

DÉCODAGE

L'ANALYSE DE L'ACTUALITÉ JURIDIQUE ET SOCIALE DU GROUPE 3E

NUMÉRO 5

FÉVRIER 2021



TRANSITIONS COLLECTIVES :
UNE NOUVELLE ARME ANTI-CHÔMAGE ?

FORMATION PROFESSIONNELLE :
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL, N'OUBLIEZ PAS VOS DROITS !



1 AVENUE FOCH
57000 METZ CEDEX
03 87 17 32 60

CONSTRUCTEUR D'ALTERNATIVES

15 RUE DU FAUBOURG MONTMARTRE
75009 PARIS
01 55 28 37 60

ÉDITORIAL

Ce cinquième numéro de *Décodage*, la lettre d'information juridique et sociale du groupe 3E, est marqué par la crise sanitaire qui se prolonge.

Nous ferons tout d'abord le point sur le nouveau dispositif "Transitions collectives" issu d'un processus de concertation avec les organisations syndicales mené en fin d'année dernière. Lancé par le gouvernement en janvier 2021, il a pour objectif de faciliter la reconversion des salariés dont l'emploi est menacé, dans ce contexte singulier de crise sanitaire.

Nous aborderons également en ce début d'année la question de la formation des représentants du personnel dans un entretien avec Alexandra Lekkakos, responsable de la formation au sein du groupe 3E : quels sont les droits à la formation en début de mandat, alors que de nombreux élus n'ont pu en bénéficier en 2020 compte tenu des circonstances liées à l'épidémie de Covid 19, quelle est la prise en charge des frais par l'employeur, quelles sont les démarches à accomplir ?

Enfin, la question du télétravail restant toujours d'actualité dans le contexte troublé que nous connaissons, elle sera évoquée dans nos brèves et dans nos conseils de lecture.

Bonne lecture.

Marie-Laure BILLOTTE

Veille et communication juridique et sociale

mlbillotte@3econsultants.fr



Constructeurs d'alternatives

Décodage n° 5

Février 2021

SOMMAIRE

Transitions Collectives (TRANSCO) : Forces et faiblesses du nouveau dispositif anti-chômage de masse lancé par le gouvernement et les partenaires sociaux..... 2

Pour tout savoir sur le droit à la formation des représentants du personnel 7

Brèves..... 10

Conseils de lecture 12

Repères

SMIC horaire	10.25 € brut, 8.11 € net en 2021
Plafond mensuel de la sécurité sociale	3 428 € en 2021 (inchangé)
Exonération bons cadeaux	171 € en 2021 (inchangé)
Indice des prix à la consommation	+ 0.6 % sur un an fin janvier 2021 (source : INSEE)



Transitions Collectives (TRANSCO)

Forces et faiblesses du nouveau dispositif anti-chômage de masse lancé par le gouvernement et les partenaires sociaux

3E Consultants, Charlotte Lefebvre – clefebvre@3econsultants.fr

La reconversion professionnelle des salariés constitue un enjeu majeur actuellement, dans un contexte de crise sanitaire qui n'en finit pas, et qui sera, on ne peut en douter étant donné que le mouvement est déjà amorcé, accompagné de son lot de plans sociaux.

