

Cabinet
CHATARD

Avocat

LE CAS SOCIAL

Janvier 2017

2017 : du changement en perspective ... quelques exemples ...

1 - Communiquer l'identité du salarié auteur d'une infraction routière devient obligatoire

- Infractions concernés :

- * celles commises avec un véhicule loué ou appartenant à une personne morale,
- * constatées par un appareil de contrôle automatique homologué
- * concernant la vitesse, les distances de sécurité, la signalisation, les péages, ...

- Comment l'employeur doit-il procéder ?

- * il dispose de 45 jours à réception de l'avis de contravention pour indiquer l'identité du salarié à l'administration,
- * à défaut, il encourt une amende de 4^{ème} classe : 750 € maximum pour l'employeur personne physique, 3.750 € maximum pour une personne morale.
- * il ne peut s'exonérer de cette obligation qu'en cas de vol, usurpation de plaques, etc.

- Précautions à prendre :

- * si un véhicule est utilisé par plusieurs salariés : carnet de bord obligatoire,
- * sensibiliser les salariés au respect du code de la route.

A partir du 18 janvier et jusqu'au 31 décembre 2016, les embauches réalisées par les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'une prime trimestrielle de 500 € durant les 2 premières années du contrat, soit 4 000 € au total.

2 – L'inaptitude physique d'un salarié constatée à l'issue d'une ... ou deux visites médicales

Depuis le 1er janvier 2017, l'inaptitude physique d'un salarié peut être constatée, après une phase de concertation, à l'issue d'un seul examen médical.

Mais le médecin du travail peut, s'il le juge nécessaire, pratiquer un second examen médical dans un délai de 15 jours, le second examen devenant facultatif.

Mais une procédure de concertation entre le médecin du travail, l'employeur et le salarié a été instaurée en amont de la décision d'inaptitude physique.

- Un examen médical précédé d'une étude du poste et des conditions de travail,
- Des échanges entre le médecin du travail, l'employeur et le salarié,
- Si nécessaire, fixation d'un second examen,
- La notification de l'avis d'inaptitude intervient au terme de la procédure,
- Le médecin du travail peut dispenser l'employeur de rechercher un reclassement,
- En cas de proposition de reclassement, consultation obligatoire des délégués du personnel.

■ LOIS, REGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :

■ Loi Travail : les nouvelles règles en matière de congés payés ne s'appliquent qu'au 1er janvier 2017

Loi 2016-1088 du 8 août 2016 (JO 9)

Deux décrets d'application de la loi Travail du 18 novembre 2016 mettent en cohérence les dispositions réglementaires du Code du travail relatives aux congés payés avec la loi du 8 août 2016. Ces règles s'appliqueront à compter du 1er janvier 2017.

■ Loi Travail : la réforme du motif économique de licenciement s'applique depuis le 1er décembre

Loi 2016-1088 du 8 août 2016 (JO 9)

La loi Travail a redéfini le motif économique de licenciement et fixe le cadre dans lequel s'apprécie la rupture du contrat de travail pour motif économique. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1er

■ Etrangers : le nouveau régime des autorisations de travail est entré en vigueur

Décret 2016-1456 du 28-10-2016 : JO 30 ; Circ. min. du 2-11-2016

La publication de plusieurs textes réglementaires a permis l'entrée en vigueur le 1er novembre 2016 du nouveau régime des autorisations de travail prévu par la loi du 7 mars 2016 sur le droit des étrangers en France.

■ Loi Travail : la généralisation de la garantie jeunes entre en vigueur le 1er janvier 2017

Décret 2016-1855 du 23-12-2016 : JO 27

Entrée en vigueur, au 1er janvier 2017, des dispositifs d'insertion des jeunes prévus par la loi Travail : le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie, dispositif destiné aux 16-25 ans en difficulté, et la garantie jeunes, qui s'inscrit dans ce parcours.

■ Détachement en France : le fait de ne pas détenir le formulaire de sécurité sociale est sanctionné

Loi 2016-1827 du 23-12-2016, art. 27 : JO 24

Le formulaire d'affiliation à la sécurité sociale du travailleur détaché en France doit être tenu à la disposition de l'administration en cas de contrôle sous peine de pénalité financière.

