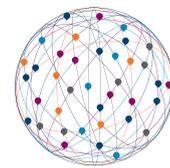




La plume de l'alouette



ATLANTES
AVOCATS

JUIN 2018

« Qui va faire la vaisselle ?
Nous, on va faire la révolution ! »



La défense de l'égalité femmes/hommes demeure une nécessité dans notre société comme dans le monde du travail, terrain privilégié des inégalités puisque s'y joue une grande partie des relations sociales.

Cette précarité liée au genre illustre, d'ailleurs, bien souvent toutes les autres. L'Organisation internationale du travail (OIT), qui prépare sa prochaine convention (la première en 10 ans), ne s'y trompe pas en prévoyant de la consacrer aux violences sexistes et sexuelles au travail.

Notre numéro, sans pouvoir être exhaustif, entend revenir sur l'importance de ces enjeux d'égalité femmes/hommes, et sur la nécessité que les acteurs présents (organisations syndicales, institutions représentatives du personnel, salariés aidés de leurs avocats et experts...), puissent mettre en œuvre les outils existants (loi, accords collectifs...), comme puissent en créer de nouveaux.

A nouveau ici, il faudra pouvoir peser dans le cadre des négociations au sein de l'entreprise tant la route sera encore longue !

N'entendons-nous pas encore que les professions qui se féminisent se dévalorisent... ?

Comment combattre de telles inepties ? En tant qu'homme, je suis heureux de vous annoncer l'ouverture d'ATLANTES MARSEILLE, bureau au sein duquel Laurence CHAZE, avocate, et Hélène DUPERRAY, juriste, seront vos interlocutrices*

Autres nouveautés pour vous servir : l'arrivée d'une application smartphone ATLANTES (Android et iOS) dans les semaines à venir, ainsi que la parution du nouveau guide « CSE et les nouvelles formes de représentations du personnel » à jour des « ordonnances Macron » pour la rentrée de septembre.

Bel été à vous !

Diego Parvex, Avocat Associé

* Cabinet Atlantes Marseille - 3 rue Marc Donadille - Château Gombert Les Baronnies - Bât A 13013 Marseille - Tél. 04 96 17 05 68



www.atlantes.fr

ASSISTANCE / CONSEIL / NÉGOCIATION / CONTENTIEUX / FORMATION

RENDEZ-VOUS sur notre NOUVEAU site



Egalité Femmes/Hommes dans l'entreprise : comment agir sur la réalité !

A l'heure où les élections CSE vont être l'occasion de tester en réel le principe de représentation équilibrée F/H dans les listes électorales, qu'en est-il de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail ?

Alors même que le principe d'égalité femmes/hommes est gravé dans la Constitution, la France demeure un mauvais élève. Et pourtant les salariés et partenaires sociaux disposent aujourd'hui d'un large arsenal juridique pour assurer son effectivité.

Jusqu'où devons-nous aller, salariés, syndicats, avocats, élus, pouvoirs publics... pour rendre effective cette égalité ? Devons-nous suivre l'exemple islandais (cf. page 4) ? Comment, vous, représentants du personnel et salariés, pouvez-vous lui donner corps et réalité ? Et le nouveau plan d'action du gouvernement le permettra-t-il ?

Une chose certaine : l'égalité est l'affaire de tous !



Persistance des inégalités de fait en dépit d'un arsenal juridique dense

Le principe d'égalité femmes-hommes, principe à valeur constitutionnelle, a fait l'objet de multiples lois.

Les inégalités en quelques chiffres...

L'inégalité femmes / hommes recouvre différentes réalités et ne se limite pas à la seule question de l'égalité de rémunération :

- Les femmes sont moins bien payées que les hommes : -18,6 %, tel est l'écart de salaire mensuel moyen en équivalent temps plein dans le secteur privé ¹.
- Les femmes sont particulièrement sur-représentées dans les emplois les moins rémunérés.

Les femmes sont ainsi cantonnées dans quelques familles d'emploi : elles représentent 98 % des aides à domicile, aide-ménagères et assistantes, 98 % des secrétaires et 90 % des aides-soignantes ².

