Mieux vivre l'immobilier

Commission UNIS des affaires sociales

Procès-verbal de la Commission du 6 avril 2018

10h45 – 16h

Participants :
Jean Luc JOUAN (DLJ Gestion, Président), Nathalie CHALLANCIN (Foncia), Arnaud DELACOUR (Foncia), Cyrielle VALELA (Foncia), Sylvie LOPES (Immo de France), Pauline LAMANDE (square habitat – Crédit Agricole), Ruth MEADE-ROUX (Dauchez administrateurs de biens), Eric DEGUELDRE (Cabinet Degueldre), Chloé LE PAHUN (Juriste UNIS), Isabelle LEDUCQ (Juriste UNIS en charge de la négociation collective de branches).

Ordre du jour

I. CCNI

1. Le climat politique dans la branche
2. Salaires 2018 avenant n° 74
3. Rappel des chantiers conventionnels 2018
4. Rapport de branche 2018

II. CCNGCEI

1. Le climat politique dans la branche
2. Le point sur les extensions en cours
   - Avenant n° 93 du 29 mai 2017 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, le 19 avril 2018 sous-commission
   - Avenant n° 94 du 29 mai 2017 relatif aux courriers et colis
   - Avenant n° 95 du 6 octobre 2017 relatif aux salaires et évaluation du salaire en nature logement
   - Avenant n° 3 du 7 novembre 2017 à l'accord du 6 décembre 2013
3. Prévention des risques professionnels et de la pénibilité : diagnostic de branche
   Point d'étape sur le diagnostic de branche
4. Réduction des charges sociales sur les bas salaires : appréciation du SMIC annuel pour les salariés de catégorie B

III. DROIT COMMUN – ACTUALITE

1. L'impact de la Loi de ratification du 29 mars 2018 sur les ordonnances Macron
   a. Rupture du contrat de travail et modèles de lettres de licenciement
   b. Licenciement économique – Le périmètre d'appréciation du motif économique en cas de fraude
   c. Le barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse
   d. Non-application du barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse en cas de licenciement entaché de nullité
   e. Précisions sur le congé de mobilité et la rupture conventionnelle collective
   f. L'abrogation de l'instance de dialogue social dans les réseaux de franchise
   g. Santé au travail : contestation médicale et suivi médical renforcé post-professionnel
   h. Vers un assouplissement du recours au télétravail ?
      - Questions/réponses ouvertes sur le télétravail
2. La RGPD et la gestion RH

I. CONVENTION COLLECTIVE DE L'IMMOBILIER

1. Le climat politique dans la branche

Le climat politique est particulièrement tendu dans la branche de l'Immobilier.

Au niveau des instances paritaires (Commission paritaire et Commission paritaire mixte)
Côté patronal, un consensus a été établi entre les organisations représentatives UNIS FNAIM SNPI SNRT et les organisations patronales anciennement signataires et non représentatives depuis l'arrêté d'août 2017 permettant à tous de se maintenir autour de la table des négociations.
En effet, les grands perdants de la mesure de représentativité sont la FSIF (représentant les Foncières cotées en bourse, ex GECINA) et la FEPL (représentant les entreprises publiques locales, ex RIVP).
La présence de ces organisations patronales permet de ne pas exclure les problématiques RH propres à ces secteurs institutionnels.
La CFDT refuse la présence en réunion de ces organisations et décide d'opter pour la politique de la chaise vide.

Au niveau du COPI (instance inter-patronale de la branche)
En janvier 2018, il y a eu une réattribution des mandats au Conseil d'administration du COPI.

L'UNIS avait le choix de se positionner sur le mandat de « président » ou le mandat de « trésorier ».
Compte tenu du dysfonctionnement identifié depuis plusieurs années dans l'administration générale du COPI tant financière qu'administrative, l'UNIS a pris le parti d'endosser le rôle de trésorier afin de mettre en place des procédures notamment avec la mise en place :

- D'une convention de mise à disposition concernant l'hébergement du COPI dans les locaux de la FSIF ;
- De procédures quant à la validation de paiements ;
- Du lancement d'un audit sur les comptes de ces dernières années.

