Décembre 2017

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale - droit du travail

Chambres de Métiers et de l'Artisanat

Région Auvergne - Rhône-Alpes

Délai de notification d'une sanction disciplinaire

Soumise au respect d'une procédure particulière, la sanction, autre qu'une simple observation verbale, prise à la suite d'un agissement du salarié considéré comme fautif, suppose :

- l'engagement de poursuites disciplinaires, par l'employeur, au moyen de la convocation à un entretien préalable, dans les **deux mois** suivants le jour où il a eu connaissance des faits reprochés (article L.1332-4 du code du travail) ;
- une notification de la décision prise, **dans le mois** suivant l'entretien ayant pour objet de préciser au salarié le motif de la sanction envisagée, et de recueillir ses explications à ce sujet (article L.1332-2 du code du travail)*.

En effet, à défaut, la mesure prononcée pourra, en cas de litige, donner lieu à :

- une annulation, par la juridiction saisie (article L.1333-2 du code du travail) ;
- ou sa requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse, s'il en a résulté une rupture du contrat de travail** (article L.1333-3 du code du travail).

Seule la **survenance de nouveaux faits, imputables au salarié**, autorise l'employeur à se prévaloir de faits antérieurs de plus de deux mois, pour peu qu'ils procèdent du même comportement fautif (Cass. soc. 23 novembre 2011, n°10-21740), ou à sanctionner disciplinairement des faits ayant donné lieu à un entretien préalable distant de plus d'un mois, comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 26 octobre 2017.

** Le recours à un entretien préalable, supposant le respect d'un délai de prévenance raisonnable, fixé à cinq jours ouvrables en cas de licenciement (article L.1232-2 du code du travail), n'est toutefois pas requis dans le cas d'un simple avertissement.*
*** En cas de licenciement, l'annulation de la sanction prononcée n'est possible que dans les hypothèses expressément prévues par la loi (ex : discrimination au sens au sens des articles L.1132-1 et suivants du code du travail,…), ou en cas de violation d'une liberté fondamentale.*

Congés de fractionnement

Posé **avant le 31 octobre**, le congé payé principal, d'une durée de quatre semaines en principe (ou 24 jours ouvrables), peut être reporté pour partie au-delà de cette date. Dans ce cas, il donne toutefois lieu à l'acquisition de droits supplémentaires pour le salarié, dits congés de **fractionnement**, à hauteur de deux jours, si le report concerne au moins six jours de congés payés, et un jour s'il concerne de trois à cinq jours de congés payés (article L.3141-23 du code du travail).

Sous réserve de son **caractère exprès**, une renonciation du salarié est toutefois admise à cet égard, y compris lorsque l'**initiative du report est due à l'employeur** (Cass. soc. 26 octobre 2015, n°14-21168).

Pour en savoir plus : cf. fiche pratique sur les congés payés

Cadre réglementaire de l'ouverture dominicale dans une entreprise artisanale

Si l'emploi de personnel salarié le dimanche demeure en principe interdit (articles L.3132-1 à 3 du code du travail), cette règle admet certaines exceptions dans le cadre des dérogations prévues par la réglementation*, en particulier :

- de plein droit, en raison de la **nature de l'activité exercée** (articles R.3132-5 et suivants du code du travail), ou de la **localisation de l'entreprise** (commerces de détail mettant à disposition des biens et des services situés dans une zone commerciale ou touristique au sens des articles L.3132-24 et suivants du code du travail);
- sur décision de l'**autorité administrative** (articles L.3132-20 et suivants du code du travail), lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de l'entreprise, ou **municipale** (articles L.3132-26 et suivants du code du travail), pour les commerces de détail, dans la limite de douze dimanches par an.

En **l'absence d'activité salariée**, l'ouverture dominicale d'une entreprise artisanale demeure libre quant à elle, sous réserve de l'existence d'un arrêté préfectoral de fermeture hebdomadaire, pris sur le fondement de l'article L.3132-29 du code du travail, dont la violation est constitutive d'un **trouble manifestement illicite**, autorisant le juge des référés à prendre toutes les mesures nécessaires pour y mettre fin, lorsque sa légalité n'est pas sérieusement contestée, comme le souligne la Cour de cassation dans une décision en date du 5 octobre dernier (Cass. soc. 5 octobre 2017 n°15-23221).

Pour en savoir plus sur le travail du dimanche : cf. lien suivant

** En assortissant cette mise en œuvre du versement des contreparties financières prévues, en particulier, par la convention collective applicable dans l'entreprise.*

Utilisation du matériel professionnel à des fins personnelles

Si l'utilisation à des fins personnelles du matériel mis à disposition par l'entreprise, constitue une **faute disciplinaire** susceptible d'être sanctionnée par l'employeur, la **nature de cette faute** demeure variable, quant à elle, et suppose d'être appréciée, au regard, notamment, de l'emploi occupé, ainsi que du volume et de la nature de l'irrégularité constatée.

Ainsi, en particulier, l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, et a fortiori, d'une faute grave, qui « *rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise* » (Cass. soc. 27 sept. 2007, n°06-43.867), et expose ce dernier au risque d'une rupture de son contrat de travail sans préavis ni indemnité*, ont elles pu être valablement écartées dans le cas d'une « *utilisation parfois abusive de la carte de télépéage* […] *et le téléchargement sur l'ordinateur portable de fichiers personnels volumineux* » (Cass. soc. 25 octobre 2017, n°16-11173).

