

Actualités Sociales

Club ESSentiel

23 septembre 2021



BIENVENUE A TOUS



Le baromètre de l'ESS



Hager KHEZAMI
Directrice de la CRESS





Qui est ou a été inscrit dans un club de sport ou de musique associatif ?

Qui a déjà domicilié ses comptes à la Caisse d'épargne, crédit coopératif, crédit agricole ?

Qui a une mutuelle ?

Qui a déjeuné en payant avec un ticket restaurant ?

Qui a déjà acheté ses produits dans une coopérative ou une AMAP ?

An illustration of Uncle Sam, the personification of the United States, wearing his iconic top hat and holding a scroll. The image is partially obscured by three red diagonal banners.

VOUS

ETES DÉJÀ DE

L'ESS !

Les chiffres de l'Économie Sociale et Solidaire en Hauts-de-France

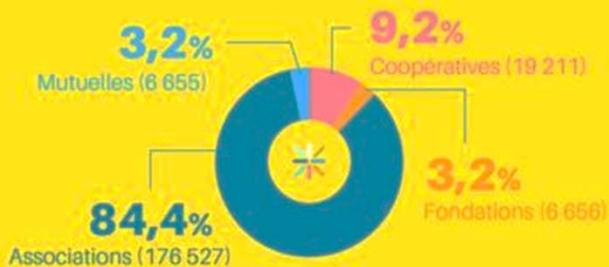


209 049
salarié.e.s



15 758
établissements employeurs

REPARTITION DES EMPLOIS DANS L'ESS



L'ESS, UN EMPLOYEUR MAJEUR EN RÉGION



11,2% des salariés des Hauts-de-France travaillent dans l'ESS, un employeur bien plus important que la filière automobile, classée comme le 1^{er} secteur industriel de la région.

➤ Emplois locaux, et non délocalisables

➤ Place des femmes plus importante

➤ Emplois qui ont du sens et répondent à une utilité sociale

LES CHIFFRES DE L'EMPLOI ESS



2019



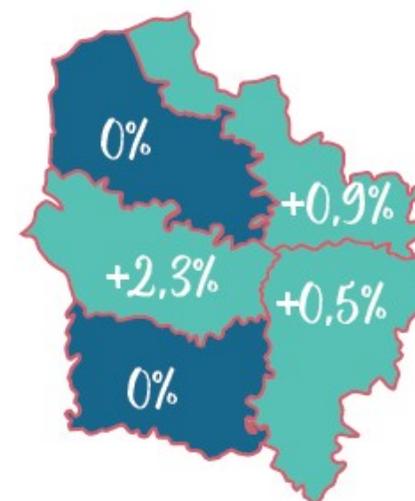
+2%



+0,7%



-1,1%



2020

La dynamique de création d'emplois de 2019 a été percutée par la crise sanitaire. Avec une perte de **3 670 postes** dont 3 340 du secteur associatif entre le 2^e trimestre 2020 par rapport au 2^e trimestre 2019, l'ESS est tout de fois moins impactée que l'ensemble de l'économie privée des Hauts de France.

TAUX D'ÉVOLUTION TRIMESTRIEL DE L'EMPLOI SALARIÉ

secteur privé vs ESS



Avec **15 758** établissements et un effectif de **209 049** salariés, l'ESS représente **11,2 %** de l'emploi dans la Région.

La **CRESS HDF** met en place une **note de conjoncture** tous les ans (données **URSAAF**)



**1^{ER} EMPLOYEUR DANS
L'ACTION SOCIALE**

61% DES EMPLOIS DU
SECTEUR



**2^E EMPLOYEUR DANS LES
SPORTS ET LES LOISIRS**

57% DES EMPLOIS DU
SECTEUR



**3^E EMPLOYEUR DANS LES ACTIVITÉS
FINANCIÈRES, BANCAIRES ET D'ASSURANCES**

30% DES EMPLOIS DU
SECTEUR



D'AUTRES SECTEURS À DÉCOUVRIR :

SPORT

ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL (PETITE ENFANCE)