- L'ascension professionnelle des femmes est freinée par un « plafond de verre ». Alors que les femmes sont plus diplômées, seulement 42 % des cadres sont des femmes, elles disparaissent même quasiment des postes de direction où elles ne sont plus que 17 % ³.
- 50 % des femmes annoncent que l'arrivée d'un enfant a eu un impact négatif sur leur vie professionnelle ⁴.

- 82 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes ce qui participe à pénaliser leur évolution professionnelle ⁵.

Cf *Guide à destination des TPE-PME, Egalité femmes-hommes, mon entreprise s'engage*, Laboratoire de l'Egalité

Des solutions ? Des moyens individuels méconnus ou peu utilisés

- Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Les salariés qui s'estiment victimes d'une discrimination sexiste disposent des recours non contentieux suivants :
 - information auprès d'un service d'accueil téléphonique (qui doit être affiché dans l'entreprise : **08 1000 5000**) ;
 - saisine du Défenseur des droits ;
 - procédure d'alerte des délégués du personnel.
- Le salarié s'estimant victime de discrimination a la possibilité d'agir en justice à titre individuel en saisissant le Conseil de prud'hommes et/ou le tribunal correctionnel.

Les syndicats représentatifs au plan national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions relatives à un problème d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. (*art. L. 1144-2 Code trav.*).

¹ Source : Insee, DADS 2014, Salaires dans le secteur privé selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2013

² Source : Insee, enquête Emploi 2014 et retraitement Dares / Champ : France métropolitaine

³ Sources : Insee, 2012 et Observatoire des inégalités, 2009

⁴ Source : Dares, 2013

⁵ Source : Cese, 2013

Dans ce cadre, les sanctions peuvent être :

➤ pénales

Le non-respect de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est passible d'une amende de 1 500 € appliquée autant de fois qu'il y a de salariés rémunérés dans des conditions illégales (amende doublée en cas de récidive).

➤ civiles :

- compensations des différentiels de rémunérations et dommages-intérêts
 - nullité de mesures ou clauses discriminatoires figurant dans un accord, une convention ou un contrat de travail : toute disposition qui, pour un même travail ou un travail de valeur égale, comporte pour un ou des travailleurs de l'un des deux sexes une rémunération inférieure à celle des travailleurs de l'autre sexe. Dans un tel cas, la rémunération la plus élevée est accordée de plein droit au salarié lésé (*art. L.3221-7 Code trav.*).
- Un employeur a été condamné à verser des dommages-intérêts à une salariée à laquelle il avait refusé, sans raison objective, d'accorder la promotion envisagée avant son départ en congé maternité, le poste ayant été attribué à un homme (*Cass. soc., 16 déc. 2008, no 06-45.262*).

Toutefois, il existe trop peu de jurisprudence et de dossiers, la difficulté étant celle de la preuve.

La négociation sur l'égalité professionnelle ou le suivi du plan d'action établi par l'employeur

Toutes les entreprises sont soumises à l'obligation de prendre en compte les objectifs d'égalité professionnelle hommes/femmes et de prévoir des mesures nécessaires pour y parvenir (*art. L1142-5 Code trav.*).

➤ Etablir un diagnostic de l'entreprise

Analyse de la situation respective des hommes et des femmes pour chacune des catégories professionnelles sur 9 domaines-clés : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, santé/sécurité, rémunération effective et articulation entre activité professionnelle et vie personnelle. L'analyse doit également porter sur les écarts de salaire et l'évolution du taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise (*art. L2323-8 Code trav.*).

Conseil Atlantès

Toute la question réside dans la détermination des « bons » indicateurs au regard des spécificités de votre entreprise. Les élus peuvent faire des propositions pour améliorer ce diagnostic de manière à ce qu'il soit quantitatif ET qualitatif (évolution de la formation ou la pénibilité de certains postes de travail particulièrement féminisés ou masculinisés, par exemple).



➤ Elaborer une stratégie d'action à partir du diagnostic

Bilan des actions de l'année écoulée, objectifs de progression pour l'année à venir, indicateurs de résultats, actions définies pour les atteindre et échéancier (*art. R2323-9 Code trav.*).

