



SALMON  
& Associés  

---

AVOCATS

# CABINET SALMON & ASSOCIÉS

SALMON & Associés AVOCATS  
1 rue Albert SCHWEITZER  
14280 CAEN SAINT CONTEST

Philippe SALMON  
[www.altajuris-caen.com](http://www.altajuris-caen.com)



# SOMMAIRE

## 1. Actualité Légale

A: Loi santé au travail.

B: Loi Climat.

C: Le Pass Vaccinal.

## 2: Focus contentieux

A: Harcèlement.

B: La Neutralité.

C: Le temps de travail.

D: Le Barème MACRON



# Partie 1 Actualité Légale

La loi santé au travail

La loi climat

Le Pass Vaccinal

# La Loi dite « *santé au travail* ».

La loi du 2 août 2021 dite « *santé au travail* » crée de nouvelles obligations pour les entreprises qu'il convient de détailler.

En préambule, la loi modifie le nom des « *services de santé au travail* », lesquels deviennent les « *services de prévention en santé au travail.* ». Il s'agit d'une modification quasi anecdotique, mais qui finalement met en exergue les modifications opérées par la loi du 2 août 2021 laquelle affiche une volonté de prévention des risques, diverses obligations étant mises à la charge des entreprises à cette fin.

Les dispositions de la loi entrent en vigueur le 31 mars 2022 sauf dispositions particulières.



# La visite de mi-carrière

Tout salarié âgé de 45 ans bénéficiera d'une visite médicale spécifique par le médecin du travail dans l'année de ses 45 ans. La visite aura pour objet :

- Réaliser une étude d'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié.
- Evaluer les risques de désinsertion professionnelle.
- Sensibiliser le travailleur sur les enjeux du vieillissement et la prévention des risques.

# Le rendez-vous de Liaison

Lorsqu'un salarié est en arrêt suite à AT ou MP pour une durée définie par décret (en attente), l'employeur doit informer le salarié de la possibilité de bénéficier d'un rendez-vous de liaison avec le médecin du travail. Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié sur les actions prévention de la désinsertion professionnelle, l'examen de pré-reprise et les mesures d'aménagement de poste et du temps de travail.



# Harcèlement sexuel nouvelle définition

L'article L1153-1 du code du travail est modifié et retient désormais plusieurs types de faits qualifiés de harcèlement sexuel.

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

- a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.



# DUERP - modification

L'élaboration du DUERP reste de la compétence de l'employeur, mais dans le cadre de l'élaboration du document, le CSE et la CSSCT apportent leur contribution. En effet, ces deux instances le CSE et la CSSCT procèdent à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés.

Il ne s'agit pas d'une consultation ni même d'une information du CSE, mais d'un travail en commun, le CSE et la CSSCT devant être invitées par l'employeur à faire part de leurs remarques et points d'amélioration sur le DUERP établi par l'entreprise.

Le DUERP dans son contenu évolue de même, dès lors qu'il doit désormais consigner la liste des actions de prévention. En effet, l'évaluation des risques conduit à la définition d'actions de prévention qui doivent être consignées dans le DUERP.

Enfin, le CSE est consulté lors de la mise en place du DUERP et lorsqu'il est mis à jour.





# Archivage du DUERP

Le DUERP et ses versions successives doivent être conservés par l'entreprise pendant 40 ans. Le document est consultable par les salariés, anciens salariés, représentant du personnel, et plus largement toute personne ou instance pouvant y avoir un intérêt.

Le DUERP fait l'objet d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique qui sera déployé par les organisations patronales.

Cette obligation de dépôt dématérialisé sera applicable selon le calendrier suivant :

- Entreprises de plus de 150 salariés 1<sup>er</sup> juillet 2023.
- Entreprises de moins de 150 salariés 1<sup>er</sup> juillet 2024.

Enfin le DUERP doit être transmis au service de médecine du travail, ainsi que lors de chaque mise à jour.



# Le PASSEPORT PREVENTION

Est mis en place par l'employeur un passeport de prévention qui devra recenser les attestations, certificats, diplômes obtenus par le salarié dans le cadre de formation en matière de santé et sécurité dispensés à l'initiative de l'entreprise.

Le salarié pourra lui-même inscrire sur ce passeport des formations qu'il aura suivies de sa propre initiative.