AIDES, SOINS ET SERVICES À DOMICILE

ANIMATION

ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

ENTREPRISES DE LA COOPÉRATION DE PRODUCTION (SCOP, SCIC)

FOYERS, RÉSIDENCES SOCIALES ET SERVICES POUR JEUNES

MUTUALITÉ DE SANTÉ

MISSIONS LOCALES

LOGEMENT SOCIAL

RADIODIFFUSION ASSOCIATIVE

RÉGIES DE QUARTIER

SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL À BUT NON LUCRATIF

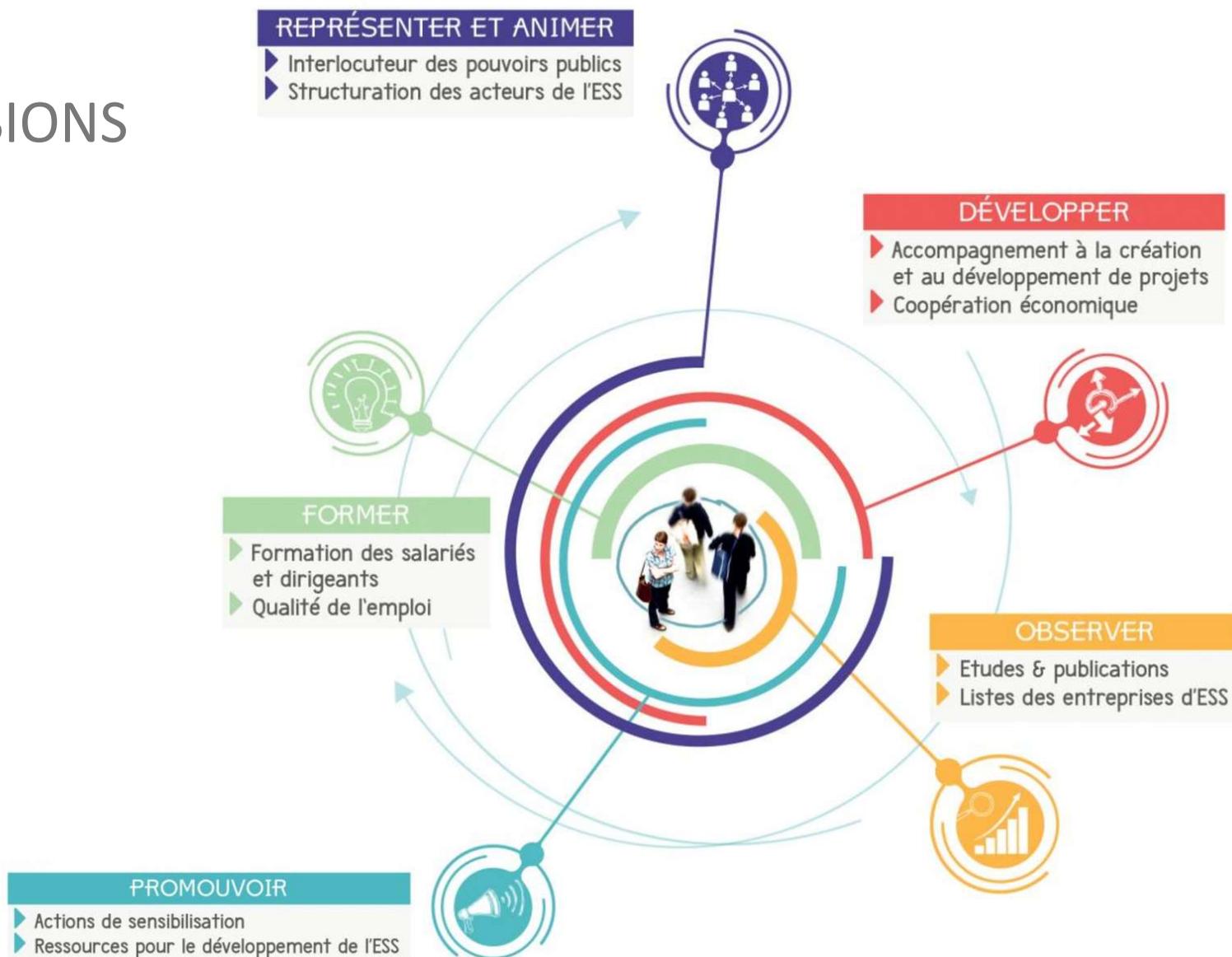
TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

