

LE CAS SOCIAL

Octobre 2018

LA LOI « AVENIR PROFESSIONNEL » AMELIORE L'ACCOMPAGNEMENT DE LA CARRIERE DU SALARIE

Depuis la loi Travail du 8 août 2016, le Code du travail prévoit la tenue, **tous les 2 ans**, d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié et, **tous les 6 ans**, d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

La loi du **5 septembre 2018** aménage notamment le régime de l'entretien professionnel.

- De nouvelles obligations d'information à la charge de l'employeur :

Lors de l'entretien professionnel, l'employeur remet au salarié des informations relatives à l'activation de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements que la société est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle (C. trav. art. L 6315-1 I, al.1 modifié).

Ces informations doivent être fournies en plus de celles déjà existantes.

- L'entretien peut être anticipé en cas de longue absence :

L'entretien professionnel peut être anticipé, à la **seule initiative du salarié**, lorsqu'il est organisé dans le cadre d'une reprise de poste après une suspension du contrat de travail (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, etc).

- Une modification des conditions d'abondement par l'employeur du CPF :

Jusqu'à présent les entreprises d'au moins 50 salariés devaient faire un état des lieux, tous les 6 ans, du parcours professionnel du salarié, permettant de vérifier que celui-ci a bénéficié de l'ensemble de ses entretiens professionnels et des mesures suivantes :

- suivi d'une action de formation,
- acquisition des éléments de certification par la formation ou par une VAE,
- bénéfice d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans le cas où le salarié n'a pas bénéficié d'au moins deux de ces trois mesures, l'employeur doit abonder son compte personnel de formation (CPF).

Désormais, l'employeur :

- doit abonder le CPF du salarié si celui-ci n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins une formation autre que celles prévues à l'article L 6321-2 du Code du travail,
- n'est pas tenu d'abonder le CPF s'il a permis au salarié de suivre, au cours des 6 ans précédant l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, une action de formation ne s'inscrivant pas dans le cadre de l'obligation d'adaptation au poste de travail ou n'étant pas liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi.

■ LOIS, REGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :

■ Une infraction d'outrage sexiste est créée

Loi 2018-703 du 3-8-2018 art. 11 à 15 : JO 5

La loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes crée une infraction d'outrage sexiste.

Elle est définie par le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Cette infraction est punie d'une amende de 750 € si elle est commise pour la première fois, 1 500 € en cas de circonstances aggravantes et 3 000 € en cas de récidive.

■ Assurance Chômage

Décret 2018-791 du 14-9-2018 : JO 15

Un décret du 14 septembre 2018 fixe le contenu du document de cadrage qui sera remis prochainement aux partenaires sociaux en vue de la renégociation des règles relatives à l'assurance chômage.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 encadre la négociation des règles relatives à l'assurance chômage par la transmission aux partenaires sociaux d'un document de cadrage précisant les objectifs de la négociation (C. trav. art. L 5422-20-1). Le contenu de ce document vient d'être précisé par décret.

Le document de cadrage remis par le Gouvernement aux partenaires sociaux contiendra :

- des objectifs en matière de trajectoire financière, exprimés selon les conventions de la comptabilité nationale ;
- le délai dans lequel la négociation doit aboutir ;
- le cas échéant, des objectifs d'évolution des règles du régime d'assurance chômage.

En outre, ce document intégrera un état des hypothèses macroéconomiques, cohérent avec les prévisions de la loi de finances, de la loi de financement de la sécurité sociale et de la loi de programmation des finances publiques, ainsi que des hypothèses d'évolution du nombre prévisionnel de demandeurs d'emploi indemnisés, sur les 3 prochains exercices à venir (C. trav. art. R 5422-11).

Ce document de cadrage sera annexé à l'arrêté d'agrément

■ Justice prud'homale

Arrêté JUSB1827077A du 8-10-2018 : JO 10 n° 9

Une deuxième désignation complémentaire de conseillers prud'hommes est actuellement organisée afin de pourvoir les sièges restés ou devenus vacants, au nombre 991 au 1er octobre 2018.

Le calendrier de dépôt des candidatures et la liste des sièges à pourvoir dans le cadre de cette désignation complémentaire de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2018-2021 est fixé par arrêté du 8 octobre 2018.

A partir du lundi 15 octobre 2018 à 9h, et jusqu'au jeudi 15 novembre 2018 à 12h, les organisations syndicales et professionnelles, qui ont des sièges de conseillers prud'hommes à pourvoir au vu de la liste des sièges vacants annexée à l'arrêté, peuvent déposer leur liste de candidats sur le site www.designation-prudhommes.gouv.fr.

■ BAVARDAGES :

■ Un plan pour inciter les salariés à venir travailler en vélo

Annnonce gouvernementale du 14 septembre 2018

Le premier ministre, la ministre des transports et le ministre de l'écologie ont annoncé, vendredi 14 septembre, plusieurs mesures visant à rattraper le retard français en matière de circulation à vélo en ville. Parmi les 25 mesures envisagées, certaines s'adressent directement aux employeurs et aux salariés. Le Gouvernement annonce en effet des mesures d'incitation à destination des entreprises, dont :

- la création d'un forfait mobilité durable pour tous les salariés dont la mise en place serait généralisée d'ici 2020, à hauteur de 200 €/an, et qui remplacerait l'actuelle indemnité kilométrique ;
- l'introduction du vélo dans le barème fiscal ;
- le soutien à la mise à disposition de flottes de vélos par les entreprises.