Les organismes de formation pourront de même renseigner ce passeport. Le demandeur d'emploi pourra ouvrir et compléter un passeport de formation.

Il faut noter que le salarié pourra autoriser l'employeur à consulter son passeport y compris les mentions ne résultant pas de la relation contractuelle en cours. De ce fait, en cas d'accord du salarié, l'employeur pourra avoir connaissance de l'ensemble des mentions du passeport relatif aux formations, diplômes et autres concernant la santé et la sécurité.



# La Loi « climat »

La loi dite « CLIMAT » du 22 août 2021 a un impact sur les entreprises, leur fonctionnement et les relations avec les représentants du personnel. Sauf dispositions contraires la loi est en vigueur depuis le 25 août 2021.

## 1/ Les OPCO.

Les OPCO se voient confier une nouvelle mission d'information des entreprises sur les enjeux liés au développement durable. Ils peuvent accompagner les entreprises dans leurs projets d'adaptation et à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences.



# Mission générale du CSE

Le CSE « a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production » et désormais « notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions. »

Le CSE pourra en conséquence évaluer le fonctionnement de l'entreprise au regard de l'impact environnemental.



# Les consultations ponctuelles

L'article L2312-8 du code du travail précise désormais que le CSE est « *informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures* » affectant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Il s'agit des consultations / informations sur :

- Organisation et marche générale de l'entreprise lorsque les mesures sont de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs.
- La modification de son organisation économique ou juridique.
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation.
- L'introduction d'une nouvelle technologie, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise, ou le maintien au travail des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés notamment sur l'aménagement des postes de travail.

# Les consultations récurrentes

Les consultations récurrentes sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière et la politique sociale, doivent intégrer un volet sur « *les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.* »

Il faut préciser que cette disposition est d'ordre public et de ce fait, même lorsqu'un accord d'entreprise a été conclu et ne prévoyait pas ces consultations, alors ce nouveau thème doit être néanmoins intégré dans les consultations.

Le CSE peut de même faire appel à un expert qui pourra avoir une mission sur les éléments d'ordre environnementaux nécessaires à la compréhension des orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique ou encore la politique sociale de l'entreprise.



# La BDESE

La Base de Données Economiques et Sociales BDSE devient la **BDESE**. La base de données doit désormais comprendre des informations sur les conséquences de l'activité économique de l'entreprise.

Un décret viendra préciser les informations à communiquer pour les entreprises de + ou – de 300 salariés.



# Formation des membres du CSE

Les membres titulaires du CSE suivent des formations économiques pour les besoins de leur activité de représentant du personnel, désormais ces formations peuvent intégrer des modules sur « *les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.* »





# GPEC

Les entreprises doivent organiser au moins tous les 4 ans une négociation sur la rémunération, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie au travail.

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, il est rajouté la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La négociation sur la GPEC devra désormais prendre en compte les **enjeux de la transition écologique**.



# Le Pass VACCINAL

1 - Définition.

2 - Qui est concerné ?

3 - Accès à certains lieux.

4 - Le contrôle d'identité.

5 - Sanctions : faux pass ou absence de contrôle.

6 - Sanctions en droit du travail.

7 - La durée du dispositif.

## 1 : Définition.

Le Pass Vaccinal s'entend de la justification comme suit

- \* 1 dose à la suite d'un certificat de rétablissement Covid19 datant de moins de 6 mois.
- \* 2 doses de vaccins datant de moins de 7 mois. (4 mois à partir du 15 février)
- \* 3 doses de vaccins.

Il existe en outre une dispense de vaccin en cas de contre-indication médicale.

## 2- Qui est concerné ?

Le Pass Vaccinal est applicable aux personnes âgées de plus de 16 ans.

Les 12-15 ans restent soumis au Pass Sanitaire.

Les moins de 12 ans ne sont soumis ni au Pass Sanitaire ni au Pass Vaccinal.



### 3 - Accès à certains lieux.

Les lieux qui étaient soumis au Pass Sanitaire sont désormais soumis au Pass Vaccinal (restaurant, bar, salle de sport, musée, concert etc...).

Les grands magasins et centres commerciaux peuvent être soumis au Pass Vaccinal sur décision du préfet en fonction de la situation de l'épidémie dans le département.

L'accès aux Hôpitaux se fait soit en présentant :

- \* Un pass vaccinal.
- \* Un test négatif au Covid19 datant de moins de 24h.