LA LOI /NOS MISSIONS



ARTICLE 4 CONSULARITE DES CRESS

**MEME MISSION
QU'UNE
CHAMBRE
CONSULAIRE**



Le baromètre de l'ESS



Pierrick TIRET
Directeur du Pôle Santé

CAISSE D'EPARGNE
HAUTS DE FRANCE





Caisse d'Épargne, **partenaire** des acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire*

Communication à caractère publicitaire

* L'économie sociale et solidaire (ESS) désigne un ensemble d'organisations organisées sous forme de coopératives, mutuelles, associations, ou fondations, dont le fonctionnement interne et les activités sont fondés sur un principe de solidarité et d'utilité sociale. Ces entreprises adoptent des modes de gestion démocratiques et participatifs. Elles encadrent strictement l'utilisation des bénéfices qu'elles réalisent : le profit individuel est prosaïté et les résultats sont réinvestis.



Ensemble, engagés pour l'économie sociale et solidaire

Des valeurs en partage, des actions au quotidien

Vous êtes engagés...

La Caisse d'Épargne, aussi !

Comme **acteurs de proximité** implantés au coeur des territoires

15 Caisses régionales ancrées dans leur territoire, autonomes dans leurs décisions locales

Comme **acteurs de l'innovation sociale** qui inventent et installent durablement de nouveaux modèles de création de valeur

1^{er} financeur privé de l'économie sociale et solidaire

Comme **acteurs de la gouvernance** démocratique

Une banque coopérative, comptant 4,6 millions de clients sociétaires

Comme **acteurs du progrès, de l'égalité et de la solidarité**

Née il y a 2 siècles pour apporter de l'autonomie financière à toutes et tous, la Caisse d'Épargne est aujourd'hui la 1^{ère} banque des hôpitaux publics, la 1^{ère} banque des personnes protégées, parmi les 1^{ères} mécènes dans les territoires ainsi que la 1^{ère} banque du microcrédit personnel.

Comme **acteurs plaçant l'humain** au coeur de leur projet

140 chargés d'affaires 100% dédiés à l'accompagnement des acteurs de l'économie sociale et solidaire

CAISSE D'ÉPARGNE
HAUTS DE FRANCE



Les actualités sociales du secteur associatif



Claire DAVAINÉ-MARCINIAK
Avocat associé,
Mazars Société d'Avocats Hauts-de-France



Dorothée MARLIER
Responsable PAYROLL,
Pôle social - Mazars Hauts-de-France

Introduction

Quelques mots sur le Pass Sanitaire

- [Protocole national](#) pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 (à jour au 10 septembre 2021)
 - Information des salariés
 - Référent Covid-19
 - Travailleurs détachés, saisonniers, intérimaires, CDD
 - Personnes vulnérables (avis du HCSP)
- Suis-je concerné par la présentation obligatoire du Pass Sanitaire dans les locaux de la Société?
- Puis-je vérifier qu'un salarié a satisfait aux obligations vaccinales?
- Puis-je organiser une prise de température des salariés à l'entrée des locaux?
- Puis-je sanctionner un salarié qui ne serait pas vacciné ?

