

# JURIDIQUE & SOCIAL



Mercredi 03 avril 2024



**ACTUALITES** 

# Missions Emploi Ressources Humaines des CCI Occitanie





Cette Newsletter vous est proposée dans le cadre de l'offre SoluCCIo Compétences RH



Retrouvez toutes les offres SoluCClo sur notre site Internet

#### **AU SOMMAIRE**

-	TESTEZ VOS CONNAISSANCES SUR LE TRAVAIL DES JEUNES TELETRAVAIL : SUR PRECONISATION DU MEDECIN DU TRAVAIL, UNE INDEMNI D'OCCUPATION DU DOMICILE EST-ELLE DUE ?	Page 2 I <b>TE</b> Page 4	
-	FAIRE PASSER UN ALCOOTEST	Page 5	
JURISPRUE	DENCE		
-	REPOS JOURNALIER: LE NON-RESPECT DE LA DUREE MINIMALE OUVRE DROIT A		
	REPARATION	Page 8	
_	FAUT-IL PRENDRE EN COMPTE LA CARRIERE DE LA SALARIEE QUI SE REND	_	
	COUPABLE DE HARCELEMENT MORAL ?	Page 9	
QUOI DE N	EUF		
-	STAGE DE SECONDE - PLATEFORME 1 JEUNE 1 SOLUTION	Page 11	
AGENDA		Page12	
OFFRE DE FORMATION			



**EMPLOI** 

QUIZZ : TESTEZ VOS CONNAISSANCES SUR LE TRAVAIL DES JEUNES

### Testez vos connaissances sur le travail des jeunes :



> Lancez le quizz

### Tableau récapitulatif de la situation des jeunes dans l'entreprise selon leur âge :

14 ans	C'est l'âge où il est possible d'embaucher un jeune pendant les vacances	
	scolaires (l'accord exprès de son représentant légal est exigé). Cela ne	
	concerne cependant que les périodes de vacances comportant au moins 14	
	jours ouvrables. Un repos effectif, au moins égal à la moitié des vacances	
	scolaires, doit alors être assuré au jeune (voir § 3014).	
15 ans	C'est l'âge où il est possible de rentrer dans une classe de 3º « prépa-	
	métiers ». Il est possible également à cet âge de souscrire un contrat	
	d'apprentissage si l'intéressé justifie avoir effectué la scolarité du premier	
	cycle de l'enseignement secondaire (voir §§ 3007 et 3012). Il est enfin	
	possible d'effectuer un stage en entreprise, mais uniquement dans un cadre	
	scolaire (voir § 3013).	



16 ans	C'est l'âge requis pour :
	– entrer en apprentissage (droit commun) (voir § 3005) ;
	- être électeur aux élections des membres du comité social et économique
	(voir § <u>3029</u> );
	– bénéficier d'un contrat de professionnalisation (voir « Embauche et
	contrat de travail », RF <u>1146</u> , § <u>800</u> ).
17 ans	C'est l'âge à partir duquel l'abattement de 20 % sur le SMIC est ramené à
	10 % (voir § <u>3032</u> ).
18 ans	C'est l'âge à partir duquel :
	- un salarié peut être éligible aux fonctions de membre du comité social et
	économique et à celle d'administrateur salarié des organismes de sécurité
	sociale (voir § <u>3029</u> ) ;
	– un salarié peut être désigné délégué syndical (voir « Négociation
	collective », RF <u>1139</u> , § <u>7716</u> ) ;
	- l'abattement de 10 % sur le SMIC est supprimé (voir § 3032) ;
	- un salarié peut effectuer des heures supplémentaires dans les conditions
	légales (voir § 3024).
21 ans	C'est :
	- l'âge requis pour être éligible aux fonctions de conseiller prud'homal (c.
	trav. <u>art. L. 1441–16</u> ) ;
	- l'âge limite pour bénéficier d'un congé de 30 jours ouvrables alors que
	l'ancienneté ne donne pas droit à un congé de cette durée (voir § 3045) ;
	- l'âge limite pour bénéficier du congé des jeunes parents (voir § <u>3046</u> ).
25 ans	C'est l'âge limite pour bénéficier d'un congé de formation de cadres et
	d'animateurs pour la jeunesse (voir § 3036).
29 ans révolus	C'est l'âge limite pour bénéficier d'un contrat d'apprentissage (voir
	« Embauche et contrat de travail », RF 1146, § 703). Par dérogation, il est
	possible d'entrer en apprentissage au-delà de la limite d'âge maximale de
	29 ans révolus (voir RF <u>1146</u> , § <u>705</u> ).

