

DÉCODAGE

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

NUMÉRO 15

FÉVRIER 2022



LE PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL : NE NÉGLIGEZ PAS SON ÉLABORATION !

LE TITRE "MOBILITÉ" VIENT "SIMPLIFIER" LE FORFAIT MOBILITÉ DURABLE



**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

Sous couvert d'améliorer la qualité du dialogue social, les ordonnances Macron de septembre 2017 ont abouti à l'effet inverse, accentué par la crise sanitaire que nous traversons depuis deux ans. Un prochain cycle électoral s'ouvre en 2022 et c'est l'occasion de vous présenter dans ce numéro les principaux points à retenir sur le protocole d'accord préélectoral, qui est un des documents essentiels lors du renouvellement du CSE.

Vous y trouverez aussi un point d'actualité sur le titre "mobilité" qui vient "simplifier" le forfait mobilité durable préexistant à partir du 1^{er} janvier 2022.

Nous finissons ce numéro par des brèves très fournies et nos conseils de lecture.

Bonne lecture !



Marie-Laure BILLOTTE
Communication et veille
juridique et sociale
mlbillotte@groupe3e.fr



Constructeurs d'alternatives

Décodage n°15

Février 2022

SOMMAIRE

Le protocole d'accord préélectoral :
ne négligez pas son élaboration ! 2

Le titre "mobilité" vient "simplifier" le forfait
mobilité durable..... 10

Brèves 13

Conseils de lecture 15

Repères

SMIC horaire	10.57 € brut depuis le 1 ^{er} janvier 2022
Plafond mensuel de la sécurité sociale	3 428 € en 2022 (inchangé)
Exonération bons cadeaux	171 € en 2022 (250 € exceptionnellement en 2021)
Indice des prix à la consommation	+ 2.9 % sur un an fin janvier 2022 (source : INSEE)



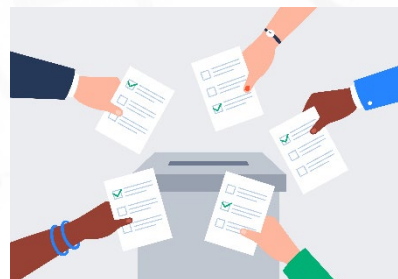
Le protocole d'accord préélectoral : ne négligez pas son élaboration !

3E Développement, Keshia AFARI – kafari@groupe3e.fr

L'actualité de la chambre sociale de la Cour de cassation nous invite à revenir sur les points qui doivent retenir l'attention au moment de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral.

Le protocole d'accord préélectoral est un des documents essentiels lors du renouvellement du CSE. Tout comme l'accord de fonctionnement du CSE, le protocole préélectoral caractérise l'importance que peuvent avoir les organisations syndicales dans la construction du CSE.

Le protocole d'accord préélectoral a pour objet d'organiser les élections professionnelles et la composition du CSE. Les dispositions du Code du travail relatives aux élections des représentants du personnel prévoient la nécessité d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales sur un certain nombre de points.



Le protocole d'accord préélectoral doit être négocié habilement afin d'éviter tout litige par la suite et favoriser la mise en place sereine du CSE. En effet, en cas d'échec des négociations ou si aucun syndicat habilité ne se présente à la négociation, les représentants du personnel n'ont plus la main sur la mise en place des élections professionnelles et la construction du CSE. Il appartient alors à l'employeur de déterminer unilatéralement les modalités d'organisation et de déroulement du scrutin. Toutefois, le juge peut être saisi afin de fixer ces modalités.

La négociation du protocole d'accord préélectoral

L'employeur doit initier l'organisation des élections professionnelles. Dès lors que les conditions de mise en place sont réunies¹ et que l'instance doit être renouvelée, l'employeur doit inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux élections professionnelles² :

- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné (syndicats implantés mais ne remplissant pas toutes les conditions pour être représentatifs) ;