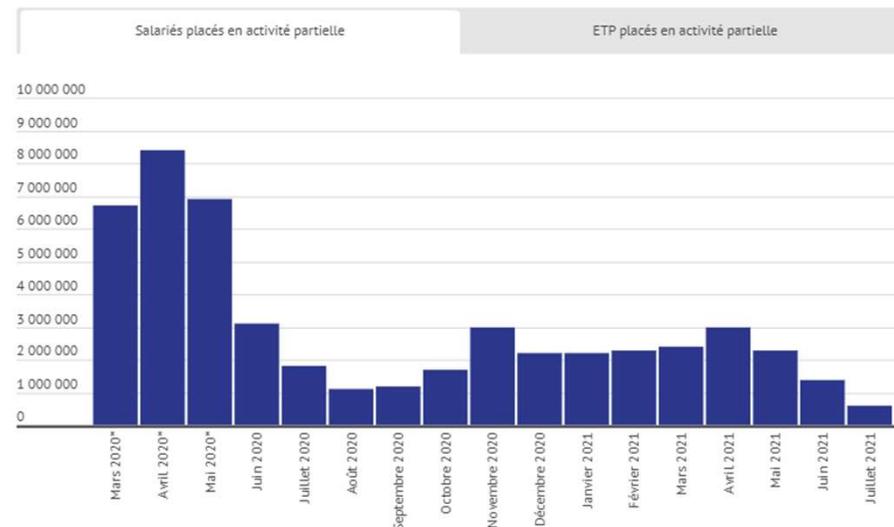


Activité partielle : un dispositif exceptionnel

1 million d'entreprises

8 Millions de DI

34 Milliards de DI



Download data

Sources : demandes d'indemnisations SI APART, enquête Acemo-Covid-19 ; estimation Dares.

Calculs : Dares

Champ : France, salariés du secteur privé.

* Données administratives uniquement

Lecture : en janvier 2021, 2 200 000 salariés ont été effectivement placés en activité partielle. En avril 2021, 1 500 000 ETP ont été effectivement placés en activité partielle.

Synthèse : données du SI APART de l'activité partielle

Date	Nombre de DAP	Effectif demandé en DAP	Nombre de DI	Effectif en DI	ETP en DI	Heures en DI	Montant demandé en DI
2020-03	1 122 135	11 502 030	1 025 960	6 703 685	2 241 390	313 794 185	3 184 531 150
2020-04	1 257 400	12 602 110	1 176 795	8 382 000	4 640 115	812 019 740	8 520 503 765
2020-05	1 297 670	13 037 890	1 070 015	6 883 985	3 033 595	424 703 370	4 592 431 670
2020-06	1 162 185	12 349 745	503 270	3 105 510	1 355 290	189 740 755	2 034 117 445
2020-07	585 410	8 364 575	296 005	1 787 350	616 475	107 883 170	1 186 652 330
2020-08	516 445	7 724 455	186 290	1 062 275	417 055	58 386 930	651 658 990
2020-09	460 570	7 254 815	191 420	1 167 860	386 340	67 609 405	767 223 725
2020-10	474 985	6 549 310	309 890	1 605 630	514 350	72 008 620	784 333 775
2020-11	654 780	7 742 425	533 655	2 907 230	1 569 480	219 727 715	2 176 908 975
2020-12	648 010	7 692 300	400 805	2 193 855	946 930	165 711 865	1 674 665 455
2021-01	486 050	5 984 110	351 555	1 960 765	1 014 020	141 962 330	1 446 189 015
2021-02	476 740	5 995 480	358 480	2 038 305	1 062 335	148 727 680	1 501 820 425
2021-03	504 795	6 316 885	412 630	2 235 180	976 475	170 882 890	1 714 540 655
2021-04	614 150	6 678 035	480 470	2 446 435	1 262 210	176 709 235	1 749 775 340
2021-05	530 795	6 145 685	342 270	1 687 765	736 590	103 122 660	1 035 257 500
2021-06	406 295	5 360 685	168 765	803 825	263 280	46 073 010	483 584 255
2021-07	155 540	2 817 025	33 510	148 605	66 740	9 344 580	90 973 525

Source : ASP-DGEFP-Dares –Extraction du SI APART du 18 août 2021, s'arrêtant aux données du 17 août 2021.

Activité partielle : Dispositif de contrôle

Qui contrôle ?

Il s'agit des **DREETS** (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) qui réalisent les contrôles suite aux demandes d'activité partielle. Dans les faits, l'entreprise qui se fait contrôler reçoit généralement par e-mail une demande d'informations de la DREETS.