Source : Revue Fiduciaire - RF Social n°249 de Mars 2024 - et Article du mensuel RF 1149 - Obligations et responsabilité de l'employeur, statuts particuliers de certains salariés, droits et contrôle du salarié, page dédiée aux jeunes dans l'entreprise, paru en décembre 2023

 $\bigcirc$ 

**PAIE** 

# TELETRAVAIL: SUR PRECONISATION DU MEDECIN DU TRAVAIL UNE INDEMNITE D'OCCUPATION DU DOMICILE EST-ELLE DUE?

Pour la Cour d'appel de Paris, la réponse est oui : l'employeur doit verser une indemnité d'occupation du domicile quand le médecin du travail préconise le télétravail pour un salarié.

#### Un directeur commercial travaille à son domicile sur recommandation du médecin du travail.

Un directeur commercial, reconnu auparavant comme travailleur handicapé, a été en arrêt de travail pour maladie à plusieurs reprises. A la suite de ces arrêts, le médecin du travail l'a déclaré apte à reprendre le travail, mais uniquement en télétravail, et sans déplacements professionnels, dans plusieurs avis successifs. Le salarié a ainsi occupé son domicile durant 15 mois pour ses besoins professionnels.

Le salarié a été licencié pour différents motifs, et saisi le conseil des prud'hommes en demandant notamment que son licenciement soit déclaré nul et en réclamant, entre autres, une indemnité d'occupation du domicile (c'est le point de l'affaire exposée ici).

Le salarié a fait valoir que, durant les 15 mois où il a télétravaillé, il a occupé environ 4m² de son domicile qui en comptait 34 et pour lequel il supportait un loyer mensuel de 1 057€. Il a obtenu gain de cause devant le conseil des prud'hommes qui a notamment jugé le licenciement nul et a condamné l'employeur à lui verser une indemnité d'occupation du domicile de 1 800 €.

L'employeur a fait appel de cette décision, en faisant valoir, entre autres arguments, que le salarié ne peut pas prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnels dès lors qu'un local professionnel était mis à sa disposition.

#### La cour d'appel condamne l'employeur à payer une indemnité d'occupation du domicile.

La cour d'appel rappelle que les frais professionnels engagés par le salarié doivent être supportés par l'employeur (cass. soc. 21 mai 2008, n° 06-44044, BC V n° 108). Or, les frais professionnels engagés par le télétravailleur sont des frais professionnels, sous réserve qu'il ait réellement supporté ces dépenses. Il s'agit des frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel.

La cour d'appel a confirmé la condamnation de l'employeur. L'utilisation d'un espace du domicile du salarié et de différents matériels à des fins professionnelles justifiaient pour les juges l'indemnité de 1 800 €, qui couvre le dédommagement des frais supportés en télétravail.

#### Le télétravail peut être recommandé par le médecin du travail pour un salarié déclaré apte.

On savait déjà que si le médecin du travail préconise le télétravail pour reclasser un salarié déclaré inapte, l'employeur doit examiner cette possibilité. Lorsque que le télétravail est compatible avec les fonctions du salarié, l'employeur ne peut pas écarter cette solution en indiquant le seul motif que l'entreprise ne pratique pas le télétravail, au risque de se voir reprocher une exécution déloyale de son obligation de reclassement (cass. soc. 29 mars 2023, n° 21-15472 FB).