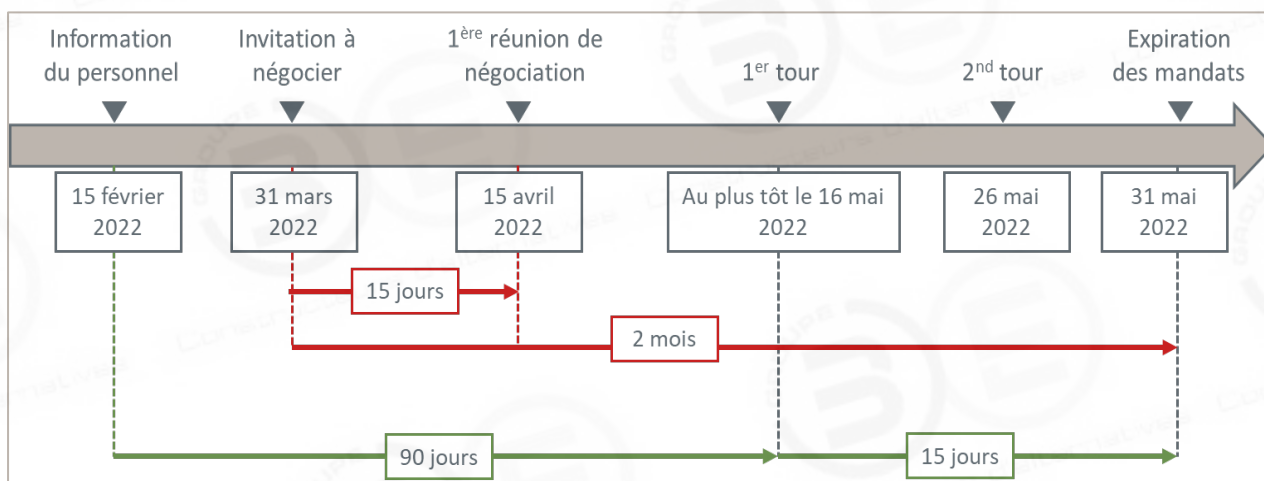
¹ Franchissement du seuil d'effectifs de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs (art. L. 2311-2 du Code du travail)

² Art. L 2314-5 du Code du travail

- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement (syndicats représentatifs) ;
- les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (syndicats affiliés).

En cas de renouvellement de l'instance, l'employeur doit informer les syndicats implantés par tout moyen et les syndicats représentatifs, les syndicats ayant constitué une section syndicale et les syndicats affiliés par courrier³. Cette information doit s'effectuer **2 mois avant l'expiration des mandats des élus en exercice ou au plus tard 15 jours avant la tenue de la première réunion de négociation.**

Exemple de calendrier



Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, l'employeur invite les organisations syndicales susvisées, à la négociation du protocole d'accord préélectoral, à la condition qu'au moins un salarié se soit porté candidat aux élections dans un délai de 30 jours à compter de l'information faite au personnel par l'employeur de l'organisation des élections professionnelles⁴. Cela signifie qu'en cas de carence de candidature dans un délai de 30 jours à compter de l'information des salariés de la tenue des élections professionnelles, l'employeur n'est pas obligé d'inviter les syndicats à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Par ailleurs, l'employeur est tenu d'informer les salariés de l'organisation des élections par tout moyen⁵. Le document diffusé précise alors la date envisagée pour le premier tour, qui doit se tenir, au plus tard, 90 jours suivant la diffusion de l'information.

³ Art. L. 2314-5 du Code du travail

⁴ Art. L. 2314-5 du Code du travail

⁵ Art. L. 2314-4 du Code du travail

Concernant l'invitation, des syndicats ayant constitué une section syndicale, à la négociation du protocole d'accord préélectoral, la chambre sociale de la Cour de cassation a récemment apporté des précisions dans un **arrêt du 8 décembre 2021**⁶.

Dans cette affaire, aucune organisation ne s'est présentée à la négociation, l'employeur a donc organisé seul le scrutin. Un syndicat saisit le tribunal judiciaire et demande l'annulation des élections car il estime que l'employeur a manqué à son obligation consistant à inviter à la négociation les syndicats ayant constitué une section syndicale. Il demande également à être convoqué à la négociation d'un nouveau protocole.

Pour être valablement constituée, une section syndicale doit compter au moins 2 adhérents⁷. L'employeur n'a pas invité ce syndicat car il estimait que la section syndicale n'existait plus puisqu'elle ne comportait plus d'adhérents.

