

Ecrit par le 22 décembre 2024

Congés paternité : les femmes sont pour, les hommes beaucoup moins

Alors que [la réforme du congé de paternité et de l'accueil de l'enfant s'applique aux naissances qui interviennent à compter du 1er juillet 2021](#) (avec une obligation et rallongement de la durée), un sondage réalisé pour le compte du cabinet de conseil indépendant de conception d'espaces de travail et d'organisation des modes de travail [Génie des lieux](#) fait apparaître que les femmes sont beaucoup plus favorable à ce dispositif que les hommes.

Un bon décret ? Oui... et non !

L'allongement du congé paternité ne fait pas l'unanimité chez les femmes et les hommes. En effet, si 67% des femmes interrogées trouvent que ce nouveau décret est une excellente idée, 61% des hommes pensent le contraire.

En cette période de télétravail et d'organisation professionnelle compliquée, 81% des Français avouent qu'ils profiteraient d'un congé paternité s'ils le pouvaient. En revanche 68% des hommes pensent que ce n'est pas un droit important alors que c'est le cas pour 71% des femmes. De même, 68% des hommes trouvent qu'actuellement prendre un congé de paternité aussi long serait abusé, ce que réproouvent 61% des femmes.

Congé télétravaillé ?

Pour les femmes et les hommes qui se retrouvent actuellement en congé suite à une naissance, près de 78% déclarent qu'ils vont quand même télétravailler. Dans le détail, 42% feront un peu de home office et 36% énormément. Seulement 22% profiteront et s'occuperont pleinement de leur nouveau-né.

Crèche et garderie au travail !

Au-delà du congé de paternité ou de maternité, 81 % des Français aimeraient pouvoir disposer au sein de leur entreprise d'un service de garderie ou de crèche. Pour 3 % de chanceux, leur société propose déjà ce genre de service.

Malheureusement, tout reste à faire car 77% des entreprises ne sont pas du tout adaptées pour recevoir des jeunes enfants et proposer ce genre de prestations.

Moins ou plus long ?

A la question «Aimeriez-vous que le congé de paternité soit plus long encore ?», 56% des hommes

Ecrit par le 22 décembre 2024

déclarent vouloir le raccourcir alors que les femmes ne sont que 9% à être d'accord. Paradoxalement, 89% des femmes et 57% des hommes pensent que l'égalité entre les congés de maternité et de paternité permettrait de briser le tristement célèbre plafond de verre.

Des entreprises tournées vers l'aide aux parents

Sur un point, les femmes et les hommes sont unanimement d'accord : 74% des Français estiment que la mise en place de services liés à la parentalité est de la responsabilité de l'entreprise. Tout comme les sociétés qui proposent actuellement des 'pass coworking', la mise à disposition d'un 'pass crèche' serait un atout considérable qui inciterait 72% des Français à rejoindre ce genre d'entreprise. Dans le même esprit, 78% des hommes et 92% des femmes déclarent que les entreprises doivent proposer du matériel de puériculture aux salariés.

**Méthodologie : enquête réalisée auprès de 2 906 personnes salariées et réparties sur l'ensemble du territoire français. Sondage effectué en ligne, sur le panel propriétaire Buzzpress France, selon la méthode des quotas, durant la période du 12 mai au 2 juin 2021. Toutes les informations mises en avant par les personnes interrogées sont déclaratives.*

Crédit : le Taux annuel effectif global (TAEG)

Maître Lionel Fouquet, du cabinet vaclusien Pyxis-Avocats intervenant notamment en **Droit commercial, Droit bancaire, saisie immobilière et Droit numérique basé à Avignon et Carpentras revient sur les conséquences d'une erreur dans le calcul du Taux annuel effectif global (TAEG).**

Le TAEG est l'expression annuelle sous forme d'un taux, du coût réel et total d'un crédit quel qu'il soit : crédit immobilier, crédit à la consommation, consenti à titre pro ou perso. Le TAEG va comptabiliser la totalité des frais inhérents à la souscription du prêt. Le montant de ce taux est donc un élément décisif pour l'emprunteur, lequel va pouvoir porter son choix sur une offre de prêt plutôt qu'une autre, à concours financier égal.