Quels types de contrôles et quels objectifs ?

- **La détection et le croisement de données administratives** via les contrôles embarqués dans les systèmes d'information ;
- **Le contrôle sur pièces**, permettant de faire un examen du dossier et des documents nécessaires aux investigations (voir plus bas) ;
- **Le contrôle sur place**, permettant de réaliser un contrôle approfondi d'une situation. Ici, il est possible d'interroger directement le chef d'entreprise, des représentants du personnel et des salariés, par exemple en cas de suspicion marquée de fraudes ou de signalements.

Activité partielle : Dispositif de contrôle

Quelles sont les entreprises qui sont contrôlées ?

Hors contrôles aléatoires mentionnés ci-dessus, des entreprises ont été plus spécialement visées pour ces contrôles :

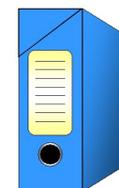
- Les entreprises qui ont présenté des demandes d'indemnisation **sur la base de taux horaires élevés** ;
- Les entreprises **appartenant à des secteurs fortement consommateurs d'activité partielle** (BTP, activités de services administratifs, de soutien et de conseil aux entreprises) ;
- Les entreprises **dont l'effectif est composé d'une majorité de cadres** et dont l'activité est susceptible **d'être exercée en télétravail**.
- De plus, tout signalement transmis par les salariés, les organisations syndicales de salariés, ou les CSE à l'administration **devra être traité de façon systématique et rapide** par les DREETS.

Activité partielle : Dispositif de contrôle

Quelles sont les pièces demandées lors d'un contrôle ?

L'administration demande sous un délai (de 8 jours à 15 jours) un certain nombre de pièces à fournir à savoir :

- **Extrait KBIS** ou **Inscription au Greffe du Tribunal**
- **Statuts**
- **BP des salariés** concernés par le contrôle et de la période concernée ainsi que les BP du mois M-1 voire les 12 derniers mois précédant la mise en place du chômage partiel
- **Copie des plannings horaires** ou des relevés horaires mis en place dans l'entreprise
- **Copie des contrats de travail** mais aussi des avenants relatifs à la durée du temps de travail
- **Copie de l'accord d'entreprise** qui prévoit votre forme d'aménagement du temps de travail.
- Pour les entreprises de plus de 50 salariés et qui ont un CSE : **copie du PV d'informations** ou de consultations du CSE dans le cadre de la mise en œuvre de l'activité partielle.
- Les justificatifs détaillés précisant les effets de l'épidémie de COVID-19 sur l'activité de l'entreprise ayant motivés le recours au dispositif.
- Les copies des justificatifs et noms des salariés placés en activité partielle par rapport à la nécessité de garder leur enfant ou en situation de vulnérabilité face au COVID-19 (certificat d'isolement)



Nous vous conseillons de préparer ces documents en amont afin de transmettre dans les délais impartis les documents.

Activité partielle : Dispositif de contrôle

Quels sont les points contrôlés ?

L'administration opère des vérifications notamment sur :

- **Réalité du motif** de recours au chômage partiel
- **Conformité du taux horaire** de l'indemnité d'activité partielle
- **Conformité du nombre d'heures chômées** et du nombre d'heures déclarées dans les demandes d'indemnisation
- **Télétravail** : attestation sur l'honneur
- **Indemnisation des jours fériés** et de la journée de solidarité.



Activité partielle : Dispositif de contrôle

Quelles sanctions ?

Les sanctions possibles en cas d'irrégularité :

- Le retrait de la décision d'autorisation de mise en activité partielle si cette demande ne remplissait pas les conditions légales ;
- Le retrait de la décision d'indemnisation ;
- La régularisation des demandes d'indemnisation payées (qu'elle soit favorable ou non à l'entreprise). Dans ce cas, la régularisation peut être volontaire de la part de l'entreprise, ou s'opérer par le biais d'une procédure de reversement.