Pour la Cour de cassation, **une contestation relative à l'existence d'une section syndicale peut être soulevée à l'occasion d'un litige relatif à l'invitation des organisations syndicales à la négociation du protocole d'accord préélectoral**. L'employeur n'a pas à faire constater devant le juge la perte d'existence de la section syndicale avant l'organisation des élections.

Il appartient alors au syndicat de justifier que la section syndicale qu'il a constituée comporte au moins 2 adhérents à la date de l'invitation à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

De plus, l'employeur se doit de mener les négociations du protocole d'accord préélectoral de manière loyale, notamment en mettant à disposition des organisations syndicales participant à la négociation les éléments d'information indispensables à celle-ci⁸ (ex : éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité de la liste électorale

au cours de la négociation préélectorale : registre unique du personnel et les déclarations sociales des années concernées dans des conditions permettant l'exercice effectif de leur consultation, copies ou extraits desdits documents, expurgés des éléments confidentiels touchant notamment à la rémunération des salariés ; informations nécessaires à un contrôle réel de la répartition du personnel et des sièges dans les collèges : données nominatives sur les fonctions et la classification des salariés). Le manquement à l'obligation de négociation loyale constitue une cause de nullité de l'accord, même s'il a été conclu aux conditions de majorité requises.

Contenu du protocole d'accord préélectoral

Les clauses de l'accord préélectoral doivent respecter l'ordre public et notamment les principes généraux du droit électoral⁹. Par ailleurs, cet accord doit contenir des clauses obligatoires. Les organisations syndicales et l'employeur peuvent également négocier

⁶ Cass. soc., 8 décembre 2021, n° 20-16.696

⁷ Art. L. 2142-1 du Code du travail, Cass. soc., 8 juillet 2009, n° 09-60.011

⁸ Cass. soc., 9 octobre 2019, n° 19-10.780

⁹ Art. L. 2314-28 du Code du travail

des clauses plus favorables, aux salariés ou aux représentants du personnel à élire, que les dispositions légales ou conventionnelles.

- **Clauses prohibées**

L'accord préélectoral ne peut pas contenir de dispositions qui :

- suppriment le collège cadre dès lors que sa constitution est obligatoire^{10 11} ;
- privent les salariés de leurs droits électoraux ;
- dérogent à la règle de représentation équilibrée femmes-hommes pour la constitution des listes de candidats¹² ;
- privent les électeurs de la possibilité de rayer le nom d'un ou plusieurs candidats qui figurent sur les bulletins de vote¹³.

- **Clauses obligatoires**

Le protocole préélectoral doit comporter un certain nombre de dispositions :

- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales¹⁴ ;
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux¹⁵ ;
- si l'instance est un CSE central, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges¹⁶ ;
- la mention de la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral en fonction des effectifs connus lors de la négociation du protocole (représentation équilibrée femmes-homme)¹⁷.

- **Clauses facultatives**

Le protocole préélectoral peut notamment comporter des dispositions relatives à :

- la modification du nombre de sièges ou du volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise¹⁸ ;
- la possibilité d'écarter la limitation de 3 mandats successifs pour les membres élus du CSE dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 à 300 salariés¹⁹ ;
- l'augmentation du nombre de représentants du personnel à élire ;

¹⁰ Art. L. 2314-12 du Code du travail

¹¹ Art. L. 2314-11 du Code du travail : dans les entreprises dont le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés, est au moins égal à 25 alors ces catégories constituent un troisième collège.

¹² Art. L. 2314-30 du Code du travail ; Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 19-10.826

¹³ Art. L. 2314-29 du Code du travail ; Cass. soc., 9 novembre 1983, n° 82-60.635

¹⁴ Art. L. 2314-28 du Code du travail

¹⁵ Art. L. 2314-13 du Code du travail

¹⁶ Art. L. 2316-8 du Code du travail

¹⁷ Art. L. 2314-31 du Code du travail

¹⁸ Art. L. 2314-7 du Code du travail

¹⁹ Art. L. 2314-33 du Code du travail

- l'octroi d'un crédit d'heures aux candidats ;
- la suppression de la condition d'ancienneté pour être électeur et éligible.

