



NOUVEAUTES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

Décret relatif aux vestiaires et à la prise des repas des salariés

Un [décret du 6 octobre 2016](#) :

- fixe les modalités selon lesquelles l'employeur pourra remplacer, à compter du 1^{er} janvier 2017, les vestiaires à la disposition des salariés par un meuble de rangement sécurisé dédié aux effets personnels ([R. 4228-2 al. 3](#))
- remplace, à compter du 1^{er} janvier 2017, la demande d'autorisation pour aménager la prise des repas au sein des locaux affectés au travail par une simple déclaration à adresser à l'inspection du travail et au médecin du travail ([R. 4228-23 al. 2](#))

Le collaborateur médecin peut statuer sur l'aptitude des salariés

Un [décret du 11 octobre 2016](#) prévoit que les collaborateurs médecins ont désormais la possibilité de pratiquer tous les examens prévus dans le cadre du suivi individuel de la santé des salariés. Il leur est donc désormais possible de prononcer un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

FOCUS JURISPRUDENTIEL

07/09/2016 – Absence de règlement intérieur : pas de sanction légitime

L'employeur qui n'a pas établi de règlement intérieur, alors qu'il y est obligé en raison de l'effectif de son entreprise, encourt l'annulation des sanctions notifiées à ses salariés. En l'espèce, la Cour d'appel de RENNES a annulé un avertissement notifié à un salarié et lui a alloué 1.000 € de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral résultant de cet avertissement. Pour rappel, ce risque ne concerne pas le licenciement, puisque le droit pour l'employeur de licencier est inscrit dans le Code du travail ([L. 1231-1](#)).

08/09/2016 - Forfaits jours : un relevé déclaratif permet de suivre la charge de travail du salarié

Un relevé mensuel déclaratif signé par le supérieur hiérarchique et validé par le service RH, couplé à un dispositif d'alerte et à un entretien mensuel, permet d'assurer le droit à la santé et la sécurité du salarié en forfait jours. En l'espèce, le relevé déclaratif comportait une zone de commentaires spécifique qui permettait à tout salarié en forfait jours d'alerter sa hiérarchie en cas de difficulté. Le salarié pouvait également solliciter un entretien afin d'exposer ses difficultés.

08/09/2016 - Durée du travail : des salariés ne peuvent pas décider de mettre en place unilatéralement des astreintes

Des salariés décident unilatéralement de mettre en place un système d'astreintes via un service d'appels téléphoniques en dehors des heures de travail. Face au refus de leur employeur de payer ces heures, les salariés prennent acte de la rupture de leur contrat de travail. Ils estiment que leur employeur connaissait l'existence de ce système et y avait implicitement consenti. Ces arguments ne sont retenus ni par la Cour d'appel ni par la Cour de cassation qui jugent que « les salariés avaient mis en place de leur propre initiative » ce service et que « la seule connaissance par l'employeur d'une situation de fait créée par ces salariés ne saurait transformer cette situation en astreinte ». L'employeur n'avait donc pas à rémunérer ces heures. Pour rappel, un système d'astreintes ne peut être mis en place que par un accord collectif.

14/09/2016 - Comité d'entreprise : le secrétaire-comptable peut être licencié pour faute grave

Le CE est doté de la personnalité civile et peut, pour assurer ses missions, recruter du personnel qu'il rémunère au moyen de sa subvention de fonctionnement. Ayant la qualité d'employeur, il peut donc exercer son pouvoir disciplinaire à l'égard de ses salariés. En l'espèce, le secrétaire comptable d'un CE dissimule ses négligences informatiques et manque de respect à d'autres salariés et à sa hiérarchie. Le CE le licencie pour faute grave. Le licenciement est validé tant par la Cour d'appel que par la Cour de cassation.

14/09/2016 – Droit syndical : usage à des fins syndicales d'un véhicule de fonction

Un salarié, délégué syndical, utilise son véhicule de fonction pour l'exercice de son mandat. Son employeur lui notifie une mise à pied à titre disciplinaire car les règles internes à l'entreprise interdisaient un tel usage. La Cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, annule la mise à pied car cette pratique était connue de l'employeur depuis plusieurs années et n'avait jamais été sanctionnée auparavant. L'employeur ne pouvait donc pas faire un usage tardif de son pouvoir disciplinaire.

14/09/2016 - Le coût de la vie peut justifier des différences de rémunération

RENAULT applique des barèmes de rémunération plus favorables dans ses établissements d'ILE DE FRANCE que dans son établissement de DOUAI. Un syndicat saisit le juge estimant qu'il y a violation du principe d'égalité de traitement. RENAULT justifie cette différence de traitement par un coût de la vie supérieur en ILE DE FRANCE. Cet argumentaire est accueilli tant par la Cour d'appel que par la Cour de cassation qui jugent que la différence de traitement reposant sur le critère du coût de la vie est une justification objective et pertinente de la disparité salariale.