Dans cette affaire, le salarié est déclaré apte, le médecin du travail peut préconiser un aménagement de son poste de travail, en l'espèce l'aménagement proposé était du télétravail.



L'employeur est donc tenu de prendre en considération cet aménagement. Il peut tout de même refuser de suivre la préconisation, mais il doit alors faire connaître par écrit au salarié et au médecin du travail les motifs de ce refus. Dans cette affaire, l'employeur avait bien suivi cette préconisation.

Pour la Cour d'appel de Paris, l'indemnité d'occupation du domicile est due en cas de télétravail au domicile sur préconisation du médecin du travail.

La jurisprudence a posé comme règle que, si un salarié travaille à son domicile à la demande de son employeur, il peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles (dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis à sa disposition – cass. soc. 12 décembre 2012, n° 11-20502, BC V n° 339 ; voir Dictionnaire Social, « Domicile »).

Dans cette affaire, l'employeur considérait ne pas devoir cette indemnité puisqu'il mettait bien un local professionnel à la disposition du salarié (cass. soc. 4 décembre 2013, n° <u>12-19667</u>, BC V n° 300).

Mais la Cour d'appel de Paris ne l'a pas entendu ainsi : elle a considéré que l'indemnité d'occupation du domicile est également due quand le télétravail est préconisé par le médecin du travail. Elle s'appuie d'une part, sur les règles relatives aux frais professionnels et d'autre part, sur celles relatives aux aménagements de postes préconisés par le médecin du travail.

Source : Revue Fiduciaire - fils quotidien - social - télétravail - 08.03.2024

SOCIAL

#### **FAIRE PASSER UN ALCOOTEST**

#### Le recours à un éthylotest pour contrôler l'état d'ébriété d'un salarié est-il possible?

Selon le code du travail, <u>art. L. 4121-1</u>, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. C'est à ce titre, qu'il doit veiller à ne laisser ni entrer ni séjourner dans l'entreprise des personnes en état d'ivresse. (c. trav. art. R. 4228-21).

L'utilisation d'un éthylotest pour contrôler l'alcoolémie d'un salarié sur le lieu de travail est possible si le règlement intérieur ou la note de service (avec le même formalisme) le prévoit.

Sous réserve (cass.soc. 20 mai 2002 N°<u>99-45878</u>, BC V n°176).

Pour cela, il doit être prescrit de manière spécifique et réservé aux salariés dont l'état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, compte tenu de la nature du travail qui leur est confié. Et, que les modalités de contrôle permettent contestation en ouvrant au salarié la possibilité de demander une contre-expertise.



A noter : L'employeur peut refuser la contre-expertise demandée tardivement par le salarié soumis à un éthylotest même si le règlement intérieur ne prévoit pas à quel moment celle-ci peut être demandée (cass. Soc. 6 décembre 2023 n°22-13460).

Le contrôle qui respecte les conditions ci-dessus ne porte pas atteinte à la liberté fondamentale (cass. Soc. 31 mars 2025, n°13-25436 FSPB). Mais l'employeur doit respecter à la lettre les conditions du règlement intérieur, par exemple le fait que celui-ci réserve le contrôle au salarié « en état d'ébriété apparent » et qu'il puisse demander à être assisté d'un tiers (cass. Soc. 2 juillet 2014 n°13-13757 D).

Notez bien qu'il a été admis que le contrôle se déroule hors de l'entreprise pour des raisons techniques (cass. soc. 31 mars 2015 n°13-25436, BC V n°69).

Si les conditions d'un contrôle sont réunies et que l'employeur les a respectées, un résultat positif peut justifier une sanction voire un licenciement pour faute, éventuellement faute grave (cass. Soc. 24 février 2044 n° <u>01-47000</u> BC V N°60).

