Bulletin Social des étudiants du Master IIPGRDS

(Prévention et Gestion des Risques en Droit Social)

Mai 2016

Bulletin N°16

SOMMAIRE

Article n°1 : ***Loi Rebsamen : une dérogation à l'obligation de reclassement de l'employeur en cas d'inaptitude professionnelle du salarié 2***

Article n°2 : ***La prévoyance 2016 : le financement minimal 3***

Article n°3 : ***Loi Rebsamen : Accueil d'un salarié en contrat de professionnalisation au sein de plusieurs entreprises 4***

Article n°4 : ***Vers une protection accrue des mères de retour d'un congé maternité.....5***

Article n°5 : ***Interdiction du port du voile en entreprise : un principe dans le secteur public différent du privé 6***

Dans le cadre du cours de « Relations collectives de travail » dispensé par Maître Laetitia Bonnard-Plancke, un groupe d'étudiants du Master 2 PGRDS (Eliane Paauwen, Océane Emery, Jean-Luc Madani et Mathieu PERON) ont décidé de se pencher sur le thème du droit de grève, et plus précisément sur ses limites, ces derniers ont donc voulu soulever la problématique suivante : « Que reste-il du droit de grève ? ».

Dans un premier temps, pour traiter de cette question, les étudiants sont revenus sur les « affaires » les plus médiatiques qu'a eu à connaître la France ces derniers années : New Fabris (2009), Serta (2009), Continental (2009), Goodyear (2014) et enfin, Air France (2015)

Dans un second temps, les élèves ont organisé une table ronde avec des personnalités choisies minutieusement permettant ainsi une contradiction entre 2 visions différentes du sujet : une vision syndicaliste, et une vision politique.

Monsieur Jean-Luc Belpaume Représentant Union locale CGT Amiens-ville pour la vision syndicale de la question, et Monsieur Matthieu Beauvarlet, attaché parlementaire de Monsieur Alain Gest (Député de la Somme et Président de la Communauté d'Agglomération d'Amiens Métropole, et Président de la Commission d'enquête sur la fermeture de Goodyear), et élu à la ville d'Amiens pour la vision politique. Ils nous ont tous deux fait l'honneur d'être présents pendant presque 2 heures pour animer notre débat.

Pour clôturer ledit débat, le groupe d'étudiants qui avait soigneusement préparé ses questions, orienta volontairement le débat sur le cas très médiatisé de « GoodYear », dossier récent et propre à notre région.

Les étudiants du Master 2 PGRDS très intéressés par cette affaire, profitèrent alors de la présence de nos 2 invités pour leur poser un grand nombre de questions afin d'en savoir plus sur les coulisses de cette affaire et notamment de cette décision nouvelle et exemplaire (8 hommes condamnés à 12 mois de prison dont 9 mois ferme après la séquestration de deux cadres de l'entreprise).

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335-3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II, et sous leur responsabilité. "*Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV*"

Loi Rebsamen : une dérogation à l'obligation de reclassement de l'employeur en cas d'inaptitude professionnelle du salarié

Incontestablement le Code du travail vient protéger les salariés. Pour exemple, en son article L1226-10, il vient imposer à l'employeur la recherche d'un autre poste de travail, pour son salarié déclaré inapte, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Le principe de base est donc qu'un employeur doit obligatoirement essayer de reclasser son salarié et lui proposer un emploi correspondant à ses capacités.

L'inaptitude professionnelle se définit comme l'impossibilité pour un salarié à occuper son poste de travail, au regard de ses capacités physiques et/ou mentales.

Lorsque l'arrêt de travail excède 30 jours, une visite médicale de reprise doit être organisée par l'employeur ou être demandée par le salarié. L'inaptitude va être déclarée par le médecin du travail suite à 2 examens médicaux espacés de 2 semaines au minimum.

Le point de départ de l'obligation de reclassement est donc l'avis d'inaptitude définitif formulé par le médecin du travail. Les propositions de reclassement devant tenir compte des conclusions du médecin du travail, lors du second examen, seront alors présentées au salarié.

Cette obligation est très lourde pour l'employeur. Il est soumis à une obligation de moyens renforcée. Dans ce sens, l'employeur doit faire des recherches réelles et sérieuses au risque d'être sanctionné. L'employeur doit donc justifier que sa prospection ait été suffisante en vue du reclassement de son salarié, et ce durant le délai de 30 jours suivant la deuxième visite médicale. Passé ce délai, ce n'est qu'en cas d'impossibilité de reclasser le salarié ou de refus de ce dernier des propositions qui lui ont été faites, qu'une procédure de licenciement pourra être envisagée pour inaptitude professionnelle.

