Chambre de Métiers et de l'Artisanat
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

DROIT DU TRAVAIL
ACTUALITÉS

Plateforme Régionale
Droit du Travail

juin 2019

Les dangers liés, pour l'employeur, au décompte inexact des horaires de travail de son personnel

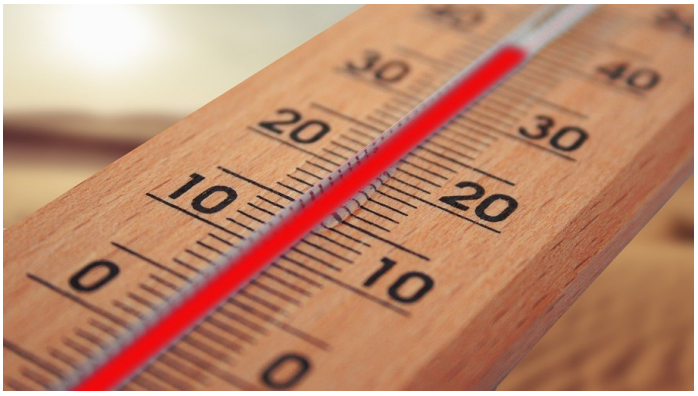
Tenu au respect des durées maximales de travail et minimales de repos (cf. notre tableau des durées de travail), ainsi que des périodes de congés prévues par la réglementation (cf. notre fiche de présentation sur les congés payés), l'employeur doit s'assurer des horaires effectives réalisées par ses salariés, au moyen d'**outils de suivi fiables**[1].

A défaut, il s'expose en effet au risque d'une demande de **rappel de salaires**[2], voire d'une condamnation pour **« *travail dissimulé par dissimulation d'emploi* »** (article L. 8221-5 du code du travail)[3] si le nombre d'heures porté sur le bulletin de paie apparait intentionnellement minoré.

Tel est notamment le cas du chef d'entreprise qui, informé de ce que les horaires réels de travail « *étaient supérieurs aux temps pré-quantifiés* » prévus par la convention collective, avait interdit, de manière persistante, toute mention en ce sens sur les feuilles de route utilisées par son personnel, comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 5 juin 2019.

[1] Comme un système d'enregistrement automatique non falsifiable (article L. 3171-4 du code du travail), des relevés d'heures établis à sa demande (Cass. soc. 19 janvier 1999, n° 96-45.628), pour peu que leur sincérité n'apparaisse pas sérieusement contestable (Cass. soc. 24 janvier 2007, n° 05-41.360), ou encore des attestations crédibles de collègues ou de tiers (Cass. soc. 15 décembre 2004, n° 03-40.238).
*[2] Par le salarié s'estimant lésé, sous réserve qu'il puisse justifier de ses prétentions **par tout moyen**, y compris un décompte mensuel d'heures « établi au crayon […] sans autre explication ni indication complémentaire » (Cass. soc. 24 novembre 2010, n° 09-40.928) ou un document auto-déclaratif non contresigné par l'employeur (Cass. soc. 7 décembre 2010, n° 09-42.626).*
[2] Dont la répression s'accompagne, notamment, du versement d'une « indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire » en cas de rupture de la relation de travail (article L. 8223-1 du code du travail).

Mesures requises en période de canicule



Soumis à l'obligation de mettre en œuvre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale* » de son personnel (article L. 4121-1 du code du travail), l'employeur doit faire montre d'une vigilance particulière s'agissant des situations de dangers liées aux épisodes de grandes chaleurs, lors des périodes estivales, notamment dans le **secteur du bâtiment**.

Afin de rappeler la nature exacte des actions lui incombant en la matière, ainsi que les signes d'alerte, principaux symptômes et gestes à adopter, le cas échéant, un ensemble de précisions ont donc été publiées sur le site du ministère du travail le 24 juin dernier.

Critères d'engagement de la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle

Comprise comme l'incapacité d'un salarié à accomplir la prestation résultant de son contrat de travail, en dépit de l'ensemble des **moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions** tenus à sa disposition par l'entreprise, tant sur un plan matériel qu'organisationnel, l'insuffisance professionnelle est susceptible de justifier l'engagement d'une procédure de licenciement « non disciplinaire » à son encontre[1].