➤ Négocier un accord avec les délégués syndicaux ou élus mandatés et, à défaut, élaboration par l'employeur d'un plan d'action unilatéral

L'accord ou le plan d'action doit couvrir 3 des 9 domaines d'action pour les entreprises de moins de 300 salariés et 4 domaines d'action pour celles de plus de 300 salariés, la rémunération étant un domaine d'action obligatoire (*art. R.2242-2 Code trav.*).

Les entreprises qui ne respectent pas cette obligation encourent une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de leur masse salariale (*art. L.2242-9 Code trav.*).

L'obligation d'engager une négociation sur l'égalité professionnelle est impérative et se trouve regroupée avec la négociation sur la Qualité de Vie au Travail.

➤ Assurer le suivi et promouvoir les actions

L'accord sur l'égalité professionnelle doit comporter un dispositif de suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes (*art. L2242-15 Code trav.*).

Conseil Atlantès

Ce suivi est indispensable pour éviter les accords dits « de papiers » sans mise en œuvre concrète réelle. Il faut donc prévoir des procédures de contrôles périodiques par les OS et les instances.

Une accélération du rythme de la négociation avec des domaines d'action considérés comme prioritaires...

Dans son rapport de 2018, la DARES¹ :

- indique qu'au 1^{er} janvier 2016, 39,1% des entreprises étaient couvertes par un accord collectif ou un plan d'action en matière d'égalité femme/homme contre 27,1% en janvier 2014 ;
- souligne les 3 domaines d'action considérés comme prioritaires :
 - articulation travail-famille
 - promotions
 - rémunérations.

Conseil Atlantès

Il est possible d'être inventif : par exemple, envisager le recours prioritaire au télétravail pour les salarié(e)s parents, CV sans mention du genre, formation des femmes à leur propre valorisation.

¹ « L'égalité professionnelle est-elle négociable ? Enquête sur la qualité et la mise en œuvre d'accords et de plans égalité femmes-hommes élaborés en 2014 et 2015 »



... Mais de manière générale, des mesures symboliques sont encore trop présentes.

Alors qu'ouvrières et employées (plus de 50% des femmes actives) ont des carrières plafonnées, des bas salaires, des horaires atypiques, une forte pénibilité (TMS), la DARES souligne que les femmes non cadres sont peu visées par les accords. Il en ressortirait un risque d'une « égalité élitiste ».

S'agissant des données chiffrées, 39% des accords ou plans d'action n'en comportent pas y compris pour des données de base (taux de féminisation, écart salarial moyen, rémunération hors primes ou hors dirigeants). La DARES en déduit qu'une appréhension statique et mathématique des écarts ne conduit pas toujours à une réflexion sur les mécanismes de discrimination indirecte sous-jacents et mal-connus.



Conseil Atlantes

Les acteurs extérieurs à l'entreprise peuvent vous accompagner efficacement : l'inspection du travail qui peut suggérer des pistes, les fédérations syndicales, les avocats et juristes. Pour rappel, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CE ou le CSE peut avoir recours à un **expert technique** en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. Cet expert technique est rémunéré par l'entreprise.

Le nouveau plan d'action du gouvernement relatif à l'égalité des sexes : la « grande cause du quinquennat »... ou simple effet d'annonce ?

Face à la persistance des inégalités, le gouvernement a décidé de la mise en œuvre d'un nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle. Deux mesures phares ont été intégrées dans le projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » :

- Les branches devraient rendre compte de leur action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de leur bilan annuel (*C. trav., art. L. 2232-9 3° nouv.*).
- La création d'un outil dédié afin d'identifier et mesurer les écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le respect du principe d'égalité de rémunération : l'indicateur chiffré sera élaboré selon des modalités définies par décret et permettra d'établir les écarts éventuels de rémunération. L'indicateur devrait être opérationnel :

- à compter du 1^{er} janvier 2020, dans les entreprises de 50 à 250 salariés,
- à compter du 1^{er} janvier 2019, pour les entreprises de plus de 250 salariés.

En cas d'inégalités constatées, l'entreprise devrait provisionner une enveloppe de rattrapage salarial en faveur des femmes pour résorber les différences discriminatoires. Son montant sera déterminé lors de la négociation collective sur l'égalité professionnelle.

