

CABINET CHATARD

AVOCAT

LE CAS SOCIAL

Mars 2015

Jours fériés : rappel des règles

1 – ACCORDER LES REPOS AUX SALARIES :

- **1^{er} mai** : obligatoirement chômé sauf secteur d'activité particulier.
- **Les autres jours fériés** : ce sont des jours ordinaires qui ne sont pas nécessairement chômés.
- **Jeunes travailleurs de moins de 18 ans** : ils ne peuvent travailler les jours fériés sauf activité particulière.

2 – MAINTENIR LES SALAIRES :

- **Jours fériés chômés** : ils sont obligatoirement payés si le salarié a au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise (le 1^{er} mai chômé est payé pour tous sans condition).
- **Jours fériés travaillés** : le 1^{er} mai travaillé est payé double, les autres jours fériés sont payés comme un jour normal sauf dispositions conventionnelles particulières.

3 – LES HEURES CHOMEES PEUVENT-ELLES ETRE RECUPEREES ? :

- **Jours fériés chômés** : il n'est pas possible de faire récupérer au salarié les heures de travail chômées en raison d'un jour férié.
- **Jours de pont** : l'employeur a la possibilité de faire récupérer les heures correspondant aux journées de pont.

4 – JOUR FERIE CHOME ET TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF :

- **La règle** : les jours fériés chômés ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif.
- **La conséquence** : ils sont exclus du calcul des heures supplémentaires, du contingent annuel d'heures supplémentaires, de la contrepartie obligatoire en repos, sauf convention collective ou usage contraire.

5 – CONGES PAYES ET JOURS FERIES :

Un jour férié chômé tombant pendant les congés payés d'un salarié les prolonge d'autant.

6 – JOUR FERIE JOURNEE DE SOLIDARITE :

Un jour férié choisi comme journée de solidarité n'est pas rémunérée dans la limite de 7 heures.

■ LOIS, REGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :

■ Simplification de la durée minimale de travail de 24 heures pour les temps partiels

Ordonnance 2015-82 du 29 janvier 2015 : JO 30

Les contrats de 7 jours ou moins sont exclus de la durée minimale quels que soient la nature du contrat. Les contrats de remplacement ne sont pas soumis à cette durée. Les salariés ayant souhaité travailler moins de 24 heures ne bénéficie pas d'un droit de retour automatique à la durée minimale.

■ Le socle de connaissances et de compétences professionnelles est défini

Décret 2015-172 du 13-2-2015 : JO 15

L'administration définit le socle de connaissances et de compétences pouvant être acquis dans le cadre du compte personnel de formation, lequel comprend :

- la communication en français,
- l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique,
- l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique,
- l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe,
- l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel,
- la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie,
- la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementale élémentaire.

■ Prévoyance complémentaire : entrée en vigueur du nouveau contrat responsable entre 2015 et 2018

Circ. DSS 2015-30 du 30-1-2015

L'administration apporte des précisions intéressantes sur l'entrée en vigueur échelonnée du nouveau contrat responsable, entre le 1^{er} avril 2015 et le 1^{er} janvier 2018, et sur les garanties qu'il prévoit.

■ LA JURISPRUDENCE :

HYGIENE ET SECURITE

■ Le défaut de consultation du CHSCT peut priver d'effet une modification du règlement intérieur

Cass chsoc 11/02/2015 n°13-16.457 (n°252 FS PB)

Le règlement intérieur d'un commerce alimentaire prévoyait l'interdiction du **port des vêtements de travail** en dehors du lieu et des heures de travail. L'employeur avait introduit une exception permettant à certains salariés de venir et de repartir du magasin en portant leur tenue de travail. Il entendait, par cette mesure, ne plus devoir leur **payer le temps d'habillage et de déshabillage**.

Mais un salarié astreint au port d'une blouse réclamait le paiement de ses temps d'habillage et de déshabillage sur la base de la disposition originelle du règlement intérieur. L'intéressé obtient gain de cause, la modification du règlement n'ayant pas été précédée de la consultation du CHSCT. Le port d'une tenue de travail fait partie des conditions de travail, la question relève donc de la compétence de ce comité.

UNE DECISION LOGIQUE, FAITES ATTENTION !

■ **Est fautif l'employeur fermant les yeux sur les blessures subies par un salarié lors d'une formation**

CA Douai 28-11-2014 n° 2143-14

Manque à son obligation de sécurité l'employeur qui ne prend pas la mesure des blessures physiques et psychologiques qu'a subies un salarié lors d'une formation de type militaire destinée aux cadres, sans l'avoir informé du contenu du stage et sans répondre à ses plaintes.

RAPPEL : LA SECURITE ET UNE OBLIGATION DE RESULTAT...

CONTRAT DE TRAVAIL

■ **Participer à un programme de télé réalité, c'est du travail**

Cass. soc. 4-2-015 n°13-25.621

Six participants du jeu télévisé "Pékin express" demandaient à ce que le contrat de participation à un jeu les liant à la société de production soit requalifié en contrat de travail.