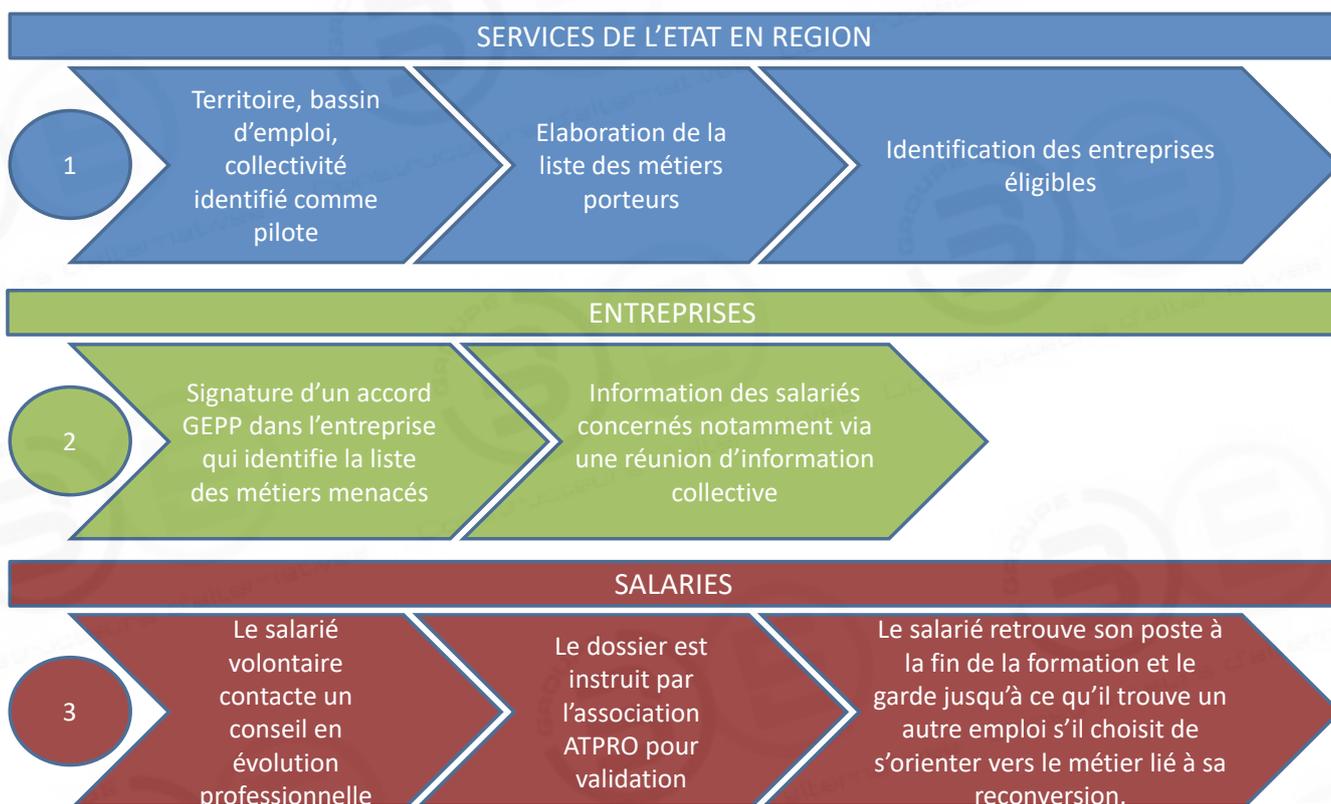
C'est dans ce cadre, et dans celui du plan de relance, que le gouvernement a lancé, en janvier 2021, un nouveau dispositif censé faciliter cette reconversion pour les salariés dont l'emploi serait menacé.

1. En quoi consiste ce nouveau dispositif ?

Intitulé Transco pour Transitions Collectives, ce dispositif est issu d'un processus de concertations avec les différentes organisations syndicales qui s'est déroulé au dernier trimestre 2020 et a abouti à la publication d'un appel à manifestation d'intérêt ayant pour but d'identifier les territoires pilotes pour son déploiement et auquel 98 porteurs de projets territoriaux ont répondu (cf. infra).

Il consiste à proposer aux salariés dont l'emploi est menacé par la crise actuelle, un cycle de formation certifiante d'un maximum de 24 mois, visant à les préparer à l'exercice d'un métier porteur, tout en sécurisant leur rémunération au long de ce parcours, le tout sans passer par la case chômage.

Les étapes de Transco



2. Les étapes et les acteurs impliqués

a) Élaboration de la liste des métiers "porteurs" par les services de l'État

Une liste des métiers porteurs (c'est-à-dire les métiers en tension ou appelés à se développer sur un territoire donné) est établie par le préfet de région et par chaque DIRRECTE après consultation du CREFOP¹, instance qui réunit les principaux acteurs de la formation professionnelle en région et comprend au sein de son bureau des représentants des organisations de salariés et d'employeurs. Les premières listes des métiers prioritaires ont été établies fin 2020. Elles seront déclinées par bassin d'emploi et complétées ou amendées tout au long de l'année 2021.