Le SNPI a pris la présidence faute pour la FNAIM de désigner un élu susceptible de prendre en charge une telle mission.
Le SNPI, ancien trésorier du COPI, couvre beaucoup la FSIF.

Tous les mandats sont d'une année renouvelable.

2. Salaires 2018 avenant n° 74

Les partenaires sociaux sont parvenus à la signature d'un avenant n° 74 relatif aux salaires 2018 le 30 janvier 2018 en une séance de discussion.

L'inflation était à 1.4% pour janvier 2018.
Pour information, elle est redescendue à 1.2% en février 2018.

Le niveau E1 a été réévalué au niveau du SMIC, soit 19483€ pour 13 mois.
Les niveaux suivants ont tous été augmentés de 1.2%.

3. Rappel des chantiers conventionnels 2018

Comme annoncé fin décembre, les travaux conventionnels dans la branche de l'Immobilier devraient porter en 2018 essentiellement sur la mise à jour de la Convention collective par rapport à la loi EL KHOMRI, aux ordonnances MACRON, à la loi d'Habilitation et aux différents textes réglementaires s'y rattachant.

Toutefois, le COPI s'est attaché la collaboration du CABINET LPA pour l'accompagner dans cette mise à jour.

Enfin, en fonction de l'avancée sur le chantier de mise à jour de la CCNI, il est probable qu'en 2018 s'ouvre une négociation relative à la grille des classifications de la CCNI.

4. Rapport de branche 2018

Durant l'été, le questionnaire social 2018 sera transmis à l'ensemble des adhérents pour les besoins du rapport de branche. Ce rapport sera présenté fin décembre aux partenaires sociaux.

C'est une énorme contrainte pour tous, mais il faut garder en mémoire que le rapport de branche est une obligation légale, prévue par le code du travail.
Il doit être élaboré par le partie patronale.

Il a pour objectif de servir de base à l'ensemble des négociations de l'année suivante.

Rappel étant fait que la participation obligatoire à cette collecte d'informations est statutairement prévue.
La qualité des statistiques qui seront établies implique une participation massive des adhérents.

II. CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES GARDIENS ET EMPLOYES D'IMMEUBLES

1. Le climat politique dans la branche

Comme dans la branche de l'Immobilier, le climat politique est particulièrement tendu.

Le constat :
Un arrêté du 21 décembre 2017, publié au JO le 28 décembre 2017, fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles déclare l'ARC et la FEPL seules organisations patronales représentatives.
Notons que seules ces deux organisations avaient déposé une candidature à la représentativité dans la branche.

L'ARC pèse 69.8% des salariés des organisations dites représentatives.
La FEPL pèse 30.2% des salariés des organisations dites représentatives.
Rappel étant fait, qu'en terme de représentativité, le poids d'une organisation est calculé par rapport à l'ensemble des salariés des adhérents des entreprises adhérentes à ces deux organisations et non de l'ensemble des salariés de la branche.
La branche compte, selon une étude récente *ERNEST YOUNG*, 90 100 salariés. Ils se répartissent chez 66 850 employeurs. Ces employeurs sont à 95% des TPE.

L'UNIS est convaincue que le Ministère du travail n'a pas été très regardant sur le contenu du dossier de l'ARC. Un premier faisceau d'indice significatif est qu'il n'existe pas de bulletin d'adhésion d'un SDC à l'ARC. Par conséquent, comment l'ARC peut-elle se voir reconnaître la qualité d'organisation patronale puisqu'elle n'a « statutairement » aucun adhérent juridiquement employeur ?