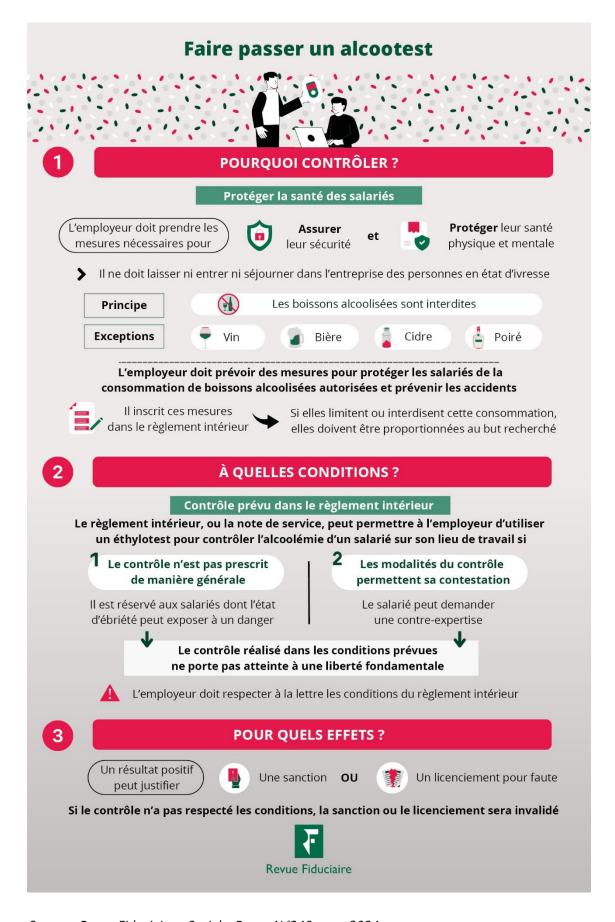
Cependant, si le contrôle s'est déroulé sans respecter les conditions posées par le règlement intérieur, la sanction ou le licenciement du salarié ne sera pas valable (cass. Soc. 2 juillet 2014, 13-13757 n° D).

#### L'Alcool est-il interdit en entreprise?

Les boissons alcoolisées sont interdites sur le lieu de travail à l'exception des vin, bière, cidre et poiré (c. trav. art. R. 4228-20)

Si la consommation de boissons alcoolisées est en principe autorisées dans l'entreprise, cf ci avant, elle peut porter atteinte à la sécurité et la santé des travailleurs. L'employeur doit prévoir des mesures permettant de les protéger et ainsi prévenir les accidents. Il inscrit ces mesures dans le règlement intérieur et si elles limitent ou interdisent cette consommation, elles doivent être proportionnées au but recherché et pour être valables (c. travail. art. L. 1321–3 et R. 4228–20. L'employeur n'a pas et ne doit pas attendre qu'un risque se réalise pour adopter ces mesures (CE 14 mars 2022, n°434343). Cela au risque de se voir reprocher le non-respect de son obligation de sécurité.





Source : Revue Fiduciaire - Social - Revue N°249 mars 2024

#### **JURISPRUDENCE**

Repos journalier : le non-respect de la durée minimale ouvre droit à réparation

Le non-respect de la durée du repos journalier entre deux périodes de travail constitue un manquement à l'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur, et ouvre droit à réparation. C'est ce que la Cour de cassation indique dans un arrêt rendu le 7 février 2024 publié au bulletin.

La législation du travail impose des règles strictes concernant les périodes de repos journalier entre deux périodes de travail, afin de garantir la santé et la sécurité des salariés. Ces règles sont inscrites dans le Code du Travail, les conventions collectives ou les accords de branche ou d'entreprise. Dans le cas présent, un salarié demandait la résiliation de son contrat de travail et le paiement de sommes (notamment des dommages et intérêts) au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail, en invoquant le manquement de son employeur à son obligation de sécurité, liée au non-respect des temps de repos entre deux périodes de travail. La convention collective nationale applicable à cette entreprise prévoyait que le temps de pause entre deux journées de travail ne pouvait pas être inférieur à 12 heures (temps de repos journalier entre deux périodes de travail). La cour d'appel avait constaté qu'à plusieurs reprises, le salarié n'avait pas bénéficié de ces 12 heures, mais avait retenu que le salarié ne justifiait d'aucun préjudice spécifique.

