

Flash infos



Chers abonnés,

Ce flash infos revient sur les points suivants :

- L'indemnité inflation exceptionnelle de 100 euros ;
- Une étude sur l'évaluation de l'Index égalité professionnelle ;
- La modulation du temps de travail qui s'impose au salarié après son entrée dans l'entreprise.

Et pour terminer, nous revenons sur une décision récente du Conseil Constitutionnel portant sur la rupture conventionnelle dans un contexte de harcèlement.

Nous profitons également de ce Flash pour vous faire part d'une excellente nouvelle pour l'équipe de formation myCSE puisque nous venons de recevoir notre certification QUALIOPi.



**Notre service juridique est fermé du vendredi 24 décembre au vendredi 31 décembre 2021.
Toute l'équipe MyCSE vous souhaite de belles fêtes de fin d'année.**

La fin d'année s'achève pour les équipes myCSE sur une très bonne note puisque notre organisme de formation a obtenu la certification QUALIOPi, un gage supplémentaire de qualité et de professionnalisme pour nos stagiaires, représentants du personnel au CSE.

Cette certification s'inscrit dans une démarche globale de qualité dans la mise en œuvre des processus de formation. A partir du 1er Janvier 2022 celle-ci deviendra obligatoire pour tous les prestataires d'actions concourant au développement des compétences et qui souhaitent accéder aux fonds publics et mutualisés des OPCO.

Concrètement, la formation proposée par MyCSE portant sur les missions de santé, de sécurité et de conditions de travail du CSE, habituellement financée par votre employeur, pourra être prise en charge par les OPCO. Ce mode de financement devrait permettre d'améliorer l'accès à la formation et renforcer ainsi les compétences des élus en matière de santé et de sécurité.

Vous souhaitez obtenir plus d'information sur vos droits à la formation ? contactez-nous au 03 20 47 15 24 ou par mail : formation@orseu.com



L'indemnité inflation exceptionnelle de 100 euros

Le Premier ministre, Jean Castex, a annoncé, le 21 octobre 2021, qu'une "indemnité inflation" exceptionnelle de 100 € serait versée aux Français. Cette dernière vise à maintenir leur pouvoir d'achat en faisant face à la hausse des prix (2,6% sur un an, en octobre) notamment concernant le carburant des voitures.

Après plus d'un mois et demi d'attente et de débat parlementaire, les modalités d'attribution de cette indemnité inflation sont maintenant connues grâce notamment au Décret n°2021-1623 du 11 décembre 2021.

Il convient de les détailler sous forme de questions-réponses afin de comprendre qui pourra en bénéficier.

✓ Qui est concerné par l'indemnité inflation ?

Le Gouvernement a dressé une liste permettant d'identifier les futures bénéficiaires de cette indemnité inflation. Ce sera le cas des :

- **Salariés,**
- Apprentis ;
- Stagiaires ;
- Agents publics ;
- Bénéficiaires de préretraites ;
- Travailleurs non-salariés ;
- Artistes-auteurs ;
- Demandeurs d'emploi ;
- Bénéficiaires de pensions d'invalidité ;
- Retraités, y compris bénéficiaires du minimum vieillesse ;
- Étudiants boursiers et ceux bénéficiaires des aides au logement ;
- Jeunes dans un parcours d'accompagnement vers l'emploi ou en service civique ;
- Bénéficiaires de minimas sociaux ;

- Travailleurs handicapés en ESAT.

Ces personnes devront également être **âgées d'au moins 16 ans avant le 1^{er} novembre 2021** et **résider en France**, à défaut, elles seront exclues du bénéfice de cette indemnité.

✓ **Y a-t-il des conditions de revenu pour pouvoir bénéficier de l'indemnité inflation ?**

Oui, l'indemnité est versée aux salariés ayant perçu au titre de la période courant du 1^{er} janvier au 31 octobre 2021 une rémunération soumise à cotisations sociales inférieure à 26 000 € bruts.

Première précision importante concernant l'appréciation de ce seuil de revenu : **l'ensemble de la rémunération sera pris en compte (salaire de base, heures supplémentaires, les indemnités de congés payés versées par l'employeur, les indemnités d'activité partielle pour leur part soumise à cotisation, prime...).**

Seconde précision : la période de référence pour effectuer ce calcul a été détaillée par le gouvernement du 1^{er} janvier 2021 au 31 octobre 2021. Dès lors, les primes de fin d'année et de 13^{ème} mois, intervenant généralement au mois de décembre, seront exclues de l'assiette sauf si ces dernières sont lissées sur l'année.

Prenons un exemple plus concret : si un salarié de votre entreprise a travaillé, à temps complet, pendant toute la période de référence, il ne devra pas dépasser **une rémunération brute de 26 000 €, ce qui équivaut à 2 000 € nets par mois**, pour pouvoir bénéficier de l'indemnité inflation.