En cas d'urgence, il ne sera demandé ni Pass Vaccinal ni test négatif.

Il faut noter que certains salariés seront astreints eux-mêmes à détenir un Pass Vaccinal. Il s'agit des salariés des établissements de santé, et sur décret les salariés des activités de loisir, restauration commerciale, foire, salon, transports interrégionaux, grands magasins et centres commerciaux.

#### 4 - Le contrôle d'identité.

La personne en charge de contrôler la validité du Pass Vaccinal ou Pass sanitaire ne peut pas contrôler l'identité de la personne.

Mais en cas de raisons sérieuses laissant penser que le document présenté ne se rattache pas à la personne le présentant, alors il peut être demandé une pièce d'identité.

Le contrôle d'identité ne peut donc pas être systématique et ne pourra être organisé qu'en cas de discordance de sexe ou âge manifestement erroné.

A noter : en cas de contrôle d'identité, il est interdit de conserver les données du contrôle.

#### 5 - Sanctions.

Le fait de détenir un faux Pass Vaccinal ou Pass sanitaire est réprimé de 3 ans d'emprisonnement et 45000€ d'amende.

Et même 5 ans et 75000€ en cas de détention de plusieurs documents frauduleux.

Tout détenteur d'un faux Pass qui se ferait ensuite vacciner dans un délai de 30 jours aura un « *droit de repentir* » et sera donc dispensé de peine.

Les entreprises soumises au Pass qui ne réaliseront pas le contrôle pourront se voir infliger une amende de 1000€



## 6 - Sanction en droit du travail.

Il est institué une amende de 500€ par salarié dans la limite de 50000€ lorsque l'employeur ne respecte pas son obligation générale de prévention des risques prévue au code du travail article L4121-1 et suivants.

La loi ne prévoit en aucun cas la sanction de l'absence de mise en place du télétravail.

Le télétravail est prévu par le protocole sanitaire national pour lequel le Conseil d'Etat a précisé qu'il n'avait qu'une valeur indicative (Octobre 2020).

L'entreprise ne pourrait donc être sanctionnée qu'en cas d'absence de mise en place de mesures de protection.

## 7 - La durée du dispositif

Le dispositif prendra fin le 31 juillet 2022 sauf nouveau rebondissement.



# Partie 2 – Focus Contentieux

Focus sur les sujets présentés devant les juridictions

- 1 – Harcèlement et les violences au travail.
- 2 – Temps de travail.
- 3 – Neutralité.
- 4 – Le Barème MACRON.

# 1 - LE HARCELEMENT

Les relations sociales deviennent de plus en plus difficiles, et de nombreux salariés se plaignent de situations de harcèlement à raison de surcharge de travail, isolement, relations dégradées avec des collègues etc...

Lorsqu'un salarié dénonce (à tort ou raison) une situation de harcèlement auprès de l'employeur ou d'un représentant du personnel, il est nécessaire de mettre en place une action permettant de vérifier les dires du salarié puis le cas échéant d'y remédier.

La Cour de Cassation aux termes d'une série d'arrêts donne des lignes directrices des actions pouvant être entreprises.

## Le préambule.

Il faut rappeler en premier lieu que toute entreprise assume une obligation de prévention du harcèlement et de ce fait doit mettre en œuvre des mesures destinées à prévenir ce type de comportement. Ces mesures doivent être intégrées dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Les représentants du personnel doivent bien entendu être associés aux démarches visant à améliorer la Qualité de Vie au Travail.



## 1 – La nécessaire enquête.

Une circulaire ministérielle précise qu'en cas de dénonciation d'une situation de harcèlement, l'employeur doit mettre en œuvre une enquête interne, par les représentants du personnel, les référents harcèlement, ou encore externe par un prestataire.

Le référent harcèlement est obligatoire au sein de tout CSE. Pour les entreprises de plus de 250 salariés il faut un référent harcèlement complémentaire non membre du CSE.

La Cour de Cassation précise que la mise en place d'une enquête est en réalité obligatoire. (Soc 27 novembre 2019 n°18-10551).

Il sera pertinent d'informer le salarié dénonçant les faits que ses dires sont pris en compte et qu'une enquête est diligentée. Il sera de même bien de le tenir informé régulièrement de l'avancement de l'enquête.

