

LE CHIFFRE A LA UNE

6.000 €

C'est le montant de la nouvelle prime versée par l'Etat aux entreprises justifiant la signature d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation avec un salarié jusqu'à 29 ans révolus.

Cette aide sera éligible pour tous les contrats conclus du 1er janvier au 31 décembre 2023 et remplacera les aides exceptionnelles instaurées durant la crise sanitaire.



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

Dans une décision du 23 novembre 2022 (n°21-14.060) la Cour de cassation a condamné la Société AIR FRANCE pour discrimination fondée sur le sexe.

Dans les faits, un homme steward avait été sanctionné pour s'être présenté sur son lieu de travail avec des tresses africaines nouées en chignon, coiffure permise uniquement pour les femmes selon un manuel interne applicable au personnel navigant

La Cour de cassation a appliqué sa jurisprudence habituelle selon laquelle une différence de traitement entre salariés n'est licite que si elle repose sur des exigences professionnelles essentielles et déterminantes, ces exigences devant être objectives. Par exemple, il a été considéré en 2020 que le licenciement d'un salarié arborant une barbe "taillée selon la mode islamiste" en raison des craintes suscitées chez le client n'est pas justifié.

Sans surprise, la Cour a considéré ici que la différence de traitement dans le port des tresses africaines n'était justifiée par aucune exigence essentielle et déterminante propre à l'exercice de la profession de steward.

Cette décision est l'occasion de rappeler que les employeurs doivent être extrêmement vigilants lorsqu'ils veulent interdire à un salarié le port d'une tenue spécifique, notamment concernant les signes religieux, mais également le port d'un bijou, d'un piercing ou d'un tatouage. Chaque interdiction doit reposer sur un motif objectif et légitime qu'il convient d'étudier en amont.

Il est également recommandé dans cette situation d'inscrire une clause de neutralité dans le règlement intérieur.

L'INFO DE LA SEMAINE

L'assurance maladie a mis en ligne le 2 décembre un téléservice permettant le dépôt en ligne des pièces justificatives nécessaires au règlement des indemnités journalières de sécurité sociale (jusqu'alors les pièces ne pouvaient être transmises que par mail).

Ce téléservice qui vise à simplifier et accélérer le traitement des demandes est accessible à tous les employeurs relevant du régime général de l'assurance maladie.

Pour en bénéficier, l'entreprise doit être inscrite sur net-entreprises.fr, il faut cliquer dans le menu personnalisé sur "Attestation de salaire pour le versement des IJ" puis sur "Compte entreprise".



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

-Le salarié dont le contrat a fait l'objet d'une modification pour motif économique dans le cadre d'un projet de réorganisation ayant donné lieu à l'élaboration d'un PSE ne peut pas se prévaloir de l'annulation postérieure du PSE (ici le PSE avait été annulé par la Cour administrative d'appel) pour obtenir la nullité de son contrat modifié. La Cour de cassation considère que la modification du contrat de travail, bien qu'intervenue dans le contexte d'un PSE ne constitue pas "un acte subséquent" à celui-ci" (Cass. Soc., 23 nov 2022, n°21-16.162)

-La Cour de cassation rappelle que si au moment de la notification d'une sanction disciplinaire (ici une mise à pied) l'employeur a déjà connaissance d'autres faits fautifs, il épuise son pouvoir disciplinaire et ne peut dès lors plus prononcer une nouvelle sanction. Il est important de rappeler que cette règle vaut même si la première sanction n'évoquait pas l'ensemble des faits fautifs (Cass. Soc 9 nov 2022, n°21-13.224).

-Lorsque le salarié conteste la licéité de son CDD de remplacement au motif que le nom et la qualification du salarié remplacé ne figuraient pas dans le contrat, le délai de prescription de deux ans commence à courir dès la conclusion du CDD et non à compter de son terme (Cass. Soc 23 nov 2022, n°21-13.059).

-Le temps de trajet d'un salarié itinérant entre son domicile et son premier client et entre le dernier client et son domicile peut être qualifié de temps de travail effectif si le salarié doit se tenir à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles (Cass. Soc 23 nov 2022, n°20-21.924).