En cas de non-conformité persistante en 2022, la sanction pourra aller jusqu'à 1% de la masse salariale.

Point de vue ATLANTES

Des zones d'ombre sont susceptibles de remettre en question la fiabilité de l'outil d'indication des écarts de rémunération. Quelles seront les modalités de mise en œuvre de cet outil d'évaluation (les indicateurs seront-ils intégrés dans le logiciel de paye) ? Un logiciel ad hoc sera-t-il créé ou la DSN (déclaration sociale nominative) sera-t-elle utilisée comme le préconisent les organisations ? Quels seront les critères de calcul à retenir (âge, diplôme, ancienneté...) ? Y-aura-t-il des critères spécifiques par entreprise ?

Et le CE dans tout ça ?

La consultation annuelle du CE ou du CSE sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi intègre le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (*art. L2312-36 Code trav.*). Aussi, des informations mises à disposition des élus dans ce cadre dans la BDES doivent permettre aux représentants du personnel et à l'employeur d'émettre un diagnostic et de dresser une analyse de la situation respective des femmes et des hommes, par catégories professionnelles, dans les 9 domaines-clés précités (*C. trav., art. L. 2312-36*).

Point de vue ATLANTES

Le CE doit d'autant plus veiller à ce qu'on lui communique ces informations qu'elles constituent la base sur laquelle les organisations syndicales pourront s'appuyer lors des négociations annuelles. Que faire si l'employeur refuse de vous transmettre ces indicateurs ? L'inspection du travail peut intervenir et en dernier recours le tribunal de grande instance. N'hésitez pas non plus à associer les membres de la Commission égalité professionnelle.



Islande : « championne du monde » de l'égalité entre les femmes et les hommes

On connaissait déjà l'Islande pour la mise en place du congé parental « partagé » : 3 mois pour la mère, 3 mois pour le père, et 3 mois à se partager. Si le père ne prend pas les 3 mois de son congé paternité, aucun des deux parents ne peut prendre les 3 derniers mois. L'Islande est allée plus loin dans sa quête de l'égalité et a ainsi adopté une loi entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018 obligeant les entreprises de plus de 25 salariés et les administrations à obtenir une certification (renouvelée tous les trois ans) afin de prouver qu'à travail égal, elles versent le même salaire aux hommes et aux femmes. A défaut, l'employeur s'expose à une importante sanction financière. C'est donc sur l'employeur que repose la charge de la preuve consistant à démontrer le respect du principe d'égalité.

Sur le site Atlantes (cliquez [ICI](#)), vous trouverez une interview d'un expert de comités d'entreprise en charge de ces thèmes.

Laurence CHAZE, Avocat Bureau ATLANTES de Marseille / Hélène DUPERRAY, Juriste Bureau ATLANTES de Marseille



DANS L'ACTU

Tous les accords d'entreprise soumis aux mêmes règles depuis le 1^{er} mai 2018

Le Code du travail confère au délégué syndical le monopole de la négociation des accords collectifs (*art. L.2232-12 du Code du travail*). Ce n'est qu'en son absence que la loi organise les modalités de la négociation dit « dérogatoire » (*art. L.2232-21 Code trav.*).

	AVANT la Loi travail	APRÈS la Loi Travail et les ordonnances
Conditions de validité d'un accord d'entreprise en présence d'un DS	<p>2 conditions cumulatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles ➔ Absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés à ces mêmes élections. L'opposition devait être exercée dans le délai de huit jours à compter de la notification de l'accord. 	<p>3 hypothèses pour qu'un accord soit valide :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Soit l'accord est signé par une ou plusieurs OS ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles en faveur des OS représentatives. ➔ Soit l'accord n'est signé que par des OS représentant 30%. Dans ce cas, une de ces OS signataires dispose d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elle souhaite un référendum des salariés. Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 %, la consultation des salariés est organisée dans un délai de deux mois. ➔ Soit les OS signataires ne demandent pas l'organisation d'un référendum et dans ce cas, l'employeur peut lui-même décider d'organiser un tel référendum à la condition qu'aucune OS signataire de l'accord minoritaire ne s'y oppose (<i>art. L.2232-12 du Code du travail</i>). Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.
Conditions de validité d'un accord d'entreprise en l'absence de DS	<p>L'accord signé par un ou plusieurs élus mandatés devrait être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.</p> <p>L'accord signé par un ou des élus non mandatés devait l'être par au moins un élu titulaire représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (<i>ancien art. L.2232-22</i>).</p> <p>L'accord signé avec un salarié mandaté devait être approuvé par la majorité des suffrages exprimés par les salariés consultés par référendum. À défaut, l'accord était réputé non écrit.</p>	<p>Négociation selon 3 modalités par ordre de priorité :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ L'accord signé par des membres du CSE mandatés doit être approuvé par référendum à la majorité des suffrages exprimés. ➔ Ou à défaut, l'accord peut être signé par des membres du CSE non mandatés qui doivent représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (<i>art. L.2232-25</i>) et qui ne peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (ex : forfait jours, annualisation) à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.* ➔ Ou à défaut, l'accord peut être signé par un ou plusieurs salariés mandatés et il doit être approuvé par référendum à la majorité des suffrages exprimés.

