

ACTU SOCIALE

N° 46

Sommaire

I – Représentativité syndicale : les élections dans les TPE seront ouvertes du 28 novembre au 12 décembre	2
II – Dénonciation des conducteurs en cas d'infraction au code de la route	3
III - Assouplissement des obligations en matière de vestiaires et de lieux de restauration	3
IV - Point de jurisprudence	4

Contact :

Aurélie BRUDER
Juriste Droit Social
Tél : 01 55 78 28 98
aurelie.bruder@ucaplast.fr



I – Représentativité syndicale : les élections dans les TPE seront ouvertes du 28 novembre au 12 décembre

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, où ne sont élus ni délégués du personnel, ni comité d'entreprise, ainsi que pour les employés à domicile et les salariés d'association, la représentation syndicale repose sur la mesure de la représentativité des organisations syndicales au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel.

Le scrutin, organisé tous les 4 ans sur une base régionale par voie électronique ou par correspondance, a lieu *sur sigle* : les salariés doivent choisir une organisation syndicale représentative, ou un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative, et non des candidats en tant que personnes physiques. Les salariés électeurs votent ainsi directement pour un syndicat, et non pour un candidat ou une liste de candidats désignés par un syndicat.

La liste des candidatures des organisations syndicales vient d'être mise en ligne :

- 12 syndicats sont candidats au niveau national et interprofessionnel ;
- 10 au niveau national et professionnel ;
- 8 au niveau régional.

L'employeur doit laisser au salarié le temps pour voter, sur le lieu de travail, en toute confidentialité. Lorsque le vote a lieu pendant les horaires de travail, ce temps est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Mais il n'a pas l'obligation, lorsqu'il n'en dispose pas, de mettre à la disposition des salariés le matériel informatique permettant le vote par voie électronique.

L'anonymat du vote est garanti, que le vote ait lieu sur internet ou par courrier.

Calendrier

Novembre 2016 : les salariés recevront par courrier leurs identifiants pour le vote par internet et un bulletin de vote et une enveloppe prépayée pour le vote par courrier.

Du 28 novembre au 12 décembre 2016 : déroulement du vote soit par Internet soit par courrier.

UCAPLAST tient à votre disposition, des flyers à remettre à vos salariés pour les informer de la procédure.

II – Dénonciation des conducteurs en cas d'infraction au code de la route

Le Parlement a adopté définitivement mercredi 12 octobre 2016, par un ultime vote de l'Assemblée nationale, le projet de loi « Justice du XXI^e siècle ».

Cette loi a créé notamment l'article [L. 121-6 du code de la route](#) :

« Lorsqu'une infraction constatée selon les modalités prévues à l'article L. 130-9 a été commise avec un véhicule dont le titulaire du certificat d'immatriculation est une personne morale ou qui est détenu par une personne morale, le représentant légal de cette personne morale doit indiquer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou de façon dématérialisée, selon des modalités précisées par arrêté, dans un délai de quarante-cinq jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, à l'autorité mentionnée sur cet avis, l'identité et l'adresse de la personne physique qui conduisait ce véhicule, à moins qu'il n'établisse l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou de tout autre événement de force majeure. Le fait de contrevenir au présent article est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe. ».

Lorsque l'arrêté d'application sera publié, les entreprises devront donc dénoncer les conducteurs qui auront, avec une voiture appartenant à l'entreprise, commis une infraction au code de la route.