Conditions de validité du protocole d'accord préélectoral

La validité du PAP suit des règles différentes selon la nature des dispositions.

• Double majorité

La validité d'un protocole d'accord préélectoral est subordonnée à une condition de double majorité, sauf les dispositions du protocole pour lesquelles une disposition législative contraire existe (cas dans lesquels un accord unanime ou un accord collectif sont nécessaires)²⁰.

La condition de double majorité suppose que :

- le protocole préélectoral doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation ;
- parmi cette majorité d'organisations syndicales, le protocole préélectoral doit être signé par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Le terme de "majorité", se suffisant à lui-même, implique au moins la moitié des voix plus une²¹. Lorsque la majorité est calculée en fonction du nombre de participants, il faut que plus de la moitié des participants à la négociation ait signé l'accord préélectoral. À titre d'exemple, la Cour de cassation a déjà jugé que si deux syndicats négocient et qu'un seul signe le protocole, la condition de majorité n'est pas remplie²². Autre exemple : si 4 organisations syndicales participent à la négociation du protocole, la condition de majorité est remplie si 3 organisations le signent.

Cela signifie que pour qu'un protocole d'accord préélectoral soit valide, d'une part, la majorité des syndicats ayant participé à sa négociation doivent le signer.

D'autre part, parmi cette majorité de syndicats, doivent compter les syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

²⁰ Art. L. 2314-6 du Code du travail

²¹ Cass. soc., 15 nov. 2017, n° 16-21.903

²² Cass. soc., 15 nov. 2017, n° 16-21.903

Exemples de dispositions nécessitant la double majorité :

- les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales²³ ;
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel²⁴ ;
- la répartition du personnel dans les collèges électoraux²⁵ ;
- si l'instance est un CSE central, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges²⁶ ;
- la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés²⁷ ;
- la répartition des sièges dans les entreprises de travail temporaire²⁸ ;
- la possibilité d'écarter la limitation de 3 mandats successifs pour les membres élus du CSE dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est compris entre 50 à 300 salariés²⁹ ;
- la modification du nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise³⁰.

- **Accord unanime**

Un accord unanime suppose qu'il soit signé par l'employeur et l'ensemble des syndicats représentatifs.

Dispositions nécessitant l'unanimité :

- la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux³¹ ;
- l'organisation du scrutin en dehors du temps de travail³².

- **Accord collectif**

Certaines dispositions doivent être négociées dans un accord collectif de droit commun.

Dispositions nécessitant un accord collectif :

- la réduction de la durée du mandat des membres du CSE entre 2 et 4 ans³³ ;
- la mise en place de l'élection par vote électronique (elle peut également être mise en place par décision unilatérale de l'employeur)³⁴.

