

L'INFO EN DIAGONALE

juillet 2021

www.solucial.com

ÉDITORIAL

Bonjour à tous,

Alors que nous ne boudons pas notre plaisir de nous retrouver sur les lieux de travail ou en terrasse d'un restaurant, certains s'apprêtent déjà à prendre la route des vacances !

Pour vos lectures estivales, nous vous proposons un sujet aussi technique que courant : la contestation des AT/MP. Ce sujet est trop souvent traité sous le seul prisme du coût employeur par le recours aux « cost-killer » avec le risque d'une perte totale de la maîtrise des enjeux. Cette vision purement économique du sujet a des limites et peut avoir pour conséquence de passer à côté de tous les enjeux humains (relations avec le salarié/ parfois sa famille/ les partenaires sociaux) et juridiques (relations avec la CPAM, obligation de sécurité, responsabilité civile, risque pénal...). Nous avons développé chez SOLUCIAL une expertise reconnue sur ces sujets et nous avons souhaité partager avec vous les bons réflexes à avoir dans cette procédure.

Et enfin... nous avons voulu mettre en lumière les résultats de l'entreprise LYRECO en matière d'égalité professionnelle, reflet des valeurs et des efforts de l'entreprise sur le sujet.

Bonne lecture mais surtout un très bel été !

Diane DUBRUEL-MOTTE, Avocat Associé



01

LA CONTESTATION DES AT/MP
PROCÉDURE ET ENJEUX

05

FLASH

02

INTERVIEW
A. DESBONNET DE LYRECO

06

QUOI DE NEUF
CHEZ SOLUCIAL ?

03

L'ART DE
FORMER

07

L'ART DE COMMUNIQUER
SOLUCIAL LIVE

04

L'ART DE
S'ENGAGER

LA CONTESTATION DES AT/MP : PROCÉDURE ET ENJEUX

Vous pensez peut-être que la déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne concerne que les rapports entre votre salarié et la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) et n'est donc susceptible d'avoir aucun impact sur votre entreprise.

Cette Info en diagonale vous persuadera sans doute du contraire !

En effet, une telle déclaration peut générer des coûts importants pour votre entreprise.

Les conséquences juridiques, qu'elles soient directes ou indirectes, peuvent aussi être extrêmement importantes.

Contester un accident du travail ou une maladie professionnelle, quand cela est nécessaire, n'est donc pas une démarche vaine, bien au contraire.

Un accompagnement par un cabinet d'avocats peut même, dans certains cas, s'avérer indispensable.

Focus donc, sur la contestation des accidents du travail et des maladies professionnelles.



Sabana GUERTIT
Avocat

I. RETOUR SUR LA DEFINITION DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE

A. Définition de l'Accident du travail

Le Code de la sécurité sociale définit l'accident du travail comme l'« *accident survenu, quelle qu'en soit la cause, par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise* ».

L'accident du travail nécessite la réunion de trois conditions :

- > Un fait accidentel soudain le distinguant de la maladie professionnelle (chute, douleur soudaine, trouble psychique soudain ...)
- > Une lésion c'est-à-dire toute atteinte à l'intégrité physique ou psychique du salarié ;
- > Un lien entre le travail et le fait accidentel.

Le salarié bénéficie d'une présomption d'imputabilité selon laquelle l'accident survenu sur le lieu et au temps de travail est qualifié d'accident du travail.

B. Définition de la maladie professionnelle

Une maladie est dite « *professionnelle* » si elle est la conséquence directe de l'exposition habituelle d'un travailleur à un risque professionnel lié à ses conditions de travail.

Elle se distingue de l'accident du travail par le fait qu'elle s'inscrit dans la durée.

L'article L.461-1 du code de la Sécurité Sociale prévoit que pour être reconnue comme professionnelle et donner lieu à réparation, une maladie doit :

- > Soit figurer dans l'un des tableaux de maladies professionnelles : ces tableaux donnent une définition de la pathologie, le délai de prise en charge, et la liste des principaux travaux susceptibles de provoquer la maladie professionnelle.

Il est d'ailleurs prévu qu'est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Elle peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.