** Seule l'indemnité compensatrice de congés payés demeure alors due (article L.3141-28 du code du travail).*

Aides à l'embauche, les derniers jours pour bénéficier des dispositifs supprimés

Supprimée **à compter du 24 septembre 2017** par l'ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, l'aide liée au dispositif dit « ***contrat de génération*** »*, visant à favoriser l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans et le maintien dans l'emploi d'un salarié d'au moins 57 ans, demeure applicable aux entreprises ayant déjà réalisé, **avant le 23 septembre 2017** :

- leur demande d'aide (cf. article 9.III de l'ordonnance n°2017-1387 du 22/09/2017),
- ou l'embauche conditionnant le bénéfice de l'aide, sous réserve alors qu'elle fasse parvenir leur demande dans les **trois mois** suivants le premier jour d'exécution du contrat de travail (article 2 du décret n°2017-1646 du 30 novembre 2017).

De même, l'**aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises**, réservée à l'embauche, **avant le 30 juin 2017**, d'un salarié, en contrat de travail à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée d'une durée d'au moins six mois, dont la rémunération n'excède pas 1,3 SMIC (cf. décret n° 2016-1952 du 28 décembre 2016), ont encore jusqu'au **31 décembre 2017 au plus tard** pour réaliser les démarches ouvrant droit au versement des sommes prévues au titre de cette mesure**.

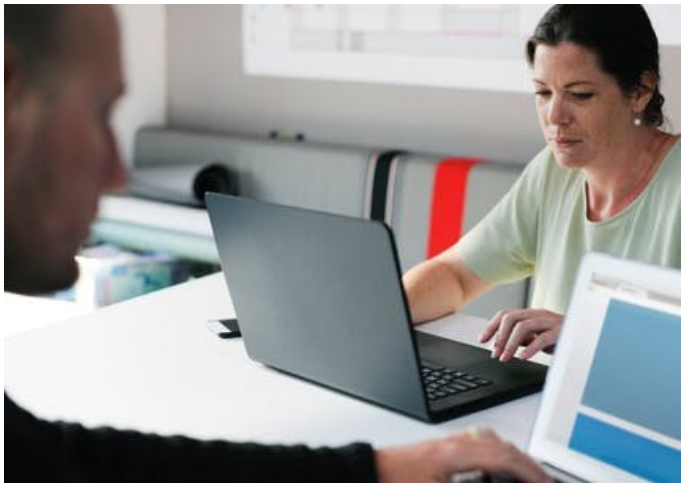
**Aide de 12 000 € maximum sur trois ans, allouée pour l'embauche d'un salarié de moins de 26 ans et du maintien dans l'emploi d'un salarié d'au moins 57 ans, ou 6 000 € maximum sur trois ans, pour l'embauche d'un jeune de moins de 30 ans assorti d'un projet de reprise de l'entreprise si l'employeur est âgé de 57 ans au moins et l'effectif est de moins de 50 salariés.*
*** Le montant de l'aide est égal à 4 000 € maximum, versés trimestriellement, à raison de 500 € par trimestre et dans la limite de vingt-quatre mois.*

Déclarations sociales au 1er janvier 2018

Depuis le 1er janvier 2017, la déclaration sociale nominative (**DSN**) remplace l'ensemble des déclarations périodiques ou évènementielles, ainsi que diverses formalités administratives mises à la charge du chef d'entreprise, parmi lesquelles la déclaration automatisée des données sociales unifiée (**DADS-U**), qui peut être remplacée dès 2018, sur les salaires 2017, sous réserve que la gestion des droits sociaux des salariés soit assurée.

Toutefois, certaines entreprises restent tenues de produire une DADS-U en janvier 2018, comme l'a précisé le Groupement d'intérêt public-Modernisation des déclarations sociales (**GIP-MDS**) sur le site officiel d'information sur la DSN.

Pour en savoir plus : cf. guide sur les modalités de remplacement de la DADS-U par la DSN



Conditions de mise en œuvre du principe de neutralité en entreprise

Institué par l'article 2 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (codifié à l'article L.1321-2-1 du code du travail), la faculté offerte aux entreprises d'inscrire dans leurs règlements intérieurs, ou dans une note de service, des dispositions restreignant la « *manifestation des convictions* » des salariés (notamment confessionnelles), si ces restrictions sont **justifiées** par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise, et qu'elles apparaissent **proportionnées** au but recherché, a été précisée dans décision rendue par la Cour de cassation le 22 novembre dernier.

Ainsi, pour la Haute juridiction, si « *une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail* » demeure licite, « *dès lors que cette clause* ***générale et indifférenciée*** *n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en* ***contact avec les clients*** », le recours au licenciement des personnels refusant de s'y conformer ne peut être admis, quant à lui, qu'une fois constatée l'**absence de tout poste « *n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients* »**.

Dans un commentaire de cet arrêt, publié sur le site de la Cour de cassation, les magistrats rappellent toutefois, par ailleurs :

- la nécessité, pour le règlement intérieur, ou la note de service concernée, de satisfaire également aux exigences prévues à l'article L.1321-4 du code du travail, lesquelles trouvent à s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise (circ. DRT 5-83 du 15 mars 1983) ;
- qu'en l'absence d'une « *clause de neutralité* », seule l'existence d'une « *contrainte objective* », liée aux conditions pratiques d'exercice de l'activité, permettra d'établir la validité de la restriction imposée au salarié.

Contact Plateforme Droit du travail
Tél. : 04 72 43 43 55
Email : plateforme.travail@cma-lyon.fr
www.crma-auvergnerhonealpes.fr

Prochaine Actualité courant Janvier 2016