Ainsi, en cas de défaut de recherche de reclassement, le licenciement sera dépourvu de cause réelle et sérieuse (Chambre sociale arrêt du 9 juillet 2008 n°07-41318). L'employeur pourra également être condamné à des dommages-intérêts.

La recherche d'un reclassement reste donc l'une des exigences indispensable pour licencier un salarié inapte.

Toutefois, la loi Rebsamen du 17 août 2015 est venue alléger cette obligation contraignante à la charge de l'employeur. Désormais, et sous certaines conditions, ce dernier pourra en être dispensé.

L'article 26 de la loi relative au dialogue social et à l'emploi modifie l'article L1226-12 alinéa 2 du Code du travail qui dispose dorénavant que l'employeur « peut également rompre le contrat de travail si l'avis du médecin du travail mentionne **expressément** que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé. »

C'est ce maintien dangereux pour la santé du salarié qui constitue alors le motif du licenciement et qui justifie la rupture du contrat.

La recherche d'un reclassement ne sera donc plus automatique s'agissant d'un licenciement pour **inaptitude professionnelle**. Cette exception reste limitée à l'inaptitude faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle. A contrario, l'obligation de rechercher un autre poste continue donc de subsister en cas de maladie et d'accident non-professionnel.

Cette nouvelle mesure semble être plus cohérente puisque l'avis du médecin du travail déclarant un salarié « inapte à tout emploi dans l'entreprise » (Chambre sociale arrêt du 7 septembre 2009) ne dispensait pas l'employeur de ses obligations quant au reclassement. Or, il était évident que le salarié ne pourrait plus reprendre une activité professionnelle et qu'ainsi cette recherche, bien qu'obligatoire, restait malheureusement inutile.

Même si elle reste limitée à l'accident du travail ou la maladie professionnelle, cette loi permet de décharger l'employeur d'une obligation qui pouvait être jugée comme vaine au regard du devenir du salarié dans l'entreprise.

Une question reste cependant ouverte quant à la reconnaissance du « caractère gravement préjudiciable à la santé » par le médecin du travail. Sur quels critères va-t-il pouvoir se baser pour constater cette inaptitude particulière ? Sans oublier qu'une telle reconnaissance pourra dorénavant entraîner la rupture immédiate du contrat de travail par l'employeur qui n'aura donc plus à attendre 30 jours pour licencier son salarié (même si la consultation des représentants du personnel, s'il y en a, doit avoir lieu).

En conclusion, le risque pour le salarié d'être licencié est plus important, bien que sa protection demeure toujours, et le risque de l'employeur d'être sanctionné est, lui, restreint.

WIART Laura

La prévoyance 2016 : le financement minimal

Au 1er janvier 2016, toutes les entreprises du secteur privé ont dû proposer à leurs salariés une complémentaire santé collective et obligatoire.

L'accord national interprofessionnel (Ani) du 11 janvier 2013 (repris par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013) pose le principe d'une généralisation de la couverture complémentaire portant sur le remboursement des frais de santé à tous les salariés du secteur privé. Le texte prévoit que cette couverture complémentaire collective et obligatoire par voie de négociations au niveau de la branche, ou à défaut, au niveau de l'entreprise, devait être mise en place au plus tard le 1er janvier 2016. L'Ani garantit également un panier de soins minimal au salarié dans le cadre de cette couverture généralisée ainsi qu'une participation de l'employeur à hauteur de 50 % de son financement.

Cette dernière exigence pose problème pour les entreprises ayant institué des régimes plus favorables en termes de garanties ou de prise en charge des ayants droit, mais dont le financement supporté par l'employeur est inférieur à 50 % de la cotisation globale d'assurance. La question se posait alors de connaître ce que prenait en compte cette cotisation à hauteur de 50% : s'agissait-il du « panier de soins » ou de la couverture (dans sa globalité)? Et dans ce cadre, faut-il que les entreprises se trouvant dans la circonstance précitée modifient la répartition de cette cotisation pour atteindre ce seuil? Cette question a fait l'objet d'opinions divergentes.