Remarque :

Le dispositif Transco s'appuie donc sur une vision dite "**adéquationniste**", vision qui prévaut encore très largement dans la conception française des politiques éducatives : la formation professionnelle est regardée par les pouvoirs publics comme l'élément déterminant pour résoudre le problème du chômage, en ce qu'elle permettrait à elle seule d'ajuster les profils des salariés aux besoins en emplois des entreprises. Or, cette conception pourrait être remise en question par les types de métiers qui émergent en France actuellement et sont déclarés comme "en tension", notamment les métiers de l'aide à la personne. **Ces métiers nécessitent en effet des compétences qui dépassent celles strictement acquérables via l'appareil formatif.**

b) Identification des emplois fragilisés par les entreprises

L'entreprise qui souhaite bénéficier de ce dispositif **doit signer un accord GEPP** (gestion des emplois et des parcours professionnels), y compris les entreprises de moins de 300 salariés qui ne sont pas soumises à l'obligation de négociation habituellement. Le ministère du Travail propose, sur son site internet, un accord type afin d'outiller les petites entreprises. Ces accords viseront notamment à formaliser la liste des métiers menacés au sein des entreprises.

Lorsque l'entreprise dispose déjà d'un accord GEPP (ou GPEC), celui-ci peut être pris en compte sans qu'il soit besoin d'engager une nouvelle négociation, à la condition qu'il comporte une liste des emplois fragilisés.

Remarque :

Si la condition d'un accord GEPP garantit l'implication des organisations syndicales dans le dispositif et la mise en place d'un certain dialogue social, le contexte très particulier de crise sanitaire interroge sur la capacité des différents acteurs à négocier un tel accord alors que **la visibilité économique reste faible.**

c) Information des salariés

Les salariés occupant un emploi fragilisé identifié dans l'accord GEPP en sont informés. Ils bénéficient alors -notamment- d'une réunion d'information collective assurée par un opérateur en charge du Conseil en Évolution Professionnelle² (CEP).

¹ Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (Crefop) est une instance de concertation régionale créée par la loi du 5 mars 2014. Il est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques nécessaires pour assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région.

² Le Conseil en Évolution Professionnel est réalisé par des opérateurs habilités au niveau des territoires (pôle emploi, Apec, etc.)

Pour s'inscrire dans le dispositif, le salarié doit être **volontaire** et répondre à quelques conditions : en CDI ou CDD, il doit avoir au moins 24 mois d'ancienneté d'activité salariée et occuper un emploi dit menacé.

d) Engagement du salarié dans le dispositif



Le salarié concerné (et volontaire) contacte le conseiller en évolution professionnelle dont il dépend afin de construire son projet de reconversion. Les CEP accompagnent notamment les salariés concernés par leur connaissance des métiers porteurs du bassin d'emploi. L'intervention du CEP est aussi une manière de garantir que le projet est le fruit d'un consentement libre et éclairé du salarié.

e) Instruction, validation et financement du dossier du salarié

Le dossier du salarié, une fois complet, est instruit par l'une des 17 associations Transition Pro³ régionales (ATPRO) qui seront chargées de le valider.

Pour être valide, le dossier devra répondre à quelques critères : **la formation envisagée devra avoir pour objectif l'obtention d'un titre, d'un diplôme, d'un CQP, d'un bloc de compétence**. Elle devra viser un métier dit porteur et ne pas excéder 24 mois.

Une fois validés, les parcours de transitions collectives sont pris en charge financièrement par les ATPRO (en tout ou en partie) via des fonds dédiés dans le cadre du plan de relance. **Ce financement ne vient ni puiser dans les crédits du CPF de transition professionnelle, ni dans le CPF du salarié.**

Le niveau de prise en charge dépend de la taille de l'entreprise du salarié :

- 100 % du coût du projet de reconversion (incluant rémunération du salarié et coûts pédagogiques) pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
- 75 % pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés ;
- 40 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Le reste à charge peut être financé par l'entreprise du salarié ou celle qui prévoit de le recruter.

Au total, 500 millions du FNE-formation sont fléchés sur ce nouveau dispositif. Ils seront prélevés sur la somme allouée à ce fonds dans le cadre du plan de relance (un milliard). Selon les calculs de la DGEFP, Transco pourrait concerner 50 000 personnes.