Le montant de l'indemnité est, dans tous les cas, égal à 100 € par individu éligible. Il n'est pas réduit ni modulé en fonction de la quotité de travail ou de la présence du salarié dans l'entreprise

✓ **Comment fait-on le calcul pour les salariés qui n'ont pas travaillé pendant toute la période de référence ?**

La **durée du travail effectif du salarié lors de la période de référence** (1^{er} janvier au 31 octobre) sera également prise en compte et permettra de réajuster le plafond de rémunération.

Par exemple, un salarié ayant commencé à travailler du 1^{er} juin au 31 octobre (5 mois) ne devra pas dépasser un plafond de 13 000 € brut.

✓ **Qui versera la prime et quand ?**

Bénéficiaire	Par qui ?	Quand ?
Salariés de droit privé	Leur employeur Y compris pour les salariés en période de congé (maladie, maternité). Pour ceux en congé parental d'éducation pour qui l'indemnité sera versée par la CAF ou la MSA.	Dès décembre 2021
Indépendants	URSSAF/MSA	Dès décembre 2021
Agents de l'État et des opérateurs de	L'État Y compris pour les salariés en période de congé (maladie, maternité). Pour ceux en congé parental d'éducation pour qui l'indemnité sera versée par la CAF ou la MSA.	Janvier 2022

Agents des collectivités territoriales	Les collectivités territoriales	Janvier 2022
Agents hospitaliers	Les établissements de santé	Janvier 2022
Etudiants boursiers	Le CROUS	Dès décembre 2021
Etudiants non boursiers bénéficiaires des aides au logement	La CAF/MSA	Janvier 2022
Bénéficiaires de prestations sociales	La CAF/MSA	Janvier 2022
Bénéficiaires de pension d'invalidité	La CPAM/MSA	Janvier 2022
Demandeurs d'emploi	Pôle emploi	Janvier 2022
Retraités	La caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT)	Février 2022
Stagiaires de la formation professionnelle	L'organisme qui les rémunère habituellement (Pôle emploi, l'agence de services et de paiement, la Région, etc.).	Dès décembre 2021

Attention certains salariés sont susceptibles de percevoir l'indemnité inflation de la part de plusieurs employeurs. Le Décret du 11 décembre 2021 met en place un ordre de priorité qui permet de déterminer quel employeur effectuera le versement :

- **Le choix sera porté prioritairement vers l'employeur auprès duquel le salarié est toujours employé à la date de versement de l'indemnité.**
- S'il est toujours employé par plusieurs employeurs, celui qui devra verser l'indemnité inflation est l'employeur avec lequel la relation de travail a commencé en premier.
- Si la relation de travail avec l'ensemble des employeurs est interrompue, le versement sera effectué par l'employeur avec lequel le salarié a eu au mois d'octobre, travaillé le plus de temps (en cas de durée équivalente, il sera opéré par le dernier employeur).

Dès lors, le salarié devra également prévenir tous les autres employeurs pour que ces derniers ne lui versent pas l'indemnité inflation qu'il a déjà perçue.

✓ Est-ce que la prime est versée automatiquement ?

En principe, oui.

Néanmoins, certains salariés devront en faire la demande à leur employeur, au risque de ne pas pouvoir bénéficier de l'indemnité inflation. C'est le cas des :

- Des stagiaires qui perçoivent une gratification supérieure à la gratification minimale légale ;
- Des pigistes ;
- Des intermittents et techniciens du spectacle ;
- Des salariés exerçant une activité accessoire, pour l'indemnité qui serait due au titre de cette activité, lorsqu'ils sont éligibles.
- **Des salariés ayant eu, au mois d'octobre, un ou plusieurs CDD avec un ou plusieurs employeurs et dont la durée cumulée est inférieure à 20 heures ou à trois jours calendaires.**

✓ Informations complémentaires ?

Des informations complémentaires concernant cette indemnité inflation sont importantes comme le fait qu'elle :

- Aura un montant forfaitaire : **100 €** ;

- **Ne sera pas calculée par foyer mais par personne ;**
- Ne sera pas prise en compte pour le calcul des revenus et ressources ouvrant droit aux allocations, prestations et avantages contributifs ou non contributifs, ni pour déterminer leur montant lorsque le droit est ouvert ;
- Ne sera pas soumise à l'impôt sur le revenu ;
- Les **employeurs seront intégralement remboursés par l'Etat du montant des indemnités versées.** Pour ce faire, il devra seulement déclarer le versement des indemnités en les déduisant du montant des cotisations sociales dues au titre de la même paie à l'URSSAF dont ils relèvent. Il pourra le faire dès l'échéance de paiement la plus proche ;
- Si le montant au titre des cotisations sociales dues est plus faible que le versement des indemnités, l'URSSAF procédera à un remboursement de la différence.



Etude sur l'évaluation de l'Index égalité professionnelle

Selon le Ministère du travail l'index de l'égalité professionnelle permet aux entreprises de mesurer leurs résultats en matière d'écart de salaire entre les femmes et les hommes. Cet index est constitué de plusieurs indicateurs calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points. L'Index, sur 100 points, se calcule 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. »

En cas d'Index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans. Ces mesures annuelles ou pluriannuelles, doivent être définies dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

En cas de non-publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.