²³ Art. L. 2314-28 du Code du travail

²⁴ Art. L. 2314-13 du Code du travail

²⁵ Art. L. 2314-13 du Code du travail

²⁶ Art. L. 2316-8 du Code du travail

²⁷ Art. L. 2314-15 du Code du travail

²⁸ Art. L. 2314-16 du Code du travail

²⁹ Art. L. 2314-33 du Code du travail

³⁰ Art. L. 2314-7 du Code du travail

³¹ Art. L. 2314-12 du Code du travail

³² Art. L. 2314-27 du Code du travail

³³ Art. L. 2314-34 du Code du travail

³⁴ Art. L. 2314-26 du Code du travail

Durée de validité d'un protocole d'accord préélectoral

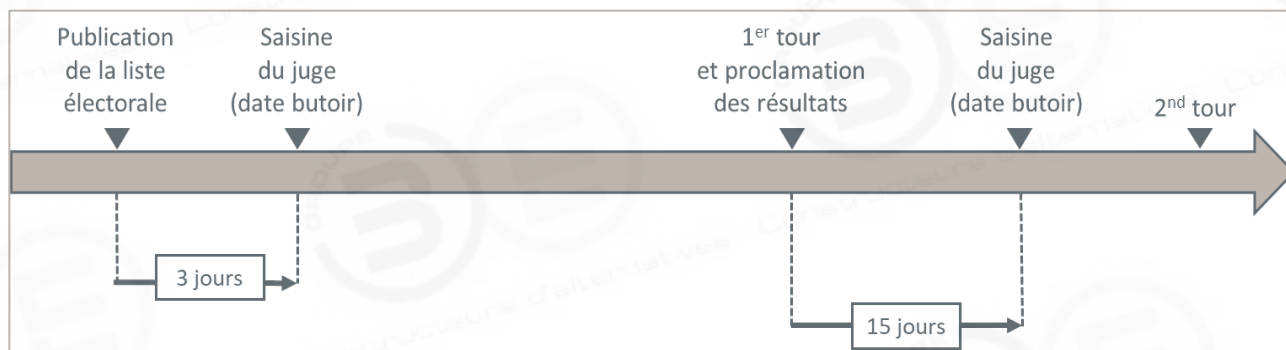
Le protocole d'accord préélectoral n'est valable que pour les élections pour lesquelles il a été conclu, sauf tacite reconduction³⁵. En cas de tacite reconduction, l'employeur et les syndicats doivent tout de même fixer les modalités pratiques du vote (lieu, date, heure, etc.).

Le protocole préélectoral peut également prévoir sa dénonciation par les parties signataires de l'accord. Les règles applicables à la dénonciation d'un accord collectif de droit commun³⁶ ne s'appliquent pas au protocole préélectoral³⁷. Ainsi, la dénonciation du protocole n'a pas à avoir de forme particulière. L'accord peut être dénoncé par lettre³⁸ ou en saisissant le juge³⁹ par exemple. De plus, dès sa dénonciation, le protocole cesse de faire effet⁴⁰.

Contestation

Toute personne physique ou morale qui y a un intérêt peut contester l'électorat et la régularité du déroulement des opérations électorales, devant le tribunal judiciaire⁴¹. Ainsi, les personnes pouvant contester les élections professionnelles sont l'employeur, les organisations syndicales et les salariés de l'entreprise (candidats et électeurs).

Lorsque la contestation porte sur l'électorat, le juge doit être saisi dans les 3 jours suivant la publication de la liste électorale⁴². Lorsqu'elle porte sur la régularité des opérations électorales, le juge doit être saisi dans les 15 jours suivant l'élection.



Les dispositions du protocole préélectoral s'imposent à ses signataires. La partie qui a signé un accord électoral n'est pas recevable à en contester l'application⁴³. Par ailleurs, un syndicat ne peut remettre en cause un protocole préélectoral après l'avoir signé sans réserve⁴⁴.

³⁵ Cass. soc., 21 mai 2003, n° 01-60.742

³⁶ Art. L. 2261-9 du Code du travail

³⁷ Cass. soc., 21 mars 1995, n° 94-60.221

³⁸ Cass. soc., 22 juill. 1975, n° 75-60.103

³⁹ Cass. soc., 22 février 1996, n° 95-60.566

⁴⁰ Cass. soc., 21 mars 1995, n° 94-60.221

⁴¹ Art. L. 2314-32 du Code du travail

⁴² Art. R. 2314-24 du Code du travail

⁴³ Cass. soc., 10 juin 1997, n° 96-60.118

⁴⁴ Cass. soc., 2 juillet 2014, n° 13-27.939

Un syndicat non signataire de l'accord préélectoral n'est pas réputé y avoir adhéré, et garde donc le droit de le contester même s'il présente des candidats aux élections, à condition de formuler ses réserves sur cet accord lors du dépôt de sa liste de candidats⁴⁵.

Si le syndicat non signataire ne formule pas de réserves, il est réputé avoir tacitement accepté les dispositions du protocole.

La Cour de cassation apporte des précisions dans un arrêt récent en date du 24 novembre 2021. Un syndicat, qui, soit a été signataire du protocole préélectoral, soit a présenté des candidats sans émettre de réserves, ne saurait, après proclamation des résultats des élections professionnelles, contester la validité du protocole d'accord préélectoral et demander l'annulation des élections, quand bien même invoquerait-il une méconnaissance par le protocole préélectoral de règles d'ordre public⁴⁶.