- > Soit lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente prévisible d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé de 25%. Il s'agira alors d'une pathologie non désignée dans un tableau de maladies professionnelles. La Caisse Primaire reconnaît l'origine professionnelle de la maladie après avis motivé d'un Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP).

Pour les pathologies psychiques, le CPAM doit vérifier que la maladie professionnelle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et doit solliciter l'avis d'un CRRMP.

II. POURQUOI CONTESTER UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

A. Eviter que le taux de cotisation de l'AT/MP ne soit impacté

La déclaration d'un accident du travail et d'une maladie professionnelle va avoir un impact significatif sur le taux de cotisations des AT/MP.

En effet, la tarification des AT/MP est effectuée par la CARSAT qui détermine le taux que chaque entreprise devra payer en raison de son accidentologie.

Dès lors, plus les salariés déclarent, au sein d'une même entreprise, des accidents et/ou des maladies professionnelles, avec notification complémentaire d'un taux d'IPP, plus le taux de cotisation sera élevé. Le calcul du taux résulte d'un calcul assez complexe prenant en compte les sinistres enregistrés sur 3 ans, et dépendant de l'effectif de l'entreprise.

Il est en effet important de vérifier son compte employeur et le contester le cas échéant.

Vous l'aurez compris, contester un accident du travail ou une maladie professionnelle a un intérêt financier indéniable.

B. Eviter des poursuites judiciaires

L'impact judiciaire de la déclaration d'un AT/MP n'est pas non plus à négliger.

Notamment parce qu'il pèse sur tout employeur une obligation de sécurité prévue à l'article L 4121-1 du code du travail, selon laquelle il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Il s'agit d'une obligation de sécurité de moyens renforcée, l'employeur doit donc tenter d'atteindre ce but.

Un salarié victime d'un accident ou d'une maladie causée par son activité professionnelle pourrait potentiellement obtenir de son employeur l'indemnisation de ses préjudices, en plus du versement des indemnités de la sécurité sociale.

Dans ce cadre, la reconnaissance d'un AT/MP est un élément probatoire important permettant à un salarié d'engager la responsabilité de son employeur.

De même, la reconnaissance d'un AT/MP permet à un salarié d'engager une action en reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur, lorsque ce dernier avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Cette action peut avoir un réel coût financier en cas de majoration de la rente ou du capital ou encore d'une demande indemnitaire du salarié.

Enfin, la reconnaissance ou non d'un AT/MP peut avoir des conséquences importantes en cas de licenciement pour inaptitude de votre salarié.

En effet et tout d'abord, le licenciement d'un salarié qui fait suite à une maladie ou accident d'origine professionnelle donne lieu au versement d'une indemnité légale doublée, outre l'indemnité équivalente au préavis.

De même et de manière indirecte, la reconnaissance d'un AT/MP va nécessairement avoir un impact dans l'appréciation de la cause de l'inaptitude à l'origine du licenciement en cas de contestation de celui-ci.

En effet, si le salarié prétend que son inaptitude est le résultat de la violation d'une obligation de sécurité, la reconnaissance, par la CPAM de l'AT ou de la MP va devenir un élément probatoire déterminant que le Conseil de Prud'hommes va nécessairement prendre en compte.

Et ce, même si les juridictions prud'homale et de sécurité sociale sont juridiquement indépendantes.

Vous l'aurez compris, si vous avez le moindre doute, contester l'AT ou la MP dont se prévaut votre salarié est indispensable.

III. FOCUS SUR LES MOTIFS DE CONTESTATION

A. Motifs de contestation d'un AT

Si vous avez le moindre doute à l'égard

du lien entre l'activité professionnelle de votre salarié et l'accident dont il se prévaut, vous pouvez contester cet accident pour les motifs suivants (cette liste n'étant qu'indicative) :

- > L'absence de lésion (étant précisé qu'une lésion physique dont la preuve est rapportée par un certificat médical est difficilement contestable),
- > Le caractère non soudain de l'accident (c'est notamment le cas lorsque le salarié se prévaut d'un prétendu choc psychique soudain),

En cas de rejet de l'accident du travail, l'assuré prendra alors souvent la voie d'une déclaration de maladie professionnelle.

- > La date et le lieu de l'accident (c'est notamment le cas lorsque votre salarié a subi un accident le week-end),
- > L'absence de lien avec l'activité professionnelle (c'est notamment le cas si les problèmes de santé de votre salarié résultent d'un état préexistant et antérieur).