La Cour de cassation quant à elle casse la décision de la cour d'appel, en s'appuyant sur les textes relatifs à l'obligation de sécurité de l'employeur et les textes conventionnels applicables. La prise d'un repos suffisant permet de garantir la sécurité et la santé des travailleurs. Donc pour la Cour de cassation, le seul constat que le salarié n'avait pas bénéficié du repos journalier minimum de 12 heures entre deux services pendant deux ans ouvrait droit à réparation. La réparation est donc automatique.

Ainsi, le non-respect de la durée minimale de repos ouvre désormais droit à réparation. Cette solution s'applique aussi bien aux dispositions conventionnelles qu'aux dispositions légales.

Textes de loi et références :

Cour de cassation, Chambre sociale, 7 février 2024, n°21-22.809 et n°21-22.994, Publié au bulletin

Code du travail - Article L3131-1

Voir aussi : Santé et sécurité au travail : obligations de l'employeur

Source : site entreprendre.service-public.fr - actualités Ressources Humaines - février 2024



# Social - Licenciement - Faut-il prendre en compte la carrière de la salariée qui se rend coupable de harcèlement moral ?

« 22 ans de carrière, sans reproche, ni sanction » sont-ils des éléments qu'il faut prendre en compte ? La jurisprudence nous répond que le harcèlement moral peut justifier un licenciement pour faute grave même si la salariée qui s'en rend coupable a, à son crédit, 22 ans de carrière sans reproche ni sanction.

On vous explique ; Dans une affaire jugée par la Cour de cassation, les juges ont relevé :

Qu'une salariée avait adopté un comportement se manifestant par des critiques, moqueries, de la violence verbale et physique, une déstabilisation dans les relations professionnelles et une forme de manipulation allant au-delà de simples plaisanteries entre collègues et que l'ambivalence dans son attitude était source de souffrance au travail. Ils en ont déduit qu'il y avait bien là un « comportement inadapté et harcelant ».

En cas de harcèlement moral avéré, l'employeur doit sanctionner l'auteur (c. trav. Art. L1152-5).

En pratique, il va souvent s'agir d'un licenciement. Pour autant, l'obligation de faire cesser le harcèlement moral n'implique pas, par elle-même, un licenciement pour faute grave d'un salarié à l'origine d'une situation susceptible de caractériser ou de dégénérer en harcèlement moral (cass. Soc. 22 octobre 2014, n°13-18862, BC V n°247).

En l'espèce, la salariée avait été convoquée à un entretien préalable le 25 avril 2018 avec une mise à pied à titre conservatoire. Elle a été licenciée pour faute grave par lettre du 2 mai 2018.

La définition légale de la Faute grave : Pour rappel, les juges estiment qu'une faute grave résulte du fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant de la relation de travail. Elle est d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (cass. Soc. 27 septembre 2007, n°06–43867, BC V n°146).

Un salarié qui a commis des faits répétés d'insultes, de menaces verbales et physiques, de comportements humiliants et dégradants à l'encontre de collègues a un comportement, constitutif de harcèlement moral, qui rend impossible son maintien dans l'entreprise et constitue une faute grave (cass. Soc. 21 mai 2014, n°12-25315 D).

#### Prise en compte du passé du salarié fautif?

Dans ce cas, la salariée contestait le fait que son licenciement soit fondé sur une faute grave. Pour cela, elle mettait en cause l'enquête menée par l'employeur, soutenait qu'elle était très appréciée de ses supérieurs hiérarchiques pour la qualité de son travail et de ses relations avec sa hiérarchie, ses collègues de travail et qu'elle n'avait jamais fait l'objet, en 22 ans de carrière, ni du moindre reproche, ni de la moindre sanction. Elle avançait qu'elle « attirait la jalousie des



autres salariées et était victime de rumeurs et ragots colportés à son encontre comme étant la salariée « à abattre ». Enfin, elle soulignait que la faute grave doit être appréciée in concreto en tenant compte de l'ancienneté du salarié, de ses qualités professionnelles et de ses antécédents disciplinaires.