De même, lorsque l'employeur ne respecte pas son obligation de mener les négociations du protocole loyalement, seul un syndicat n'ayant pas signé le protocole et ayant émis des réserves expresses avant de présenter des candidats peut contester judiciairement (avant le premier tour des élections ou postérieurement) le protocole⁴⁷. Ce manquement de l'employeur constitue alors une cause de nullité du protocole préélectoral, même si le protocole a été signé aux conditions de validité requises.

Cela signifie que, quel que soit le motif de contestation, un syndicat qui souhaite contester judiciairement un protocole d'accord préélectoral :

- ne doit pas être signataire du protocole ;
- s'il n'est pas signataire et qu'il a présenté des candidats, il doit avoir préalablement émis des réserves expresses sur ce protocole (en pratique, ces réserves sont mentionnées sur la liste de candidats) ;
- s'il est signataire, il doit avoir émis des réserves expresses sur ce protocole au plus tard lors du dépôt de ses listes de candidats.

N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez une assistance ou une formation sur le sujet.

⁴⁵ Cass. soc., 19 septembre 2007, n° 06-60.222

⁴⁶ Cass. soc., 24 novembre 2021, n° 20-20.962

⁴⁷ Cass. soc., 9 octobre 2019, n° 19-10.780



Le titre "mobilité" vient "simplifier" le forfait mobilité durable

3E Études et Formations, Sandra MARCOLÉ – smarcole@3econsultants.fr

S'inspirant du titre-restaurant, le titre-mobilité entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022 (décret n° 2021-1663 du 16/12/2021). Délivré par l'entreprise sous forme dématérialisée et prépayée, il permet au salarié de payer certains frais liés à ses déplacements entre son domicile et son lieu de travail – lorsqu'ils sont pris en charge – et propose une alternative au paiement mensuel sur le bulletin de salaire (le montant de la prise en charge doit clairement apparaître sur la fiche de paie dans ce dernier cas).

Le titre-mobilité a été prévu dans le cadre de la mise en œuvre du "**forfait mobilités durables**" (**FMD**) instauré par la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) du 24 décembre 2019.

Le FMD est venu remplacer deux dispositifs existants, l'indemnité kilométrique vélo et l'indemnité forfaitaire covoiturage en usage depuis 2016, et s'applique aux salariés du privé comme aux agents du secteur public depuis 2020.

- décret n°2020-541 du 9 mai 2020 pour le secteur privé
- décret n°2020-543 du 9 mai 2020 pour la fonction publique d'État
- décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 pour la fonction publique territoriale
- décret n°2020-1554 du 9 décembre 2020 pour la fonction publique hospitalière



À titre de rappel, la Loi d'Orientation des Mobilités impose aux entreprises soumises aux **négociations annuelles obligatoires** (NAO) d'inclure le sujet de la **mobilité durable** dans les négociations (dans le volet EP/QVT : égalité professionnelle hommes-femmes / qualité de vie au travail) afin de trouver des solutions pour rendre les déplacements des salariés plus écologiques. La négociation porte notamment sur les **mesures** permettant aux entreprises de soutenir financièrement leurs salariés dans leurs déplacements quotidiens avec le "forfait mobilités durables" (FMD), mesure phare de la loi LOM. L'employeur dispose ainsi d'une palette de moyens dans laquelle il peut puiser pour indemniser les salariés qui utilisent un moyen de transport alternatif à la voiture individuelle entre leur lieu de résidence habituelle et leur travail.

Quels sont les moyens de transport éligibles ?

Dans le secteur privé :

- Vélo avec ou sans assistance électrique (personnel et en location) ;
- Covoiturage (conducteur ou passager) ;
- Engins de déplacement personnels, cyclomoteurs et motocyclettes en location ou en libre-service (comme les scooters et trottinettes électriques en free floating) ;
- Autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes ;
- Transports en commun (hors abonnement) ;
- Et depuis le 1^{er} janvier 2022 les engins de déplacement motorisés des particuliers (trottinettes, mono-roues, gyropodes, skateboard, hoverboard...).