De prime abord, si l'on s'en réfère aux textes qu'a institué la loi, et à la faculté qu'a l'employeur de mettre en place un régime plus favorable, il ne devrait pas y avoir de difficulté. En effet l'article L911-7 du code de la sécurité sociale dispose que les employeurs doivent mettre en œuvre un régime « dont chacune des catégories de garanties et la part du financement assurée par l'employeur sont au moins aussi favorables que celles mentionnées au II du présent article ». Ce paragraphe II dispose par ailleurs que l'employeur « assure au minimum la moitié du financement de cette couverture ». La loi faisant référence à la moitié du financement de « cette » couverture, il est possible d'envisager que cela concerne le « panier de soins ».

Aussi, en présence d'un régime plus favorable, il serait donc possible que le financement patronal soit inférieur à la moitié, sous réserve de démontrer qu'il équivaut en réalité à 50% du « panier de soin ». C'est du moins ce que prônaient les organisations représentatives d'employeurs.

Pour l'administration, l'obligation concerne l'ensemble de la couverture santé collective et obligatoire des salariés, même si elle est supérieure au minimum.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 du 21 décembre 2015 a tranché la question en faveur de l'interprétation administrative. Alors, les employeurs ayant mis en place un régime finançant seulement 50 % de la couverture minimale s'exposent, s'ils n'augmentent pas leur financement, à des contestations des salariés en vue de récupérer la part manquante (mais ceux qui bénéficient de la période transitoire, au vu des prétentions des « contrats responsables », pourraient y échapper), et à un redressement de l'URSSAF.

On constate en conséquence un alourdissement des obligations de l'employeur. En effet, d'une part, la participation du comité d'entreprise au financement de la couverture peut venir en déduction de la part salariale, mais pas de la part patronale des cotisations. L'employeur doit donc assurer seul un financement minimal de 50 % de la couverture, pour remplir ses obligations au regard de la généralisation.

D'autre part, lorsque le régime prévoit la couverture obligatoire des ayants droit et qu'ils sont couverts par le contrat de l'entreprise, l'employeur doit s'engager à hauteur de 50 % de la cotisation afférente. Ce qui pourrait être considéré comme contradictoire aux vues de l'article L 911-7, III du CSS, qui dispose que l'employeur assure au minimum la moitié du financement de la couverture collective à adhésion obligatoire « des salariés », ainsi qu'à l'ANI du 11 janvier 2013, qui n'envisageait que la situation des seuls salariés, en ce qui concerne la généralisation de la couverture.

PAAUWEN Eliane

Loi Rebsamen : Accueil d'un salairé en contrat de professionnalisation au sein de plusieurs entreprises

La loi « Rebsamen » n° 2015-994 du 17 Août 2015 a ouvert la possibilité d'accueillir un salarié en contrat de professionnalisation au sein de plusieurs entreprises afin de compléter sa formation (article L. 6325-2 modifiant L. n° 2015-994, 17 Août 2015, article 54). Autrement dit, le salarié aura la possibilité d'acquérir un savoir supplémentaire en lien avec sa formation mais dans des entreprises différentes de la sienne.

Sont précisées par un décret n° 2016-95 du 1er Février 2016 (JO 3 février 2016) les modalités d'accueil du salarié en contrat de professionnalisation au sein de plusieurs entreprises autres que celle qui l'emploie. Il est par ailleurs inscrit dans ce décret, ce que doivent contenir les conventions devant être passées entre l'employeur et les entreprises censées l'accueillir.

Pour permettre cet accueil, une convention doit être conclue entre l'employeur, la ou les entreprise(s) d'accueil et le salarié. D'ailleurs, l'article D. 6325-31 nouveau du Code du travail stipule qu'au sein de cette convention soient précisés :

- le titre, le diplôme ou le certificat de qualification professionnelle préparé, la durée de la période d'accueil ainsi que la nature des tâches confiées au salarié ;
- les horaires et les lieux de travail ;
- les modalités de partage, entre l'employeur et chaque entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi du salarié ;
- les modalités de partage, entre l'employeur et chaque entreprise d'accueil, des frais de transport et d'hébergement ;
- l'obligation pour chaque entreprise d'accueil de se garantir en matière de responsabilité civile.

Une fois conclue, l'employeur doit envoyer ladite convention à l'établissement de formation dans lequel est inscrit le salarié ainsi qu'à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) chargé de financer la formation de ce contrat. Et ce, conformément à l'article D. 6325-32 nouveau du Code du travail.

L'accueil de ce salarié en contrat de professionnalisation dans cette tierce entreprise devra lui permettre de compléter sa formation, en recourant, par exemple, à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés par l'employeur dans son entreprise initiale.

En ce qui concerne les modalités d'accueil du salarié, dans d'autres entreprises que celle qui l'emploi, il est important de préciser avant toute chose que le temps de formation devra être nécessairement limité à **la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat de professionnalisation**.

