

Vapoter : il n'est pas interdit d'interdire selon le Conseil d'Etat

Le Conseil d'Etat a été saisi par le Premier ministre d'une demande d'avis portant sur les conditions d'usage de la cigarette électronique. L'avis a été rendu le 17 octobre 2013 et publié le 8 octobre 2014.

- Le statut juridique de la cigarette électronique :

Le Conseil d'Etat rappelle que le statut de la cigarette électronique est actuellement en cours de définition. C'est ainsi que la e-cigarette peut recevoir une double définition comme suit :

- Soit être considérée comme un médicament, dans le sens où elle peut représenter un outil permettant de supprimer l'envoi de fumer ou l'accoutumance au tabac ;
 - Soit elle est considérée comme un produit de consommation courante qui doit répondre aux obligations générales de sécurité des produits et aux normes particulières applicables aux substances qui le composent (teneur en nicotine, respect des normes applicables à la compatibilité électromagnétique des appareils électriques).
- Les dispositions légales sur l'usage du tabac sont-elles applicables à la cigarette électronique ?

Le Conseil d'Etat répond par la négative. Constatant que la cigarette électronique ne reposant pas sur un processus de combustion, et pouvant en outre, être ou non composée de nicotine, il n'est pas possible, en l'état actuel de la législation, de considérer sans risque juridique, que les textes relatifs à l'interdiction de fumer peuvent s'appliquer à la cigarette électronique.

- Est-il possible d'interdire devapoter sur les lieux de travail ?

Le Conseil d'Etat répond en ces termes : des raisons particulières tenant aux exigences du bon déroulement du travail ou des conditions de transport peuvent, dans certaines conditions, justifier des mesures d'interdiction de l'usage de la cigarette électronique ;

L'employeur peut toujours, dans le cadre du règlement intérieur, justifier, dans les conditions fixées par l'article L1321-2 du Code du travail, des mesures particulières de restriction lorsque le « vapotage » est incompatible avec les activités de l'entreprise, il est également loisible au législateur, pour des raisons similaires à celles évoquées au sujet des transports collectifs (promiscuité, longueur du temps partagé dans le même espace et confinement dans un espace réduit) et afin de garantir à l'ensemble des personnels d'une entreprise la possibilité de travailler dans de bonnes conditions, de restreindre la liberté de « vapoter » dans tous les espaces clos et collectifs ;

La restriction de vapotage, afin de ne pas risquer d'être jugée disproportionnée, devrait prévoir l'aménagement d'espaces réservés à l'usage de la cigarette électronique, comme c'est déjà le cas pour la cigarette traditionnelle.

Le congé parental ne requiert pas l'accord de l'employeur

Soc. 10 juillet 2014, pourvoi n°13-20372

Selon l'article L1225-47 du Code du travail, le congé parental bénéficie au salarié qui justifie :

- D'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ;
- De la même ancienneté minimale d'un an à l'arrivée de l'enfant adoptée au foyer.

L'obligation qui repose au salarié qui souhaite en bénéficier est d'informer son employeur, sans pour autant qu'il y ait une quelconque obligation d'obtenir l'accord de ce dernier.

La « démission abusive »

Le Code du travail prévoit qu'en cas de rupture abusive, le salarié sera dans l'obligation de payer des dommages-intérêts à son employeur.

Il arrive que la Cour de cassation reconnaisse ainsi qu'une démission est abusive. Tel est le cas notamment :

- En cas de cessation brutale d'activité et de création quelques jours plus tard d'une entreprise dont les activités pouvaient constituer des infractions à la clause de non-concurrence stipulée au contrat de travail (Cass. Soc. 12 janvier 1972, pourvoi n°71-40.025)
- En cas de départ prémédité et sans préavis d'un salarié pour reprendre un travail chez un autre employeur le lendemain (Cass. Soc. 12 mars 1980, pourvoi n°77-40.599)

En revanche, n'ont pas été considérées comme des démissions abusives :

- La démission qui n'a pas été motivée, le salarié étant totalement libre de mettre fin au contrat de travail sans avoir à motiver sa décision ;
- La démission où le salarié ne réalise pas de préavis, alors qu'il en a l'obligation. Toutefois, cela n'empêchera pas l'employeur de demander le paiement d'une indemnité compensatrice pour préavis non exécuté.

