

Smart News

Droit social #4

Avril 2017

Nous vous proposons de retrouver régulièrement une sélection de l'actualité légale et jurisprudentielle en droit social.

> TEXTES

Entrée en vigueur de la carte BTP

Afin de renforcer la lutte contre la fraude au détachement et faciliter les contrôles sur les chantiers, la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, dite « loi Macron », a rendu obligatoire la carte d'identification professionnelle sur l'ensemble des chantiers du BTP.

Cette carte BTP est désormais en phase de déploiement depuis le 22 mars 2017, à la suite de la parution de l'arrêté relatif au traitement informatisé des informations des données figurant sur la carte.

L'entrée en vigueur est immédiate pour les salariés des entreprises établies hors de France et progressive par zone géographique jusqu'à fin septembre 2017, pour les salariés des entreprises établies en France.

En cas de manquement à l'obligation de déclaration, l'employeur risque jusqu'à 2.000 euros d'amende administrative par salarié non déclaré.

Nouveau motif de discrimination : la domiciliation bancaire

Après « la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français » (introduit par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle), le législateur ajoute la « domiciliation bancaire » à la liste des critères de discrimination prohibés dressée par l'article L. 1132-1 du Code du travail. (Loi n°2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique)

> JURISPRUDENCE

Congé maternité et licenciement : interdiction des « mesures préparatoires » quel que soit le motif de licenciement

Rappelant qu'il est interdit à un employeur, non seulement de notifier un licenciement pendant la période de protection du congé maternité, mais également de prendre des

mesures préparatoires à une telle décision, la Cour de cassation précise dans un arrêt en date du 1^{er} février 2017 que cette interdiction vaut, quel que soit le motif de licenciement, en l'occurrence un motif économique.

La Cour de cassation a, dès lors, confirmé l'appréciation souveraine de la cour d'appel : le fait d'aborder pendant le congé maternité les modalités du futur licenciement pour motif économique de la salariée constitue une mesure préparatoire prohibée, rendant nul le licenciement notifié. (Cass. soc., 1^{er} février 2017, n°15-26.250, F-D)

Moyens du CHSCT : le CHSCT ne peut décider seul de s'octroyer des moyens supplémentaires

Il résulte de l'article L. 4614-9 du Code du travail que le CHSCT reçoit de l'employeur, les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions.

La Cour de cassation considère ainsi que le CHSCT ne peut décider seul de l'octroi de moyens supplémentaires, en l'occurrence du recours à un prestataire extérieur en vue de la rédaction des procès-verbaux de réunion, sans obtenir l'accord exprès de l'employeur.

Le CHSCT ne peut en outre obtenir la prise en charge des honoraires de son avocat en cas d'abus du comité dans l'exercice de son droit à agir, abus en l'espèce caractérisé : d'une part, le CHCST ne démontrait pas l'insuffisance des nombreux moyens supplémentaires alloués par l'employeur pour faire face au retard dans la rédaction des procès-verbaux de réunion, et d'autre part, une convention avait été signée avec un prestataire extérieur, malgré l'opposition écrite de l'employeur qui avait averti de l'absence de pouvoir du signataire pour engager la société à ce titre. (Cass. soc., 22 février 2017, n°15-22.392, FS-PB)

Prise en charge des amendes par l'employeur : un avantage en nature soumis à cotisations

La prise en charge par l'employeur des amendes infligées au titre d'une infraction au Code de la route commise par ses salariés au moyen d'un véhicule de la société ou d'un véhicule loué à des fins professionnelles doit être assimilée à un avantage en nature donnant lieu au paiement de cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

(Cass. 2^eème civ., 9 mars 2017, n°15-27.538, F-PBI)

Action en reconnaissance de la faute inexcusable: l'action engagée par un intérimaire ne peut être dirigée qu'à l'encontre de l'entreprise de travail temporaire

Dans un arrêt du 9 février 2017, la Cour de cassation confirme une jurisprudence bien établie : l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur ne peut être engagée qu'à l'encontre de l'employeur de la victime, soit, lorsque la victime est un intérimaire, à l'encontre de l'entreprise de travail temporaire.

En l'espèce, le seul fait que l'entreprise utilisatrice se soit substituée à l'entreprise de travail temporaire dans la direction du salarié sur le chantier au cours duquel l'accident est survenu est, pour la Cour de cassation, insuffisant à caractériser la qualité d'employeur à l'entreprise utilisatrice. L'action en reconnaissance de la faute inexcusable ne peut donc pas être engagée à l'encontre de l'entreprise utilisatrice.

(Cass. 2ème civ., 9 février 2017, n°15-24.037)

Interdiction du port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux dans l'entreprise : la position de la CJUE

Par deux arrêts très attendus, la CJUE a admis le 14 mars 2017 que les entreprises privées puissent restreindre le port des signes religieux, politiques ou philosophiques dans l'entreprise par une règle interne.

Conduite à se prononcer à l'occasion de deux questions préjudicielles – émanant respectivement des Cours de cassation belge et française (à propos de la contestation des licenciements de salariées qui avaient refusé d'ôter leur voile alors qu'elles étaient en contact avec la clientèle) – la CJUE a admis la possibilité pour les entreprises d'insérer une obligation de neutralité dans leurs règlements intérieurs sous réserve :

- » de traiter de manière identique tous les salariés de l'entreprise en leur imposant de manière générale et indifférenciée notamment une neutralité vestimentaire, pour éviter la caractérisation d'une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions,
- » et de justifier d'un objectif légitime et de moyens appropriés et nécessaires (en l'espèce le contact avec la clientèle), à défaut de quoi l'obligation en apparence neutre aboutirait en réalité à un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, constituant ainsi une discrimination indirecte.

La Cour précise toutefois qu'en l'absence de règle interne, la demande émanant d'un client de ne pas être au contact d'une salariée voilée ne saurait justifier un licenciement.

En tout état de cause, cette obligation de neutralité devra émaner du règlement intérieur auquel une attention toute particulière devra être portée.

(CJUE 14 mars 2017, C-157/15 et C-188/15)



Alexandre Bensoussan

AVOCAT-ASSOCIE

BARREAU DE PARIS

T : +33 (0)1 53 45 40 79

Mail : abensoussan@lpacgr.com



Karine Bézille

AVOCAT-ASSOCIE

BARREAU DE PARIS

T : +33 (0)1 53 93 30 19

Mail : kbezille@lpalaw.com



Françoise Pelletier

AVOCAT-ASSOCIE

BARREAU DE PARIS

T : +33 (0)1 53 93 30 11

Mail : fpelletier@lpalaw.com

L'équipe Droit Social de LPA-CGR avocats se tient à votre disposition si vous souhaitez des informations complémentaires



Paris | Alger | Casablanca | Douala/Yaoundé | Dubaï | Hong Kong | Munich | Shanghai | Tokyo

www.lpalaw.com

LPA-CGR avocats

Pour vous désinscrire, merci d'envoyer un mail à desabonnement@lpalaw.com