Remarque :

Ce dispositif étant financé par France Relance, un fonds dont la raison d'être est la crise sanitaire, économique et sociale actuelle, **on ne sait pas si l'enveloppe sera renouvelée en 2022.**

³ Les Associations Transitions Pro (ex FONGECIF) sont présentes dans chaque région. Association loi 1901, à but non lucratif, Transitions Pro est le seul organisme habilité à financer les reconversions professionnelles des salariés du privé. Ces Associations Transition pro sont notamment en charge des projets de transition professionnelle (CPF de transition professionnelle)

f) Mise en œuvre et fin du parcours du salarié

Tout au long de la formation, le salarié conserve son statut de salarié. À la fin de la formation, il réintègre son poste de travail d'origine ou un poste équivalent, ou bien il fait le choix de rompre son contrat de travail pour s'orienter vers le métier lié à sa formation. Des plateformes de transitions professionnelles seront déployées sur le territoire, via Pôle Emploi, afin de faciliter la mise en relation des entreprises ayant des salariés à reconverter et des entreprises ayant des besoins de recrutement.

Remarque :

Les conditions de sortie du dispositif et d'entrée dans le nouvel emploi (salaire, ancienneté, garanties collectives) **ne sont pas garanties** dans le dispositif proposé. On peut notamment s'interroger sur les possibilités de pression de la part de l'employeur initial dans le cas d'un salarié qui réintégrerait son entreprise d'origine à l'issue du parcours de formation. Ne risque-t-il pas de subir quelques pressions de la part de son employeur afin qu'il quitte l'entreprise ?

3. Quels territoires concernés ?

Lancé à l'issue de la deuxième conférence du dialogue social fin octobre 2020, l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) avait pour but d'identifier les territoires pilotes pour le déploiement du dispositif Transitions Collectives. Avec **environ 100 projets structurés** sur un temps très court, cet AMI s'est avéré être un succès et témoigne a priori de l'utilité de "Transco" dans le contexte actuel.

Retour en chiffres :

- Au total 98 projets reçus
 - o 9 projets d'envergure nationale ou interrégionale
 - o 15 projets en Auvergne-Rhône-Alpes
 - o 5 projets en Bourgogne-Franche-Comté
 - o 5 projets en Bretagne
 - o 3 projets en Centre-Val de Loire
 - o 6 projets dans le Grand Est
 - o 4 projets dans les Hauts-de-France
 - o 8 projets en Île-de-France
 - o 8 projets en Nouvelle-Aquitaine
 - o 5 projets en Normandie
 - o 6 projets en Occitanie
 - o 6 projets en Provence-Alpes-Côte d'Azur
 - o 2 projets en Pays de la Loire
 - o 2 projets dans les Outre-mer
 - o 14 projets nécessitant une étude plus approfondie avant d'être intégrés à cette synthèse

- Parmi lesquels :
 - o 46 projets ciblés sur les « Territoires d'industrie »

Remarque :

Il s'avère que les projets reçus dans le cadre de cet AMI (https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/220120mtei_transitions_collectives_synthese_ami.pdf) sont souvent portés par le Medef ou des fédérations patronales qui disposent en effet des structures territoriales et des compétences adéquates à la gestion de ce type de projet. Pour autant, ce constat, additionné au fait que ce dispositif est ouvert aux plus grandes entreprises, appelle à une certaine vigilance de la part des organisations syndicales et des représentants du personnel : **le risque pourrait être celui d'un effet d'aubaine** pour certaines entreprises susceptibles de voir dans Transco une possibilité de se dédouaner de certaines de leurs obligations envers leurs salariés, que ce soit en matière de formation professionnelle, de reclassement ou de licenciement économique.

4. Conclusions

Transco apparaît comme un levier utile pour les salariés et les entreprises dans le contexte de crise sanitaire, économique et sociale que traverse notre pays depuis un an et alors que beaucoup de filières connaissent ou vont connaître des restructurations avec des risques importants de chômage. Il est en outre susceptible de mieux sécuriser les salariés dans le cadre des mutations écologiques et numériques qui sont appelées à modifier durablement le monde du travail.

Pour autant, le déploiement de ce dispositif est à surveiller de près du fait des enjeux humains, mais également financiers qu'il sous-tend. **Encore loin de constituer une véritable sécurité sociale professionnelle** que certaines organisations syndicales et politiques appellent de leurs vœux, il nécessitera une forte implication des partenaires sociaux, à tous les échelons, pour garantir un déploiement réellement en phase avec les objectifs qui lui sont donnés, et le maintien pour les salariés concernés de conditions d'emplois pérennes, et d'un "sac à dos social" de bon niveau.