La réaction :
Une requête a été déposée le 28 février 2018 afin de demander l'annulation de cet arrêté de représentativité patronale.
Faute d'avoir déposé un dossier de candidature à la représentativité, il y avait un risque pour l'UNIS et la FNAIM de se voir opposer un défaut « d'intérêt à agir » en contestation dudit arrêté.
Par conséquent, c'est un SDC « ami » qui engage la procédure auprès de la Cour administrative d'appel de Paris en qualité de requérant principal.

L'UNIS et la FNAIM se joindront à la procédure dans le cadre d'une « intervention dite volontaire » à cette requête.

Le but de ce contentieux est de contester la représentativité de l'ARC. Et par là même, l'empêcher d'accéder à des instances de discussion avec les pouvoirs publics tel que le CNTGI par exemple.

Le jugement devrait être rendu d'ici la fin de l'année 2018.
Le climat est également tendu car la CGT et la CFDT refusent (et juridiquement elles sont fondées à tenir cette position) le maintien de toutes les organisations patronales à la table des négociations.

En effet, l'UNPI, la chambre nationale des propriétaires et les organisations Loi HOGUET se sont maintenues à la table des négociations et ce d'un commun accord avec les organisations patronales représentatives et de certaines organisations syndicales (FO et SNIGIC).

Les partenaires sociaux souhaitant maintenir un maximum d'interlocuteurs autour de la table des négociations et cherchent un cadre juridique le permettant.

Ce qui se dessine pour le moment est que les organisations Loi HOGUET resteraient invitées à l'ensemble des groupes de travail paritaires et à l'ensemble des Commissions mixtes paritaires. Les anciens signataires que sont l'UNPI et la Chambre Nationale des Propriétaires seraient mandatés par les organisations patronales représentatives.

La situation ne change rien aujourd'hui à notre présence et à notre participation au COREGE, instance inter patronale de la branche dont l'UNIS, la FNAIM et le SNPI sont statutairement membres.

Il est à noter qu'Alain CHERIF, ancien Président du COREGE et représentant UNPI a été désigné « délégué général » de l'inter patronale.
L'ARC assume la présidence du COREGE et la FEPL endosse le mandat de trésorier.

L'objectif est de maintenir Alain CHERIF en qualité de porte-parole de cette instance inter patronale. Sa présence devrait permettre à la cohésion existante de perdurer.

2. Le point sur les extensions en cours

L'Avenant n° 93 du 29 mai 2017 relatif à la création de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sera examiné le 19 avril 2018 par la DGT.

L'Avenant n° 94 du 29 mai 2017 relatif aux courrier et colis sera examiné le 19 avril 2018 par la DGT.

En revanche, l'Avenant n° 95 du 6 octobre 2017 relatif aux salaires et évaluation du salaire en nature logement et l'Avenant n° 3 du 7 novembre 2017 à l'accord du 6 décembre 2013 rencontrent un obstacle dans le cadre de la procédure d'extension. En effet, ces deux avenants devraient contenir des dispositions propres aux entreprises de moins de 50 salariés comme l'exige les nouvelles dispositions du code du travail depuis la fin septembre 2017.

Un courrier commun des partenaires sociaux est en train de régler la situation.
La non extension de l'avenant n° 3 n'a pas d'incidence puisque l'assureur a déjà fait application des dispositions en matière d'amélioration de la couverture santé.
En revanche, l'extension de l'avenant « salaires » prend un retard significatif et ne sera sans doute pas applicable avant juin voire juillet 2018.

3. Prévention des risques professionnels et de la pénibilité : diagnostic de branche – Point d'étape sur le diagnostic de branche

Pour mémoire, la société DIDACTHEM a été mandatée par la branche à l'automne dernier pour établir un diagnostic sur la prévention des risques et la pénibilité (au sens large) dans la branche.

1- A ce jour environ, la moitié des enquêtes a été réalisée. Des difficultés ont été rencontrées avec certains syndics qui n'ont pas coopéré à la démarche de la branche.
Dans les copropriétés en difficultés, volontairement choisies, les administrateurs judiciaires (Chêne Pointu) ont refusé de rencontrer les enquêteurs de DIDACTHEM.
Des contacts ont été pris par la branche auprès de ces administrateurs, ces résidences devraient entrer dans l'enquête.