Elle ne peut, ainsi, résulter, notamment, ni de facteurs extérieurs défavorables (économique, réglementaire,…), pour peu qu'ils aient eu un **caractère déterminant** (Cass. soc. 26 mai 2004, n° 02-43.594), ni d'un défaut d'accompagnement ou de formation, lorsque ceux-ci révèlent un manquement de l'employeur à ses propres obligations[2], et suppose d'être appréciée au regard de la **nature exacte des fonctions occupées**.

Souvent difficile à caractériser dès lors, faute d'**éléments suffisamment objectifs, régulièrement actés**[3], permettant d'en établir la réalité aussi bien que l'ampleur et la cause, elle a toutefois pu être admise dans certaines situations d'absence ou mauvaise qualité de la production attendue, de non-respect des consignes et procédures notifiées, voire de difficultés relationnelles sérieuses et durables avec l'environnement professionnel (collègues, clientèle,…), sous réserve qu'elles apparaissent liées à un déficit de compétence « *directement imputables au salarié* » (Cass. soc. 2 avril 2014, n° 13-12.670).

Tel est également le cas des **échecs récurrents rencontrés dans le suivi d'une formation nécessaire** au maintien de l'agent sur son poste, comme le relève la Cour de cassation dans un arrêt du 6 juin 2019.

*[1] En ce sens, l'insuffisance professionnelle doit être **distinguée des manquements volontaires** aux directives données et exigences attachées à l'emploi occupé, qui manifestent l'existence une faute pouvant légitimer le prononcé d'un licenciement « disciplinaire » le cas échéant.*
[2] Il en va de la sorte, par exemple, en cas de difficultés consécutives au non-respect des obligations de formation imposées à l'employeur par les dispositions de l'article L. 6321-1 du code du travail (not. Cass. soc. 21 octobre 1998, n° 96-44.109).
[3] Au moyen d'objectifs connus et atteignables, d'outils de mesure clairs et d'entretiens réguliers notamment.

Contact : 04 72 43 43 55 - plateforme.travail@cma-lyon.fr
www.crma-auvergnerhonealpes.fr

Remboursement obligatoire des frais professionnels malgré l'absence de réclamation par le salarié

Les « *charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi du travailleur salarié ou assimilé que celui-ci supporte au titre de l'accomplissement de ses missions* », comme les frais de restauration ou de transport exposés à l'occasion de ses déplacements professionnels, **donnent nécessairement lieu à remboursement par l'entreprise**, selon les modalités prévues par un arrêté du 20 décembre 2002.

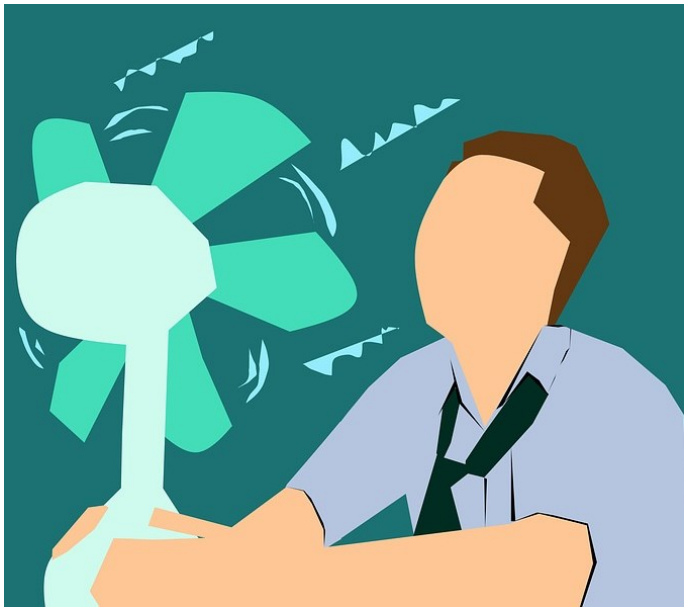
Ainsi, la **clause par laquelle les parties conviennent que ces dépenses demeureront assumées par le salarié** doit être « *réputée non écrite* » (Cass. soc. 25 mars 2010, n° 08-43.156), sauf à donner lieu, en contrepartie, au versement par l'employeur d'une somme forfaitaire qui « *ne soit pas manifestement disproportionnée* » par rapport au montant réel des sommes engagées, et, sous réserve, « *que la rémunération proprement dite du travail reste chaque mois au moins égale au SMIC* » (Cass. soc. 20 juin 2013, n° 11-23.071).

A cet égard, « ***l'absence de réclamation du salarié*** » quant au « *remboursement des frais professionnels qu'il avait supportés* » est indifférente, comme le relève la Cour de cassation dans un arrêt du 27 mars 2019.