B. Motifs de contestation d'une maladie professionnelle

Il vous faut principalement démontrer l'absence de lien entre la mission de votre salarié et la maladie qu'il déclare.

Si la maladie est prévue dans le tableau des maladies professionnelles, il est possible de renverser la présomption en démontrant le dépassement du délai de prise en charge après la première constatation médicale de la maladie.

Il est aussi possible de démontrer l'absence d'exposition au risque, notamment lorsque le salarié ne réalisait pas de travaux causant la maladie en question, ou un état pathologique antérieur.

En cas de maladie hors tableau, il convient de critiquer les éléments factuels produits par le salarié, un à un, et qui feront l'objet de l'enquête par l'agent assermenté de la Caisse.

IV. PROCEDURE DE CONTESTATION

Avant même d'entrer dans le détail de cette procédure, la première étape, préalable et indispensable est de centraliser les traitements des AT et MP au sein de votre entreprise.

Nous vous invitons à désigner une ou plusieurs personnes qualifiées au sein de votre entreprise, qui seront les interlocuteurs uniques et privilégiés de la CPAM.

De même, la mise en place d'une procédure interne de collecte et vérification des informations est indispensable pour éviter une reconnaissance systématique du caractère professionnel des accidents ou maladies déclarés, et la réactivité qui s'impose en raison des courts délais prévus par le Décret 2019-356 du 23-4-2019, applicable depuis le 1er décembre 2019.

En tout état de cause, vous disposez de plusieurs moyens procéduraux vous permettant de contester un AT ou une MP avant et après sa reconnaissance par la CPAM.

A. Procédure de contestation avant la reconnaissance

1. Déclarer l'accident du travail : le préalable obligatoire

Si cela peut paraître étrange, votre première obligation, avant même de contester l'accident du travail de votre salarié, est de le déclarer, et ce, même si vous avez un doute sur son origine professionnelle.

Vous disposez d'un délai de 48 heures (dimanches et jours fériés non compris) à compter de la connaissance de l'accident pour effectuer cette déclaration.

En effet et à défaut, vous vous exposez au paiement d'une contravention de 4ème classe, des pénalités financières et une demande de remboursement des dépenses causées par l'accident par la CPAM.

Par ailleurs, et parallèlement à cette déclaration, vous pouvez formuler des réserves.

2. Formuler des réserves

La seconde étape importante et nécessaire dans le cadre de la contestation d'un AT ou d'une MP est l'émission de réserves quand vous avez le moindre doute sur l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie.

➤ Le délai pour formuler les réserves : Vous disposez de 10 jours pour formuler des réserves pour un AT.

Ce délai court à compter de la Déclaration de l'Accident du Travail (DAT) ou à compter de la réception du double de la DAT effectuée par votre salarié.

Le même délai court, en cas de rechute d'un AT ou d'une nouvelle lésion et ce, à compter de la réception du certificat médical qui fait état d'un lien entre l'AT initial et la rechute et/ou la nouvelle lésion.

L'employeur a aussi la faculté d'émettre des réserves dès lors qu'il est informé de la déclaration de la maladie professionnelle, par transmission d'un double de la déclaration par la CPAM.

Les jours sont comptés en « jours francs » c'est-à-dire qu'il s'agit du nombre de jours « complets » séparant deux événements. Il ne tient pas compte du jour de la déclaration, ni du jour de l'échéance.

Si celui-ci tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est reporté au jour ouvrable suivant.

> La formalisation des réserves et l'exigence de motivation :

Il n'y a pas de formalisme particulier.

Nous vous invitons à formuler des réserves par écrit et si possible en lettre recommandée avec accusé réception.

Attention, seules les réserves motivées sont recevables !

Pour les accidents du travail, les réserves s'entendent de la contestation du caractère professionnel de l'accident et ne peuvent porter que sur les circonstances de temps et de lieu de celui-ci ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail.

Pour les maladies professionnelles, les réserves doivent porter sur la contestation du caractère professionnel de la pathologie. Elles pourront être réalisées

dans le délai de 30 jours prévu pour répondre au questionnaire Employeur.