#### Une carrière sans tache peut-elle amoindrir la gravité du harcèlement moral?

Non. La Cour de cassation a ici tranché : le comportement « inadapté et harcelant caractérisait une faute grave » de la part de la salariée, nonobstant son ancienneté et l'absence d'antécédents disciplinaires. Son licenciement était donc fondé.

Elle avait, déjà dans le passé, affirmé que la gravité de sa faute n'est pas atténuée par le fait que l'auteur des faits de harcèlement a une ancienneté importante et ne s'est jamais vu adresser de remarque de la part de l'employeur pendant la période où se sont déroulés les faits (cass. Soc. 7 juin 2011, n°09-43113 D).

Cass. Soc. 14 février 2024, n°22-23620 FD).

Source : Revue Fiduciaire du 28 février 2024

#### **QUOI DE NEUF**

Stages de seconde : comment accueillir un jeune dans votre entreprise ? Déposez vos offres sur la plateforme 1 jeune 1 solution

Un nouveau stage obligatoire en fin de seconde générale et technologique pour permettre aux lycéens de découvrir vos métiers !

L'obligation est fixée par l'arrêté du 29 novembre 2023 relatif à la séquence d'observation en milieu professionnel en classe de seconde générale et technologique et le décret n°2023-1111 du 29 novembre 2023.

Cette initiative s'étend à tous les élèves scolarisés dans les établissements relevant du ministère chargé de l'éducation nationale et de la jeunesse, et du ministère chargé de l'agriculture ainsi que les enseignements privés sous contrat. <u>Ce stage aura lieu du 17 au 28 juin 2024.</u>

Il pourra se réaliser dans la même structure pour les 2 semaines, ou dans deux structures différentes (2 fois 1 semaine). Une convention individuelle sera signée pour chaque élève avec son lycée.

La plateforme « 1 jeune 1 solution » accueille dès à présent vos offres de stages et permettra aux élèves de rechercher celui qui leur convient.

Découvrez et déposez vos offres : <a href="https://stagedeseconde.ljeune1solution.gouv.fr/">https://stagedeseconde.ljeune1solution.gouv.fr/</a>

Le module de recherche, de consultation et de candidatures sera ouvert dès le 25 mars pour les jeunes.



# 1jeune1solution.gouv.fr

Source : Flyer de présentation du dispositif « STAGE DE SECONDE Générale et technologique – Construisons l'avenir de Nicole BELLOUBET Ministre de l'Education Nationale et de la Jeunesse et Courrier daté du 07.0332024 du Recteur de l'Académie de TOULOUSE. Mostafa FOURAR.



## **AGENDA**

Mardi 28 mai 2024

#### ATELIER RH: POLITIQUE RH INCLUSIVE

De 08H30 à 10H30 - CCI Aveyron - Cité de l'Entreprise et de la Formation - 5 av. de Bruxelles - 12 000 RODEZ et en duplex sur le Site de Millau - 38, bd de l'Ayrolle - 12 100 MILLAU - Dirigeants et responsables RH, nous vous proposons de rencontrer nos experts pour vous questionner autour des enjeux d'inclusion et de partager les outils adaptés.

Contact : Emmanuelle VIDAL/Céline REYNIER - Tél : 05 65 77 77 08 - @ : c.reynier@aveyron.cci.fr et inscription :

# PROCHAINS STAGES DE FORMATION

#### RETROUVEZ TOUTE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE DE NOS CENTRES :

#### 12 - CAMPUS XIIème AVENUE:

https://www.campus12avenue.fr/formation-professionnelle-continue/

