

FIL D'ACTUALITE

Nous faisons pour vous le point sur les dernières actualités sociales et sur les jurisprudences qui impacteront votre gestion RH. Compte tenu de la parution en cours des décrets d'application de la loi travail, nous lui consacrerons notre prochain numéro.

UN GUIDE DU FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE

Le ministère du travail a mis au point un guide pratique relatif au fait religieux en entreprise. Ce guide sera prochainement disponible sur le site du ministère.

L'objectif du guide est de rappeler les droits et devoirs du salarié et de l'employeur, au travers d'une trentaine de situations concrètes auxquelles peuvent être confrontées les entreprises : recrutement, congés, autorité hiérarchique, absences, pratique de la prière, tenue vestimentaire, comportement et vie collective...

Ce guide ne crée pas de nouvelles règles, mais s'appuie sur la jurisprudence existante pour guider les entreprises dans la recherche de solutions. Le principe général de liberté religieuse des salariés reste inchangé, sous réserve de ne pas porter atteinte à la santé et sécurité des individus, de respecter les obligations contractuelles et de ne pas contrevenir au bon fonctionnement de l'entreprise.

Une version du guide peut être consultée à l'adresse suivante :

http://revuefiduciaire.grouperf.com/plussurlenet/complements/guide_fait_religieux_7nov2016_GRF.pdf

INSUFFISANCE DES FORMATIONS PROPOSÉES AUX SALARIÉS : VERSEMENT DE DOMMAGES ET INTÉRÊTS (CASS. SOC. 5 OCTOBRE 2016, N°15-13594)

La Cour de Cassation rappelle, dans un arrêt récent, que l'absence ou l'insuffisance de formation peut donner lieu à des dommages intérêts pour le salarié. En l'espèce, une salariée

n'avait suivi que 2 formations en 8 ans de présence, portant sur des sujets d'hygiène et de sécurité.

La Cour de Cassation donne droit à la demande d'indemnités formulée par la salariée. Titulaire d'un BTS, celle-ci aurait du bénéficier, en 8 ans, d'autres formations. En ne maintenant pas son employabilité, l'employeur a manqué à son obligation de formation et a été condamné à verser 6 000 euros en compensation du préjudice occasionné.

En effet, l'employeur a l'obligation légale d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, en cas d'évolution des emplois, technologies ou organisation (C. trav., art. L6321-1).

Cette obligation générale, outre la possibilité pour le salarié de se voir attribuer des dommages intérêts, peut également avoir des conséquences lourdes pour l'employeur qui rompt le contrat de travail :

- l'employeur ne peut pas invoquer l'insuffisance professionnelle du salarié à l'appui d'un licenciement s'il n'a pas permis au salarié de bénéficier d'une formation professionnelle suffisante au regard de son emploi et qualification ;
- le licenciement d'un salarié pour motif économique ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et qu'aucun reclassement n'est possible (C. trav., art. L. 1233-4).

Dans ces deux situations, le salarié insuffisamment formé pourrait se prévaloir de l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement.

PAS D'INDEMNITÉ D'OCCUPATION DU DOMICILE À DES FINS PROFESSIONNELLES LORSQU'UN LOCAL PROFESSIONNEL EST MIS À DISPOSITION DU SALARIÉ (CASS. SOC. 21 SEPTEMBRE 2016, N°15-11114)

La Cour de Cassation se prononce ici sur le cas d'un salarié, technico commercial, qui avait choisi d'effectuer certaines tâches administratives depuis son domicile. L'employeur contestait le versement d'une indemnité compensatrice car le salarié avait la possibilité d'utiliser plusieurs locaux professionnels mis à sa disposition et à celle de ses collègues.

Dans ce cas particulier, les juges donnent raison à l'employeur : dans la mesure où un local professionnel était mis à sa disposition en divers emplacements géographiques, le salarié ne pouvait pas prétendre à une indemnité d'occupation de son domicile, qu'il utilisait par convenance personnelle.

Rappelons toutefois que lorsqu'il est prévu que les salariés exécutent leurs missions en tout ou partie à leur domicile, l'employeur doit leur verser une contrepartie pécuniaire compensant l'utilisation du domicile privé à des fins professionnelles. Cette indemnité doit être détaillée dans le contrat de travail ou l'avenant encadrant l'utilisation professionnelle du domicile.

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX : DE NOUVELLES DURÉES (LOI N°2016-1088 DU 8 AOÛT 2016)

La loi Travail du 8 août 2016 a allongé la durée de certains congés familiaux. Ainsi, les jours liés à des décès passent à :

- 5 jours en cas de décès d'un enfant, au lieu de 2 antérieurement ;
- 3 jours en cas de décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur, au lieu de 1 ;

- 3 jours en cas de décès du conjoint, du partenaire pacsé et du concubin (nouveau), au lieu de 2.

Un nouveau congé de 2 jours en cas de survenue de handicap chez un enfant est créé.

Les durées liées aux autres événements restent inchangées (mariage, PACS, naissance...).