■ Un allègement de la surveillance médicale des salariés depuis le 1er janvier 2017

Décret 2016-1908 du 27-12-2016 : JO 29

Disparition de la visite d'embauche systématique, espacement des visites périodiques, allègement du suivi médical des jeunes, des travailleurs de nuit et des travailleurs handicapés : telles sont les principales mesures du décret d'application de la loi Travail en matière de médecine du travail.

■ Les recours contre l'avis du médecin du travail sont portés devant le conseil de prud'hommes

Décret 2016-1908 du 27-12-2016 : JO 29

Depuis le 1er janvier 2017, l'employeur ou le salarié en désaccord avec l'avis du médecin du travail doit saisir le conseil de prud'hommes en référé dans un délai de 15 jours, pour lui demander la désignation d'un médecin-expert.

■ L'indemnité pour licenciement nul pour motif discriminatoire est exonérée de cotisations

Loi 2016-1918 du 29-12-2016 art. 116 : JO 30

La loi de finances rectificative pour 2016 exonère de l'impôt sur le revenu, et donc des cotisations sociales, l'indemnité pour licenciement nul pour motif discriminatoire prévue par l'article L 1235-3-1 du Code du travail.

■ LA JURISPRUDENCE :

HYGIENE ET SECURITE

■ L'employeur qui réagit après une altercation entre salariés remplit son obligation de sécurité

Cass. soc. 22-9-2016 n° 15-14.005 F-D

Un salarié avait été agressé verbalement sur son lieu de travail par un tiers à l'entreprise. Dès qu'il en a été informé, l'employeur a appelé l'agresseur en lui intimant de ne plus remettre les pieds dans l'entreprise. Il a ensuite invité le salarié à porter plainte contre ce dernier. Les juges ont en outre relevé que l'agression était un fait unique, commis en dehors de la présence de l'employeur qui n'avait pas connaissance de tensions entre son salarié et l'agresseur, sur lequel il ne possédait aucune autorité de droit ou de fait.

Les juges en ont conclu que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité de résultat, et n'engageait pas sa responsabilité à l'égard du salarié victime de l'agression.

UNE DECISION SURPRENANTE TANT ELLE EST LOGIQUE

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ En l'absence d'entretien préalable, la rupture conventionnelle est nulle

Cass. soc. 1-12-2016 n° 15-21.609 FS-PBRI

En l'espèce, les parties avaient conclu une convention de rupture mentionnant la tenue de deux entretiens. Après l'homologation de celle-ci par l'administration, le salarié en a demandé l'annulation devant le juge soutenant, qu'en fait, aucun entretien n'avait eu lieu. La cour d'appel de Toulouse a fait droit à cette demande au motif que l'employeur ne produisait aucun élément matériellement vérifiable permettant d'en attester la réalité.

La Cour de cassation, saisie d'un pourvoi, décide que le défaut du ou des entretiens est bien une **cause de nullité** de la convention. Elle fait ainsi de cette formalité une condition substantielle de la rupture conventionnelle. Elle est donc obligatoire, même si la loi ne prévoit aucun formalisme particulier pour la tenue du ou des entretiens (Circ. DGT 2008-11 du 22-7-2008).

Toutefois, la Cour de cassation censure les juges du fond pour avoir inversé la charge de la preuve. La Haute Cour précise que c'est à celui qui invoque la nullité d'en établir l'existence. Il revenait donc au **salarié** d'apporter cette preuve. Par conséquent la cour d'appel ne pouvait pas, pour prononcer cette annulation, retenir que l'employeur n'avait produit aucun élément établissant la tenue des entretiens.

UNE DECISION TRES INTERESSANTE

■ L'employeur peut pratiquer lui-même un test salivaire de dépistage de drogue

CE 5-12-2016 n° 394178

Un projet de **règlement intérieur** d'une entreprise du secteur du bâtiment prévoyait, pour les salariés affectés à certains postes dits « hypersensibles » ayant été identifiés en collaboration avec le médecin du travail et les délégués du personnel, la possibilité d'un contrôle aléatoire pour vérifier qu'ils ne soient pas sous l'emprise de stupéfiants durant l'exécution de leur travail.