2- DIDACTHEM manquait de résidences récentes. L'expert a pris contact avec le Cabinet LOISELET. Ce dernier, en la personne de M. LLORET, rencontrera DIDACTHEM.

3- DIDACTHEM a également eu des difficultés pour trouver à travers l'USGC (Union syndicale des grandes copropriétés) une résidence avec de grands espaces verts.
Il devrait finalement obtenir un contact avec une grande résidence de La Celle St Cloud. La difficulté rencontrée a été que la plupart des grandes résidences n'a plus de personnel effectuant l'entretien des espaces verts, cette tâche étant sous-traitées.

4- A priori les résidences étudiantes feront également partie des sites expertisés.

4. Réduction des charges sociales sur les bas salaires : la problématique de l'appréciation du SMIC annuel pour les salariés de catégorie B

L'UNIS a été sollicitée sur la manière dont il convient d'apprécier la détermination du SMIC calculé sur un an, au cas particulier des salariés sans référence horaire (gardien catégorie B) totalisant moins de 10 000 UV de tâches.

Postulat :
L'un des paramètres de calcul de la formule dite FILLON est le SMIC calculé sur un an.

Rémunération annuelle x [(0.2814/0.6) x (1.6 x ***smic calculé sur un an*** / rémunération annuelle brute-1)]

Le Smic calculé sur un an correspond au nombre d'heures de travail rémunérées sur l'année x Smic horaire.

La problématique : Les gardiens travaillent selon un système dérogatoire avec une rémunération à la tâche valorisée en UNITE DE VALEUR.
Leur rémunération n'est pas liée à un temps de travail.
Sans référence horaire, il devient compliqué de calculer le SMIC sur un an.

Première approche :

Une circulaire n° DSS/SD5B/2015/99 du 1er janvier 2015 relative à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations sociales à la charge des employeurs - (annexe 2 § 2) reprise sur le site de l'URSSAF indique concernant les « salariés rémunérés sans durée de travail (à la tâche ou sans horaire) » :
➔**L'employeur doit au préalable déterminer le nombre de jours de travail auquel se rapporte la rémunération** versée au vu des échéances d'accomplissement des travaux prévues au contrat.
Cette durée est convertie en heures sur la base de 7 heures par jour (sauf s'il peut être prouvé qu'un horaire différent est à retenir).
Le SMIC ne peut jamais être pris en compte pour une durée supérieure à la durée légale du travail (1820 heures sur l'année, sur une base d'une durée de 7 heures de travail par jour) ou à la durée collective applicable dans l'établissement où est employé le salarié.

➔**Lorsque la détermination du nombre d'heures ou de jours de travail n'est pas possible, la valeur annuelle du SMIC correspond au produit du SMIC horaire par la durée légale du travail (1820 heures sur l'année)** ou par la durée collective applicable dans l'établissement où est employé le salarié.

Conclusion

1-Les dispositions de la circulaire n° DSS/SD5B/2015/99 du 1er janvier 2015 devraient permettre de pouvoir calculer un SMIC annuel au cas particulier des salariés de catégorie B cumulant moins de 10 000UV (qu'ils soient à service permanent ou partiel).
Soit sur la base d'un nombre de jours multiplié par 7 heures
Soit sur la base de 1820 heures par an lorsqu'il n'est pas possible de déterminer un nombre de jours ou que le nombre de jours aboutit à dépasser le plafond de 1820h.

Toutefois, il convient de se rapprocher de spécialistes de la réduction Fillon pour examiner si par ailleurs des plafonds de déduction ne tempèreraient pas le résultat obtenu. Résultat particulièrement favorable aux employeurs.

2- Un rescrit de branche pourrait être l'ultime scénario de sécurisation. Toutefois, l'URSSAF pourrait aussi aller chercher des complications là où il n'y en a « a priori » pas à la lecture de la circulaire du 1er janvier 2015.

