

LE CAS SOCIAL

Juin 2019

CANICULE : DES MESURES S'IMPOSENT A L'EMPLOYEUR

Quels sont les obligations légales de l'employeur ? :

- prendre les mesures nécessaires visant à assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de leurs établissements, en tenant compte notamment des conditions climatiques.
- En particulier, tout employeur doit prendre en considération les « ambiances thermiques », dont le risque de « fortes chaleurs », 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.

Les mesures à prendre par les entreprises :

- surveiller la température ambiante ;
- mettre en place, si nécessaire, une organisation du travail permettant au salarié d'adapter son rythme de travail selon sa tolérance à la chaleur ;
- adapter les horaires de travail dans la mesure du possible (début d'activité plus matinal, suppression des équipes d'après-midi, par exemple...) et d'organiser des pauses de façon à permettre aux salariés de bénéficier de temps de récupération adaptés ;
- s'assurer que le port des protections individuelles est compatible avec les fortes chaleurs ;
- informer tous les travailleurs des risques, des moyens de prévention, des signes et des symptômes du coup de chaleur, en affichant, au besoin, les recommandations à suivre pour éviter ce risque.

Sur le plan matériel, il est recommandé de :

- prévoir des mesures correctives sur les bâtiments et dans les locaux (stores, ventilation forcée de nuit, films antisolaires sur les vitres...) ;
- à défaut de dispositif de climatisation, mettre à la disposition du personnel des ventilateurs, brumisateurs d'eau minérale, vaporisateurs d'humidification... ;
- mettre en place des protections pour éviter tout contact corporel avec les surfaces, notamment métalliques, exposées directement au soleil ;
- prévoir une organisation du travail permettant de réduire les manutentions manuelles et fournir des aides mécaniques à la manutention ;
- prévoir des zones d'ombre ou des abris pour l'extérieur.

Quelques conseils à destination des salariés :

- porter des vêtements légers, amples et de couleur clair ;
- boire de l'eau régulièrement même en l'absence de soif et d'éviter les boissons alcoolisées ;
- penser à éliminer toute source additionnelle de chaleur ;
- redoubler de prudence s'il a des antécédents médicaux ou s'il prend des médicaments.
- adapter son rythme de travail selon sa tolérance à la chaleur ;
- réduire ou différer les efforts physiques intenses et de reporter les tâches ardues aux heures les plus fraîches de la journée ;
- utiliser les aides mécaniques à la manutention ;

- cesser immédiatement toute activité dès que des symptômes de malaise se font sentir et prévenir les collègues, l'encadrement et le médecin du travail s'il est présent dans l'entreprise.
- en cas de symptôme il convient d'agir rapidement : prévenir l'employeur ou le supérieur hiérarchique, appeler le 15 et en attendant les secours, placer le sujet au frais, lui enlever des vêtements, l'asperger d'eau, créer un courant d'air, placer des sacs de glaçons sur les cuisses et les bras.

■ LOIS, REGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :

■ **Réforme 100 % santé : quels sont les soins prothétiques dentaires visés ?**

Arrêté SSAS1911866A du 24-5-2019 : JO 30

Un arrêté fixe la liste des soins dentaires prothétiques devant être pris en charge à compter du 1er janvier 2020 au titre de la couverture minimale obligatoire des frais de santé des salariés et des contrats responsables conclus ou renouvelés à compter de cette date.

Les contrats responsables frais de santé doivent prendre en charge la fraction des frais exposés par l'assuré comprise entre les limites d'honoraires fixées par la convention nationale des chirurgiens-dentistes ou le règlement arbitral s'y substituant et les tarifs de responsabilité de l'assurance maladie pour certains soins dentaires prothétiques (CSS art. R 871-2, 5o).

L'arrêté du 24 mai 2019 fixe dans 2 annexes les soins dentaires devant ainsi être couverts. La première annexe, qui liste 8 actes, s'applique aux contrats frais de santé souscrits ou renouvelés en 2020. La seconde annexe, qui ajoute plus de 60 nouveaux actes aux 8 précédents, concerne, quant à elle, les contrats souscrits à compter du 1er janvier 2021.