III - Assouplissement des obligations en matière de vestiaires et de lieux de restauration

A compter du 1^{er} janvier 2017, certaines obligations s'imposant aux employeurs seront assouplies ([C. trav., art. R. 4228-2 et R. 4228-23 modifié](#)) :

- les vestiaires collectifs, exigés actuellement indistinctement pour tous les salariés, pourront être remplacés par un meuble de rangement sécurisé, dédié aux effets personnels et placé à proximité des postes de travail. Cet allègement est destiné uniquement aux salariés qui ne sont pas tenus de porter des vêtements de travail spécifiques ou des équipements de protection individuelle ;
- dans les établissements dans lesquels le nombre de salariés souhaitant prendre habituellement leur repas est inférieur à 25, l'employeur doit, actuellement, mettre à leur disposition un « emplacement » leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité. Cet emplacement ne peut pas être installé dans les locaux affectés au travail, sauf autorisation de l'inspecteur du travail et avis du médecin du travail et sous réserve que l'activité exercée ne comporte par l'emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux. Cette autorisation administrative ne sera plus nécessaire ; l'emplacement pourra, après une simple

déclaration adressée à l'agent de contrôle de l'inspection du travail et au médecin du travail par tout moyen lui conférant une date certaine, être aménagé dans les locaux affectés au travail.

Un arrêté définira le contenu de la déclaration.

IV - Point de jurisprudence

1. Heures complémentaires : il faut l'accord de l'employeur

Le paiement d'heures complémentaires n'est pas dû lorsque ces heures de travail ont été réalisées par le salarié sans l'accord de l'employeur et ne sont pas nécessaires à la réalisation des tâches qui lui sont confiées.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue dans le contrat de travail à temps partiel sont des heures complémentaires ouvrant droit à une rémunération majorée (C. trav., art. L. 3123-8). Mais encore faut-il que ces heures de travail soient effectuées avec l'accord de l'employeur et soient nécessaires à la réalisation des tâches confiées. A défaut, le paiement des heures de travail effectuées au-delà de la durée de travail contractuelle n'est pas dû. C'est ce que vient de préciser la chambre sociale de la Cour de cassation qui adopte la même solution qu'en matière d'heures supplémentaires.

(Cass. soc., 14 sept. 2016, n°14-21.654)

2. Mentions obligatoires d'une promesse d'embauche en CDD.

La cour de cassation énonce dans un arrêt du 6 juillet 2016 que les mentions obligatoires dans les contrats à durée déterminée ne le sont pas dans les promesses d'embauche en CDD.

Dans cette affaire, un salarié embauché en CDD en remplacement d'un salarié absent réclame la requalification de son CDD en CDI au motif que sa promesse d'embauche ne mentionnait pas la qualification professionnelle du salarié absent. L'employeur lui oppose que le contrat, lui, comportait bien toutes les mentions obligatoires et notamment la qualification du salarié absent. La Cour de cassation donne raison à l'employeur, les mentions obligatoires ne s'imposent qu'au contrat et non à la promesse d'embauche. *(Cass. Soc., 6 juillet 2016, n°15-11.138)*

3. Une disparité de traitement relative aux rémunérations peut se justifier.

La Cour de cassation admet dans un arrêt du 14 septembre 2016 qu'une différence, documentée sérieusement, de coût de la vie entre les établissements ouvre droit à la pratique de barème de salaires différenciés.

Dans l'affaire en cause, il est reproché à une entreprise de porter atteinte au principe « A travail égal, salaire égal ».

L'entreprise faisait bénéficier à ses établissements de la région parisienne d'un barème de rémunération supérieure à celui appliqué en province.

La Cour de cassation pour rendre sa décision rappelle le principe qui la guide : une différence de traitement entre des salariés relevant d'établissements différents et exerçant un travail égal ou de valeur égale peut se justifier « si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ».

Le coût de la vie peut donc rentrer en ligne de compte. L'employeur qui justifie avoir attribué des rémunérations différentes en fonction du coût de la vie est dans son droit s'il prouve cette disparité. Pour les juges, une disparité de coût de la vie entre deux zones géographiques constitue désormais un motif suffisant pour justifier une différence de rémunération entre les salariés d'établissements différents. Il s'agit bien d'une raison objective dont le juge doit contrôler la réalité ou la pertinence. [*\(Cass. Soc., 14 septembre 2016, n° 15-11.386\)*](#).

oOo