Selon l'article L243-6-3 du code de la sécurité sociale, « la décision est opposable pour l'avenir à l'ensemble des organismes ».
Le rescrit aurait pour avantage de clore définitivement le débat sur la méthode applicable.
En revanche, en cas de réponse favorable à la méthode du prorata, il pourrait s'en suivre une vague importante de contrôles chez les employeurs de gardiens.

3- L'action de l'UNIS :
La Commission UNIS des affaires sociales décide de constituer un groupe de travail composé de praticiens de la paie des gardiens et employés d'immeubles, de prestataires de logiciels de paie partenaires à l'UNIS, d'un expert-comptable éclairé sur la pratique de la paie des gardiens, des juristes et de membres de la Commission.

A l'issue de ce premier groupe de travail, il conviendra, avec la direction de l'UNIS, de se positionner sur la stratégie à mettre en œuvre.
Celle-ci pourra consister :
Soit à prendre une position sur la règle à appliquer et du même coup, bâtir un argumentaire complet permettant aux adhérents de défendre la position prise dans l'hypothèse d'un éventuel contrôle URSSAF (position fondée sur la circulaire du 1er janvier 2015 (règle des 1820h)) ;
Soit se rapprocher d'une organisation représentative pour qu'elle porte un rescrit préparé par l'UNIS.

III. DROIT COMMUN - ACTUALITE

1. L'impact de la loi de ratification du 29 mars 2018 sur les ordonnances Macron

Lors de la dernière Commission des affaires sociales de l'UNIS en décembre, un point avait été fait sur le périple législatif et règlementaire des ordonnances Macron.
La réforme du Code du travail touche à sa fin puisque la loi de ratification des ordonnances n°2018-217 du 29 mars 2018 a été publiée au Journal Officiel le 31 mars 2018. Notons que les décrets attendus ont aussi été publiés au fil du temps.
La valeur règlementaire des ordonnances a donc été supplantée par une valeur législative : elles ont désormais force de loi.
Le projet de loi de ratification ainsi que l'ordonnance balai apportaient des modifications. Finalement, l'essentiel de cette réforme a été validée par la décision du Conseil Constitutionnel du 21 mars 2018.
La commission a principalement examiné l'impact de la loi de ratification sur l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

a. Rupture du contrat de travail et modèles de lettres de licenciement

L'ordonnance a prévu dans l'annexe au décret du 29 décembre 2017 la création de six **modèles de lettres de licenciement** que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.

Ces modèles peuvent être utilisés aussi bien dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel qu'un licenciement pour motif économique (individuel ou collectif). Le but est de parvenir à une normalisation de la procédure de licenciement afin de réduire les risques de contentieux.

La loi de ratification revient sur ces lettres : **ces modèles de lettres de licenciement ne seront plus fixés par décret mais par un arrêté du ministre chargé du travail (non encore publié)** – Articles L. 1232-6 et L. 1233-16 du Code du travail.

Ces modèles restent une option pour l'employeur, il n'est pas obligé de les utiliser. C'est d'ailleurs pour cette raison que la loi de ratification prévoit la création d'un arrêté qui se substituera à ce décret (valeur moins contraignante).

La mention qui rappelait les droits et obligations du salarié et de l'employeur (ex : procédure, délai pour demander des précisions etc.) **est supprimée** afin d'éviter toute confusion quant au caractère obligatoire des mentions puisque ces modèles de lettres sont facultatifs.

Les membres de la commission ont demandé ce que préconisait l'UNIS sur ces mentions. L'UNIS énonce qu'il est préférable d'inscrire les droits et obligations des parties dans la lettre de licenciement (notamment celle concernant la faculté de demander la précision des motifs par exemple). En effet, ces mentions permettent de sécuriser la procédure de licenciement et d'éviter les contentieux.