Une réserve est motivée lorsqu'elle fait peser un doute sérieux sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie.

L'employeur doit être le plus factuel et précis possible pour permettre à la CPAM de procéder à des investigations.

Se contenter d'une formulation telle que : « *l'accident n'a pas une origine professionnelle* » serait donc et tout à fait sans intérêt.

De même, la réserve motivée par l'imputation de l'accident à la faute du salarié ou faute d'une personne étrangère à l'entreprise n'est pas recevable.

A contrario, une réserve fondée sur un état pathologique antérieur à l'accident ou encore un accident qui ne serait pas survenu sur le lieu de travail ou pendant les heures de travail est tout à fait recevable.

> L'intérêt de formuler des réserves :

Si, dans le cadre d'une maladie professionnelle, une instruction est toujours obligatoire, il n'en est pas de même en cas d'accident du travail.

En effet, en présence d'un AT, si vous ne formulez pas de réserves, la Caisse sera libre de prendre sa décision (sauf décès du salarié), sans formuler aucune investigation particulière, dans un délai de 30 jours suivant la réception de la déclaration d'accident du travail et du certificat médical initial.

Si vous formulez des réserves, la Caisse sera, au contraire, contrainte de procéder à des investigations complémentaires et disposera d'un délai supplémentaire de 20 jours.

A défaut, sa décision vous sera inopposable.

Vous l'aurez compris, l'intérêt de faire des réserves est de pouvoir faire entendre votre position et surtout démontrer votre intérêt pour la santé de vos salariés.

3. Répondre aux questions et demandes de la CPAM lors de l'enquête

Les enquêtes réalisées par la CPAM peuvent prendre deux voies :

- > Un examen, sous forme de questionnaire, des circonstances ou de la cause de l'accident ou de la maladie, à destination de l'employeur, du salarié, ainsi qu'à toute personne susceptible d'éclairer sa décision,
- > Une enquête avec désignation d'un agent assermenté.

Les questionnaires doivent être remplis et renvoyés sous 20 jours francs après leur réception pour les AT et 30 jours pour les MP.

A défaut, celui qui ne l'aura pas rempli s'exposera à ce qu'une décision soit prise sans tenir compte de ses réponses.

Cette étape n'est pas à négliger.

Il convient d'apporter le plus grand soin aux réponses apportées au questionnaire de la CPAM qui peuvent influencer de façon très importante la décision de reconnaissance ou non du caractère professionnel de l'accident ou de la

pathologie déclaré.

Tant le choix de la personne déléguée que la nature des informations transmises peuvent s'avérer décisifs.

En cas d'accident ou de maladie grave, faire appel à un cabinet d'avocats, éventuellement assisté de son médecin expert, peut parfois s'avérer indispensable pour éviter d'apporter des réponses inadaptées ou erronées.

4. Prendre connaissance du dossier d'instruction de la Caisse et formuler des observations

La Caisse est, par ailleurs, contrainte de respecter le principe du contradictoire.

Avant de prendre sa décision, elle met l'ensemble des éléments recueillis dans le cadre de l'enquête à votre disposition et celle du salarié.

Cette mise à disposition doit intervenir au moins 20 jours francs avant la prise de décision.

A l'occasion de cette phase, il vous est possible de formuler des observations pendant 10 jours : faire des commentaires sur les éléments présents au dossier.

De même, dans le cadre de la maladie professionnelle, si la CPAM ne prend pas sa décision directement mais transmet le dossier au Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP), vous disposez d'un délai de 30 jours pour consulter et ajouter des pièces au dossier (fiches de poste, étude ergonomique, attestations...).

Passé ce délai, vous disposez de 10 jours supplémentaires pour consulter à nouveau le dossier et notamment les pièces apportées par le salarié et formuler des observations sans pouvoir apporter de nouvelles pièces.

Encore une fois, ces différentes étapes ne sont pas à négliger dans la mesure où elles vous permettront de formuler des observations qui pourront s'avérer décisives dans la prise de décision de la CPAM.

B. Procédure de contestation après la reconnaissance

Si votre doute sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie survient postérieurement ou si vos réserves ou observations n'ont pas été prises en compte, rien ne vous empêche de contester la décision prise par la CPAM postérieurement.