Dans l'attente de l'issue de l'enquête, il faudra veiller à ce que le salarié « *victime* » ne soit plus au contact de l'auteur présumé.

## 2 – Forme de l'enquête.

La question que de nombreuses entreprises se posent est de savoir si l'enquête menée doit l'être de manière exhaustive. Tous les salariés de l'entreprise ou d'un service concerné par la situation de harcèlement doivent-ils être entendus ?

La Cour de Cassation considère que l'enquête peut être faite par voie d'échantillonnage. Il sera évidemment nécessaire que l'échantillon retenu soit suffisamment important pour être représentatif du personnel de l'entreprise ou du service concerné. (Soc 8 janvier 2020 n°18-20151).

### 3 – Une enquête secrète ou officielle ?

Se pose la question de savoir si l'employeur doit aviser l'auteur présumé des faits de la mise en place d'une enquête pour déterminer si les faits de harcèlement dénoncés sont exacts ou non.

La Cour de Cassation estime que l'employeur n'a pas à aviser cet auteur présumé de la mise en œuvre d'une enquête visant à déterminer si ce salarié a commis ou non des faits de harcèlement. (Soc 17 mars 2021 n°18-25597).

Le propos est bien entendu de protéger les salariés témoins des faits et d'éviter des pressions.

#### 4 – En cas de harcèlement avéré.

Si l'enquête permet d'établir que les faits dénoncés sont avérés, l'entreprise peut prendre plusieurs initiatives.

##### 1. La médiation.

L'article L1152-6 du code du travail prévoit que le salarié et l'employeur peuvent provoquer une médiation. Le propos est alors de tenter de trouver une solution pour préserver l'emploi de tous les salariés concernés, et retrouver une relation de travail normale.

##### 2. La sanction disciplinaire.

La Cour de Cassation rappelle que toute entreprise assume une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés et de ce fait doit prendre des sanctions lorsque des faits de harcèlement sont avérés. (soc 10 mai 2001 n°99-40059) à défaut l'entreprise engagera sa responsabilité.

La sanction disciplinaire peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave. L'entreprise doit moduler la sanction en fonction de la gravité des faits et de l'implication de la personne concernée.



### 3. La protection du salarié dénonciateur et des témoins.

Le salarié se plaignant de harcèlement ne peut pas être licencié, à défaut le licenciement serait nul article L1152-2 du code du travail.

De la même manière les témoins des faits ayant donné leur soutien à la victime ne peuvent faire l'objet de sanctions lesquelles seraient nulles pour les mêmes motifs.

En cas de licenciement nul l'entreprise s'expose à une condamnation à dommages et intérêts d'un montant minimum de 6 mois de salaire.

### 4. Les sanctions pénales.

Il faut rappeler que le harcèlement moral ou sexuel est une infraction pénale, l'auteur des faits s'expose aux sanctions suivantes :

- 2 ans d'emprisonnement.
- 30 000€ d'amende.

## 5 – Des faits dénoncés non avérés.

Si les faits dénoncés ne s'avèrent pas réels, l'entreprise dispose de plusieurs moyens d'action.

En premier lieu, il faut rappeler que le salarié dispose d'un droit à dénoncer les faits de harcèlement (soc 28 septembre 2016 n°15-21823).

Aucune sanction disciplinaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ayant dénoncé à tort des faits de harcèlement.

Mais en second lieu, ce principe trouve sa limite lorsque la dénonciation est abusive. Si le salarié dénonce des faits de mauvaise foi, ou s'il avait connaissance que les faits dénoncés n'étaient pas réels alors l'entreprise peut prendre plusieurs initiatives :

- Déposer plainte pour dénonciation calomnieuse et diffamation. (Crim 26 novembre 2019 n°19-80360).
- Licencier le salarié pour cause réelle et sérieuse (Soc 28 janvier 2015) faute grave (Soc 6 juin 2012 n°10-28345) ou même faute lourde (Soc 5 juillet 2018 n°17-17485).

L'on voit ainsi que les situations de harcèlement doivent être traitées avec célérité et précaution aux fins d'éviter des développements contentieux préjudiciables.

Par ailleurs, la Cour de Cassation, selon arrêt 17 mars 2021, précise que l'enquête effectuée au sein d'une entreprise à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement moral ne constitue pas une preuve déloyale comme issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié.

