

LE CAS SOCIAL

Janvier 2019

VAGUE DE FROID – INTEMPERIES : COMMENT PROTEGER LES SALARIES ?

L'hiver étant là, il est utile de rappeler ce que peuvent faire les employeurs en cas de survenance d'une vague de grand froid ou d'intempéries (pluies torrentielles, neige, verglas...), notamment pour les salariés travaillant en extérieur.

Quelles mesures l'employeur peut-il adopter en cas de grand froid ?

- il prend, après avis du médecin du travail et des représentants du personnel (CSE ou CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel) toutes dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries. Les locaux fermés doivent être chauffés.

- il doit prendre des mesures de prévention : dans le cadre de sa démarche d'évaluation des risques, de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques (DUER) et de la mise en œuvre d'un plan d'actions prévoyant des mesures correctives.

- en cas de grand froid, l'employeur peut limiter le temps de travail au froid, organiser un régime de pause adaptée et un temps de récupération plus long, mettre en place des moyens de séchage et/ou de stockage de vêtements de rechange, des aides à la manutention manuelle pour limiter les efforts physique, distribuer des boissons chaudes...Il peut aussi fournir des vêtements et équipements de protection contre le froid, sans que cela nuise aux exigences liées à la tâche à effectuer et en veillant à ce que la tenue adoptée soit compatible avec les équipements de protection individuelle prévus pour d'autres risques,

- pour les salariés ne travaillant pas à l'extérieur, il peut leur faciliter le recours au télétravail ou aux horaires aménagés, lorsque les conditions climatiques rendent plus difficiles les transports.

Un salarié peut-il invoquer des conditions climatiques pour ne pas travailler ?

Oui, des conditions climatiques extrêmes (froid, neige, verglas, pluie torrentielle, tempête...) autorisent un salarié à interrompre son travail (ou à ne pas venir travailler) s'il pense que la situation présente un danger grave et imminent pour sa santé ou sa sécurité. Il peut donc exercer son droit de retrait.

En pratique, le salarié doit alerter l'employeur ou son supérieur hiérarchique de l'existence d'un risque qui met en danger sa vie ou sa santé. Aucune procédure particulière n'est prévue pour dénoncer ce risque et ne peut être imposée. Ainsi, le règlement intérieur ne peut pas prévoir que le signalement du danger soit notifié par écrit.

Le salarié qui exerce légitimement son droit de retrait ne peut pas être sanctionné et aucune retenue sur salaire ne peut être exercée. Toute sanction, y compris un licenciement, sera jugée nulle. En revanche, en l'absence de motif raisonnable, l'employeur pourra sanctionner le salarié et opérer une retenue sur salaire au titre de l'absence injustifiée.

■ LOIS, REGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :

■ La couverture frais de santé doit inclure de nouvelles dépenses pour ouvrir droit à exonération

Loi 2018-1203 du 22-12-2018, art. 51, I-8 ° et III

Pour bénéficier du régime social de faveur, les régimes frais de santé doivent inclure, au titre de la couverture minimale des contrats responsables, certaines dépenses d'optique médicale, de prothèse dentaire et d'aides auditives. Les entreprises ont jusqu'au 1er janvier 2020 pour mettre leur régime en conformité avec cette obligation.

■ Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : toutes les précisions de la DSS

Inst. DSS 2 du 4-1-2019

L'administration diffuse une instruction dans laquelle elle donne des précisions sur les modalités d'application de l'exonération de cotisations et de contributions sociales au titre de la prime exceptionnelle prévue par la loi « gilets jaunes ».

La loi 2018-1213 du 24 décembre 2018 a prévu la possibilité pour les entreprises de verser à leurs salariés une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée d'impôt sur le revenu et de charges sociales dans la limite de 1 000 € par bénéficiaire.

La DSS vient de diffuser une instruction, applicable depuis le 11 décembre 2018, dans laquelle elle apporte des précisions quant aux modalités d'exonération de charges sociales de cette prime. Nous en signalons ci-après les points les plus intéressants.

Cette instruction ayant vocation à être publiée sur le site www.circulaire-legifrance.gouv.fr et au bulletin officiel disponible en ligne sur le site www.solidarite-sante.gouv.fr, elle est opposable à l'administration.

■ Dans quelles conditions l'apprenti peut-il rompre son contrat au-delà des 45 premiers jours?