Vous disposez de 2 mois à partir de la notification de la CPAM, pour contester un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Etant précisé que dans le cadre de la maladie professionnelle, la CPAM pourra solliciter l'avis d'un CRRMP.

Passé ce délai, la reconnaissance est définitive.

Les contestations sont soumises à un recours administratif préalable obligatoire devant la Commission de Recours Amiable (CRA) de la CPAM, ou devant la Commission Médicale de Recours Amiable (CMRA) pour les décisions relatives au taux d'incapacité permanente du salarié, ou les questions d'ordre médical.

En cas de rejet, vous pouvez formuler un recours devant les juridictions suivantes, dans l'ordre qui suit :

- > Le Pôle Social du Tribunal Judiciaire ;

Pour les maladies professionnelles, vous pouvez solliciter l'avis d'un deuxième CRRMP en cas de reconnaissance après avis du CRRMP.

- > La Cour d'Appel (chambre de la protection sociale) ;
- > La Cour de cassation.

Il est important de comprendre qu'il y a indépendance entre les rapports salarié/Caisse et employeur/Caisse.

L'action de l'employeur ne peut pas modifier la situation juridique acquise par le salarié.

Si les lésions décrites par votre salarié ne sont pas imputables à l'AT, vous pouvez faire appel à une expertise médicale.

CONCLUSION

Vous l'aurez compris, la contestation des AT/MP n'est pas à négliger.

Avoir une attitude active pendant la procédure de reconnaissance de l'AT/MP par la CPAM peut parfois être décisif.

L'équipe SOLUCIAL AVOCATS se tient bien évidemment à votre disposition pour vous accompagner dans ces différentes procédures.



AUDREY DESBONNET

PEOPLE & CULTURE MANAGER CHEZ LYRECO

INTERVIEW.

Chaque année avant le 1er mars, l'index de l'égalité femmes-hommes des entreprises d'au moins 50 salariés doit être calculé et publié sur leur site internet.

L'index se calcule sur 100 points, à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés :

- > L'écart de rémunération femmes-hommes,
- > L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- > L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- > Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- > La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Nous avons interrogé Mme Audrey DESBONNET, qui occupe le poste de People & Culture Manager, au sein de l'entreprise LYRECO.

CHEZ LYRECO, L'INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN 2020 EST DE 89/100 POUR LYRECO MANAGEMENT. COMMENT ÊTES-VOUS PARVENUS À CE SCORE ?

Nous sommes parvenus à ce score par les actions suivantes :

- > Sensibilisation de la Direction et des managers
- > Renforcement de la gestion des talents et en favorisant les candidatures internes
- > Mais aussi par la mise en place d'actions définies dans le cadre du dialogue sociale associés à des indicateurs de suivi des pratiques.

EST-CE QUE LYRECO SE FIXE UN OBJECTIF À ATTEINDRE ET QUELS SONT, SELON VOUS, LES LEVIERS DE PROGRESSION ?

Avec nos partenaires sociaux, nous nous étions fixé l'objectif d'atteindre la note minimale de 80/100 pour l'index.

Pour nous, les leviers essentiels à la progression de notre score ont été :

- > L'engagement de la direction et des managers à promouvoir la diversité,
- > Une ambition clairement affichée d'attirer à compétences égales des profils féminins à des postes d'encadrement

L'exemple donné par le Comité de Direction du Groupe, qui compte de plus en plus de femmes (30%) est également moteur.

On peut citer aussi :

- > Le renforcement de la communication autour de diversité et l'inclusion (exemple : mise en avant de parcours réussi ; livret parentalité),
- > Le suivi des campagnes d'entretien et la mise en œuvre de formation dédiée (ex : module sur la diversité)

SACHANT QUE L'INDEX DOIT ÊTRE PUBLIÉ DE MANIÈRE VISIBLE ET LISIBLE SUR LE SITE INTERNET DE L'ENTREPRISE, AVEZ-VOUS DES RETOURS DE LA PART DE COLLABORATEURS, CANDIDATS À L'EMBAUCHE SUR VOTRE INDEX ?

Les candidats se renseignent, préalablement aux entretiens, sur la politique RH de l'entreprise qu'ils souhaitent intégrer. Cet index contribue à donner de la visibilité à celle-ci et au respect de nos engagements !