*Article L1233-21 : accord précisant les modalités d'information et de consultation du CSE et, le cas échéant, le cadre de recours à une expertise par ce comité lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours.

EXEMPLE : les résultats des élections professionnelles sont les suivants : l'OS n°1 représente 53% des suffrages exprimés ; l'OS n°2, 32% ; l'OS n°3, 11% et l'OS n°4, 4%.

Il y a donc trois organisations syndicales représentatives dans l'entreprise : l'OS n°1, l'OS n°2 et l'OS n°3. L'OS n°4, n'ayant pas atteint le seuil des 10% lui permettant d'être représentatif, ne pourra pas désigner de délégué syndical.

Pour qu'un accord d'entreprise soit valide, plusieurs hypothèses :

- l'OS n°1 signe l'accord ;
- l'OS n°2 signe l'accord et demande l'organisation d'un référendum ou l'employeur en prend l'initiative si elle ne s'y oppose pas.

Si l'OS n°3 est la seule signataire de l'accord, elle ne pourra pas demander l'organisation d'un référendum, elle doit réussir à convaincre l'une des deux autres OS.

- Si l'OS n°3 réussit à convaincre l'OS n°1, l'accord sera valide car il sera majoritaire ($53 + 11 = 64\%$) ;

Si l'OS n°3 réussit à convaincre l'OS n°2, l'accord sera minoritaire mais atteindra les 30%, le seuil minimal permettant de demander l'organisation d'un référendum ($32 + 11 = 43\%$).

En cas de Conseil d'entreprise, deux conditions de validité alternatives (*art. L2321-9*) :

- Soit l'accord est signé par la majorité des membres titulaires élus du conseil ;
- Soit l'accord est signé par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Alison VILLIERS, Juriste



VRAI



FAUX



Les heures de délégation

Je peux partir en délégation sans en informer mon manager



Afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise et de comptabiliser les heures de délégation, le représentant du personnel doit informer la direction de la prise de ses heures en respectant, dans la mesure du possible, un délai de prévenance (*Cass. soc., 18 janv. 1961, n° 59-40.536*).

⚠ Attention

L'information par l'élu de la prise de ses heures ne doit pas se confondre avec une autorisation : la direction ne peut pas s'opposer à la prise d'heure de délégation.

Je peux utiliser mes heures de délégation pendant mon arrêt maladie



Oui, en principe les arrêts de travail ne suspendent pas l'exécution du mandat (*Cass. crim., 16 juin 1970, n° 69-93.132*). Un arrêt a par exemple considéré que les heures de délégation prises pendant un arrêt maladie ne pouvaient être rémunérées que si elles avaient été autorisées par le médecin traitant (*Cass. ch. Mixte 21 mars 2014, n° 12.20.002*). Mais attention, il convient de faire preuve d'un maximum de vigilance à ce sujet.

💡 Conseil Atlantés

Se faire remplacer par un suppléant en application des règles de remplacement du Code du travail.

Mes temps de déplacement pour me rendre aux réunions plénières s'imputent sur mes heures de délégation



Le principe selon lequel le temps passé en réunion de comité ne s'impute pas sur le crédit d'heures s'applique également au temps de déplacement nécessaire pour se rendre aux réunions plénières.