# HARCELEMENT SEXUEL

## Harcèlement sexuel :

La Cour d'Appel d'Orléans rappelle que le harcèlement sexuel peut être caractérisé par un seul acte.

(Cour d'Appel d'Orléans, 11 mars 2021).



# Les violences sur le lieu de travail

Le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi et de ce fait, les relations entre salariés et employeurs, et même entre les salariés doivent être empreintes de bonne foi, et de respect mutuel.

Néanmoins certains salariés dérapent parfois, et la Cour de Cassation apporte un éclairage sur les sanctions pouvant être envisagées.

## 1/ Coups portés sur l'employeur.

L'agression physique d'un salarié sur l'employeur justifie le licenciement pour faute grave de l'intéressé, la jurisprudence est de ce point de vue constante. (Soc 23 mars 2007 n°05-41179).



## 2/ Coups portés par un salarié sur un autre salarié.

Dans un arrêt du 9 Juin 2021 n°20-14365 la Cour de Cassation estime qu'est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui porte des coups sur un autre salarié, ce quels que soient son ancienneté et son comportement habituel antérieur dans l'entreprise.

La Cour de Cassation rappelle ainsi :

- D'une part qu'un fait isolé peut justifier un licenciement.
- D'autre part que la violence n'a pas sa place dans l'entreprise et justifie le licenciement pour faute grave.
- Enfin, l'ancienneté ne peut « amoindrir » la faute.

Cette décision est parfaitement logique, tout employeur assume une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés (article L4121-1 du code du travail), de ce fait prévenir et sanctionner les altercations est une nécessité absolue.

Il faudra néanmoins manier cet arrêt avec précaution. En effet, la Cour de Cassation admettait antérieurement la notion « *d'excuse de provocation* » pour considérer que le licenciement ne relevait pas de la faute grave, mais de la cause réelle et sérieuse.

Un salarié agresse verbalement sa supérieure hiérarchique, l'agression physique est évitée de justesse par un autre salarié étant intervenu. La Cour de Cassation selon arrêt du 12 mai 2021 n°20-10512 apporte une dérogation au principe ci-avant rappelé en estimant que la faute grave n'est pas justifiée dans la mesure où le dérapage du salarié « *résultait de son état pathologique, conséquence du harcèlement moral dont il était victime.* »

Il faut rappeler en effet les dispositions de l'article L1152-2 du Code du travail,

« *Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés* »

Toute sanction prise en violation de l'article L1152-2 du code du travail est nulle conformément à l'article L1152-3 du code du travail.

De ce fait, en cas d'altercation entre des salariés, il sera nécessaire de rechercher l'origine de cette mésentente entre les salariés, et c'est finalement l'auteur du harcèlement qui devra être sanctionné. Dans un souci de management efficace, il pourra être rappelé au salarié victime du harcèlement les mesures de prévention existant dans l'entreprise, permettant ainsi d'éviter des débordements.

# 2 - LE FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE ET LE PRINCIPE DE NEUTRALITE

Le fait religieux en entreprise est une réalité aujourd'hui dans les entreprises et le code du travail contient diverses dispositions permettant d'assurer la non-discrimination religieuse, mais aussi le principe de neutralité visant à restreindre la liberté religieuse.

## 1 – Le principe de non-discrimination.

L'article L1132-1 du code du travail rappelle qu'il est interdit de prendre des décisions relativement à l'embauche, formation, exécution ou rupture du contrat de travail en considération entre autres, du sexe, couleur de peau, opinion politique syndicale ou philosophique et religion du salarié.

Toute décision prise en considération de tels éléments est nulle et peut être annulée par les juridictions sociales, le salarié pouvant prétendre à des dommages et intérêts.

Il est en conséquence un principe de **non-discrimination religieuse**, y compris dans l'entreprise.

# Le principe de neutralité

Parfaitement conscient que le fait religieux en entreprise est une réalité le législateur Français a introduit dans le code du travail la possibilité pour l'entreprise de réduire la liberté religieuse politique et philosophique des salariés, dans un cadre très précis.

Ainsi, l'article L1321-2-1 du code du travail précise : « *Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprises et si elles sont proportionnées au but recherché.* »

Cet article permet ainsi à l'employeur d'insérer dans son règlement intérieur une clause de neutralité permettant de limiter le droit à l'expression politique, philosophique et religieuse.