Pour les engins motorisés, le moteur ou l'assistance doivent être non-thermiques.

Dans la fonction publique, le FMD ne concerne que :

- Le covoiturage (passager comme conducteur) ;
- Le vélo personnel avec ou sans assistance électrique.

Pour y prétendre, les agents doivent pouvoir justifier d'au moins 100 jours d'utilisation du vélo ou du covoiturage sur une année (modulés selon la quotité de temps de travail de l'agent).



Quelles sont les modalités de mise en place ?

Pour les salariés du privé, si la négociation n'aboutit pas à la conclusion d'un accord, l'entreprise sera tenue d'élaborer un plan de mobilité sur ses différents sites. Ce plan "unilatéral" peut inclure les mêmes éléments que ceux susceptibles d'être négociés dans l'accord sur la mobilité des salariés. Il peut, également, comprendre des mesures portant sur l'organisation du travail, le télétravail et la flexibilité des horaires, la logistique et les livraisons de marchandises (Code des transports, art. L. 1214-8-2, I).

Si un employeur décide de mettre en place ce dispositif par décision unilatérale, le bénéfice du FMD doit profiter uniformément à l'ensemble des salariés remplissant les conditions d'accès au forfait.

Dans le secteur public, l'État-employeur, dans un souci de favoriser le vélo et le covoiturage, a déjà mis en place le FMD pour tous ses agents.

Pour quel montant ?

Dans le privé, c'est l'employeur qui fixe librement le montant du forfait qu'il accorde par salarié et par an : de 0 à 500 € – jusqu'à 600 € si le salarié bénéficie en parallèle d'une prise en charge d'un abonnement de transport en commun (montants augmentés par la Loi n° 2021-1104 du 22 août 2021, Loi Climat et résilience). Dans ces limites, l'employeur est exonéré de charges sociales et le salarié de cotisations sociales et d'impôts sur le revenu.

Dans le secteur public, ce plafond est fixé à 200 € par an et par agent.

Si l'État a souhaité simplifier la mise en place du FMD, le dispositif n'en demeure pas moins complexe...

Pour résumer :

- 1) La mobilité durable fait partie des thématiques des NAO depuis le 1^{er} janvier 2020
- 2) Une des modalités possibles : la mise en place du forfait mobilité durable (FMD) = versement d'une indemnité aux salariés utilisant des moyens de transport plus respectueux de l'environnement pour leurs trajets domicile-travail. L'employeur est libre de choisir les mobilités douces éligibles dans la liste prédéfinie ci-dessus ainsi que son montant sous réserve du respect du plafond.
- 3) Soit par accord, soit par décision unilatérale
- 4) La mise en œuvre se fait soit sous forme de forfait mensuel sur le bulletin de salaire, soit sous la forme d'un titre mobilité, carte prépayée remise par l'employeur

Si la loi LOM a le mérite d'impliquer directement les entreprises quant aux changements nécessaires vers des pratiques plus protectrices de l'environnement, l'arsenal des outils disponibles reste difficile à maîtriser pour les élus du personnel...

Face à cette complexité, nous pouvons vous accompagner dans vos négociations ou à travers nos formations.

- **La distribution de tracts par un syndicat pendant la plage d'horaires variables**

Aux termes de l'article L. 2142-4 du Code du travail, les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Néanmoins, **dès lors qu'une plage d'horaires variables est prévue dans l'accord d'entreprise sur l'organisation et le temps de travail, le délégué syndical peut distribuer des tracts au niveau du portique d'accès au bâtiment, pendant cette plage d'horaires variables.**

Cass. soc., 5 janvier 2022, n° 20-15.005

- **Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail et l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail sont éligibles au CSE**

Il résulte de l'article L. 2314-3 du Code du travail que le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail, assiste avec voix consultative aux réunions du CSE portant sur les attributions du comité en matière de santé, de sécurité ou des conditions de travail, et, le cas échéant, aux réunions de la CSSCT.

Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, ne peuvent exercer un mandat de représentation les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ou exercent au niveau de l'entreprise à l'égard des représentants du personnel les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise.

Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail et l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ne représentent pas l'employeur devant le CSE, dès lors qu'ils interviennent de façon ponctuelle et qu'ils disposent seulement d'une voix consultative.

Par conséquent, en l'absence de délégation de pouvoirs de l'employeur, ils sont éligibles au CSE.

Cass. soc., 19 janvier 2022, n° 19-25.982

- **Représentativité syndicale en cas de modification du périmètre de l'entreprise**

La représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral y compris en cas de modification du périmètre de l'entreprise. Dans cette affaire, l'établissement de Pau avait été absorbé par celui de Bayonne. Un syndicat était représentatif dans l'établissement de Bayonne mais pas dans celui de Pau car il n'y avait pas présenté de candidats lors des dernières élections professionnelles. La Cour de cassation estime qu'il n'était donc pas représentatif au sein de l'établissement de Pau et qu'il ne pouvait pas procéder à la désignation d'un délégué syndical et d'un représentant syndical au CSE auprès de cet établissement, peu important qu'il ait été absorbé par celui de Bayonne.

Cass. soc., 5 janvier 2022, n° 21-13.141

- **Activité partielle**

Les taux majorés de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle de 70 % applicable aux employeurs des entreprises les plus fragilisées par la crise sanitaire sont **prolongés jusqu'au 28 février 2022**.

Décrets n° 2022-77 et n° 2022-78 du 28 janvier 2022

- **Index égalité professionnelle**

Au plus tard le 1^{er} mars 2022, toutes les entreprises de 50 salariés et plus devront avoir calculé et publié sur leur site internet leur Index de l'égalité professionnelle.

Elles devront aussi transmettre leurs résultats aux services du ministère du Travail via le site index-egapro.travail.gouv.fr et à leur CSE.

Pour mémoire, l'Index est calculé sur 100 points, à partir de 4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise. Lorsque la note obtenue est inférieure à 75 points, l'entreprise doit prendre des mesures correctives par accord ou, à défaut, par décision unilatérale, afin de diminuer les écarts dans un délai de 3 ans. Elle doit également fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs et publier ces objectifs ainsi que les mesures de correction adoptées.

L'ensemble de ces éléments doivent être présentés au CSE via la BDES.

Conseils de lecture

- À 1 555 € brut mensuels par mois en 2021, la France se situe en sixième position de l'Union Européenne en matière de salaire minimum selon l'**INSEE**.

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2402214>

- La **Plateforme RSE** a appelé les entreprises à renforcer leur engagement en matière de RSE dans leur stratégie d'après-crise : beaucoup de réponses se trouvent dans le dialogue social et dans la discussion avec les parties prenantes pour une meilleure prise en compte des impacts de leurs activités, en France et à l'étranger, tout au long de leurs chaînes de valeur. La Plateforme RSE partage quelques propositions nées des travaux menés par ses membres depuis 2013 dans ce document : *"Responsabilité sociétale des entreprises : une ambition partagée Propositions des parties prenantes pour les rendez-vous de 2022"*

https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2021-plateforme_rse-rse_une_ambition_partagee-decembre.pdf

- Selon un rapport d'**Oxfam** sur les inégalités mondiales, la fortune des milliardaires dans le monde a plus augmenté en 19 mois de pandémie qu'au cours de la dernière décennie. Depuis la pandémie, le monde compte un nouveau milliardaire toutes les 26 heures, alors que 160 millions de personnes sont tombées dans la pauvreté. En France, de mars 2020 à octobre 2021, la fortune des milliardaires français a augmenté de 86%.

https://www.oxfamfrance.org/wp-content/uploads/2022/01/Rapport_Oxfam_Inegalites_mondiales_Davos_170122.pdf

- Dans un contexte économique marqué par la crise sanitaire du Covid-19, 610 plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) ont été mis en œuvre en 2020 (après 490 en 2019). La **DARES** a réalisé une infographie sur le sujet.

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-dispositifs-publics-accompagnant-les-ruptures-collectives-de-contrat-de-travail-en-2020>

- Une autre infographie vient de paraître, présentant les chiffres-clefs de Mon Compte Formation au 31 décembre 2021.

<https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/mon-compte-formation-417-604-formations-differentes>

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