Les sanctions possibles en cas de fraude (pénales et administratives) :

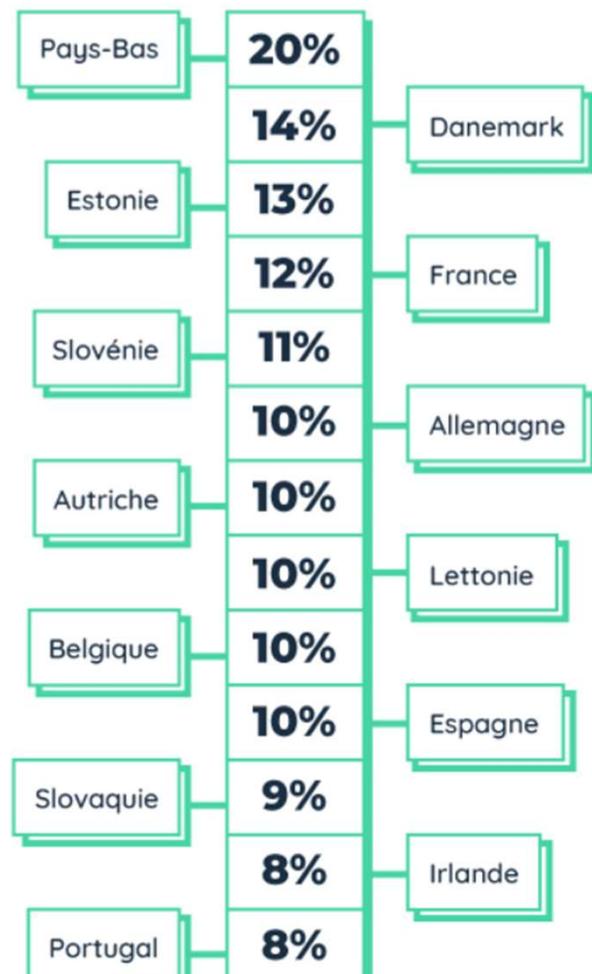
- **Sanctions administratives** (Article L8272-1 du Code du travail) :
 - Remboursement des aides liées à l'activité partielle et de toute aide publique perçue au cours des 12 derniers mois précédant l'établissement du procès-verbal ;
 - Interdiction de bénéficier d'aides publiques pendant 5 ans.
- **Sanctions pénales pour fraude** (Article 441-6 du Code pénal) :
 - Jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende pour travail dissimulé (Articles L8221-5 et L8224-1 du Code du travail).

De plus s'ajoute un risque de redressement URSSAF sur les montants des indemnités d'activités partielles par rapport à l'exonération des charges appliquées.