PENSEZ-VOUS QUE, AU-DELÀ DE L'OBLIGATION LÉGALE À RESPECTER ET DE L'INTÉRÊT INTRINSÈQUE À ASSURER UNE ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES, CET INDEX PEUT PROCURER DES AVANTAGES POUR L'ENGAGEMENT DE COLLABORATEURS OU DANS LES ÉCHANGES

COMMERCIAUX DE L'ENTREPRISE ?

Chez Lyreco, inspirés par notre valeur de Respect, nous croyons fermement en la diversité, qui enrichit notre environnement, notre expérience de travail et qui contribue à nos performances.

Savoir que son entreprise est soucieuse de l'égalité professionnelle contribue à développer également la fierté d'appartenance et la motivation des collaborateurs.

De la même manière, cet index renforce notre Marque Employeur.

EST-CE QUE LE TRAVAIL SUR L'INDEX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES, QUI REPOSE SUR DES INDICATEURS, A CHANGÉ LA MANIÈRE DONT LYRECO APPRÉHENDÉ CE SUJET, PAR EXEMPLE EN ACCENTUANT LES ACTIONS DE LYRECO SUR LES INDICATEURS LÉGAUX ?

Le Respect, l'équité professionnelle font partie de nos valeurs au-delà des indicateurs légaux mis en place dans le cadre de l'index égalité F/H.

Le scope des actions que nous menons va au-delà de ces indicateurs dans la mesure où nous travaillons aussi sur le renforcement de la mixité en matière de recrutement et de formation, sur l'évolution professionnelle, l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle, etc...

Interview menée par Caroline BARBE et Philippe PREVEL





L'ART DE FORMER.

Marie DELAUTRE et Diane DUBRUEL-MOTTE ont animé la formation « *outils et stratégie de sortie de crise* ». L'objectif essentiel est de comprendre et s'appropriier les dispositifs juridiques existants pour choisir la solution la plus adaptée à votre entreprise et prendre les bonnes décisions.

Pour les retardataires : une session de rattrapage est prévue à la rentrée !



L'ART DE S'ENGAGER.

Le 11 juin, Diane DUBRUEL-MOTTE, membre de l'Association Réalités du Dialogue social, a participé à la SQVT de l'ARACT. Un temps d'échange privilégié avec Tiphaine DUHAMEL, DRH de DLPK, sur la thématique « *quelle implication du management dans le dialogue social ?* ». Vous l'avez manqué ? Le replay est disponible sur le site internet dédié à la SQVT 2021.

FLASH.

**ENTRETIEN PROFESSIONNEL :
NOUVEAU REPORT, AU 30 SEPTEMBRE 2021 !**

L'employeur doit organiser, tous les 2 ans, un entretien professionnel périodique avec ses salariés en vue notamment d'examiner leurs perspectives d'évolution professionnelle. Un état des lieux récapitulatif est organisé au bout de 6 ans.

Suite à 1er un report de la précédente date limite, en raison de l'épidémie de covid19, la dernière date limite, fixée au 30 juin 2021, vient à nouveau d'être reportée, au 30 septembre 2021.

L'entretien peut être mené en présentiel ou visioconférence, mais donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Pour mémoire, le code du travail prévoit que la Base de données économiques et sociales comporte les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs. Cette mise en jour de la BDES permet d'informer le CSE.

**SANCTION : ABONDEMENT DE 3.000 €
DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DU SALARIÉ**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur est tenu d'abonder le CPF du salarié lorsque ce dernier n'a pas bénéficié, durant une période de 6 ans :

- des entretiens professionnels,
- et d'au moins une formation autre que les formations obligatoires prévues à l'article L 6321-2 du Code du travail.

Aucune sanction n'est prévue à l'encontre des entreprises de moins de 50 salariés, mais un salarié peut réclamer des dommages-intérêts.

Notre préconisation : tracer par écrit la convocation à l'entretien et bien différencier les supports des différents entretiens (professionnel 2 ans et 6 ans ; évaluation ; forfait jour).