Sans surprise l'**inspecteur du travail** saisi de ce projet en application de l'article L 1321-4 du Code du travail avait estimé que certaines dispositions de celui-ci portaient une atteinte aux libertés individuelles des salariés disproportionnée au but de sécurité recherché.

Le Conseil d'Etat considère qu'un test salivaire tel que celui envisagé par l'employeur dans son projet de règlement intérieur a pour **seul objet de révéler**, par une **lecture instantanée**, l'existence d'une consommation récente de produits stupéfiants. Il précise qu'il ne constitue pas, en conséquence, un

examen de biologie médicale au sens du Code de la santé publique nécessitant d'être réalisé par un biologiste médical ou sous sa responsabilité. N'ayant **pas pour objet d'apprécier l'aptitude** médicale des salariés à exercer leur emploi, il ne requiert pas non plus l'intervention d'un médecin du travail.

Enfin, le Conseil d'Etat souligne qu'aucune autre règle ni aucun principe ne réservent le recueil d'un échantillon de salive à une profession médicale. Rien ne s'oppose dès lors, selon lui, à ce qu'un test salivaire soit dans certains cas pratiqué par l'employeur ou par un supérieur hiérarchique.

Il précise que si les résultats de ce test ne sont **pas couverts par le secret médical**, l'employeur et le supérieur hiérarchique désigné pour le mettre en œuvre sont tenus à cet égard au **secret professionnel**

UNE DECISION JUDICIEUSE

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

■ **Le bureau de vote doit signer le procès-verbal des élections avant l'annonce du résultat**
Cass. soc. 7-12-2016 no 15-26.096 FS-PB

La question posée dans cette affaire était de savoir si l'article R 67 du Code électoral qui prévoit notamment que le procès-verbal des élections doit être signé par tous les membres du bureau de vote avant la proclamation des résultats revêt une telle nature.

La Cour de cassation, la réponse est positive. Elle juge que des **élections** doivent être **annulées** dès lors que leur procès-verbal n'a été signé par tous les membres du bureau de vote qu'après la proclamation des résultats sans qu'il y ait lieu de s'interroger sur le point de savoir si cette irrégularité est ou non de nature à les affecter.

OU COMMENT FOURNIR UN MOYEN DE BLOCAGE A CELUI QUI REFUSE DE SIGNER !

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

■ **Temps partiel : l'écrit est nécessaire pour modifier la durée du travail ou sa répartition**
Cass. soc. 23-11-2016 n°15-18.093 FS-PB

Un caissier engagé à temps partiel pour une durée hebdomadaire de travail de 26 heures signe plusieurs avenants à son contrat de travail augmentant temporairement sa durée du travail à 31 heures par semaine, afin de remplacer provisoirement un supérieur hiérarchique, conformément aux dispositions de la convention collective nationale applicable prévoyant une telle possibilité.

Licencié après avoir été promu par un nouvel avenant à son contrat de travail au poste de chef de caisse pour une durée hebdomadaire de travail de 31 heures, il saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein et les rappels de salaire afférents.

A l'appui de sa demande, il soutient que les avenants temporaires à son contrat de travail qu'il a signés ne comportent pas la répartition de sa durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, en méconnaissance de l'article L 3123-14, devenu L 3123-6, du Code du travail.

En raison de cette omission, la cour d'appel requalifie son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein mais pour les seules périodes correspondants aux avenants irréguliers au regard de leur caractère temporaire, précisant que le contrat de travail initial et l'avenant relatif à la promotion du salarié mentionnaient la répartition des heures de travail sur les semaines du mois conformément aux dispositions légales.

Pour la Cour de cassation, même s'il est temporaire et prévu par une convention collective, l'avenant modifiant la durée du travail d'un salarié à temps partiel doit prévoir sa répartition. A défaut, toute la relation de travail doit être requalifiée à temps plein dès la première irrégularité.

SOYEZ PRUDENTS !