Critères de certification des organismes de formation

Soumis, **dès le 1er janvier 2021**, à une obligation de certification (article L. 6316-1 modifié du code du travail), pour pouvoir prétendre aux financements alloués, notamment, par les opérateurs de compétences (OPCO), Pôle emploi, l'Etat, les régions et la Caisse de dépôts et consignations ; les organismes de formation seront tenus de veiller au respect des **critères de qualité** fixés par le décret n° 2019-564 du 6 juin dernier, tout particulièrement en ce qui concerne les conditions d'information du public sur les prestations proposées, l'adéquation de leurs contenus aux objectifs visés, les modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation dont elles s'accompagnent, ainsi que la prise en compte des observations formulées par les participants (article R. 6316-1 du code du travail), tels qu'appréciés par un **organisme de leur choix, accrédité par le COFRAC**, comme précisé par un arrêté publié au journal officiel du 8 juin 2019.

Réglementation des tenues vestimentaires



A l'approche de l'été, le port de certaines tenues par les salariés peut constituer une gêne pour l'entreprise, **eu égard aux missions** qui leur sont confiées.

Si ces choix vestimentaires ne peuvent alors se réclamer d'une liberté fondamentale (Cass. soc. 28 mai 2003, n° 02-40.273), il appartiendra toutefois à l'employeur entendant les encadrer, de **justifier sa décision par la nature des fonctions occupées, en proportionnant l'approche retenue au but poursuivi** (article L. 1121-1 du code du travail).

Ainsi, l'interdiction des bermudas a pu être considéré comme légitime lorsqu'elle s'adressait au personnel en contact avec la clientèle (Cass. soc. 12 novembre 2008, n° 07-42.220).

De même, la consigne donnée au personnel peut répondre à des impératifs de sécurité, liés, notamment, à l'utilisation de certaines machines ou à la manipulation de certains produits dangereux.

L'ajout d'une clause particulière dans le règlement intérieur de l'entreprise (cf. notre fiche d'information sur le règlement intérieur), demeure même possible, pour peu qu'elle satisfasse à cette double exigence (article L. 1321-3 du code du travail).

Conditions pour une dispense d'adhésion à la complémentaire santé d'entreprise

Instituée par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 (article 1er), l'**obligation pesant sur l'employeur** de proposer à l'ensemble de son personnel, quelles que soient leurs situations d'emploi (contrat à durée déterminée, temps partiel, apprentissage,…), l'effectif de l'entreprise, la nature de son activité (artisanale, commerciale,…) et sa forme sociale (SARL, EURL,…), un régime de remboursement des frais de santé (optique, dentaire, hospitalisation,…)[1], complémentaire à celui de la sécurité sociale, s'accompagne de la **faculté de refus offerte à chaque salarié**, dès lors qu'il en fait la demande expresse « *au moment de l'embauche* » (article D. 911-5 du code de la sécurité sociale) et justifie :

- Soit appartenir à l'une des **catégories de dispenses** prévues par l'acte ayant institué la complémentaire (c'est-à-dire généralement la convention collective de branche dont relève l'entreprise) ;
- Soit être titulaire d'un **contrat de travail** à durée déterminée de trois mois au plus, ou à temps partiel pour une durée de quinze heures par semaine maximum ;
- Soit se trouver déjà titulaire d'une **complémentaire personnelle** au moment de la mise en place des garanties d'entreprise, ceci jusqu'à échéance de ce contrat individuel ;
- Soit être pris en charge dans le cadre de la **CMUC** (cf. lien suivant), ou de l'**ACS** (cf. lien suivant) ;
- Soit, enfin, bénéficier d'une **complémentaire professionnelle obligatoire** au titre d'un autre emploi (y compris en qualité d'ayant droit : enfant, conjoint,…), remplissant les conditions mentionnées à l'article L. 242-1 II 4° du code de la sécurité sociale.

Ces hypothèses sont toutefois **appréciées strictement**, comme en atteste notamment une décision en date du 9 mai 2019, par laquelle la Cour de cassation rappelle que, s'agissant du dernier cas de dispense envisagé, un ayant droit ne peut se prévaloir de la mutuelle liée à l'activité de son conjoint dès lors qu'elle « *ne revêtait pas un caractère collectif et obligatoire au sens de l'article L. 242-1* » du code de la sécurité sociale.

[1] *Comprenant un panier minimum de soins (article L. 911-7 du code de la sécurité sociale), précisé à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.*