Pour la Cour de cassation, le contrat liant un candidat de télé réalité à la société de production doit être requalifié en contrat de travail dès lors que les conditions de fait dans lesquelles se déroule le tournage montrent l'existence d'un lien de subordination.

UNE CONFIRMATION

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ **Etablir une fausse déclaration peut justifier un licenciement**

CA Paris 13-1-2015 n°14-03410

Un salarié avait endommagé son véhicule de service en tentant d'entrer dans le garage de l'entreprise dont l'accès était obstrué par des camions de livraison. Il avait alors déposé plainte et rempli un constat amiable en prétendant que, faute de pouvoir accéder au parking, il s'était stationné dans la rue et avait retrouvé son véhicule ainsi dégradé à son retour.

Cependant, les conclusions de l'expert de l'assurance relevant des incohérences entre ces déclarations et l'état de la voiture, le salarié avait établi une attestation complémentaire expliquant qu'il avait peut-être pu endommager le véhicule en manœuvrant à l'entrée du parking.

Licencié, le salarié conteste cette mesure au motif qu'une unique erreur de conduite ne justifiait pas un licenciement. Or, ce qui lui était reproché, ce n'était pas les dégâts causés au véhicule, mais **sa fausse déclaration** dans le but de dissimuler les faits à l'employeur.

Pour les juges, établir une fausse déclaration pour dissimuler à son employeur les véritables circonstances d'un accident de la circulation peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

C'EST LE CONTRAIRE QUI AURAIT ETE SURPRENANT !

■ **La preuve par l'employeur de l'état d'ébriété du salarié : quelles conditions ?**

CA Rennes 14-01-2015 n°14-00618

Selon les juges du fond, l'état d'ébriété reproché à un salarié à l'appui de son licenciement ne peut être établi par l'éthylotest anti-démarrage du véhicule conduit par l'intéressé, ce système ne permettant pas un contrôle de l'alcoolémie et ne présentant pas de **garantie de fiabilité**.

L'employeur ne peut utiliser l'éthylotest anti-démarrage qu'à des fins de prévention routière.

Le recours à l'éthylotest classique est autorisé sous réserve que certaines conditions soient respectées : il doit être prévu par le règlement intérieur et celui-ci doit, d'une part, en réserver la possibilité aux cas où, eu égard à la nature du travail confié à l'intéressé, son état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger et, d'autre part, en permettre la contestation.

Mais il existe aussi une condition plus générale : le salarié doit avoir été informé des clauses du règlement intérieur et être mis en mesure de les consulter en tant que de besoin. Le Code du travail exige à cet effet que ce document soit **affiché à une place convenable et aisément accessible** dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche

TOUS A VOS PANNEAUX !

DUREE DU TRAVAIL

■ Les stipulations de la convention du commerce alimentaire sur les forfaits jours invalidées *Cass. soc. 4-2-2015 n°13-20.891*

Un salarié relevant de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 est soumis à une convention de forfait annuel en jours. Il demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail en invoquant notamment l'irrégularité de sa convention et en sollicitant un rappel d'heures supplémentaires et des dommages-intérêts pour manquements répétés à la législation relative aux temps de repos.

Pour la Haute cour, sont nulles les conventions individuelles de forfait en jours conclues sur le fondement de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, car elle n'assure pas la protection de la sécurité et la santé du salarié.

UNE JURISPRUDENCE CONSTANTE

PROTECTION SOCIALE

■ Travailleurs indépendants, attention : l'affiliation au RSI est obligatoire *CA Limoges ch. soc. 23-3-2015 no 13-00341*

Le RSI connaît, ces derniers temps, un mouvement de contestation de grande ampleur, certains travailleurs indépendants allant jusqu'à se désaffilier de ce régime ou incitant d'autres à le faire. Cette grogne des travailleurs indépendants s'inscrit dans un mouvement plus large de contestation du monopole de la sécurité sociale.

Dans son arrêt du 23 mars 2015, la chambre sociale de la cour d'appel de Limoges retient que le RSI est un organisme de sécurité sociale de droit privé doté de la personnalité morale et chargé d'une **mission de service public** et non une mutuelle.

Les juges du fond se prononcent en outre sur la portée de l'**arrêt de la CJUE** du 3 octobre 2013 (aff. 59/12), fréquemment mis en avant par les défenseurs de la désaffiliation. Dans cette affaire, la Haute Juridiction européenne a en effet jugé que la directive 2005/29 sur les pratiques commerciales déloyales s'applique à un organisme de droit public en charge d'une mission d'intérêt général telle que la gestion d'un régime légal d'assurance maladie.

Pour la cour d'appel de Limoges, cette solution doit être circonscrite à la directive sur les pratiques commerciales déloyales stricto sensu et ne peut pas emporter application des **règles de concurrence** aux régimes de protection sociale.

Dès lors, elle en déduit que l'obligation d'affiliation instaurée par les textes français n'est pas supprimée par les textes et la jurisprudence européens et que la contrainte émise par le RSI, qui existe légalement et est en droit de recouvrer les cotisations, doit produire son plein effet.

UN DEBAT LOIN D'ETRE TERMINE UNE...