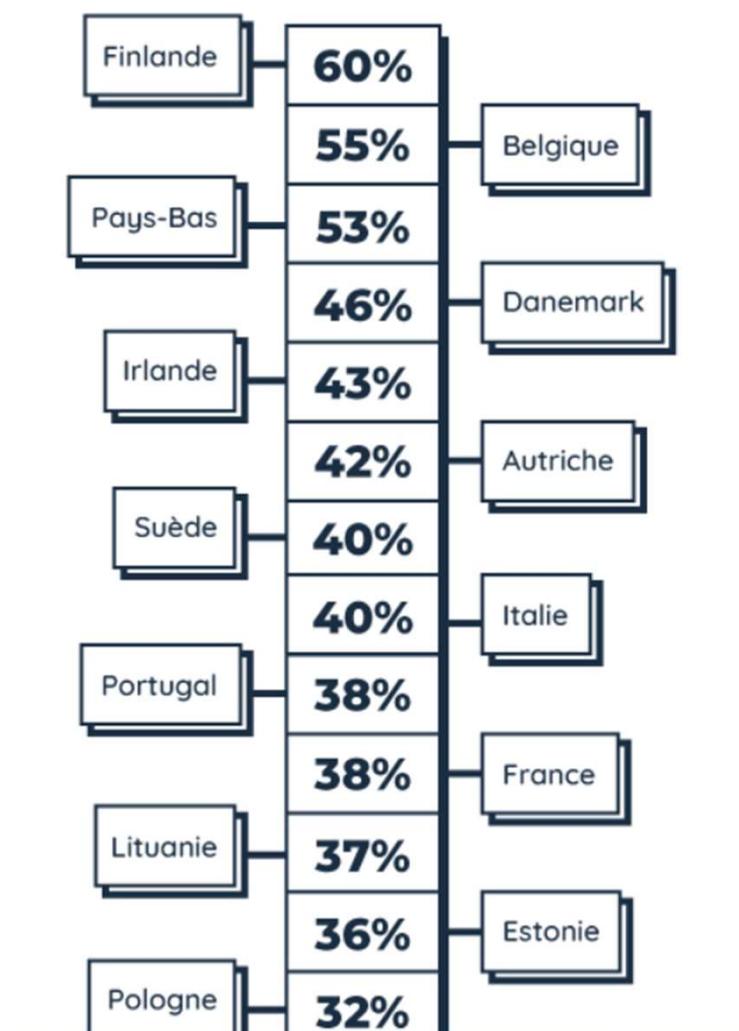
Les chiffres du télétravail

Avant la crise du covid

(global Europe : 18%)



Pendant la crise covid



Réussir la sortie de crise

Les 5 leviers clefs et les 10 recommandations de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail



Réinventer le contrat social en entreprise

- En prenant en compte le changement de paradigme;
- En répondant aux aspirations des salariés en termes d'équilibre des temps de vie;



Opter pour une organisation du travail hybride

- En trouvant le bon équilibre entre travail et présentiel et à distance;
- En s'appuyant sur le dialogue social pour accompagner l'hybridation du travail



Redéfinir le rôle du manager

- En encourageant un management participatif pour faire grandir les équipes;
- En développant les compétences émotionnelles des managers;



Réguler le télétravail

- En privilégiant un télétravail à temps partiel;
- En investissant dans la formation des télétravailleurs et des télémanagers;



Renforcer les dispositifs d'inclusion professionnelle

- En prenant en compte les risques de désinsertion professionnelle des femmes;
- En accompagnant les salariés en situation de vulnérabilité.

Le télétravail après la crise sanitaire

Qu'est ce que le télétravail?

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (...). Il est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique s'il existe ([article L. 1222-9 du Code du travail](#))

Addition de sources : Accord cadre européen du 16 juillet 2002, ANI du 19 juillet 2005, loi du 22 mars 2012, ANI du 26 novembre 2020.

Il existe différentes formes de télétravail :

- **le télétravail alterné**
- **le télétravail en coworking**
- **le télétravail nomade**
- **le télétravail sédentaire ou permanent**

Le télétravail après la crise sanitaire

La mise en place du télétravail

Accord d'entreprise ou Charte

=> Contradiction des textes sur la nécessité d'un contrat de travail ou d'un avenant formalisant le passage au télétravail

Contenu obligatoire de l'accord ou de la Charte:

- Conditions de passage en télétravail (période d'adaptation, rattachement hiérarchique, modalités d'évaluation de la charge de travail, de liaisons avec l'entreprise, équipements, coûts etc..)
- Conditions de retour à un poste sans télétravail (réversibilité du télétravail),
- Modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail
- **Modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail**
- Détermination des plages horaires de contact (droit à la déconnexion)
- Modalités d'accès des travailleurs handicapés au télétravail



Le télétravail après la crise sanitaire

L'indemnisation du télétravailleur

- **Le salarié qui travaille à domicile à la demande de son employeur doit percevoir une indemnité d'occupation à titre professionnel du domicile dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition**

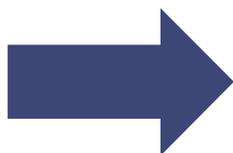
- ❖ Indemnité spécifique

- ❖ **3 catégories de frais identifiées comme causés par le télétravail (liste non exhaustive):**

- ❖ Les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel
- ❖ Les frais liés à l'adaptation d'un local spécifique,
- ❖ Les frais de matériel informatique, de connexion et de fournitures diverses

Lorsque l'employeur rembourse les frais engagés au titre du télétravail, trois méthodes coexistent selon la nature de la dépense (remboursement intégral des frais sur présentation de factures ou de justificatifs, remboursement au prorata de la quote-part professionnelle de la dépense, remboursement à hauteur de 50% des frais engagés).