■ LA JURISPRUDENCE :

CONTRAT DE TRAVAIL

■ Le bonus subordonné à l'exécution effective d'un travail n'est pas dû en cas de congé maternité

Cass. soc. 19-9-2018 no 17-11.618 FS-PB, K. c/ Sté Unicredit Spa

Cass. soc. 19-9-2018 no 17-11.619 FS-D, G. c/ Sté Unicredit Spa

Lors de l'acquisition d'une entreprise il avait été prévu un transfert de savoir-faire au profit de la société acquéreur, en l'occurrence une société italienne. Ce transfert impliquant pour certains des salariés de la société acquise un travail de coopération avec les équipes italiennes et de formation de ces dernières, un accord collectif de fin de conflit avait instauré, pour les salariés concernés, un bonus salarial dont le bénéfice était subordonné à la participation effective à la coopération avec les équipes italiennes.

La question se posait de savoir si le versement du bonus de coopération devait ou non être maintenu à une salariée pendant son congé maternité, étant précisé qu'aux termes de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 applicable à l'espèce, l'employeur était, sous déduction des indemnités journalières servies par la sécurité sociale, tenu de maintenir « 100 % du salaire mensuel de base ».

Les juges d'appel avaient considéré que le versement du bonus étant subordonné à l'accomplissement effectif du travail de coopération, lequel n'était pas accompli pendant le congé maternité, la salariée ne pouvait pas prétendre à son versement. Cette décision était critiquée tant au regard du droit interne que du droit européen mais le pourvoi est rejeté.

UNE DECISION TOUT A FAIT LOGIQUE

■ L'accident de ski au cours d'un séminaire peut être un accident du travail

Cass 2e civ 21-6-2018 n°17-15.984 F-D

Dans cette affaire, l'accident de ski était survenu au cours d'une journée de détente que le programme du séminaire qualifiait de « journée libre » et pendant laquelle les salariés pouvaient pratiquer diverses activités sportives qui n'étaient ni encadrées ni prises en charge par l'employeur, les salariés devant payer eux-mêmes les forfaits.

La cour d'appel avait néanmoins estimé que les salariés participant à cette journée restaient soumis à l'autorité de l'employeur car celle-ci était prévue dans le programme du séminaire et rémunérée comme du temps de travail.

La Cour de cassation l'approuve d'en avoir conclu que l'accident de ski survenu lors de cette journée de détente devait être pris en charge en tant qu'accident du travail.

UNE DECISION TOUT A FAIT ILLOGIQUE

■ Une cour d'appel juge discriminatoire le licenciement d'un salarié motivé par une barbe provocante

CA Versailles 27-9-2018 n° 17/02375, A. c/ Sté Risk & Co

En l'espèce, un cadre, consultant sûreté dans une entreprise de prestations de services dans le domaine de la sécurité et de la défense auprès de gouvernements, d'organisations internationales ou d'entreprises privées, est licencié pour faute grave, l'employeur lui reprochant dans la lettre de licenciement :

- d'avoir refusé une mission au Yémen en prétendant y être menacé de mort, alors qu'en réalité, lors d'une première mission, le client lui avait demandé de quitter le projet en raison d'une qualité de service insuffisante ;
- de ne pouvoir le réaffecter sur une autre mission en raison d'une « barbe, taillée d'une manière volontairement très signifiante aux doubles plans religieux et politique, qui ne pouvait être comprise que comme une provocation par le client et comme susceptible de compromettre la sécurité des équipes et collègues sur place ».

S'estimant victime d'une discrimination en raison de l'expression de ses convictions religieuses, le salarié demande en justice la nullité de son licenciement.

La cour d'appel en conclut que le licenciement du salarié est discriminatoire car il repose au moins en partie sur des motifs pris de ce que l'employeur considère comme l'expression par le salarié de ses convictions politiques ou religieuses au travers du port de la barbe. Le caractère discriminatoire de ce motif entraîne la nullité du licenciement, sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

CACHEZ CE POIL QUE JE NE SAURAI VOIR !!

■ La Cnil interdit le recours à la biométrie pour contrôler les horaires des salariés

Délib. Cnil 2018-009 du 6-9-2018

A l'occasion d'un contrôle effectué dans une société de télésurveillance d'ascenseur et de parking, la Cnil a notamment constaté qu'un dispositif de pointage biométrique aux fins de contrôle des horaires des salariés était mis en œuvre sans son autorisation.

La société a été mise en demeure le 26 juillet 2017 de cesser, sous 3 mois, d'utiliser ce dispositif de reconnaissance d'empreinte digitale pour contrôler les horaires et de supprimer toutes les données collectées par ce dispositif. Après plusieurs relances, et des réponses contradictoires de l'entreprise, la Cnil effectue un nouveau contrôle en mars 2018 et constate que ce dispositif est toujours installé et que le logiciel a gardé en mémoire toutes les traces de pointage effectuées entre 2011 et 2018.

La Cnil rappelle que les données biométriques ont la particularité d'être uniques et permettent d'identifier un individu à partir de ses caractéristiques physiques ou biologiques. À ce titre, elles bénéficient d'un régime particulièrement protecteur. L'utilisation de tout dispositif biométrique à des fins de gestion des horaires des salariés est par conséquent exclue, à moins que le responsable du traitement démontre qu'il existe des circonstances exceptionnelles fondées sur un impératif spécifique de sécurité.

BIOMETRIE ET SMARTPHONE OUI MAIS CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL NON !!!