■ **Les modalités d'évaluation de la mise à disposition d'un véhicule électrique sont fixées**

Arrêté SSAS1914863A du 21-5-2019 : JO 12 juin

A compter du 1er janvier 2020, les dépenses prises en compte pour calculer l'avantage en nature résultant de l'usage privé par un salarié d'un véhicule électrique mis à disposition par l'employeur ne tiendront pas compte des frais d'électricité et seront évaluées après application d'un abattement de 50 % limité à 1 800 € par an.

Un arrêté du 21 mai 2019 modifie l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations sociales afin de prendre en compte la mise à disposition de véhicules électriques par l'employeur.

Lorsque l'employeur met un véhicule à disposition permanente d'un salarié, l'utilisation privée que ce dernier en fait constitue un avantage à nature soumis à cotisations. Cet avantage est évalué, sur option de l'employeur, sur la base des dépenses réellement engagées ou sur la base d'un forfait annuel.

Pour un véhicule mis à disposition durant une période comprise entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2022 fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique (ce qui semble exclure les véhicules hybrides), les dépenses prises en compte pour calculer l'avantage en nature ne tiendront pas compte des frais d'électricité engagés par l'employeur pour la recharge du véhicule et seront évaluées après application d'un abattement de 50 % dans la limite de 1 800 € par an (Arrêté du 21-5-2019 art. 1 complétant l'article 3 de l'arrêté du 10-12-2002).

Le cas échéant, un nouvel arrêté fixera à partir de 2023 la valeur de cet abattement en prenant en compte la différence de coût entre un véhicule électrique et un véhicule thermique équivalent à cette date (Arrêté du 21-5-2019 art. 3).

Lorsque l'employeur met à la disposition du salarié, durant une période comprise entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2022, une borne de recharge pour les véhicules électriques, l'avantage en nature résultant de l'utilisation de cette borne par le salarié à titre non professionnel est évalué à hauteur d'un montant nul (Arrêté du 21-5-2019 art. 2 insérant un article 3 bis à l'arrêté du 10-12-2002).

■ LA JURISPRUDENCE :

HYGIENE ET SECURITE

■ L'apprenti inapte ne bénéficie pas de l'obligation de reclassement

Cass. soc. 9-5-2019 n° 18-10.618 FS-PB, C. c/ Sté Carrefour hyper-marché

Un apprenti conclut un contrat pour une durée de 12 mois. Placé en arrêt de travail, il est ensuite déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, à l'issue de 2 examens de reprise. L'employeur cesse alors le paiement du salaire et saisit le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation du contrat. Pour sa part, l'apprenti forme une demande reconventionnelle en paiement des salaires qui auraient dû, selon lui, être versés jusqu'au terme du contrat, ainsi que de dommages-intérêts. Il fait valoir que les dispositions du Code du travail relatives à la recherche de reclassement et à la reprise du versement du salaire, en l'absence d'un tel reclassement dans un délai d'un mois suivant la constatation de l'inaptitude, doivent s'appliquer à sa situation (C. trav. art. L 1226-4 pour l'inaptitude d'origine non professionnelle ; L 1226-11 pour celle d'origine professionnelle).

Les juges du fond, suivis par la Cour de cassation, ne sont pas de cet avis.

Compte tenu de la finalité de l'apprentissage, l'employeur n'est pas tenu de procéder au reclassement de l'apprenti. Cette obligation concerne en effet les contrats de travail de droit commun et vise à préserver l'emploi des salariés déclarés inaptes. Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, l'intéressé prépare un diplôme, et il est formé à son futur métier. L'idée de reclassement, qui pourrait conduire à l'affecter à un poste ne correspondant pas au métier auquel il a choisi de se former, perd donc son sens.

En outre, l'apprenti faisait valoir que, faute de reclassement ou de saisine du conseil de prud'hommes dans le mois suivant la constatation de l'inaptitude, l'employeur aurait dû reprendre le paiement du salaire. La Haute Juridiction ayant jugé que les dispositions des articles L 1226-4 et L 1226-11 du Code du travail, relatives à l'obligation de reclassement, ne s'appliquaient pas, les règles relatives à la reprise du salaire en lien avec cette dernière ne trouvaient pas davantage à s'appliquer. Et dans la mesure où l'apprenti, déclaré inapte, ne pouvait pas fournir sa prestation de travail, l'employeur n'était plus tenu de le rémunérer.