Ce temps de trajet pour se rendre aux réunions plénières, lorsqu'il est pris en dehors de l'horaire normal de travail doit être rémunéré comme du temps de travail effectif uniquement pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail (*Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-12.806*). Ce temps ne doit donc pas s'imputer sur les heures de délégation.

Je ne peux prendre mes heures de délégation que durant mes heures de travail



Il est possible de prendre ses heures de délégation aussi bien pendant les heures de travail qu'en dehors de ces heures. Il est d'ailleurs indispensable pour les salariés travaillant de nuit de pouvoir prendre leurs heures de délégation en journée (*Cass. soc., 11 juin 2008, n° 07-40.823*) et inversement.

Dans cette hypothèse, dans la mesure où cela conduit à dépasser le temps de travail du salarié, les heures concernées seront, conformément à la convention collective ou à l'accord collectif applicable au sein de l'entreprise, soit rémunérées avec le taux de majoration applicable, soit ouvriront droit au repos compensateur conformément à la législation applicable aux heures supplémentaires (*Cass. soc., 25 juin 2008, n° 06-46.223*).

Je peux mutualiser et reporter mes heures de délégation



Pour les membres du CE, il existe une règle d'ordre public en vertu de laquelle le crédit d'heure est mensuel et individuel. Il n'est donc pas possible pour eux de mutualiser et de reporter leurs heures.

La possibilité de mutualiser et de reporter les heures de délégation est prévue pour les membres du CSE. Ils peuvent donc mutualiser leurs heures entre titulaires mais aussi avec les membres suppléants sans que cela ne puisse conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire. Dans ce cas, les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue (*art. L. 2315-9 et R. 2315-6 Code du trav.*).

NB : le crédit d'heure attribué aux membres du CSE peut aussi être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois mais l'éventuel report ne peut conduire un membre à utiliser dans le mois plus d'une fois et demi le crédit d'heures dont il bénéficie habituellement (*art. R. 2315-5 Code du trav.*).

Anne-Sophie LARIVE, Juriste



QUESTIONS AJ DU MOIS

QUOI ?



Lorsque les températures sont élevées, ai-je le droit de porter des vêtements adaptés à ces températures (bermudas, shorts, etc.) ?

L'employeur peut apporter des limites à la liberté de se vêtir **s'il peut invoquer une raison légitime quant à la tâche à accomplir et si cette limitation est proportionnée au but recherché** (C. trav. art. L. 1121-1). A titre d'exemple, les juges ont validé les licenciements de salariés qui portaient bermudas, tongs, jogging, parce alors qu'ils étaient en contact avec la clientèle.

Conseil Atlantés

A défaut de prendre des initiatives unilatérales et de risquer une sanction disciplinaire, nous vous invitons à porter ces sujets sur l'ordre du jour d'une réunion des instances représentatives du personnel, afin de pouvoir négocier des mesures exceptionnelles en matière de tenue vestimentaire pendant ces périodes de fortes chaleurs.

Dans le cadre de mon activité d'hôtesse, mon employeur m'impose le port quotidien de chaussures à talons. Puis-je refuser ?

Le contact des salariés avec la clientèle peut relever des nécessités professionnelles justifiant des restrictions en matière vestimentaire. **L'employeur peut donc imposer le port de vêtements ou accessoires en particulier en cas de contact avec la clientèle, à condition que cela soit proportionné au but recherché.**

A notre connaissance, la Cour de cassation ne s'est encore jamais prononcée sur cette problématique. Toutefois, si le port de chaussures à talons s'avère problématique (exemple : problème médical), nous invitons la salariée à solliciter la médecine du travail, ainsi que les représentants du personnel si nécessaire pour aborder la question avec l'employeur.

Certains de nos managers ont interdit oralement tout vêtement ou insigne religieux dans l'entreprise. Qu'en est-il ?

Des restrictions peuvent être apportées à la liberté de se vêtir et à la liberté religieuse **pour tenir compte des impératifs liés aux contacts avec la clientèle ou en raison d'exigences en matière d'hygiène ou de sécurité.**

Ces restrictions doivent impérativement être prévues dans une clause de neutralité dans le règlement intérieur (ou dans une note de service qui devra, dans ce cas, respecter l'ensemble des règles relatives au règlement intérieur). Cette clause doit être générale et indifférenciée (interdiction du port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail) et elle doit viser uniquement les salariés se trouvant en contact avec les clients.

