

#10 – LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DROITS DU SALARIÉ

PARTIE 1 : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- **Résumé**

- Obligation de fournir du travail (sauf cas de force majeure, grève ou fermeture annuelle entreprise)
- Obligation de rémunérer le salarié (clause prévoyant chance de gain ou de perte : illicite / dépend du nombre de biens vendus : illicite), L1331-2.
- Décret du 16 décembre 2020 prévoit une revalorisation du SMIC de +0,99% soit 15 euros.

- **Majeure**

- I. Les autres obligations

- Obligation de formation : **L6321-1 et suivants**.
- Obligation de sécurité
 - Contenu de l'obligation : **L4121-1 du CDT**.
= Prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
Les mesures comprennent :
 - Actions de prévention des risques pro et pénibilité du travail.
 - Actions d'information et de formation.
 - Mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
 - Portée de l'obligation :

1) **Obligation de sécurité de résultat** de l'employeur : **Soc. 28 février 2002 n°00-11.793** relatifs à l'amiante, **faute inexcusable** de l'employeur.
= Chaque fois que l'objectif n'est pas atteint, la **responsabilité** de l'employeur était engagée de façon **automatique**.

2) **Soc. 25 novembre 2015 n°14-21.444** : Obligation de **sécurité de moyens** dès lors que l'employeur justifie avoir pris les mesures nécessaires.

Soc. 1^{er} juin 2016 n°14-19.702 : Même logique pour le harcèlement moral.

Manquement à l'obligation de sécurité : Salarié obtiendra indemnisation.

→ Ø d'atteinte corporelle ou morale mais exposition à un risque : Indemnisation pour le préjudice subi avant la réalisation du risque.

→ Atteinte corporelle ou morale : Indemnisation pour le préjudice subi après la réalisation du risque.

= En cas d'atteinte physique ou morale : AT.

= Si l'origine de l'accident est due à une faute de l'employeur, le salarié peut rompre le contrat aux torts de l'employeur.

- Document unique : **L4121-3, R4121-2.**

= Toute entreprise doit élaborer un document unique des risques professionnels et doit l'actualiser.

Ont accès au document :

- Travailleurs qui sont informés des modalités d'accès au document lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire.
- Élus du CSE.
- Membres du service de santé au travail.

PARTIE 2 : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR AUTRE

I. Le droit de retrait

- **Définition** : **Art. L4131-1 du CT.**

- **Conditions de l'exercice du droit de retrait** :

- Le salarié doit en alerter immédiatement l'employeur.
À défaut, il peut être licencié pour faute grave.
Le salarié n'a pas l'obligation de demander l'autorisation pour user du droit de retrait.
- Il doit exister un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent.
Le fait qu'il n'y ait objectivement aucun danger ne prive pas ipso facto le salarié de la protection attachée au droit de retrait.

- **Conséquences**

- **Retrait justifié** : **L4131-3** : Le licenciement d'un salarié ayant légitimement exercé son droit de retrait est nul (Soc. 29 janvier 2009).
- **Retrait injustifié** : Les deux conditions ne sont pas réunies, l'employeur peut obtenir une retenue de ce salaire, sans avoir besoin de saisir préalablement le juge d'une demande d'appréciation du bien-fondé de l'exercice du droit de retrait, **Crim. 25 novembre 2008.**
= Sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement (pas faute grave) mais cause réelle et sérieuse de licenciement.

II. Le droit à l'égalité de traitement

- Principe : « À travail égal, salaire égal », **arrêt Ponsolle, Soc. 29 octobre 1996 n°92-43.680.**

= L'employeur doit assurer une égalité de rémunération entre les salariés placés dans une situation identique sauf à démontrer qu'il existe des éléments objectifs et pertinents permettant de **justifier** une inégalité de traitement.

Si la différence de traitement est prévue par voie d'accord collectif, renversement de la charge de la preuve, **Soc. 27 janvier 2015** (celui qui

les conteste doit démontrer le caractère étranger à toute considération de nature professionnelle).

Arrêt Soc. 9 octobre 2019 n°17-16.642 : Voir vidéo.

III. Le droit à la non-discrimination

- **L1132-1** : Différence de traitement en considération d'un motif prohibé par la loi.
 - **Soc. 9 décembre 2020 n°19-17.092** : Est nulle en raison de son caractère discriminatoire fondé sur l'état de santé du salarié, la disposition d'une convention collective excluant les salariés licenciés pour inaptitude de l'indemnité de licenciement qu'elle institue.
 - **Discrimination directe** : c'est la situation dans laquelle, sur le **fondement de son appartenance ou de sa non- appartenance**, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une **personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable**.
 - **Discrimination indirecte** : c'est une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible **d'entraîner, pour l'un des motifs, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes**, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.
Exemple : Constitue une discrimination "indirecte" le fait de refuser aux travailleurs à temps partiel le bénéfice de certaines prestations si le groupe des travailleurs à temps partiel est essentiellement composé de femmes à moins de démontrer que le recrutement féminin dans ce groupe s'explique par des facteurs objectivement justifiés et totalement étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe (**CJCE, 13 mai 1986, Bilka, aff. 170/84**).
 - **Justification** : **L1133-2** prévoit des différences de traitement dès lors qu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées dans un but légitime.
 - **Charge de la preuve** : **L1134-1**, le salarié doit présenter les éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination et ensuite il revient à l'employeur de justifier sa décision par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

IV. Le harcèlement moral, sexuel et droit au respect des libertés fondamentales (voir infra).