UNE PREMIERE TRES BIEN VENUE !

PAIE

■ En l'absence de fixation d'objectifs, le juge doit fixer le montant de la rémunération variable

Cass. soc. 15-5-2019 n° 17-20.615 F-D, M. c/ Sté Eurocave

Si les objectifs permettant de déterminer le montant de la rémunération variable n'ont pas été fixés, le juge ne peut pas se contenter d'accorder au salarié concerné une somme à titre de dommages-intérêts pour perte de chance d'améliorer sa rémunération.

La Cour de cassation rappelle dans l'arrêt du 15 mai 2019 que lorsque le contrat de travail prévoit une rémunération variable, il incombe au juge, en l'absence de fixation des objectifs, d'en déterminer le montant en fonction des critères visés au contrat et des accords conclus les années précédentes, et, à défaut, des données de la cause.

Elle en déduit, en l'espèce, que dans un tel cas, le juge ne peut pas se limiter à condamner l'employeur à verser au salarié concerné une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour l'avoir privé d'une chance d'améliorer sa rémunération.

SOYEZ PRUDENTS !

■ **Si le salarié refuse de signer le CDD, seules la mauvaise foi et la fraude empêchent la requalification**

Cass. soc. 10-4-2019 n° 18-10.614 F-D, F. c/ Windreport

La signature d'un contrat de travail à durée déterminée est une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne, à la demande du salarié, la requalification en contrat à durée indéterminée. Il n'en va autrement que si le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

Le contrat à durée déterminée (CDD) doit être formalisé par un document écrit signé par les deux parties, employeur et salarié. Selon une jurisprudence constante, l'absence de signature du CDD par l'une ou l'autre des parties est assimilée à un défaut d'écrit et entraîne la requalification en contrat à durée indéterminée.

La Cour de cassation confirme dans un arrêt du 10 avril 2019 qu'un salarié ayant refusé de signer le contrat, comme c'était le cas en l'espèce, peut ensuite s'en prévaloir pour obtenir la requalification de celui-ci, même s'il a accepté de travailler.

Il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

Ainsi, en pratique, il est préférable pour l'employeur de remettre au salarié son contrat et de lui demander de le signer dès son arrivée dans l'entreprise ou même avant celle-ci. S'il se heurte à un refus de signature du salarié, il doit refuser de l'engager, sous peine de se voir imposer une requalification du contrat s'il ne dispose pas d'éléments de preuve qui lui permettront, le cas échéant, de démontrer la mauvaise foi ou l'intention frauduleuse du salarié.

Rappelons que le contrat signé doit être remis au salarié dans les deux jours suivant son embauche. Cependant, depuis les ordonnances « MACRON », la méconnaissance de cette obligation ne peut pas, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée.

SOYEZ PRUDENTS ...

■ **Le licenciement pour refus d'une modification de la part variable doit avoir une cause économique**

Cass. soc. 28-5-2019 n° 17-17.929 FS-PB, Sté Zara France c/ D.

Le refus par le salarié de la modification de son taux de rémunération variable proposée par l'employeur pour garantir une égalité de rémunération avec d'autres salariés effectuant un travail de valeur égale n'est pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

En l'espèce, une enseigne de vêtements ayant décidé d'augmenter la surface de vente d'un responsable de magasin, d'un directeur adjoint et d'un responsable rayon leur avait proposé une modification de leur taux de commissionnement afin de tenir compte de l'augmentation prévisionnelle des ventes qui découlerait de cette nouvelle surface de rayon. Les intéressés ayant refusé, l'employeur les avaient licenciés.

La cour d'appel avait jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse, estimant que la modification proposée par l'employeur reposait sur un motif économique et qu'il aurait dû en conséquence appliquer la procédure spécifique prévue dans ce cas par l'article L 1222-6 du Code du travail, ce qu'il n'avait pas fait.

Pour la Cour de cassation la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à la personne du salarié constitue un licenciement pour motif économique. En d'autres termes, à côté du motif personnel et du motif économique, il n'existe pas de « troisième motif ».

OU LE LICENCIEMENT IMPOSSIBLE ... VIVE LA FRANCE !