Nous précisons que les lettres de licenciement types sont nécessaires pour avoir un cadre juridique mais il faut avoir conscience que chaque licenciement est différent : des « lettres clef en main » doivent toujours être adaptées. D'autres mentions pourraient aussi être précisées telles que l'assistance d'un collaborateur lors de l'entretien préalable par exemple.

b. Licenciement économique – Le périmètre d'appréciation du motif économique en cas de fraude

Le motif de licenciement économique est, depuis le 23 septembre 2017, apprécié dans les entreprises du groupe appartenant au même secteur d'activité **établies sur le territoire national**, même si l'entreprise appartient à un groupe.
La loi de ratification précise que **dans un cas de fraude, il est possible de pousser les investigations dans les sociétés à l'étranger, notamment s'il y a eu une organisation artificielle de difficultés économiques au sein d'une filiale étrangère** par exemple. Le motif économique peut donc être apprécié au-delà des frontières en cas de fraude. – Article L. 1233-3 du Code du travail.

c. Le barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Le Code du travail prévoit depuis le 23 septembre 2017, que le salarié dont le licenciement prononcé est jugé sans cause réelle et sérieuse se voit attribuer une indemnité fixée par le juge d'après un barème fixant des montants minimaux et maximaux (dans le cas où la réintégration est refusée). Notons, que ce **barème a été validé par le Conseil constitutionnel**.

L'ordonnance initiale ne prévoyait rien quant à la fixation des indemnités prud'homales accordées par le juge.
La loi de ratification revient sur cette omission.

Désormais, **pour verser les dommages et intérêts alloués en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le juge peut tenir compte des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail mais il ne peut plus prendre en compte l'indemnité légale de licenciement**. Seules les indemnités conventionnelles ou transactionnelles peuvent avoir une incidence sur le montant de l'indemnisation du licenciement abusif accordé par le juge – Article L. 1235-3 du Code du travail.

d. Non-application du barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse en cas de licenciement entaché de nullité

Les ordonnances Macron n'avaient rien prévu à ce sujet. La loi de ratification vient donc ajouter des précisions.
Le barème de licenciement sans cause réelle et sérieuse ne s'applique pas lorsque le licenciement est entaché de nullité (six motifs de nullité sont inscrits à l'article L. 1235-3-1 du Code du travail, ex : discrimination, harcèlement).
Ce barème n'est pas non plus applicable lorsqu'une rupture prononcée aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement nul – Article L. 1235-3-2 du Code du travail.
Dans ces deux cas, pour rappel, **l'indemnité minimale accordée correspond aux six derniers mois de salaire.**

e. Précisions sur le congé de mobilité et la rupture conventionnelle collective

Le congé de mobilité permet d'organiser des départs volontaires (rupture d'un commun accord du contrat de travail), sur le base d'accord collectif sans que l'entreprise se trouve en proie à des difficultés économiques. Le Conseil Constitutionnel a validé ce dispositif.
Ce dispositif était réservé aux entreprises comptant au moins 300 salariés, ainsi qu'aux entreprises ou groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, soumises à la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers, ayant conclu un accord collectif relatif à la GPEC.
La loi de ratification ouvre encore plus ce dispositif : elle le rend accessible à tous les employeurs, sans condition d'effectif, soit dans le cadre d'une RCC (nouveauté), soit dans le cadre d'un accord GPEC – Article L. 1237-18 du Code du travail.
Pour la rupture conventionnelle collective, la loi de ratification renforce le contenu de l'accord collectif en ajoutant quelques dispositions substantielles qu'il est nécessaire de préciser, elle impose notamment la conclusion d'une convention individuelle de rupture. De plus, si la validation de l'accord est refusée par la Direccte, l'employeur doit renégocier un nouvel accord – Articles L. 1237-19-1 et L. 1237-19-6 du Code du travail.

f. L'abrogation de l'instance de dialogue social dans les réseaux de franchise

La loi travail du 8 août 2016 avait instauré, depuis le 7 mai 2017, l'obligation de mettre en place une instance de dialogue social dans les réseaux de franchise (réseaux d'exploitants d'au moins 300 salariés en France, liés par un contrat de franchise contenant des clauses ayant un effet sur l'organisation du travail et les conditions de travail).