Egalité de traitement : le diplôme ne justifie pas tout !

Rappel : Vous êtes contraints, en qualité d'employeur, au **respect du principe « travail égal, salaire égal »** : lors de l'embauche, vous devez d'une part, veiller au respect des grilles conventionnelles fixant des minima de salaires, et d'autre part, veiller à ce que le salaire déterminé à l'embauche soit similaire à celui octroyé à un autre salarié, qui possédait environ les mêmes diplômes et/ou la même expérience.

Cass. Soc. 13 novembre 2014, n°12-20.069 : La seule différence de diplômes ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés sauf s'il est démontré que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée.

Il s'agissait d'un salarié qui réclamait l'application du principe « à travail égal, salaire égal », à l'égard d'un de ses collègues qui disposait d'une classification et d'une rémunération supérieures à celles dont il bénéficiait, alors que ce dernier occupait les mêmes fonctions que lui au sein du même service, avec une ancienneté moindre et un diplôme d'ingénieur qu'il n'avait pas.

La Cour de cassation lui a donné raison. Conformément à sa jurisprudence, elle rappelle que « la seule différence de diplômes ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions, sauf s'il est démontré par des justifications, dont il appartient au juge de contrôler la réalité et la pertinence, que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée ».

Dans la mesure où **l'expérience acquise par le salarié lésé pendant plus de vingt ans compensait très largement la différence de niveau de diplôme invoquée** pour justifier sa différence de situation par rapport à son collègues, et où il n'était **pas démontré que la détention du diplôme d'ingénieur était utile à l'exercice de la fonction occupée** par les deux salariés, la **disparité de traitement n'était pas justifiée**.

La salariée tombe enceinte le lendemain de la notification de son licenciement : la rupture peut être annulée !

Cass. Soc. 2 juillet 2014, n°13-12.496

Une salariée est licenciée par lettre du 15 octobre 2009, avec dispense d'exécuter le préavis. Elle adresse à son employeur, le 30 octobre 2009, un certificat médical indiquant qu'à cette date, la salariée justifie d'un état de grossesse ayant débuté depuis 10 à 15 jours environ, soit dans le cas le plus favorable à la salariée, le 16 octobre 2009.

La salariée saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir l'annulation de son licenciement. Pour l'employeur, cette annulation ne peut être acceptée au titre que la salariée ne justifiait pas de son état de grossesse médicalement constaté au moment de la notification du licenciement. Dans un premier temps, la cour d'appel déboute la salariée de sa demande, relevant tout comme l'employeur qu'au jour de la notification du licenciement, elle n'était pas encore enceinte. Mais la Cour de cassation n'est pas du même avis, les juges cassent et annulent l'arrêt de la cour d'appel : ce dernier conduit à ajouter à la loi une condition qu'elle ne prévoit pas.

Nous vous rappelons que selon les termes de l'article L1225-5 du Code du travail, la **salariée dispose à compter de la notification de son licenciement d'un délai de 15 jours pour faire parvenir à son employeur un certificat médical attestant de son état de grossesse. Le licenciement est alors annulé et pas simplement différé**. L'information de l'employeur est réputée effective au jour de l'expédition du certificat médical quelle que soit la date de réception par l'employeur.

Ce délai de 15 jours ne peut être prolongé. Il court à compter du jour où la notification du licenciement a été portée à la connaissance de la salariée (date de réception de la LRAR). Le délai est exprimé en jours calendaires ; le jour de notification ne compte pas.

Si la lettre recommandée n'est pas récupérée par la salariée, et que s'en suit une lettre de remise en mains propres, le délai de 15 jours se décompte à la date de la remise en mains propres.