Certains salariés de notre entreprise doivent obligatoirement porter une tenue de travail pour des raisons d'hygiène et de sécurité (tabliers, combinaisons).

Qui prend en charge les frais d'entretiens de ces vêtements ?

Dès lors que l'employeur impose aux salariés le port d'une tenue de travail pour des raisons de sécurité, d'hygiène et de santé au travail, **celui-ci doit prendre en charge les frais d'entretien des tenues.** Il est ainsi tenu d'assurer, par des entretiens, réparations et remplacements nécessaires, le bon fonctionnement et le maintien dans un état hygiénique satisfaisant les vêtements de travail qu'il fournit gratuitement (C. trav. art. L. 4122-2 et R. 4323-95).

S'agissant d'autres tenues de travail dont l'employeur imposerait le port (ex. : pour les salariés en contact avec la clientèle), il est tenu de prendre en charge « les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur, dès lors qu'ils résultent d'une sujétion particulière », et seulement ceux-là (Cass. soc. 3 mai 2016, n° 15-12549 FSPB).

Conseil Atlantés

Nous vous invitons à vérifier si, dans vos conventions collectives ou dans vos accords d'entreprise, il existe des dispositions particulières sur ces sujets.

Le temps accordé aux opérations de déshabillage/habillage est-il rémunéré ?

Si d'une part, le port de la tenue de travail est obligatoire, et si d'autre part, l'habillage et le déshabillage doivent se dérouler impérativement dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, **alors le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties sous forme soit de repos, soit financière** (C. trav. art. L. 3121-3).

Attention

Ces contreparties ne sont pas rémunérées ni comptées comme du temps de travail.

Ces contreparties peuvent figurer au sein d'une convention collective, d'un accord d'entreprise ou d'un contrat de travail, par exemple.

Anissa CHAGHAL, Juriste



Les lectures de l'alouette

Mai 68 comme jamais on ne vous l'a raconté... 150 témoins prennent la parole.

Coordonné par Christelle Dormoy-Rajramanan, Boris Gobille et Erik Neveu

Mai 68 par celles et ceux qui l'ont vécu

Mai-Juin 68, cinquante ans après... L'événement génère encore beaucoup de discours, de confiscations, de raccourcis, mais qui sait comment cet épisode extraordinaire est entré dans la vie de millions de personnes ordinaires ?

De Paris à Lamotte-Beuvron, en passant par Lille, Marseille ou Poitiers, plus de cent cinquante témoins de ce moment marquant de l'Histoire racontent dans ce livre comment elles et ils l'ont vécu.

Enfant de la banlieue rouge, collégienne des beaux quartiers, étudiant algérien en art dramatique, ajusteur, professeur de collègue, opératrice des PTT, métallo d'une usine automobile, appelé du contingent, aumônier de jeunes, mère au foyer, directeur d'une maison de la culture, cheminot... Reliés les uns aux autres, leurs récits forment une incroyable fresque. L'élan émancipateur de ce qui fut vécu durant ces semaines mémorables s'incarne de manière polyphonique, à la fois intime et politique.

29,90 € - 480 pages - disponible en librairie

Renseignements Editions de l'Atelier

cyril.picard-levrard@editionsatelier.com - tél. 01 45 15 20 29

www.editionsatelier.com



L'accueil : 01 56 53 65 00

La Formation : 01 56 53 65 05 • formation@atlantes.fr

Notre offre d'assistance au quotidien :

01 56 53 65 10



Rendez-vous sur notre site

www.atlantes.fr



Directeur de la publication → Evelyn Bledniak / Création graphique → www.flm-design.fr

Atlantes Cabinet d'Avocats (barreau de Paris - Toque K093)

SELARL dont le siège est 21 bis Rue du Champ de l'alouette - 75013 PARIS (RCS de Paris n° 445 382 344 RCS Paris Numéro d'identification intracommunautaire : FR77 445 382 344).