Mécaniquement, le salarié devra se conformer au règlement intérieur de chaque entreprise d'accueil.

De même, dans chacune des entreprises d'accueil, sera désigné, par l'employeur, un tuteur chargé de veiller quotidiennement à la bonne intégration et à la bonne formation du salarié dans l'entreprise. Ces dernières seront par ailleurs responsables du respect des dispositions relatives à la durée du travail ainsi qu'à la santé et à la sécurité au travail conformément à l'article D. 6325-30 nouveau du Code du travail.

Enfin, toujours selon l'article D. 6325-30 nouveau du Code du travail, les obligations liées à la surveillance médicale renforcée, lorsque l'activité exercée par le salarié en contrat de professionnalisation l'impose, restent à la charge de l'entreprise d'accueil.

PÉRON MATHIEU

Vers une protection accrue des mères de retour d'un congé maternité...

L'étendue de la protection de la maternité est, entre autres, régie par l'article L. 1225-4 du Code du travail. Celui-ci protège les salariées en état de grossesse médicalement constatée contre le licenciement, tant pendant l'exécution de leur contrat de travail que pendant la suspension de celui-ci au titre du congé maternité. Cette protection s'étend à une période de quatre semaines suivant le retour de la salariée à son poste au terme du congé maternité.

Cette dernière disposition est en voie de modification en faveur des salariées. La commission parlementaire des affaires sociales a adopté, le 02 mars 2016, un projet de loi visant à allonger la durée de protection, des femmes de retour d'un congé maternité, contre le licenciement. Celui-ci passerait de 4 à 10 semaines. Le point de départ de ce délai serait reporté lorsque la salariée décide de prendre des congés payés à la suite de son congé maternité. La protection contre le licenciement étant également effective pendant cette durée de suspension du contrat de travail. S'agissant de ce dernier point, le projet de loi entérine la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc. 30 avril 2014 n°13-12.321).

Cette disposition tend vers une amélioration de la situation plus que précaire des salariées ayant eu un enfant. En effet selon un sondage réalisé en 2012 par le Conseil supérieur de l'audiovisuel pour le compte de la Haute autorité de la lutte contre les discriminations et pour l'égalité, la grossesse et le congé maternité représentent toujours des freins dans la vie professionnelle d'une femme sur deux en France. De même l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a pu établir que plus d'un tiers des salariés considérait que le fait d'avoir un enfant ralentissait, voire même pouvait stopper la carrière d'une femme.

La discrimination en raison de l'état de grossesse n'est pas rare et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle s'avère difficile dans un tel cas. Un employeur sera sans doute influencé par la maternité d'une salariée, puisqu'il doit anticiper l'absence et la réintégration de cette dernière. Ainsi ce projet de loi s'articule avec l'interdiction de la discrimination en raison de l'état de grossesse. L'employeur ne peut motiver une quelconque décision ou sanction en raison de la maternité de la salariée (outre, bien entendu, ses obligations envers la salariée en raison de son état de grossesse). L'allongement de cette période de protection pourrait prévenir ces éventuelles discriminations.

Le risque de rupture du contrat de travail de la salariée de retour de son congé maternité est réel.

Il semble important de noter que selon l'OIT 4% des femmes enceintes en France perdraient leur emploi chaque année en raison de leur grossesse, ce qui représente environ 30 000 femmes par an… Un nombre qui semble aberrant et excessivement haut, preuve que la protection de la maternité est insuffisante. Il convient alors de saluer ce projet de loi.

La salariée, en raison de son absence prolongée de l'entreprise, a besoin d'une réadaptation suite à son retour à son poste ; et cela pour redevenir totalement opérationnelle. Une période de protection plus longue lui permettrait d'avoir un temps suffisant pour effectuer cette réadaptation. La période de 4 semaines étant une période assez courte.

Néanmoins ce projet de loi ne supprime pas le fait que l'employeur peut, outre en cas de faute grave, licencier la salariée s'il justifie d'une impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement pendant la période suivant son retour de congé maternité. Cette protection reste, de ce fait, encore très relative…

Le projet de loi a fait l'objet d'un premier examen par l'Assemblée Nationale le 10 mars 2016, au cours duquel celle-ci l'a adopté en première lecture. Une évolution à suivre de près.

Enfin dans le climat social qui règne aujourd'hui avec, notamment, les débats houleux autour de la proposition de loi de la ministre du travail Myriam El Khomri, qui semble largement défavorables aux salariés, il convient de souligner cette éventuelle amélioration en faveur de ces derniers.