Pour tout savoir sur le droit à la formation des représentants du personnel

3E Formation, Alexandra Lekkakos – alekkakos@3econsultants.fr

En ce début d'année, les élus des CSE sont souvent consultés sur le plan de formation de leur entreprise. Il est important aussi de réfléchir au plan de formation des élus du CSE après une année 2020 qui a bien souvent été blanche sur ce plan du fait de la crise sanitaire.

Pour vous guider dans vos réflexions, nous avons interrogé Alexandra Lekkakos, responsable de la formation du groupe 3E, afin qu'elle nous rappelle les droits des élus en la matière et les démarches à entreprendre.



Les CSE se sont mis en place récemment.

Quelles sont les formations auxquelles les élus ont droit en début de mandat ?

Selon la taille de l'entreprise, deux catégories de formations doivent obligatoirement être dispensées aux membres du CSE :

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient de la **formation économique et financière** (art L. 2315-63 CT). Celle-ci a pour objectif de les sensibiliser au fonctionnement du CSE et de les initier notamment à l'analyse des comptes de l'entreprise au moyen d'un module juridique et d'un module financier. Il est également possible d'y intégrer un module sur la politique sociale, qui fait désormais l'objet d'une consultation récurrente. La durée de cette formation ne peut excéder 5 jours et le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel par l'employeur.

Quant aux suppléants, peuvent-ils suivre la formation économique et financière ?

Si l'article L. 2315-6 du Code du travail définit une obligation pour l'employeur destinée aux titulaires, les suppléants ne sont pas pour autant exclus de la formation comme le pensent de nombreux élus et surtout les employeurs.

Le premier réflexe est de vérifier si des dispositions ont été négociées dans l'accord de mise en place du CSE ou dans l'accord sur le dialogue social.

Si rien n'a été négocié concernant la formation des suppléants, ces derniers pourront se former :

- en utilisant une journée de congés ou de RTT,
- autre possibilité, que le CSE rembourse avec son budget de fonctionnement à l'entreprise le salaire équivalent au temps de formation du suppléant (salaire et cotisations)

La seconde formation à laquelle ont droit les membres du CSE concerne **la formation santé sécurité et conditions de travail**. Ce droit s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Même en présence d'une commission santé, sécurité et conditions de travail, **tous les membres**, qu'ils soient titulaires ou suppléants, ainsi que le référent "harcèlement sexuel et agissements sexistes" bénéficient de cette formation nécessaire à l'exercice de leurs missions (art L. 2315-18 CT).

La durée de la formation varie en fonction de la taille de l'entreprise.

- elle est de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
- de 5 jours dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Cette formation leur permet d'acquérir un certain nombre de compétences et notamment :

- développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Pouvez-vous nous rappeler ce que l'employeur doit prendre en charge : les coûts pédagogiques, les frais de déplacement, les salaires ?

Les modalités de financement des formations des membres varient selon le type de formation dispensée.

S'agissant **de la formation économique et financière**, le financement de la formation, sauf disposition plus favorable, est pris en charge par le budget de fonctionnement du CSE (art L. 2314-63).

Les frais de formation économique doivent être déduits du budget de fonctionnement du CSE.

Ce budget est alimenté par une subvention de fonctionnement versée annuellement par l'employeur, dont le montant varie selon l'effectif de l'entreprise :

- Entre 50 et 2 000 salariés : 0,20% de la masse salariale brute ;
- 2 000 salariés et plus : 0,22% de la masse salariale brute.

S'agissant **de la formation santé sécurité et conditions de travail**, la charge financière de la formation (frais de déplacement, frais de séjour et frais relatifs à la rémunération des organismes de formation) incombe à l'employeur dans une certaine limite.

- **Frais de déplacement** : l'employeur prend en charge les frais de déplacement à hauteur du tarif d'un billet de train de 2^{ème} classe permettant d'effectuer le trajet directement jusqu'au lieu de dispense de la formation.
- **Frais de séjour** : sont pris en charge à hauteur du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires (article R2315-20).
- **Frais relatifs à la rémunération des organismes de formation** : l'employeur prend en charge la rémunération des formateurs à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de 36 fois le montant horaire du salaire de croissance (SMIC). En 2020, cela équivalait à 361,08 € par jour et par stagiaire.