Jusque récemment, le prêteur qui commettait une erreur dans le calcul du TEAG ou qui manquait d'informer l'emprunteur quant à son montant s'exposait à coup sûr à une sanction sévère et systématique : la nullité de la stipulation du taux d'intérêt et la substitution du taux légal au taux stipulé. L'erreur relative au TAEG, au stade précontractuel comme au stade de l'exécution du contrat, était ainsi le Cheval de Guerre des actions en contestation des intérêts. Ce filon permettant de réduire le coût d'un

Ecrit par le 22 décembre 2024

emprunt n'a pas tardé à être exploité par les emprunteurs et autres « associations spécialisées ». Surexploité, même. Et pour cause, alors que l'action perdait déjà du terrain depuis 2014, le Cheval semble désormais à bout de souffle. En effet, si les Tribunaux, assaillis par un flot d'action en contestation, tentaient déjà 2014 de canaliser le contentieux en n'acceptant de sanctionner l'erreur de calcul du TEAG par la nullité de stipulation que si cette erreur entraînait un surcoût supérieur à la décimale (Civ. 1^{ère}, 26 novembre 2014, n° 13-23033), c'est une ordonnance du 17 juillet 2019 qui semble avoir sonné plus fermement la fin de la récré :

Il est désormais prévu qu'en cas d'erreur sur le calcul TAEG commise par lui, le prêteur ne peut qu'être déchu de son droit aux intérêts dans une proportion fixée par le juge au regard du préjudice subi par l'emprunteur. Cela signifie concrètement qu'en cas de TAEG erroné, le Juge va réviser à la baisse le taux d'intérêt stipulé entre la Banque et l'emprunteur, et non plus systématiquement prononcer sa nullité et lui substituer le taux légal ! L'action en contestation basée sur une erreur de calcul est tout de suite moins séduisante, car les gains qu'elle permet d'espérer se voient amoindris ... Inutile encore d'espérer bénéficier du taux légal pour les prêts contractés antérieurement à l'entrée en vigueur de l'ordonnance : dans son avis du 10 juin 2020, la Cour de cassation achevait de canaliser ce contentieux d'aubaine en faisant jouer rétroactivement la nouvelle sanction de l'ordonnance à tous les contrats de prêts en cours.

Dès lors, les actions en contestation de la stipulation du taux d'intérêt sont vaines si, en cas de calcul erroné du TAEG, elles tendent à demander la nullité de la clause au lieu de la déchéance du droit aux intérêts du prêteur (Civ. 1^{ère} 12 juin 2020 n°19-16.401, Cour d'appel de Caen, 2^{ème} chambre civile, 3 juin 2021, n° 20/00026). La nullité ne semble pouvoir être invoquée plus qu'en cas de manquement du Banquier à son obligation d'information relatif au montant du TAEG.

Bilan des courses s'agissant de l'action en cas de calcul erronée du TAEG entraînant un surcoût pour l'emprunteur : au bout d'un an de contentieux désormais placé sous le signe de la proportionnalité de la sanction, l'action en contestation apparaît complexifiée, et de surcroît, l'emprunteur ne peut qu'espérer des gains moindre que ceux qui pouvaient auparavant résulter de l'action, par l'effet de la substitution du taux légal au taux conventionnel. Si l'action demeure tout de même opportune et ouverte, le contentieux semble se déplacer sur un autre point de vigilance : la prescription de l'action. En effet, l'emprunteur devra être en mesure de justifier qu'il intente son action dans un délai de 5 ans à compter du moment où il a eu connaissance de l'existence de l'erreur affectant la régularité du TAEG.

[Lionel Fouquet](#)

Licencier sans humilier

Ecrit par le 22 décembre 2024



Denis Alliaume du cabinet d'avocat avignonnais Axio rappelle que la Cour de Cassation distingue les motifs d'un licenciement et les circonstances entourant celui-ci. Il est donc logique que les Magistrats puissent valider le licenciement, tout en condamnant l'employeur au regard de circonstances vexatoires.

Si des manquements graves d'un salarié permettent à l'employeur de le licencier pour faute grave, cette rupture ne doit pas intervenir dans des circonstances vexatoires, c'est ce que vient de rappeler la Chambre Sociale de la Cour de Cassation dans un arrêt du 16 décembre 2020 (Cass.Soc. 16 déc. 2020, n° 18-23.966).