En cas de contrôle de l'URSSAF, l'employeur devra présenter, sur les 3 dernières années et l'année en cours, l'intégralité des justificatifs. A défaut, les dépenses prises en charge et non justifiées seront susceptibles d'être réintégrées dans l'assiette des charges sociales.



Possibilité de mettre en place une **allocation forfaitaire globale exonérée de cotisations sociales** (information ACOSS publié sur le site Internet de l'URSSAF le 18 décembre 2019).

Cette tolérance n'exonère pas les entreprises de tout travail de collecte de justificatifs.

En cas de contrôle, elles devront être en mesure:

- d'identifier les salariés en situation de télétravail,
- d'établir, pour chacun d'entre eux, le nombre de jours de télétravail par semaine.

Le télétravail après la crise sanitaire

Le contrôle de la durée du travail du télétravailleur

Le télétravail est un outil de gestion de l'exécution de la prestation de travail qui permet d'abandonner toute référence spatio-temporelle avec comme conséquence un recentrage du contrôle exercé par l'employeur sur le résultat de l'activité du salarié.

Lorsque les salariés sont soumis à des horaires individuels ou à des horaires collectifs différenciés au sein de la même unité de travail, l'employeur doit en principe enregistrer leur durée quotidienne et hebdomadaire de travail (C. trav., art. D. 3171-8). Il doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail et pendant la durée obligatoire de conservation (en principe un an) tous les documents existants dans l'établissement qui lui permettent de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié (C. trav., art. L. 3171-3 ; C. trav., art. D. 3171-16).

Aux termes de l'article L. 8114-1 du Code du travail, constitue un obstacle au contrôle le refus par un employeur de présenter à l'agent de contrôle toute pièce existante, de nature à permettre le décompte des heures de travail, au seul motif que la loi n'exige pas expressément la communication des documents demandés internes à l'entreprise (Cass. crim., 4 juin 1991, no 90-81.159). Il en va de même en cas de refus consécutif à l'absence d'établissement de ces documents (Cass. crim., 8 nov. 2005, no 05-81.269) ou même de refus de les mettre en place (Cass. crim., 10 sept. 2002, no 02-80.102).

Tout salarié a droit au respect de sa vie privée à la fois dans et hors de l'entreprise

→ **Les outils mis en place pour contrôler l'activité du salarié ne doivent pas être détournés de leur finalité et leur utilisation doit être cantonnée au domaine professionnel**

→ **Le contrôle de l'activité du salarié est nécessaire:**

- L'employeur doit être en mesure de justifier des horaires réellement effectués par le salarié
- L'employeur doit également s'assurer du caractère raisonnable de la charge de travail du salarié

Le télétravail après la crise sanitaire

La santé du télétravailleur

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident du travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du Code de la Sécurité sociale.

L'employeur doit s'assurer que le télétravailleur respecte les impératifs de santé et de sécurité et notamment que les locaux dans lesquels il exerce sont aux normes.

L'employeur doit requérir l'accord du salarié pour accéder à son domicile.

Evaluation des risques et mise en œuvre de mesures de prévention adaptées au télétravail



Obligation légale de tenir un entretien annuel sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail



Dilution de la communauté de travail, occultation du rapport hiérarchique, rupture du dialogue social
→ *Isolement du télétravailleur*

Contacts



claire.davaine-marciniak@avocats-mazars.com

Avocat associé, Mazars
06 09 62 48 99



david.decroix@mazars.fr

Associé, Mazars
06 25 05 60 73



dorothee.marlier@mazars.fr

Responsable PAYROLL, Mazars
06 98 88 44 95



pierrick.tiret@caisse-epargne.fr

Directeur Pôle Santé, Caisse d'Epargne Hauts de France
06 19 84 09 90



hager.khezami@cresshdf.org

Directrice de la CRESS
07 67 30 38 52