Bien évidemment, le CSE peut sur son budget de fonctionnement, compléter ces dépenses notamment celle concernant les frais de séjours.

Je tiens par ailleurs à rappeler que **chaque membre du CSE a le choix de l'organisme de formation agréé auprès duquel il souhaite suivre sa formation**, qu'il s'agisse de formation économique ou de la formation santé sécurité et conditions de travail des élus du CSE.

Quelles sont les démarches à remplir pour un départ en formation ?



Au moins 30 jours avant le début de la formation, chaque membre du CSE est tenu d'adresser une demande de formation à l'employeur faisant mention d'un certain nombre d'informations :

- Date du congé pour formation,
- Durée du congé pour formation,
- Informations relatives à l'organisme de formation,
- Tarif de la formation.

Le congé de formation étant un droit, il peut être considéré comme accepté par l'élu à défaut de réponse de l'employeur. **Celui-ci a 8 jours pour refuser par écrit** à compter de la réception de la demande. Il faut savoir que l'employeur peut refuser la demande de formation à un membre du CSE, s'il estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences sur la marche de l'entreprise. La formation pourra alors être reportée dans la limite de 6 mois.

Quelles formations recommandez-vous dans ce contexte de crise sanitaire ?

Indépendamment du contexte de crise sanitaire, j'aurais tendance à dire qu'il ne faut pas négliger la formation sous prétexte que l'on a déjà eu des mandats dans le passé en tant que membre du CE ou du CHSCT. La formation est non seulement un droit mais également un devoir vis-à-vis des salariés qui ont voté pour les élus.

Si un élu veut se faire respecter par la direction et peser de tout son poids lors des réunions, il faut qu'il sache où trouver l'information, comment l'analyser afin d'argumenter pour être force de proposition et savoir communiquer auprès des salariés.

Tout cela passe par la formation bien évidemment. On ne cesse de constater lors des formations que les dispositions résultant de la loi Rebsamen sur les délais de consultations par exemple ou sur les consultations, que celles-ci soient récurrentes ou ponctuelles, ne sont pas encore maîtrisées par les élus.

Quant aux formations que je recommande, je répondrai à votre question en deux temps.

Tout d'abord, outre le fait que les élus doivent se saisir des formations de début de mandat, le contexte actuel ne doit pas occulter que la vie en entreprise continue. Il est donc important de suivre des formations sur les questions d'actualité, notamment sur les salaires ou l'égalité professionnelle femme/ homme et les négociations associées.

Au-delà, je dirais que dans le contexte de crise sanitaire que nous connaissons, il est primordial pour les IRP de se former sur les aspects de santé sécurité et conditions de travail qui sont bouleversés par cette situation, ainsi que sur la manière dont peuvent être appréhendées en amont d'éventuelles difficultés des entreprises. Je m'explique : il ne faut pas attendre que la direction annonce une réorganisation par exemple pour se former sur les dispositifs afférents, au risque qu'il soit trop tard.

C'est pourquoi, outre les formations déjà citées, je recommanderais notamment les sessions sur le télétravail, les risques psychosociaux, les inaptitudes au travail et enfin sur les dispositifs liés aux restructurations.

Brèves

- La fiche de l'URSSAF sur les **frais relatifs au télétravail** a évolué fin janvier 2021. Pour rappel, lorsque le salarié en situation de télétravail engage des frais, l'allocation forfaitaire versée par l'employeur est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine, 20 € par mois pour un salarié effectuant deux jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour trois jours par semaine, etc.

La nouveauté réside dans le fait **que si l'allocation forfaitaire est prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou un accord de groupe, elle est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des montants prévus par accord collectif**, dès lors que l'allocation est attribuée en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés.

Lorsque le montant versé par l'employeur dépasse ces limites, l'exonération de charges sociales pourra être admise à condition de justifier de la réalité des dépenses professionnelles supportées par le salarié.