Ces durées d'absence sont des durées minimales, elles sont assimilées à du temps de travail effectif, pendant lequel la rémunération du salarié est maintenue.

Veillez à vérifier les dispositions de votre convention collective ou accord d'entreprise, qui peuvent prévoir des durées différentes, sous réserve d'être plus favorables.

TRAVAIL IDENTIQUE, SALAIRES DIFFÉRENTS : APPLIQUER DES BARÈMES DE RÉMUNÉRATION DISTINCTS SELON LES RÉGIONS, C'EST POSSIBLE (CASS. SOC. 14 SEPTEMBRE 2016 N°15-11386)

En l'espèce, une entreprise appliquait des barèmes de rémunération distincts selon la localisation géographique de ses établissements. Les salariés d'Ile de France bénéficiaient de rémunérations supérieures à celles de leurs collègues de province.

Attaqué par une organisation syndicale pour non respect du principe "à travail égal, salaire égal", l'employeur invoquait la disparité du coût de la vie pour justifier la différence de rémunération selon les sites.

La Cour de Cassation vient de valider cette pratique salariale. Une différence de traitement peut être justifiée dès lors qu'elle repose sur des raisons objectives. Dans cette situation, elle a considéré que le coût de la vie entre l'Ile de France et la province pouvait justifier un barème salarial distinct, y compris à poste identique.

Nous vous conseillons la plus grande vigilance dans l'application de cette solution. En cas de litige, l'employeur devra apporter la preuve de la différence objective du coût de la vie pour justifier la différence de rémunération de collaborateurs aux rémunérations différentes, malgré des prestations de travail identiques (coûts de l'immobilier dans chaque zone, des transports, etc...).

DÉNONCIATION OBLIGATOIRE DES SALARIÉS EN CAS D'INFRACTION ROUTIÈRE (LOI DE MODERNISATION DE LA JUSTICE DU XXI^E SIÈCLE, ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE LE 12 OCTOBRE 2016)

A partir du 1^{er} janvier 2017, l'employeur devra communiquer l'identité des salariés ayant commis une infraction au code de la route avec le véhicule de l'entreprise. A défaut de dénonciation, l'employeur s'exposera à des sanctions.

Infractions concernées :

Elles seront précisées par un décret à venir et concerneraient toutes les infractions relatives au dépassement de vitesse, aux distances de sécurité, au non respect des stop et feux, ou encore au non paiement des péages...

Procédure :

L'employeur aura 45 jours pour répondre à l'avis de contravention reçu, par LRAR ou par voie dématérialisée. Devront être précisées l'identité et l'adresse du conducteur, sauf s'il peut établir un vol ou une fraude.

Sanction en cas de non dénonciation :

L'employeur qui ne donnerait pas les informations sur le salarié ayant commis l'infraction, serait puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4^e classe (jusqu'à 750 euros).

Jusqu'à présent, en cas d'infraction au code de la route commise avec le véhicule de l'entreprise,

l'employeur n'avait pas l'obligation de révéler l'identité du salarié conducteur. A défaut d'identifier l'auteur de l'infraction, l'employeur était redevable de l'amende.

Désormais, en cas de retrait de points, le salarié auteur de l'infraction sera pénalisé.

Compte tenu de l'impact potentiel, nous vous conseillons de bien communiquer vers les collaborateurs amenés à conduire des véhicules dans le cadre de leurs fonctions. Cette démarche de prévention peut se concrétiser par une charte d'utilisation des véhicules, ou encore dans le règlement intérieur. Nous sommes à votre disposition pour vous accompagner dans cette démarche.

FAUTE LOURDE : Désormais, l'indemnité de congés payés est due (CONS. CONSTIT., 2 MARS 2016 N°2015-523 QPC)

Le conseil constitutionnel a jugé contraire à la constitution les dispositions de l'ancien article L. 3141-26 du code du travail selon lesquelles, en cas de rupture du contrat, l'indemnité de congés payés est due dès lors que la rupture " n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié".

L'indemnité est désormais due dans tous les cas de rupture, que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

RUPTURE CONVENTIONNELLE : ATTENDRE LA DÉCISION D'HOMOLOGATION AVANT DE REMETTRE LES DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT (CASS. SOC, 6 JUILLET 2016 N°14-20.323)

Dans le cas d'une rupture conventionnelle, les documents de fin de contrat ne doivent pas être remis avant la rupture effective du contrat de travail. Cette rupture intervient uniquement après l'homologation de la Direccte.

En l'espèce, un salarié ayant signé une rupture conventionnelle s'est vu remettre ses documents de fin de contrat avant l'expiration du délai de 15 jours ouvrables dont dispose l'administration du travail pour se prononcer sur une demande d'homologation.

La Direccte rend cependant une décision de refus.

L'employeur, après avoir adressé une mise en demeure au salarié de reprendre le travail, restée sans réponse, le licencie pour abandon de poste.

La Cour de cassation considère qu'adresser une attestation ASSEDIC et un solde de tout compte à son salarié, sans attendre la décision relative à l'homologation, constituait un licenciement sans cause réelle et sérieuse.