

## Éditô

Chers amis,

Nous ne pouvons décidément pas attendre les résultats du second tour de l'élection présidentielle pour vous décrire le rêve d'un avocat socialiste (l'acception socialiste venant de ce qu'il pratique le droit social, la présente newsletter ne pouvant être la tribune de nos opinions politiques).

Dans l'équipe sociale d'AyacheSalama, nous nous sommes livrées à un exercice de politique fiction visant à déterminer quel est le programme politique qui aurait été la plus belle opportunité pour les avocats que nous sommes ? Eh bien force est de constater que sur ce coup là les 5 principaux candidats (il ne faut tout de même pas oublier Monsieur Hamon, même si les résultats des urnes tendent à le réduire à la portion congrue) étaient l'Eden des socialistes.

Monsieur Fillon parce que la détermination des réformes envisagées pouvait nous laisser espérer le développement d'une spécialisation pointue en matière de protocoles de fin de conflit, la France Insoumise parce qu'en bouleversant totalement les rapports de force au sein de l'entreprise elle nous plaçait au cœur de l'entreprise (pour pas longtemps, mais tout de même...).

Madame le Pen n'est pas en reste et nous laisse nourrir quelques espérances positives – rapport uniquement à la charge de travail bien sûr (et pour les mêmes raisons d'ailleurs que les insoumis, aussi surprenant que cela puisse paraître).

Monsieur Hamon pour des raisons que nous n'avons pas identifiées, mais nous n'avons jamais été déçues par les socialistes sur ce point (homonymie oblige...).

Quant à Monsieur Macron, sa volonté de renforcer la loi El Khomri qui ne serait pas allée assez loin nous promet des lendemains qui chantent ...

Rendez-vous dans la prochaine newsletter après la finale !



Caroline



Justine



Jeanne



Juliette

## La bonne nouvelle

Depuis le 15 mars 2017, le permis B est éligible au compte personnel de formation (D. n° 2017-273 du 2 mars 2017).

## La curiosité du mois...

**CJUE Gr. Chambre, 14 mars 2017, Aff. C-157/15 et C-188/15**  
**Le port du voile en entreprise selon la CJUE**

La loi Travail prévoit que le règlement intérieur peut contenir un principe de neutralité général. Les restrictions qui en résultent doivent être justifiées par l'exercice d'autres libertés ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise. Ces justifications doivent désormais s'interpréter à la lumière de la réponse apportée, le 14 mars dernier, par la CJUE à deux questions préjudicielles, belge et française, posées sur ce sujet.

Dans l'affaire belge, le règlement intérieur de la société prévoyait un principe général de neutralité. La question posée à la CJUE visait à déterminer si l'interdiction de porter un voile constitue une discrimination directe en présence d'un tel règlement. La réponse est non.

Point de règlement intérieur dans l'affaire française.

La question préjudicielle visait à déterminer si une discrimination fondée sur les convictions religieuses pouvait être justifiée par les souhaits d'un client. La réponse est non : en l'absence de règle interne, les souhaits d'un client ne constituent pas une exigence essentielle et déterminante, susceptible de justifier la discrimination opérée. Que doit alors faire l'employeur ? Faire la leçon à son client au risque de le perdre ?

La Cour considère avoir trouvé une solution et indique, en ce qui concerne l'affaire belge, qu'il appartient au juge de vérifier si, face au refus de la salariée d'enlever le voile, il aurait été possible de lui proposer un autre poste.

Il y aurait donc une obligation de reclassement alors même que le principe de neutralité est prévu par le règlement intérieur !

## Ô fond du sujet...

**Les infractions routières commises avec un véhicule de l'entreprise**

Par exception à la règle générale selon laquelle le conducteur d'un véhicule est pénalement responsable, les articles L. 121-2 et L. 121-3 du code de la route prévoient que le titulaire du certificat d'immatriculation est redevable pécuniairement de l'amende encourue pour les infractions les plus courantes, notamment pour les contraventions aux règles de vitesse et de stationnement, ainsi qu'à celles relatives au port de la ceinture de sécurité ou encore à l'usage d'un téléphone tenu en main.

C'est donc le représentant légal de l'entreprise qui est, par principe, redevable de ces contraventions, à moins qu'il n'établisse l'existence d'un événement de force majeure ou qu'il ne fournisse des renseignements permettant d'identifier l'auteur véritable de l'infraction.