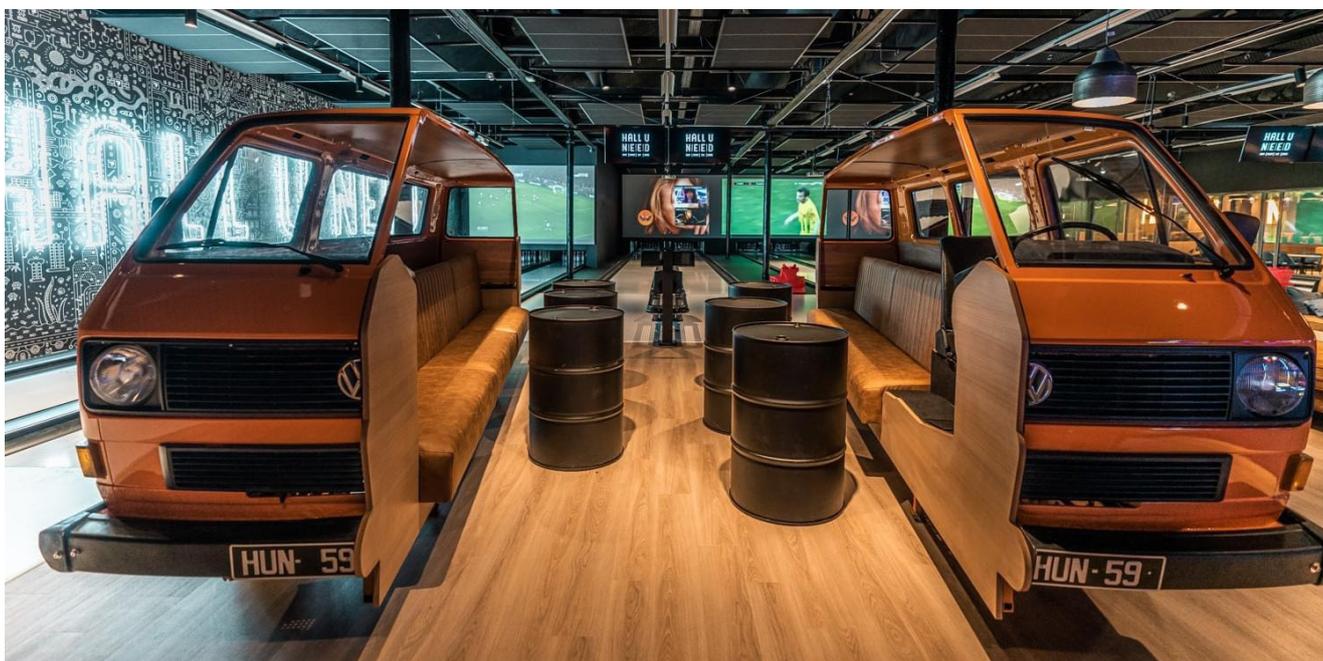


Philippe PREVEL
Avocat

QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

SOLUCIAL a réalisé son séminaire annuel, qui était reporté en raison de la covid 19.

Nous nous sommes réunis à HALL U NEED (halluneed.com), qui a ouvert il y a quelques semaines et qui allie jeux et restauration !





L'ART DE COMMUNIQUER.

Solucial Live !

L'équipe SOLUCIAL a partagé sur LinkedIn ou Twitter.

 **Thierry DOUTRIAUX**
@ThDoutriaux

#droitsocial #harcèlement établi car plusieurs salariés témoignaient, d'une part, de pressions en matière d'objectifs, imposées aux salariés par une organisation très hiérarchisée du directeur de site et qui se traduisaient par une...[Inkd.in/djmHJAG](https://www.linkedin.com/company/solucial) [Inkd.in/d42Y-bN](https://www.linkedin.com/company/solucial)

 Posted on LinkedIn

Thierry DOUTRIAUX on LinkedIn: Cour de cassation, civile, C...
#droitsocial #harcèlement établi car plusieurs salariés témoignaient, d'une part, de pressions en matière d'objectif...
[linkedin.com](https://www.linkedin.com)

 **Thierry DOUTRIAUX**
@ThDoutriaux

#droitsocial #dureedutravail #dirigeants pas d'heures supplémentaires pour un cadre dirigeant percevant une des **#rémunérations** les plus élevées, avec des fonctions d'une grande importance pour son employeur, disposant d'une large...[Inkd.in/dtRA33G](https://www.linkedin.com/company/solucial)
[Inkd.in/diRGKEu](https://www.linkedin.com/company/solucial)