14/09/2016 - Maternité : la dispense d'activité ne reporte pas la période de protection

La dispense d'activité rémunérée dont bénéficie une salariée suite à son congé maternité n'a pas pour conséquence de reporter le point de départ de la période de protection de quatre semaines. Seuls les congés payés pris immédiatement après le congé maternité sont à même d'entraîner ce report.

14/09/2016 - Préavis : le salarié non dispensé doit se présenter à son poste

Le salarié qui n'a pas été dispensé par son employeur de réaliser son préavis doit se présenter à son poste. Le fait qu'il lui ait été demandé de remettre ses outils de travail n'est pas une circonstance permettant de s'affranchir unilatéralement de son préavis.

14/09/2016 - Prise d'acte de la rupture : elle doit être adressée à l'employeur

La seule prétention émise devant la formation en référé du Conseil de prud'hommes ne vaut pas prise d'acte de la rupture du contrat de travail. En effet, bien que la prise d'acte ne soit soumise à aucun formalisme ([Cass. soc., 4 avril 2007, n°05-42.847](#)), elle doit respecter deux règles pour être valable :

- Elle doit manifester la volonté du salarié de rompre le contrat ([Cass. soc., 26 septembre 2007, n°06-44.142](#))
- Elle doit être adressée directement à l'employeur ([Cass. soc., 16 mai 2012, n°10-15.238](#))

14/09/2016 - Réintégration : le remplacement du salarié par un prestataire de services n'est pas un obstacle

La réintégration d'un salarié licencié plus de 3 ans auparavant n'est pas matériellement impossible même si l'entreprise a fait appel, depuis son licenciement, à une entreprise de prestations de services pour réaliser les tâches du salarié. Cette décision s'inscrit dans la jurisprudence très stricte de la Cour de cassation, qui n'admet que très rarement l'impossibilité de réintégration.

22/09/2016 – Préavis : pas d'indemnité pour le salarié licencié pendant son congé sabbatique

Le salarié en congé sabbatique à la date à laquelle il doit réaliser son préavis de licenciement et qui est dans l'impossibilité de l'exécuter, ne peut pas prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis.

22/09/2016 - CDD en attente du recrutement d'un CDI : il faut que l'embauche ait lieu

Une infirmière conclut plusieurs CDD de 2007 à 2011 afin de remplacer des salariés absents. Ces CDD sont conclus au motif suivant : « dans l'attente du recrutement définitif d'un salarié ». En 2011, un salarié est effectivement embauché en CDI et la relation contractuelle avec l'infirmière prend fin. Elle sollicite alors la requalification de ses CDD en CDI. Pour sa défense, l'employeur argue que la demande est infondée car l'emploi à pourvoir en CDI lui a été proposé par le passé et elle l'a refusé. Cet argumentaire est rejeté car au jour de la conclusion du premier CDD, en 2007, aucun salarié n'avait été engagé en CDI pour remplacer le salarié absent. Les considérations sur le refus postérieur d'accepter le CDI étaient donc sans effet.

28/09/2016 - Harcèlement moral : le salarié ne peut pas être poursuivi pour diffamation

Le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral :

- peut être poursuivi pour dénonciation calomnieuse
- ne peut en aucun cas être poursuivi pour diffamation car la charge de la preuve pèse intégralement sur le salarié et il serait donc fait obstacle à l'effectivité du droit de dénonciation

Pour rappel, un salarié qui dénonce une situation de harcèlement peut être poursuivi pour dénonciation calomnieuse : « lorsqu'il est établi, par la partie poursuivante, que le salarié avait connaissance, au moment de la dénonciation, de la fausseté des faits allégués, la mauvaise foi de celui-ci est caractérisée et la qualification de dénonciation peut par suite être retenue ».

28/09/2016 - Offres de reclassement à l'étranger : elles doivent être traduites en français

Les offres de reclassement proposées à un salarié dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doivent être rédigées en français. La Cour de cassation impose leur traduction préalable. Les employeurs doivent donc être vigilants quant aux offres proposées, et ce, d'autant plus, depuis la modification du dispositif suite à la loi Macron. Pour rappel, depuis le 13 décembre 2015, l'employeur :

- n'a plus à demander au salarié s'il accepte de recevoir des offres de reclassement à l'étranger
- doit simplement l'informer individuellement de l'existence de ces offres

29/09/2016 - Contrôle de la conduite automobile de ses salariés : attention aux excès