- Les orientations en matière de **télétravail** sont rappelées par la Direction Générale du Travail dans une **instruction du 3 février 2021 à destination des inspections du travail**. Cette note prévoit une **mobilisation renforcée du système d'inspection du travail dans le contrôle du respect des règles sanitaires**, en particulier en matière de télétravail, par la reprise de contact avec les entreprises les plus importantes, afin de s'assurer que les recommandations du protocole national sont bien respectées. Cette démarche doit être élargie à d'autres entreprises : sociétés de plus de 250 salariés ou secteurs où le télétravail est plus particulièrement applicable (cabinets d'avocat, d'architecture, fonctions support du secteur bancaire, etc.).

Par ailleurs, " la vérification des mesures prises pour lutter contre le risque de contamination et de la mise en œuvre du télétravail pour toutes les tâches "télétravaillables" sera systématique lors de tout contrôle" et s'appuiera en premier lieu sur **les conditions d'information et de consultation du CSE lorsqu'il existe**. A-t-il bien été "associé non seulement à la définition des tâches télétravaillables mais également aux modalités pratiques de mise en œuvre du télétravail" ?

En outre, il est demandé aux inspections du travail de **veiller aux conditions de travail des salariés dont les tâches ne peuvent pas être totalement télétravaillées** avec une vigilance particulière sur les secteurs du BTP et le travail saisonnier dans les exploitations agricoles, les commerces de détail, le secteur médico-social, les plateformes logistiques et les abattoirs.

- Un décret du 13 février 2021 aménage, jusqu'à l'expiration d'un délai de six mois suivant la cessation de l'état d'urgence sanitaire, les **conditions de restauration**, lorsque la configuration du local de restauration ou de l'emplacement normalement dédié à la restauration ne permet pas de garantir le respect des règles de distanciation physique définies dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19. Dans les établissements de plus de 50 salariés, l'employeur peut prévoir un ou plusieurs autres emplacements qui peuvent le cas échéant être situés, par dérogation à l'article R. 4228-19 du Code du travail, à l'intérieur des locaux affectés au travail. Ces emplacements doivent permettre aux salariés de se restaurer dans des conditions, s'agissant en particulier de l'aménagement des lieux et de l'hygiène, préservant leur santé et leur sécurité. Ils ne peuvent être situés dans des locaux dont l'activité comporte l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux.
- Dans un arrêt de fin janvier 2021, la chambre sociale de la Cour de Cassation rappelle **que le temps de trajet des Institutions Représentatives du Personnel peut donner lieu au paiement d'heures supplémentaires**. En effet, *"les heures de délégation des délégués syndicaux, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. Il en résulte que ceux-ci ne devant subir aucune perte de rémunération en raison de l'exercice de leur mandat, le temps de trajet, pris en dehors de l'horaire normal de travail et effectué en exécution des fonctions représentatives, doit être rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail et doit être pris en compte pour déterminer l'existence, le cas échéant, d'heures supplémentaires donnant lieu à majorations"*.
https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/arrets_publices_2986/chambre_sociale_3168/2021_9997/janvier_9998/123_27_46391.html

Conseils de lecture

- Alors que le gouvernement demande aux entreprises de renforcer le recours effectif au télétravail dans le cadre des mesures annoncées pour tenter d'éviter un troisième confinement, **le Comptoir de la nouvelle entreprise de Malakoff Humanis publie les résultats de son Baromètre Télétravail 2021**. Près d'un an après le début de la crise Covid-19, durant laquelle le nombre de télétravailleurs a atteint 41% des salariés, on observe un "retour à la normale" avec 31% des salariés en télétravail en décembre 2020. Ils étaient 30% en novembre 2019 selon l'avant-dernière édition de ce baromètre annuel. Cependant, le nombre de jours télétravaillés continue d'être élevé avec 3,6 jours par semaine en moyenne (contre 1,6 jour fin 2019), et 45% des salariés en télétravail le pratiquent encore à 100%.

<https://newsroom.malakoffhumanis.com/assets/barometre-annuel-teletravail-malakoff-humanis-2021-a76c-63a59.html?lang=fr>

- **L'Index Égalité Professionnelle : occasion manquée ou outil prometteur ?**
Une analyse du Think tank Terra Nova publiée en janvier 2021

https://tnova.fr/system/contents/files/000/002/297/original/Terra-Nova_Index-egalite_professionnelle-occasion-manquee-ou-outil-prometteur_210121.pdf?1611171873

Le travail a de l'avenir, construisons-le !