Décret 2018-1231 du 24-12-2018 : JO 26

La loi 2018-771 du 5 septembre 2018 sur l'avenir professionnel a modifié l'article L 6222-18 du Code du travail afin de permettre à l'apprenti de résilier unilatéralement son contrat. Ainsi, au-delà des 45 premiers jours de formation, l'apprenti peut « démissionner » après respect d'un préavis, alors qu'une saisine du conseil de prud'hommes s'imposait jusque-là. Il doit, au préalable, solliciter le médiateur prévu à l'article L 6222-39 du Code du travail.

Le décret 2018-1231 du 24 décembre 2018, applicable aux contrats conclus depuis le 1er janvier 2019, précise que l'apprenti informe, par tout moyen conférant date certaine, l'employeur de son intention de rompre le contrat, dans un délai ne pouvant être inférieur à 5 jours calendaires à compter de la saisine du médiateur. La rupture du contrat ne peut intervenir qu'après un délai minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat (C. trav. art. D 6222-21-1 nouveau).

Rappel : si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal. À défaut, l'apprenti peut solliciter le médiateur qui doit alors intervenir dans les 15 jours calendaires, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal. Dans tous les cas, une copie de l'acte de rupture doit être adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit (C. trav. art. L 6222-18).

■ LA JURISPRUDENCE :

CONTRAT DE TRAVAIL

■ Les attestations concordantes de 4 victimes suffisent à établir le harcèlement sexuel

Cass. soc. 5-12-2018 n° 17-24.794 F-D, Sté Renault c/ D.

Pour prouver les faits de harcèlement sexuel invoqués à l'appui du licenciement pour faute grave de leur auteur, la production par l'employeur de témoignages de plusieurs victimes peut suffire.

Pour la deuxième fois, dans la même affaire, la chambre sociale de la Cour de cassation censure la décision de juges du fond refusant de valider le licenciement pour faute grave d'un salarié formateur des ventes en raison de faits de harcèlement sexuel attestés par quatre stagiaires. En premier lieu, la cour d'appel de Versailles avait écarté la faute grave en retenant que les propos rapportés par les attestations mettaient surtout l'accent sur une trop grande proximité, voire familiarité, mais ne pouvaient s'analyser en une invitation ou provocation à caractère sexuel ni révéler une quelconque atteinte délibérée à la dignité de ces personnes. Dans un arrêt du 3 décembre 2014, la Cour de cassation avait cassé cette décision au motif que la cour d'appel avait constaté que dans leurs attestations les jeunes stagiaires déclaraient que le salarié leur avait notamment tenu les propos suivants : « bon, c'est quand qu'on couche ensemble » et leur avait posé des questions intimes sur leur vie privée. Or de tels propos étant de nature à caractériser un harcèlement sexuel, la cour d'appel n'avait pas tiré les conséquences légales de ses constatations.

L'affaire avait alors été renvoyée devant la cour d'appel de Paris, laquelle a jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse au motif que les griefs de harcèlement sexuel n'étaient pas suffisamment établis : pour les juges du fond, si les faits relatés dans les attestations sont bien de nature à caractériser un harcèlement sexuel, les déclarations, de quatre très jeunes femmes, manquent de spontanéité en ce que trois d'entre elles ont été directement recueillies sous la forme d'attestations destinées à être produites en justice après seulement un entretien avec le supérieur hiérarchique, sans que soient connus ni les circonstances du déroulé de cet entretien ni les propos tenus à cette occasion ; par ailleurs, l'employeur a laissé la formation se poursuivre après réception des attestations et ne justifie pas de la réalité de l'enquête mentionnée dans la lettre de licenciement.

La Haute Juridiction casse à nouveau l'arrêt d'appel, dont les motifs, inopérants, ne sauraient écarter la valeur probante des attestations dont les juges d'appel ont constaté qu'elles étaient de nature à caractériser un harcèlement sexuel. Elle renvoie l'affaire et la porte à nouveau devant la cour d'appel de Versailles, dont les juges devront sans doute se résoudre à admettre la faute grave de l'auteur de harcèlement sexuel sur la base de ces attestations.

VIVE LA CONCORDANCE, PEUT IMPORTE LA VRAISEMBLANCE !