Nous vous invitons à consulter **l'étude de terrain qualitative sur la mise en œuvre de l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes dont l'un des coordinateurs de l'étude est Nicolas Farvaque, Directeur du pôle Recherche & Etudes du groupe Orseu-Ethix.**

Voici différents éléments qui ressortent de l'étude de terrain :

- « L'index serait perçu comme un sujet technique, du ressort quasi exclusive services RH et de la direction d'entreprise » ;
- « Il serait vécu comme une nouvelle contrainte administrative » ;
- « Il ne serait pas utilisé par les partenaires sociaux qui s'appuient sur d'autres outils chiffrés, comme ceux de la BDESE ou vont investir le terrain de la négociation, via les accords égalité hommes/femmes et les négociations annuelles obligatoires (NAO) pour corriger les écarts salariaux. » ;
- « Il n'y a pas eu d'incidence directe sur la mobilité professionnelle ou sur le recrutement » ;
- « La performance de l'Index est fortement corrélée à la performance des outils internes de gestion et de suivi des salaires »
- « Il y a eu des répercussions sur les augmentations de salaires des femmes de retour de congé maternité ».

Etude de terrain, « étude qualitative sur la mise en œuvre de l'indice de l'égalité professionnelle » <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/etude-de-terrain-qualitative-sur-la-mise-en-oeuvre-de-lindice-de-legalite>



La modulation du temps de travail s'impose au salarié après son entrée dans l'entreprise

Le salarié qui intègre une entreprise dans laquelle la modulation du temps de travail est organisée peut se la voir imposer sans formalités.

Un salarié reprochait à son employeur d'avoir organisé la modulation de son temps de travail sur l'année, excluant ainsi tout calcul régulier des heures supplémentaires réalisées par semaine, alors même que son contrat de travail ne prévoyait qu'une « modulation du temps de travail dans le respect de la durée moyenne annuelle de 35 heures de travail effectif (...) » et ne renvoyait pas du tout à l'accord collectif d'entreprise qui mettait en œuvre cette modulation avant son recrutement.

Pour rappel, la durée légale du travail est de 35 heures par semaine et implique un décompte des heures supplémentaires au-delà.

Néanmoins, l'entreprise peut mettre en place une répartition du temps de travail sur plusieurs semaines à la condition toutefois qu'elle soit le fruit d'un accord collectif d'entreprise ou qu'elle soit instaurée par décision unilatérale dans la lignée d'un accord de branche et à défaut dans la limite de neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés et dans la limite de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus.

Lorsqu'elle est mise en œuvre par accord collectif d'entreprise, elle s'impose aujourd'hui, depuis 2012, à tous les salariés même lorsque leur contrat de travail prévoit une autre organisation du travail.

La chambre sociale de la Cour de cassation retient une solution contraire aux demandes du salarié en rappelant tout d'abord que l'organisation du travail, dont l'aménagement du temps de travail, relève des règles collectives que l'entreprise peut mettre en place et imposer automatiquement aux salariés sans qu'il soit nécessaire qu'ils donnent leur accord. Puis en estimant que la modulation du temps de travail s'imposait au salarié quand bien même son contrat de travail avait été signé avant 2012 et après la mise en place de la modulation par accord collectif d'entreprise, puisque ce contrat n'y prévoyait aucune dérogation particulière.

Cass. soc., 17 nov. 2021, n° 19-25.149



La question du jour



Votre question : Quelle est la validité d'une rupture conventionnelle signée avec un salarié qui se plaint de harcèlement ?

Notre réponse :

En l'espèce, une salariée informe son employeur de faits de harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique. A la suite du signalement de la salariée, l'employeur n'a pris aucune mesure de prévention ou de protection.

C'est dans ce contexte que la rupture conventionnelle a été signée. La salariée a saisi le conseil prud'hommes pour annuler la rupture conventionnelle. Les juges ont donné raison à la salariée mais l'employeur s'est pourvu en cassation. La Cour de cassation estime que le consentement à la rupture n'était pas libre et éclairé. Selon les juges, la salariée s'est retrouvée dans « *une situation insupportable qui ne pouvait que s'aggraver si elle se poursuivait* ». La Cour de cassation estime que la rupture conventionnelle n'est pas valable.

Pour rappel, l'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner (C. trav. art. L 1153-5).

Cass. soc. 4-11-2021 n° 20-16.550 F-D, A. c/ Sté Laguiole tradition



Assistance

Vous vous posez des questions : comment le CSE peut-il agir ? L'employeur respecte-t-il ses obligations ?

Les élus doivent répondre aux sollicitations et traiter des dossiers parfois complexes dans le cadre de leurs attributions. Les services d'assistance permettent aux représentants du personnel de gagner en efficacité et en autonomie. ...

Abonnement - Ateliers - Veille documentaire