La loi de ratification abroge, à peine un an après sa mise en place, cette disposition. Il n'est donc plus obligatoire de mettre en place une instance de dialogue social dans les réseaux de franchise depuis le 1er avril 2018.

g. Santé au travail : contestation médicale et suivi médical renforcé post-professionnel

L'ordonnance initiale prévoyait que si naissait une contestation sur des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, c'était la partie perdante qui supportait les honoraires et les frais d'instruction, sauf décision du juge.

La loi de ratification modifie les choses : le CPH peut, par décision motivée, décider de ne pas mettre tout ou partie des honoraires et frais d'expertise à la charge de la partie perdante dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive – Article L. 4624-7 du Code du travail. Cette disposition permet d'éviter de dissuader d'exercer un recours par peur d'en supporter le coût.

Un arrêté des ministres du travail et du budget du 27 mars 2018 fixe les honoraires et les frais d'expertise. Cet arrêté prévoit que les honoraires perçus par le médecin inspecteur du travail chargé d'une mesure d'instruction par le conseil de prud'hommes correspondent à huit fois le coût de la consultation au cabinet majorée de la majoration pour le médecin généraliste (acte C de la nomenclature générale des actes professionnels + MMG). Ce coût de la consultation étant égal à 25€, le montant des honoraires devrait être de 200€.

De plus, **la loi de ratification prévoit que le médecin du travail doit être informé de toute contestation. Cette information incombe à l'employeur même si la contestation émane du salarié**.

La loi de ratification institue une visite médicale de fin de carrière obligatoire pour les salariés soumis à un suivi médical individuel renforcé ou qui y ont été soumis à un moment de leur carrière. Cette visite est réalisée par le médecin du travail avant le départ en retraite – Nouvel article L. 4624-2-1 du Code du travail.

Si le constat d'une exposition du salarié à certains agents chimiques dangereux est fait, il est possible que le médecin du travail mette en place une surveillance post professionnelle avec le médecin traitant.

Cette nouveauté peut permettre de faire valoir les droits à départ en retraite anticipé du salarié s'il a été exposé à certains facteurs de risques.

Nous précisons que les salariés disposant d'une habilitation, quelle qu'elle soit, bénéficient obligatoirement d'un suivi médical renforcé. Par conséquent, dans notre branche, les salariés ayant une habilitation électrique doivent bénéficier de cette disposition.

Un décret d'application est toutefois attendu pour que cette visite médicale post-professionnelle soit mise en œuvre.

h. Vers un assouplissement du recours au télétravail ?

Avant les ordonnances Macron, il était nécessaire que le contrat de travail ou un avenant au contrat de travail prévoie la possibilité de recourir au télétravail.
L'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoyait que le télétravail devait être mis en place :

- En cas de télétravail régulier → par accord collectif ou, à défaut, par une Charte, fixant les modalités du télétravail.
- En cas de télétravail occasionnel → par accord entre les parties formalisé par tout moyen.

Le formalisme contractuel est donc allégé.
La loi de ratification précise que le télétravail même régulier peut être mis en place sans qu'un accord collectif ou une Charte aient été fixés. Les mots « de manière occasionnelle » sont supprimés – article L. 1222-9 du Code du travail.
Ainsi, on peut penser que le télétravail régulier et occasionnel peut être mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE s'il existe, ou, à défaut, par un accord formalisé par tout moyen entre l'employeur et le salarié. A la lecture du nouveau texte, que le télétravail soit ponctuel ou durable, l'information par tout moyen pour recourir au télétravail suffit.

La **loi de ratification ajoute une nouveauté : l'accord ou la Charte instituant le télétravail doit mentionner « Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution** mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement ».

Questions/réponses ouvertes sur le télétravail

- Peut-on considérer que le télétravail est devenu un droit pour le salarié ?

