



Chaque mois, nous vous transmettons les points essentiels des derniers textes et décisions concernant le transport de marchandises

Loi du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale : Interdiction du repos hebdomadaire normal pris à bord du véhicule

Cette loi vient créer deux nouveaux articles au sein du code des transports avec un objectif affiché de lutter contre le cabotage et contre les pratiques de rémunération illicites. Ces délits pourront sanctionner tout transporteur qui opère sur le territoire national, quelle que soit sa nationalité.

Art. L. 3313-3 : *Il est interdit à tout conducteur routier de prendre à bord d'un véhicule le repos hebdomadaire normal (...). Tout employeur veille à ce que l'organisation du travail des conducteurs routiers soit conforme aux dispositions relatives au droit au repos hebdomadaire normal.*

Art. L. 3315-4-1 : *Est puni d'un an d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende :*
1° *Le fait d'organiser le travail des conducteurs routiers employés par l'entreprise ou mis à sa disposition sans veiller à ce que ceux-ci prennent en dehors de leur véhicule leur temps de repos hebdomadaire normal (...);*
2° *Le fait de rémunérer, à quel titre et sous quelle forme que ce soit, des conducteurs routiers employés par l'entreprise ou mis à sa disposition, en fonction de la distance parcourue ou du volume des marchandises transportées, dès lors que ce mode de rémunération est de nature à compromettre la sécurité routière ou à encourager les infractions au règlement (CE) n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil, du 15 mars 2006, précité. » ;*

Concernant l'interdiction de prise à bord du véhicule du repos normal, il est à noter que celui-ci est se distingue du temps de repos réduit. Ainsi, seul le repos normal est concerné pas ce texte (Repos normal défini au point h article 4 -Règlement CE 561/2006).

Plus d'information ? [Nous consulter](#)

Crèche Baby Loup : Fin de la saga judiciaire à multiples rebondissements !

En 2008, une directrice de crèche, nommée Baby Loup, licenciée pour faute grave une salariée voilée du fait du port du voile. Elle fonde ce licenciement sur le règlement intérieur de la crèche qui prévoit que *« le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités »*. Après deux arrêts de Cour d'Appel et un arrêt de Cour de Cassation, le 25 Juin 2014, l'assemblée plénière de la Cour de Cassation valide finalement le licenciement pour faute grave.

La Haute juridiction rappelle le principe : la neutralité religieuse ne s'applique pas aux entreprises privées mais la liberté du salarié de manifester ses convictions religieuses peut être restreinte, pour autant toutefois que cette restriction soit justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Selon les juges suprêmes, la clause du règlement intérieur n'impose pas de restriction au principe de liberté religieuse qui serait injustifiée ou disproportionnée. En effet, cette restriction à la liberté de manifester sa religion ne présentait pas *« un caractère général mais était suffisamment précise, justifiée par la nature des tâches accomplies, et proportionnée au but recherché »*, compte tenu du fonctionnement de la crèche, de sa petite taille (18 salariés) et du peu de salariés qui pouvaient être en contact direct avec les enfants et les parents.

Cependant de telles restrictions seront examinés par les juges au cas par cas selon la nature de la tâche à accomplir et le but recherché. Il convient donc de rester vigilant ces restrictions et leurs justifications.

Lire l'arrêt ? [Cass, Ass. Plén. 25 Juin 2014, n°13-28369](#)

Le « compte pénibilité » : un report partiel annoncé par le 1^{er} Ministre

Le Premier Ministre a annoncé, le 1^{er} Juillet dernier, un report partiel de l'entrée en vigueur de ce dispositif en vue d'une généralisation en 2016. Nous vous tiendrons fidèlement informés dès parution des décrets d'application.

• Le compte « personnel de prévention de la pénibilité » : qu'est-ce que c'est ?

Le « compte pénibilité » doit permettre à tout salarié du secteur privé, intérimaire et CDD compris, exposé à des conditions de travail pénibles d'accumuler des points en fonction du temps passé dans une situation de pénibilité. Ces points pourront ensuite être convertis en temps de formation ; en passage à temps partiel en fin de carrière ou en trimestres de retraite. (Modalités de conversion déterminées prochainement par décret).

• Mesure de la pénibilité : mode d'emploi

Dix critères de pénibilité existent : travail répétitif, travail en équipe alternante, travail de nuit, bruit, températures extrêmes, le travail dans un milieu sous forte pression, exposition à des produits chimiques dangereux, postures pénibles, manutention de charges lourdes et vibrations mécaniques.

Pour chaque critère, un seuil précis doit être fixé par décret aussi bien sur son intensité que sur sa durée. Une fois le seuil atteint, le salarié sera considéré comme étant en situation de pénibilité, et engrangera des points.

Avec l'annonce du report partiel, quatre facteurs devraient être pris en compte dans la mesure de la pénibilité dès Janvier 2015 : le travail de nuit, le travail répétitif, le travail en équipe alternante et le travail dans un milieu à forte pression. Les six autres facteurs ne devraient être comptabilisés qu'à partir du 1er janvier 2016. (Modalités déterminées prochainement par décret)

• Instauration de nouvelles cotisations :

Leur montant annuel et la date de leurs mises en œuvre seront également précisés par décrets, mais leur mise en place devraient être progressive jusqu'en 2017... A suivre !

Prévoyance et mutuelle santé : Cas de dispense et caractère collectif

• Entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2014 du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012

Ce texte avait notamment conditionné les exonérations de charge au respect de certains critères et notamment le caractère collectif du régime. Par ailleurs, l'article R242-1-2 du code de la sécurité sociale, associé notamment à la circulaire du 25/09/2013 pose le principe que la garantie santé doit bénéficier à tous les salariés au sein de la même entreprise, même s'il deux régimes différents peuvent coexister au sein de la même entreprise (cadre/non cadre).

• Entrée en vigueur le 11 juillet 2014 du décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014 modifiant les conditions d'exonération sociale du financement patronal des garanties de retraite et de prévoyance d'entreprise

Ce décret vient modifier les critères permettant de déterminer des catégories objectives de personnel, modifier et préciser les cas de dispenses d'adhésion prévues à l'article R242-1-6 du code de sécurité sociale ([lire l'article](#)).

En tout état de cause, toute demande de dispense d'un salarié doit être à son initiative, par écrit et accompagné des documents justificatifs. A défaut un contrôle URSSAF pourrait juger la dispense non légitime ouvrant la voie à un redressement sur l'ensemble des cotisations du régime.

Eu égard aux multiples évolutions nous vous invitons à solliciter votre assureur afin de lui demander si votre régime est bien conforme aux deux décrets visés ci-dessus.

Consulter le décret n° 2014-786 ? [Cliquer ici](#)

Brèves ...

Activité partielle (chômage partiel) : dématérialisation de la demande

L'arrêté du 24 juillet 2014 permettant la mise en œuvre au 1^{er} octobre 2014 la dématérialisation de la procédure de recours à l'activité partielle est paru en date du 1^{er} août 2014. Lire ce texte : [Cliquer ici](#)

Publication du Guide de l'épargne salariale

Ce guide juridique de l'épargne salariale rédigé par les différentes administrations concernées par ce sujet, est conçu pour être utilisé comme un outil à la disposition des employeurs désirant négocier ou s'informer sur ce thème. Pour télécharger le guide : [Cliquer ici](#)

Nous contacter ?

Mail: juristes@legisassur.fr

Téléphone: 04.81.34.00.15

LEGIS ASSUR - 9 rue des carmes - 38200 VIENNE

SARL au capital de 50.000 € - RCS VIENNE 528 948 474 - ORIAS 11 059 295 - www.legisassur.fr