Mais cette clause doit être :

- Justifiée par l'exercice d'autres libertés ou les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise.
- Proportionnée au but recherché.

La clause ne peut de ce fait être envisagée en toutes circonstances et sans limite.



# Baby Lou

Dans la célèbre affaire dite « *baby lou* » la Cour de Cassation avait validé le principe de la clause de neutralité pour les salariés au contact des enfants, motif pris du droit à une éducation neutre. De la même manière, la clause est validée pour les salariés au contact des clients à raison du principe de liberté d'entreprendre.

La clause est proportionnée si elle est limitée dans son champs d'application par exemple au personnel au contact avec les clients.

Il faut noter que la clause peut être insérée dans le règlement intérieur pour les entreprises de plus de 50 salariés, ou mise en œuvre par note de service ou dans le contrat de travail pour les entreprises non soumises à l'obligation de règlement intérieur.

Au contraire en l'absence de clause de neutralité, toute décision de l'employeur prise en considération de la religion du salarié est nulle. La Cour de Cassation rappelle ce principe régulièrement. (soc 8 juillet 2020).

# Jurisprudence Européenne

## La Jurisprudence Européenne.

La Cour de Justice de l'Union Européenne CJUE aux termes d'un arrêt du 15 juillet 2021, valide le principe de la clause de neutralité telle qu'elle est prévue par le droit Français et dans son interprétation va même au-delà considérant que la clause pourrait être mise en œuvre en cas de difficulté entre salariés relativement à la religion générant des tensions ou par un risque de grève.

Ce point doit être rapproché de la lettre du texte de l'article L1321-2-1 qui prévoit la possibilité de mettre en œuvre la clause pour préserver les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise. L'on peut alors penser que la clause de neutralité pourrait être mise en œuvre dans un service ou un établissement le temps de la discussion entre salariés et que le climat s'apaise.

La clause de neutralité peut en conséquence s'envisager comme une réponse à l'intrusion du fait religieux dans l'entreprise pour permettre à l'entreprise de réagir si une difficulté se fait jour. Il ne s'agit donc pas de réagir à une difficulté lorsqu'elle se présente, mais de mettre en place un outil permettant de prendre une décision adéquate et proportionnée en cas de besoin.

## 2 – Le temps de travail.

Preuve des heures supplémentaires.

Badgeuse

Suppression des heures supplémentaires.





# La preuve des heures Supplémentaires

## Rappel des règles d'administration de la preuve en matière d'heures supplémentaires :

Il appartient au salarié de présenter à l'appui de sa demande des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur qui assure le contrôle des heures de travail effectuées d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments.

(Cour de Cassation, Chambre Sociale, 18 mars 2020).

La Cour de Cassation estime qu'un décompte ne faisant pas état de la pause méridienne est néanmoins suffisamment précis au sens de la jurisprudence précitée.

(Cour de Cassation, Chambre Sociale, 27 janvier 2021).



# BADGE et HEURES Supplémentaires

## Suivi du temps de travail :

Sans déclaration préalable, un système de badge ne peut servir au contrôle du temps de travail.

(Cour d'Appel de Paris, 16 juin 2021).

Désormais, avec le RGPD, il n'y a plus de déclaration à réaliser, mais une information des institutions représentatives du personnel et la mise en place d'un registre de traitement.



# Suppression des heures SUP

## Suppression des heures supplémentaires :

La Cour de Cassation dans un arrêt de revirement du 8 septembre 2021 précise que le caractère systématique du recours à des heures supplémentaires qui porte la durée du travail du salarié de 35 heures à 39 heures a pour conséquence de modifier le contrat de travail de l'intéressé.

Dès lors que la société ne peut valablement réduire la durée hebdomadaire du travail du salarié qu'avec son accord express, son refus de cette modification n'est pas fautif.



# 4 – Le Barème MACRON

Une contestation toujours vive.  
Une application contrastée.  
Vers la fin de la contestation ?



Merci de votre attention et votre participation

Maître Philippe SALMON  
Spécialiste en droit du travail



**SALMON & Associés**  
1, Rue Albert SCHWEITZER  
14280 SAINT-CONTEST

Tél : 02 31 34 01 30  
Mail : [selar.salmon@altajuris-caen.com](mailto:selar.salmon@altajuris-caen.com)  
Site : [www.altajuris-caen.com](http://www.altajuris-caen.com)