Notre position est de considérer que le télétravail n'est pas un droit pour le salarié. En effet, les ordonnances Macron n'ont pas vraiment modifié le principe du télétravail : il se fait toujours sur la base du volontariat et les deux parties doivent être d'accord pour qu'il puisse être réalisé.
Pour justifier cette position, il est nécessaire de revenir à la définition même du télétravail prévue par le Code du travail : « le télétravail désigne **toute forme d'organisation du travail** dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».
L'employeur peut donc mettre en place le télétravail car c'est une certaine forme d'organisation du travail qu'il est libre de choisir. Aucune mention ne précise que le salarié est en droit de le revendiquer si cette organisation n'est pas instaurée dans son entreprise. De même, l'employeur ne peut pas strictement l'imposer aux salariés.
Le télétravail reste donc une décision de gestion de l'employeur qui est maître de l'organisation du travail.

- Dans quelles mesures l'employeur peut-il refuser le recours au télétravail par un salarié ?

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, doit motiver sa réponse.
Toutefois si certains salariés télétravaillent déjà dans l'entreprise : l'employeur devra justifier son refus d'accorder le télétravail à un salarié puisque le télétravail est bien prévu dans un accord collectif ou dans une Charte. Exemples de justifications : le poste ne le permet pas, le logiciel ne peut pas être utilisé à distance etc. Des arguments objectifs devront donc être avancés.

Si personne ne télétravaille dans l'entreprise, rien ni personne ne peut obliger l'employeur à mettre en place le télétravail car dans cette situation, l'employeur doit donner son accord et ne semble pas nécessairement obligé de donner des raisons pour justifier son refus. A notre sens, il peut simplement dire que le télétravail n'est pas un mode d'organisation du travail mis en place dans l'entreprise.

- Doit-on continuer à faire des avenants au contrat de travail bien que ceux-ci ne soient plus prévus dans le Code du travail ?

Bien que le nouvel article L. 1222-9 du Code du travail ne l'impose pas, il peut être conseillé de continuer à établir des avenants au contrat de travail et de préciser dans le contrat de travail des nouveaux embauchés que le salarié peut être amené à télétravailler. D'une part parce que cet accord écrit est un mode de preuve pour le consentement du salarié (plus sécurisant) et d'autre part parce que l'ANI du 19 juillet 2005 sur le télétravail exige toujours la signature d'un avenant, il faut donc être vigilant.

Attention : lorsque le télétravail a été mis en place à l'époque et que le contrat de travail le prévoit, l'employeur ne pourrait remettre en cause cette organisation seulement en proposant une modification du contrat de travail.

- L'employeur doit-il continuer à prendre en charge les coûts du télétravail alors que le Code du travail n'impose plus une telle prise en charge ?

La réponse est assez partagée. En principe l'employeur a une obligation générale de prendre en charge des frais inhérents à l'exercice du travail du salarié. De plus, l'ANI du 19 juillet 2005 sur le télétravail prévoit toujours une prise en charge des frais inhérents au télétravail.

Toutefois, par accord d'entreprise, l'employeur pourrait déroger à cet ANI. De plus, de nos jours, la majorité des salariés bénéficient d'une connexion à distance internet et téléphone donc imposer une prise en charge peut être discutable. Néanmoins, une imprimante peut coûter cher au salarié. Dans ce cas, il pourrait être préférable que l'employeur prenne en charge ce coût.

A notre sens, il y a donc lieu de distinguer la prise en charge de ce qui justifierait vraiment le remboursement de frais de manière forfaitaire et les éléments qui pourraient être plus discutables (ex : connexion wifi).

Attention tous ces éléments sont très récents, nous n'avons pas assez de recul sur ces nouvelles dispositions.

2. La RGPD et la gestion RH

Un dossier documentaire est remis aux membres de la Commission.

La prochaine Commission des Affaires sociales de l'UNIS se tiendra début juillet.