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Deux nouveaux jugements censurent le barème d'indemnités pour licenciement abusif

Cons. prud'h Lyon 21-12-2018 n° 18/01238 X. c/ Association Adapei du Rhône

Cons. prud'h Amiens 19-12-2018 n° 18/00040, T. c/ SARL Jamlah ;

Après celui de Troyes, les conseils de prud'hommes d'Amiens et de Lyon écartent à leur tour l'application du barème d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse instauré par les ordonnances «Macron».

Comme le conseil de prud'hommes de Troyes avant lui, le conseil de prud'hommes d'Amiens, dans une décision du 19 décembre 2018, estime que l'indemnité de 0,5 mois de salaire à laquelle le salarié pouvait prétendre en application de ce barème, compte tenu de sa faible ancienneté et de l'effectif de l'entreprise inférieur à 11 salariés, ne peut être considérée comme étant appropriée et réparatrice de son licenciement abusif.

Il en conclut que notre droit est contraire à l'article 10 de la convention 158 de l'OIT signée par la France.

Dans une décision rendue 2 jours plus tard, le conseil de prud'hommes de Lyon, sans même faire expressément référence au barème, accorde à un salarié, dont le contrat avait été abusivement rompu au bout d'un seul jour, une indemnité égale à 3 mois de salaire. Il juge en effet que l'indemnisation doit être évaluée à la hauteur du préjudice subi conformément à l'article 24 de la charte sociale européenne.

Ces décisions ont pour conséquence de placer les employeurs dans l'incertitude juridique. A notre connaissance, seul le conseil de prud'homme du Mans a, à ce jour, conclu à la conventionalité du barème (voir FRS 22/18 in. 1 p. 2).

LA FRANCE, LE PAYS OU LES TRIBUNAUX N'APPLIQUENT PAS LA LOI ...

CONTROLE DE LA DUREE DU TRAVAIL

Pas de géolocalisation pour contrôler la durée du travail si un autre mode de contrôle est possible

Cass. soc. 19-12-2018 n° 17-14.631 FS-PB, Fédération Sud des activités postales et des télécommunications Sud PTT c/ Sté Mediapost

Un employeur met en place un dispositif permettant d'enregistrer par géolocalisation toutes les 10 secondes la localisation de ses salariés distributeurs de journaux et prospectus au moyen d'un boîtier mobile qu'ils portent sur eux, afin de contrôler leur temps de travail.

Un syndicat réclame en justice l'interdiction de sa mise en place et de son exploitation en soutenant qu'un tel dispositif de géolocalisation est illicite. Il fait valoir notamment que d'autres modes de contrôle sont possibles, comme une pointeuse mobile, un système auto déclaratif ou le contrôle par un responsable. La cour d'appel de Lyon admet pourtant la licéité de la géolocalisation, jugeant les alternatives proposés inadaptées et le système mis en place proportionné au but recherché en ce que les salariés activent eux-mêmes le boîtier de géolocalisation et seulement pendant leurs tournées de distribution.

La chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt destiné à être publié au bulletin de ses chambres civiles, censure cet arrêt, reprochant aux juges du fond de ne pas avoir caractérisé que le système de géolocalisation mis en œuvre par l'employeur était le seul moyen de contrôler de la durée de travail de ces salariés. En effet, rappelle-t-elle dans un attendu de principe, la géolocalisation ne peut être utilisée comme instrument de contrôle du temps de travail qu'à défaut d'autre moyen possible, même moins efficace, tels des documents déclaratifs du salarié, comme l'a précisé le Conseil d'Etat.

En outre, la mise en œuvre d'un tel dispositif ne peut en aucun cas être justifiée si le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail. Un tel système de contrôle constitue en effet une intrusion excessive dans la vie privée, au respect de laquelle a droit le salarié, même au temps et au lieu de son travail. La légitimité de l'utilisation de la géolocalisation aux fins de contrôle du temps de travail des salariés ne devrait être admise que dans des cas exceptionnels.

En tout état de cause, préalablement à la mise en place d'un tel dispositif, l'employeur doit consulter le comité social et économique ou le comité d'entreprise et informer les salariés de l'existence et de la finalité de ce dispositif de géolocalisation. Dans le cadre du RGPD, le système de géolocalisation doit être inscrit au registre des activités de traitement tenu par l'employeur.

UN RAPPEL BIENVENU

* *

*