreuses nouveautés et renomme les services de santé au travail (SST) comme le « service de prévention et de santé au travail » (SPST) pour insister sur cette dimension préventive. Sauf disposition contraire et/ou restant subordonnée à la publication de textes, ces mesures entreront en vigueur le 31 mars 2022. Nous vous présentons les principales ci-après.

### 1. Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) : contenu, dématérialisation et prolongation des règles de conservation

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur devra adopter un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) qui sera intégré au DUERP.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023, les entreprises de 150 salariés et plus devront procéder au dépôt dématérialisé de leur DUERP et de ses mises à jour sur un portail numérique. Pour les entreprises de moins de 150 salariés, les dates doivent être fixées par décret en fonction des effectifs de l'entreprise et au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2024.

La durée de conservation, dont les modalités de conservation et de mise à disposition seront précisées par décret, **ne pourra être inférieure à 40 ans**.

## 2. Harcèlement sexuel au travail : actualisation de la définition

La définition du code du travail se rapproche de celle prévue par le code pénal selon lequel est constitutif d'un harcèlement sexuel le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit portent atteinte à sa dignité, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. (C. pén. art. 222-33)

Le nouvel article L. 1153-1 du code du travail est complété de deux nouveaux alinéas intégrant la notion de harcèlement de groupe et le fait que les propos ou comportements à connotation sexiste peuvent caractériser des faits de harcèlement sexuel :

- lorsqu'un même salarié subit de tels propos venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

## 3. Intégration dans la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail d'un thème relatif aux conditions de travail

Le contenu de la négociation périodique sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail peut désormais porter sur un nouveau thème : la qualité des conditions de travail et « *notamment la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels* ».

Ce nouvel article s'inscrit dans le cadre des dispositions supplétives en matière de négociation obligatoire ; il n'est applicable qu'à défaut d'accord de méthode.

## 4. Création d'un passeport de prévention du salarié

Imaginé dans le cadre de l'ANI, ce passeport de prévention vise à recenser l'ensemble des éléments certifiant les qualifications acquises par le travailleur à l'occasion de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail.

## 5. Création de nouvelles visites médicales

- **Entretien de mi-carrière** : mesure phare de l'ANI, chaque travailleur devra être examiné par le médecin du travail au cours d'une visite médicale de mi-carrière organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile des 45 ans de l'intéressé.

Cette visite médicale vise à anticiper les conséquences d'une éventuelle inadéquation entre le poste de travail et l'état de santé mais également de sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et évaluer les risques de désinsertion professionnelle.

- **Rendez-vous de liaison** : à la suite d'arrêts de travail de longue durée (précisions à venir par décret), la loi met en place des rendez-vous facultatifs entre l'employeur, le salarié et le SPST. L'objet de ces rendez-vous est d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'un examen de pré reprise et de mesures individuelles comme l'aménagement, l'adaptation ou transformation du poste de travail ou de son temps de travail.

## 6. Accès au dossier médical partagé du travailleur

Le médecin du travail chargé du suivi de l'état de santé d'une personne pourra accéder à son dossier médical partagé (prévu d'être relancé en 2022) et l'alimenter, sous réserve du consentement exprès et de l'information préalable de l'intéressé quant aux possibilités de restreindre l'accès au contenu de son dossier.



## JURISPRUDENCE

- Le bénéfice de la faute inexcusable est de droit pour le salarié qui a signalé le risque à son employeur avant que celui-ci ne se soit matérialisé (Cass. 2<sup>ème</sup> civ. 8 juillet 2021, n°19-25.550) ;
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, il n'est pas possible pour un syndicat représentatif de désigner un représentant syndical au CSE. Il appartient au juge d'annuler une telle désignation (Cass. soc., 8 septembre 2021, n° 20-13.694) ;
- Le critère de représentativité exigé d'un syndicat pour désigner un défenseur syndical méconnaît le principe d'égalité devant la loi. La déclaration d'inconstitutionnalité étant d'application immédiate, elle s'applique à toutes les affaires non jugées définitivement au 16 septembre 2021, date de publication de la QPC au Journal Officiel (Cons. const., déc. 14 sept. 2021, n° 2021-928 QPC) ;
- Si un salarié à temps partiel qui accomplit des heures complémentaires travaille plus de 35 heures au cours d'une semaine, son contrat doit être requalifié en contrat à temps plein, à compter de ce dépassement, même si la durée de travail prévue au contrat est fixée mensuellement (Cass. soc., 15 septembre 2021, n°19-19.563).



## EN BREF

- Décret n° 2021-949 du 16 juillet 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire
- Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire
- Décret n° 2021-1065 du 9 août 2021 relatif à la visite médicale des travailleurs avant leur départ à la retraite
- Les entreprises peuvent rembourser volontairement les allocations d'activité partielle perçues pendant la crise sanitaire, lorsque leurs résultats économiques et financiers se révèlent meilleurs que prévu
- Ordonnance n° 2021-1214 du 22 septembre 2021 portant adaptation de mesures d'urgence en matière d'activité partielle : certaines des mesures temporaires adoptées pour aider les entreprises à faire face à la crise sanitaire seront maintenues en 2022 et prendront fin au plus tard le 31 décembre 2022
- Le taux horaire du Smic sera porté à 10,48€ à compter du 1er octobre 2021 (au lieu de 10,25€ depuis le 1er janvier 2021), soit un relèvement automatique de 2,2% du à la forte inflation des derniers mois



## AGENDA

- Mickaël d'Allende et Marie Vacassoulis ont publié dans la Semaine Juridique, Edition Générale, du 20 septembre 2021, un article relatif aux nouvelles dispositions applicables aux salariés dans le cadre du plan de lutte contre l'épidémie de Covid-19
- Mickaël d'Allende a participé à un ouvrage collectif intitulé « Le dialogue social : L'avènement d'un modèle » publié chez Bruylant. Il est l'auteur du chapitre relatif à « La négociation sur les établissements distincts : quelles stratégies ? »

