n° 31 / Nov. 2016

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale expert - Droit du travail

Chambres de Métiers et de l'Artisanat
Région Auvergne - Rhône-Alpes

Infractions routières : l'employeur est tenu de révéler l'identité du salarié auteur des faits

L'utilisation d'un véhicule professionnel par le salarié, lors de l'exécution de sa prestation de travail, peut donner lieu à la commission de certaines infractions au code de la route dont il incombe à l'employeur, titulaire de la carte grise du véhicule, d'acquitter les amendes s'il n'entend pas communiquer aux services compétents l'identité du conducteur (article L.121-3 du code de la route).

A compter du **1er janvier 2017**, la transmission des noms et adresse de l'auteur des faits s'imposera toutefois à lui, dans un délai de quarante-cinq jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, à peine d'encourir une amende supplémentaire correspondant aux contraventions de quatrième classe, sauf à établir l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure (article L.121-6 du code de la route).

Mesure de l'audience syndicale dans les TPE

Afin de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des **entreprises de moins de onze salariés**, un scrutin est organisé tous les quatre ans au niveau régional (cf. newsletter du mois d'octobre 2016).

Aucune organisation spécifique (ex : mise à disposition d'un poste informatique,…), ne s'impose alors à cette occasion au chef d'entreprise.

Initialement prévue, par voie électronique ou par correspondance, du 28 novembre 2016 au 12 décembre 2016 (décret n°2016-1193 du 1er septembre 2016), le vote a été **reporté du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017** (décret n° 2016-1594 du 24 novembre 2016).

Pour en savoir plus : cf. lien suivant

Mise en place d'un barème indicatif pour les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Soumis à une exigence de motivation, tout licenciement suppose l'existence d'une cause réelle et sérieuse (articles L.1232-1 et L.1233-2 du code du travail), dont il importe de faire mention dans le courrier notifiant au salarié la rupture de son contrat de travail.

A défaut, l'employeur s'expose, en cas de contentieux, au risque de se voir condamner au paiement d'une indemnité dont il appartient à la juridiction saisie de déterminer le montant.

Sujet ainsi à des variations, parfois importantes, en fonction du préjudice subi, de l'ancienneté du salarié, ou encore de la taille de l'entreprise, cet élément financier est apparu comme une **source d'insécurité pour le chef d'entreprise**, à laquelle la loi n°2015-990 du 6 août 2015 a entendu apporter une réponse en posant le principe d'un **référentiel indicatif** (article 258 de la loi, codifié à l'article L.1235-1 alinéa 5 du code du travail), dont le détail vient d'être précisé par un décret du 23 novembre 2016*:

Ancienneté (en années complètes)	Indemnité (en mois de salaire)	Ancienneté (en années complètes)	Indemnité (en mois de salaire)	Ancienneté (en années complètes)	Indemnité (en mois de salaire)	Ancienneté (en années complètes)	Indemnité (en mois de salaire)
0	1	11	9	22	14,5	33	19
1	2	12	9,5	23	15	34	19,25
2	3	13	10	24	15,5	35	19,5
3	4	14	10,5	25	16	36	19,75
4	5	15	11	26	16,5	37	20
5	6	16	11,5	27	17	38	20,25
6	6,5	17	12	28	17,5	39	20,5
7	7	18	12,5	29	18	40	20,75
8	7,5	19	13	30	18,25	41	21
9	8	20	13,5	31	18,5	42	21,25
10	8,5	21	14	32	18,75	43 et +	21,5

**Montants majorés d'un mois si le salarié était âgé d'au moins 50 ans au moment de la rupture ou s'il présente des difficultés particulières de retour à l'emploi*

Parution de plusieurs décrets sur la durée du travail, les repos et les congés

Suite aux éléments de réforme introduits sur le sujet par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, cinq décrets d'application sont parus au Journal officiel du 19 novembre dernier (applicables à partir du 1er janvier 2017).