 Posted on LinkedIn

Thierry DOUTRIAUX on LinkedIn: Cour de cassation, civile, C...
#droitsocial #dureedutravail #dirigeants pas d'heures supplémentaires pour un cadre dirigeant percevant une des...
[linkedin.com](https://www.linkedin.com)



Thierry DOUTRIAUX

@ThDoutriaux



#droitsocial #syntec #primedevacances lorsque le treizième mois constitue, non une prime, mais une modalité de paiement du salaire, son versement ne saurait valoir prime de vacances au sens de l'article 31 de la convention collecti...lnkd.in/demGSt4
lnkd.in/dTrTHYz



Posted on LinkedIn

Thierry DOUTRIAUX on LinkedIn: Cour de cassation, civile, C...
#droitsocial #syntec #primedevacances lorsque le treizième mois constitue, non une prime, mais une modalité de ...
linkedin.com



Alexis Flament • 2e

Avocat en Droit du Travail

3 sem. •



Dans son arrêt du 5 mai 2021 (n°19-14.295), la Cour de cassation fixe le point de départ de l'action en requalification d'un CDD en CDI fondée sur l'inobservation du délai de carence.

La Cour de cassation pose ainsi pour principe que « le délai de **#prescription** d'une action en **#requalification** d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, fondée sur le non-respect du **#delaidecarence** entre deux contrats successifs prévu à l'article L. 1244-3 du Code du travail, court à compter du premier jour d'exécution du second de ces contrats ».

Le délai de prescription de 2 ans débute donc au premier jour d'exécution du deuxième contrat.

#droitsocial #contratdetravail #cdd #requalification #prescription SOLUCIAL Avocats

<https://lnkd.in/de35k5h>

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 5 mai 2021, 19-14.295, Publié au bulletin

legifrance.gouv.fr • Lecture de 18 min

RÉPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE...



Thierry DOUTRIAUX • 1er

Spécialiste en droit social, associé SOLUCIAL AVOCATS, conseil et défense des e...

1 sem. •



#droitsocial #licenciement #fautegrave caractérisée car **#coups** portés sur un autre salarié au cours d'un entretien avec N+1 destiné à revenir sur une altercation survenue plus tôt, quelque soit l'ancienneté et le comportement habituel de l'intéressé, cela rendait impossible son maintien dans l'entreprise

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 juin 2021, 20-14.365, Inédit

legifrance.gouv.fr • Lecture de 13 min

RÉPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE...



Clément Wallez • 2e

Avocat chez SOLUCIAL Avocats

3 sem. •



Refus implicite d'une mesure disciplinaire : point de départ du nouveau délai pour prononcer une autre sanction.

En cas de non-acceptation par le salarié d'une sanction modifiant son contrat de travail, l'employeur a la possibilité de prononcer une autre mesure disciplinaire dans les deux mois suivant ce refus.

Attention, lorsqu'il a indiqué au salarié qu'à compter d'une certaine date son absence de réponse vaudra refus, c'est à cette date que commence à courir le nouveau délai pour prononcer cette autre sanction et non à la date à laquelle le salarié a expressément refusé la sanction, une fois expiré le délai laissé par l'employeur pour se prononcer.

Cass., Soc, 27 mai 2021, n°19-17.587.

#SolucialAvocats #disciplinaire #sanction #délai



ASSOCIÉS

Diane DUBRUEL-MOTTE
Thierry DOUTRIAUX
Louis VANEECLOO
Caroline BARBE

RÉDACTEUR EN CHEF

Philippe PREVEL

PARIS

34 rue Godot de Mauroy
75009 Paris
Métro : 12 - 8 - 14
(arrêt Madeleine)
3 - 9
(arrêt Havre-Caumartin)
+33 (0)1 47 04 27 55

LILLE

153 bis, boulevard de la Liberté
BP 91010 - 59011 Lille Cedex
Parking et métro :
République
+33 (0)3 20 42 19 66

BRUXELLES

287, avenue Louise
B1050 - Bruxelles
BELGIQUE
+32 (0)2 513 73 90

www.solucial.com

