

Smart News

Droit Social #1

Janvier 2017

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

> TEXTES

Instauration du statut du lanceur d'alerte et d'un code de conduite

La loi « Sapin II » relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique est enfin publiée (loi n°2016-1691 en date du 9 décembre 2016).

Celle-ci définit pour la première fois le statut du lanceur d'alerte et instaure une protection générale de ce dernier.

La loi impose également aux entreprises d'au moins 50 salariés, de mettre en place des procédures appropriées de recueil des signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels, dont les conditions seront fixées par un décret à paraître.

Par ailleurs, et à compter du 1^{er} juin 2017, les entreprises d'au moins 500 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 500 salariés dont la société mère a son siège social en France et dont le chiffre d'affaires est supérieur à 100 millions d'euros), devront mettre en place des mesures spécifiques de lutte contre la corruption et certains manquements à la probité comprenant notamment l'élaboration d'un code de conduite.

Dématérialisation du bulletin de paye : Le bulletin de paye 2.0

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'employeur dispose de la possibilité de procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique en lieu et place du format papier, sauf opposition du salarié (loi n°2016-1088 en date du 8 août 2016 - art. 54).

Un décret n° 2016-1762 du 16 décembre 2016 précise les modalités d'application de ce dispositif ainsi que la durée de conservation des bulletins de paye électroniques et leur accessibilité dans le cadre du service associé au compte personnel d'activité.

Ainsi, lorsqu'il décide de procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, l'employeur doit notamment informer le salarié de son droit de s'opposer à l'émission du bulletin de paie sous forme électronique.

Dénonciation du salarié auteur d'une infraction routière

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'employeur est tenu de désigner aux autorités le salarié auteur d'une infraction routière, commise au moyen d'un véhicule appartenant à l'entreprise, et

constatée par un appareil de contrôle automatique, sous peine d'encourir une amende d'au plus 750 euros (loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, art. 34,IV, C. de la route, art. L.121-6).

L'arrêté du 15 décembre 2016 pris pour l'application de l'article L. 121-6 du code de la route précise les modalités de cette nouvelle obligation.

Ainsi, l'employeur doit adresser dans un délai de quarante-cinq jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, les informations relatives à l'auteur de l'infraction ou le cas échéant, les éléments permettant d'établir l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure.

Enfin, un décret n°2016-1955 en date du 28 décembre 2016 précise la liste des infractions susceptibles de faire l'objet d'un contrôle par les appareils de contrôle automatique.

Droit à la déconnexion des salariés

La loi « Travail » du 8 août 2016 a consacré le principe du droit à la déconnexion pour tous les salariés, dont la mise en place relève de la responsabilité de l'employeur.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les entreprises soumises aux obligations de négociations annuelles obligatoires ont l'obligation d'engager une discussion relative au droit à la déconnexion et les mesures visant à assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que la vie familiale et personnelle des salariés.

À défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte, après avis des représentants du personnel, qui définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre d'actions de formation et de « sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques ». (Article L. 2242-8 du Code du travail)

Recours au vote électronique sur décision unilatérale de l'employeur

La loi « Travail » du 8 août 2016 (notamment les articles L. 2314-21 et L. 2324-19 du Code du travail) complétée par un décret d'application en date du 5 décembre 2016 permet désormais de recourir au vote électronique sans qu'il soit nécessaire que cette possibilité soit prévue par accord collectif.

L'employeur peut donc mettre en place de façon unilatérale le vote électronique pour les élections professionnelles, en ce inclus les élections partielles se déroulant en cours de mandat. Le cahier des charges précisant les modalités du vote électronique (qu'il soit mis en place unilatéralement ou par accord collectif) doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et mis sur l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il en existe un.

(Décret n° 2016-1676 du 5 décembre 2016 relatif au vote par voie électronique pour l'élection des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise)

> JURISPRUDENCE

Conditions de recours au test salivaire de dépistage de drogue

Le test salivaire de détection des produits stupéfiants peut valablement être pratiqué par un supérieur hiérarchique.

Cette position du Conseil d'État rendue dans un arrêt en date du 5 décembre 2016, vient infirmer la position adoptée par la cour administrative d'appel de Marseille dans un arrêt du 21 août 2015 ainsi que par le comité consultatif national d'éthique en date du 19 mai 2011 réservant leur utilisation aux professionnels de santé.

Toutefois, le règlement intérieur doit prévoir ce type de contrôle et la possibilité pour le salarié de demander à ce qu'une contre-expertise soit réalisée. En outre, seuls peuvent être concernés les salariés qui occupent un poste pour lequel l'emprise de la drogue constitue un danger particulièrement élevé.

Enfin, l'employeur et le supérieur hiérarchique réalisant le test salivaire sont tenus au secret professionnel sur son résultat, qui lorsqu'il est positif, peut justifier la sanction du salarié.

(CE, 5 décembre 2016, n° 394178)



Alexandre Bensoussan
AVOCAT ASSOCIÉ
BARREAU DE PARIS
T : +33 (0)1 53 93 30 00 abensoussan@lpacgr.com



Karine Bézille
AVOCAT ASSOCIÉ
BARREAU DE PARIS
T : +33 (0)1 53 93 30 19 kbezille@lpalaw.com



Françoise Pelletier
AVOCAT ASSOCIÉ
BARREAU DE PARIS
T : +33 (0)1 53 93 30 11 fpelletier@lpalaw.com

Prudence lors de la rédaction des avenants temporaires augmentant la durée du travail des salariés à temps partiel

L'avenant à un contrat de travail conclu à temps partiel, modifiant la durée de travail ou sa répartition, doit mentionner expressément la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

La Cour de cassation dans un arrêt en date du 23 novembre 2016 confirme que cette exigence s'applique même lorsque l'avenant est temporaire et/ou conclu en application d'une convention collective.

À défaut, l'emploi est présumé à temps complet et ce, à compter de la première irrégularité.

(Cass. soc., 23 novembre 2016, n°15-18.093)

Refus non fautif d'une mutation géographique au sein d'un même secteur géographique

La chambre sociale de la Cour de cassation, par un arrêt en date du 16 novembre 2016, a précisé que le refus de mutation au sein d'un même secteur géographique, bien qu'il ne constitue pas une modification du contrat de travail, n'était pas automatiquement fautif et qu'il convenait d'établir que cette mutation ne portait pas atteinte aux droits de la salariée à la santé et au repos et à une vie personnelle et familiale et, le cas échéant d'établir que cette atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché.

La référence au droit à la santé et au repos adoptée par la Cour de cassation pour apprécier le caractère fautif du refus d'une mutation au sein d'un même secteur géographique paraît transposable à toutes modifications des conditions de travail décidées par l'employeur.

(Cass. soc., 16 novembre 2016, n°15-23.375)

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