**Règlement des contraventions afférentes aux infractions routières commises par le salarié avec le véhicule de l'entreprise**

Les retenues sur salaire pour le remboursement des contraventions afférentes à l'utilisation par le salarié d'un véhicule de l'entreprise dans le cadre de ses fonctions sont prohibées par la jurisprudence (Cass. soc. 11 janv. 2006, n°03-43.587).

Ces pratiques sont en effet considérées comme des sanctions pécuniaires.

## Ô fond du sujet...

●●● En outre, si l'employeur, en qualité de titulaire du certificat d'immatriculation, procède au règlement d'une contravention résultant d'une infraction routière commise par un salarié avec un véhicule de l'entreprise, cette prise en charge est considérée comme un avantage en nature qui doit donner lieu au versement de cotisations de sécurité sociale (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 9 mars 2017, n°15-27.538).

### Obligation de dénonciation du salarié auteur de l'infraction routière

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'employeur a l'obligation de dénoncer les infractions routières commises par ses salariés dès lors qu'elles figurent dans la liste dressée à l'article R. 130-11 du Code de la route, qui concerne 12 catégories d'infractions constatées à l'aide d'appareils de contrôle automatique (vitesse maximale, usage du téléphone tenu en main, port d'une ceinture de sécurité ou d'un casque, circulation sur des voies réservées à certaines catégories de véhicule, etc.).

Cette obligation vise à dissuader les entreprises de taire l'identité du salarié pour qu'il ne perde pas de points sur son permis, lorsque les fonctions de ce dernier nécessitent de nombreux déplacements professionnels.

L'employeur dispose d'un délai de 45 jours, à compter de l'envoi ou la remise de l'avis de contravention, pour révéler l'identité et l'adresse du conducteur. Cette « dénonciation » doit se faire à l'aide du formulaire spécifique joint à l'avis de contravention, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par voie dématérialisée (sur le site [www.antai.fr](http://www.antai.fr)).

Le fait de contrevenir à cette obligation est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>ème</sup> classe, soit 750 € pour le représentant légal de l'entreprise. En cas de non-dénonciation, l'employeur ne pourra s'exonérer qu'en démontrant le vol du véhicule, l'usurpation de la plaque d'immatriculation ou tout autre événement de nature à établir que le salarié n'est pas l'auteur véritable de l'infraction.

L'employeur doit donc veiller à mettre en place un dispositif de suivi fiable de l'utilisation des véhicules de l'entreprise (registre d'emprunt, carnet de bord...), qui permette de limiter les contestations quant à l'identité du salarié auteur de l'infraction. ■

## Ôn dit & scoÔps

Les partenaires sociaux sont parvenus, le 28 mars dernier, à un protocole d'accord national interprofessionnel sur l'assurance chômage. Ce texte prévoit notamment une hausse de la cotisation patronale, une baisse des cotisations sur les contrats courts, un assouplissement des conditions d'affiliation et du différé d'indemnisation et un durcissement des règles d'entrée dans la filière seniors. Le protocole est destiné à s'appliquer aux salariés involontairement privés d'emploi dont la date de fin de contrat est postérieure au 1<sup>er</sup> septembre 2017 (ou pour les salariés compris dans une procédure de licenciement économique dont la date d'engagement est postérieure au 1<sup>er</sup> septembre 2017). L'entrée en vigueur du texte est conditionnée à sa reprise au sein d'une nouvelle convention d'assurance chômage et à son agrément par le gouvernement.

## Ô faits...

Caroline André-Hesse a co-écrit avec Hélène Bourbouloux, dans la revue Droit et Affaires du mois de mars 2016, un article intitulé « *La loi Macron a-t-elle résolu le casse-tête chinois du périmètre de l'application des critères de l'ordre des licenciements ?* ».

Caroline André-Hesse est intervenue à l'IBA (International Bar Association) qui se tient à Lisbonne du 26 au 28 avril 2017, sur le thème : « *Surveillance in the workplace: security versus privacy* ».

Les sujets de cette newsletter vous ont plu et vous souhaitez retrouver les derniers articles que nous avons publiés ? Rendez-vous sur notre site internet : [www.ayachesalama.com](http://www.ayachesalama.com).