En l'espèce, la direction d'ORANGE introduit une nouvelle technologie intitulée « FLEET PERFORMANCE » permettant un meilleur suivi de la conduite de ses salariés. Ce dispositif est composé d'un boîtier électronique placé sous le tableau de bord de chaque voiture et chargé d'analyser les déplacements et le style de conduite des salariés. ORANGE justifie l'introduction de ce dispositif par une volonté de :

- promouvoir l'éco conduite
- soulager les salariés des relevés manuels kilométrage

Condamnée une première fois par le TGI Paris au printemps 2015 en raison d'une atteinte disproportionnée aux libertés individuelles, ORANGE est de nouveau condamnée par la Cour d'appel de PARIS en septembre 2016. La Cour juge que : « le dispositif porte atteinte de manière disproportionnée aux droits des salariés du fait de la nature et du nombre des informations recueillies par ORANGE, de la durée excessive de conservation des données, de l'impossibilité pour les salariés de désactiver le boîtier, compte tenu de la présentation de l'objectif poursuivi par l'employeur à savoir le suivi de sa flotte de véhicules un souci de maîtrise des coûts et d'allègement des tâches des salariés concernant le relevé du kilométrage ».

05/10/2016 - Inaptitude professionnelle : la consultation des DP n'est pas systématique

En cas d'inaptitude d'origine professionnelle et en l'absence de proposition de reclassement, l'avis des DP n'est plus requis. Il s'agit d'un revirement de jurisprudence.

Jusqu'à cette décision, la Cour de cassation exigeait que l'employeur recueille l'avis des DP dès lors qu'un salarié était déclaré inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle (AT/MP), et ce, alors même qu'il invoquait l'impossibilité de reclassement (Cass. soc. 21 février 1990 ; Cass. soc., 22 juin 1994). Désormais, la Cour de cassation juge que : « si les dispositions de l'article L. 1226-10 exigent que l'avis des délégués du personnel intervienne avant la proposition de reclassement, une telle exigence ne résulte, en l'absence de propositions de reclassement ni de ce texte ni de l'article L. 1226-12 ». Il faut tout de même rester vigilants car l'impossibilité de reclassement doit nécessairement résulter des préconisations du médecin du travail et être justifiée par l'employeur.

05/10/2016 - CDD successifs : pas de nouvelle période d'essai lorsque le salarié occupe un emploi identique

Lorsque l'employeur conclut un nouveau CDD de manière successive avec le même salarié et sur un emploi identique, il ne peut pas prévoir de période d'essai pour le second CDD. Cette règle continue à s'appliquer même si le second CDD est exécuté dans un autre lieu et à un rythme de travail différent.

06/10/2016 – Résiliation judiciaire, rémunération variable et fixation des objectifs

En matière de rémunération variable et lorsque les objectifs sont définis de manière unilatérale par l'employeur, il peut les modifier dès lors :

- qu'ils sont réalisables
- qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice

En l'espèce :

- un salarié, commercial d'une société éditrice de logiciels, demande la résiliation judiciaire de son contrat travail suite à la fixation de nouveaux objectifs qu'il estimait irréalisables
- l'entreprise avait décidé de ne plus vendre de licence pour l'utilisation d'un logiciel mais d'imposer une souscription pluriannuelle
- cette nouvelle technique de vente, qui avait mécaniquement réduit l'assiette de la part variable de la rémunération, s'était accompagnée d'une modification des objectifs et du taux de commissionnement
- afin de limiter les impacts de la baisse de la part variable, l'employeur avait mis en place un nouveau bonus
- les juges estiment que les nouveaux objectifs fixés n'étaient donc pas réalisables sans application d'un correctif important et font donc droit à la demande de résiliation judiciaire

13/10/2016 – L'indemnité minimale de six mois en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse est conforme à la Constitution

Saisie d'une QPC le 13 juillet 2016 sur la constitutionnalité de l'indemnité minimale de six mois en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ([L. 1235-3 alinéa 2](#)), le Conseil constitutionnel a jugé, le 13 octobre 2016, que ces dispositions étaient conformes à la Constitution.

ON EN PARLE

Impôt sur le revenu prélevé à la source : la mesure entrerait en vigueur au 01^{er} janvier 2018

Le projet de loi finances pour 2017, examiné depuis le 18 octobre 2016 à l'Assemblée nationale, envisage la mise en place du prélèvement de l'impôt sur le revenu à la source à compter du 01^{er} janvier 2018.

Loi Travail : les cadres sont opposés à un devoir à la déconnexion

A partir du 1^{er} janvier 2017, les entreprises devront engager une négociation concernant le droit à la déconnexion de leurs salariés. [Selon une étude d'octobre 2016](#), les cadres sont favorables à un encadrement de l'utilisation des outils numériques. En revanche, ils s'opposent vivement à un devoir de déconnexion, lui préférant un droit à la déconnexion encadré.