RANDRIANANDRAINA ANDIE

Interdiction du port du voile en entreprise : un principe dans le secteur public différent du privé

Le 26 novembre 2015 la Cour Européenne des Droits de l'Homme (n°64846/11) a été amenée à se prononcer une nouvelle fois sur le port du voile sur le lieu de travail. Il s'agissait en l'espèce d'une salariée en établissement public dont le contrat CDD n'avait pas été renouvelé en raison de son refus d'enlever son voile malgré les plaintes de plusieurs patients.

Le Conseil d'Etat s'était déjà prononcé en 2010 sur le fait que, malgré la liberté de conscience, découle du principe de laïcité de l'Etat que les agents ne peuvent bénéficier du droit d'afficher leurs croyances dans l'exercice de leurs fonctions, ce qu'a rappelé le DRH pour légitimer la mesure. La CEDH a rendu un avis conforme à cette décision, se basant ainsi sur l'exigence d'une neutralité de la part des agents du service public, ainsi que dans le principe de laïcité de l'Etat. Si cette limite dans la liberté de manifestation de l'opinion religieuse est prévue dans l'article 1er de la constitution, cela peut ne pas être suffisant pour justifier le non renouvellement du contrat. Mais en renfort, et rendu 6 mois avant l'affaire, l'avis précité du conseil d'Etat du 3 mai 2000 dispose que la liberté de conscience des agents doit se concilier, exclusivement du point de vue de son expression, avec l'obligation de neutralité. L'agent était donc tenu de savoir qu'il devait observer ce principe dans l'exercice de ses fonctions.

Deux intérêts divergents sont entrés en contradiction dans cette affaire : celui de la salariée de ne pas renoncer à l'exercice affiché de sa religion et celui de l'Etat dans le respect des ses valeurs. Un poids plus important a donc été donné à ce principe qui a pour but la protection des libertés et droits d'autrui.

La cour a pour cela pris en compte la conception française du service public, pays pour lequel la laïcité et la neutralité sont des principes fondateurs. Les agents au service de l'Etat étant en effet les garants de celui-ci. Bien que ce respect s'impose aux agents, "la cour retient toutefois qu'il incombe au juge administratif de veiller à ce que l'administration ne porte pas une atteinte disproportionnée à la liberté de conscience des agents publics lorsque la neutralité de l'Etat est invoquée". En l'espèce le port d'un signe religieux ainsi ostentatoire constitue un manquement grave à son devoir de neutralité, et la cour a pris en compte l'impact de ce signe dans l'exercice de ses fonctions en contact avec les patients pour fonder la décision de non renouvellement du contrat sur un motif légitime.

La solution n'aurait pu être basée sur le même argumentaire s'il avait été question d'une salariée du secteur privé, puisque cette exigence de neutralité et de laïcité ne leur est pas opposable.

L'entreprise du secteur privé devra dès lors fonder sa discipline à la lumière de l'article L 1121-1 selon lequel « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.». Ainsi, une clause spécifique devra donc régir cette interdiction du port du signe religieux en étant insérée dans le règlement intérieur de l'entreprise, et à défaut dans une note de service.
L'interdiction, pour être valable et répondre à l'article précité en plus d'être proportionnée au but recherché, devra donc être justifiée par les fonctions exercées et être précise.

Un licenciement pour refus de retirer le voile ne pourrait donc être justifié en l'absence de ces principes. C'est ce qu'a considéré la chambre sociale de la cour de cassation dans un arrêt du 19 avril 2015 (pourvoi n° 13-19.855). Une salariée ingénieur d'études était employée dans une société de services informatiques. Elle a été licenciée suite à la demande d'un client de « ne plus porter le voile la prochaine fois », ce qu'elle a refusé suite à l'entretien passé avec son employeur. La cour de cassation a donc renvoyé la question de l'exigence professionnelle devant la Cour de Justice de l'Union Européenne, celle-ci pourrait-elle découler de la demande d'un client ? La demande pouvant être discriminante, le licenciement le serait tout autant et cautionnerait cette atteinte.

Ainsi, si le principe de laïcité et le devoir de neutralité des agents du public laissent peu de doute quant à la place des convictions religieuses, il est plus difficile dans le privé d'y faire face ou de fonder un licenciement. L'exigence professionnelle doit être réelle. L'objectif doit donc d'abord être légitime, puis proportionné à la mesure, mais le débat n'en reste pas moins en suspens continu.

EMERY OCÉANE