Pour l'essentiel, s'agissant des Très Petites Entreprises (TPE), ces textes procèdent toutefois à un simple **réagencement des anciennes dispositions** existantes (cf. tableau des durées de travail), au sein du code du travail, et apportent certaines précisions concernant :

- Le dépassement de la durée maximale de travail hebdomadaire, dans la limite de 46 heures en moyenne sur douze semaines (contre 44 heures en principe), sur décision de l'inspection du travail (article R.3121-11 du code du travail) ;
- L'information des salariés en cas de recours à un régime d'astreinte (article R.3121-3 du code du travail) ;
- Les congés autres que les congés payés, et le congé du proche aidant (dont certaines modalités se trouvent modifiées : délais de prévenance réduits, champ des personnes aidées élargi,… : décret n°2016-1554).

Guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées

Afin de préciser la possibilité offerte désormais à l'employeur d'inscrire dans le règlement intérieur, sous certaines conditions, des clauses restreignant la « *manifestation des convictions* », notamment confessionnelles, de son personnel (cf. newsletter des mois de juillet-août 2016), et de répondre, plus largement, aux interrogations se rapportant au fait religieux en entreprise, un guide a été réalisé par les services du ministère du travail.

Pour accéder au document de travail ministériel : cf. lien suivant

Prolongation du « CSP » jusqu'au 30 juin 2018

Dans les entreprises de moins de 1000 salariés, les employeurs sont tenus de proposer à chaque membre du personnel concerné par un projet de licenciement économique, un contrat dit de sécurisation professionnelle (CSP), **à l'occasion de l'entretien préalable** à la rupture de son contrat de travail (cf. schéma de la procédure de licenciement individuel pour motif économique).

Ce dispositif a alors pour objet de favoriser ensuite le retour à l'emploi des anciens salariés, en les faisant bénéficier de mesures d'accompagnement spécifiques, « *le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise* » (article L.1233-65 du code du travail).

Initialement fixé au 30 décembre 2016, le terme de la mesure, devrait être repoussé de dix-huit mois, soit jusqu'au 30 juin 2018, à l'occasion de l'agrément, par le ministère de l'Emploi, de l'accord conclu à ce sujet par les partenaires sociaux, le 17 novembre dernier.

Licenciement d'une salariée enceinte pour « inaptitude physique » : attention à la motivation de la lettre

Aucun licenciement ne peut, à peine de nullité, prendre effet ou être notifié à une salariée « *en état de grossesse médicalement constaté* », dès lors que l'employeur est informé de cet état (article L.1225-4 du code du travail) :

- Quel que soit le motif de rupture envisagé, pendant la durée de la période dite de **« protection absolue »**, qui couvre l'intégralité du congé de maternité auquel la salariée a droit (qu'elle use ou non de ce droit) et des congés payés qui lui succèdent.

- Avant cela, et pendant les dix semaines suivant l'expiration du congé maternité ou des congés payés qui lui succèdent, période que l'on désigne comme celle de la **« protection relative »** de la salariée, sauf :
  - faute grave non liée à l'état de de grossesse ;
  - impossibilité de maintenir le contrat, pour un motif étranger à la grossesse.

Le fait que les circonstances permettent, pendant la période de « protection relative », de caractériser l'existence de l'une de ces **deux causes de rupture autorisées** n'est toutefois pas suffisant.

Il importe également que la lettre de licenciement en fasse **expressément mention**, comme vient de le préciser la Cour de cassation dans une décision du 3 novembre 2016.

En l'espèce, l'inaptitude définitive de la salariée, régulièrement constatée, sans possibilité de reclassement, bien que susceptible de constituer une « impossibilité de maintenir le contrat », au sens où l'exige la réglementation (Cass. soc. 28 mars 2007, n°04.42762), n'a ainsi pas été jugée suffisante, en l'absence d'une reprise de cette formulation précise dans le courrier par lequel la salariée s'est vu signifiée la rupture de son contrat de travail.

Contact - Plateforme Droit du travail

Tél. 04 72 43 43 55

Email : plateforme.travail@cma-lyon.fr

www.crm-rhonealpes.fr

Retrouver l'ensemble de nos précédentes lettres d'actualité via le lien suivant

Prochaine Actualité courant Janvier 2016

-

Nous vous souhaitons de bonnes fêtes de fin d'année