En l'espèce, un salarié travaillait dans un bar depuis le 1er janvier 2010, en premier lieu en tant que serveur puis de responsable. L'employeur a découvert que son salarié avait réalisé de nombreux vols de marchandises, de matériels et d'argent dans la caisse du bar ainsi que la consommation de drogues sur son lieu de travail.

Pour ces motifs, l'employeur a notifié un licenciement pour faute grave le 16 septembre 2016. L'ancien responsable de bar a contesté cette mesure considérant qu'il avait été licencié sans motif réel et sérieux mais également que son employeur avait dévoilé au public les motifs de son licenciement.

L'employeur justifiait ce licenciement par plusieurs témoignages d'autres employés ainsi que par des images de vidéo-surveillance.

Écrit par le 22 décembre 2024

« Il est indispensable pour l'employeur de préserver la stricte confidentialité des motifs d'un licenciement, sous peine de porter atteinte à la dignité du salarié licencié, et de s'exposer à la réparation du préjudice de circonstances vexatoires. »

La Cour d'Appel a estimé que le licenciement pour faute grave était fondé et a rejeté tant les demandes de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse que les dommages et intérêts pour rupture du contrat de travail dans des circonstances vexatoires.

Le salarié a formé un pourvoi devant la Cour de Cassation. La Haute Cour a confirmé la validité du licenciement pour faute grave mais a par contre relevé que le licenciement avait été entouré de circonstances vexatoires tenant au fait que l'employeur s'était répandu en public sur les motifs du licenciement du salarié en prétendant qu'il prenait de la drogue et qu'il était un voleur, de nature à lui causer un préjudice distinct de celui de la perte de son emploi.

La Cour de Cassation distingue donc clairement les motifs du licenciement et les circonstances ayant entouré celui-ci. Les Magistrats ont manifestement relevé que le licenciement avait été entouré de circonstances vexatoires conduisant à la condamnation à des dommages et intérêts spécifiques.

L'employeur doit donc, quel que soit le bien fondé des motifs du licenciement intervenu, être particulièrement vigilant sur la 'publicité' donné à ce licenciement.

En effet, si la communication de l'employeur porte atteinte à la dignité du salarié, l'employeur s'expose à un risque de dommages et intérêts au titre des circonstances vexatoires entourant ce licenciement.

Par [Denis Alliaume](#)

Congé de paternité : nouvelles règles applicables à compter du 1er juillet 2021

Écrit par le 22 décembre 2024



La réforme du congé de paternité et de l'accueil de l'enfant s'applique aux naissances qui interviennent à compter du 1er juillet 2021 et à celles qui étaient prévues à partir de cette même date. Une partie du congé paternité devient obligatoire. Sa durée est également allongée.

La réforme du congé de paternité et de l'accueil de l'enfant a été mise en place par la loi de financement de la Sécurité sociale 2021. Les nouvelles dispositions s'appliqueront aux enfants nés ou adoptés à compter du 1er juillet 2021, ainsi qu'aux enfants nés avant cette date, mais dont la naissance était supposée intervenir à compter du 1er juillet. Le droit au congé de paternité de l'accueil de l'enfant est ouvert au père, le cas échéant, au conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un PACS. Les deux principales mesures de cette réforme sont l'allongement de la durée du congé de paternité et surtout une partie de ce congé qui devient obligatoire, sauf exception. Ainsi, pour les naissances prévues à partir du 1er juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 25 jours calendaires, 32 en cas de naissances multiples.

Le congé est composé :

- **d'une période obligatoire de quatre jours calendaires consécutifs immédiatement**

Ecrit par le 22 décembre 2024

prise après le congé de naissance. Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, cette période de quatre jours consécutifs est prolongée de droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale de 30 jours consécutifs ;

- **d'une période de 21 jours calendaires fractionnable** (ou 28 jours en cas de naissances multiples).

Le délai dans lequel les jours de congé doivent être pris, ainsi que les modalités de fractionnement de la période de congés de 21 jours (ou 28) ont été fixés par décret.

Allongement du délai de prise du congé

Le décret allonge le délai durant lequel le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être pris. Ainsi, pour les naissances prévues jusqu'au 30 juin 2021, le congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance, sauf exception.

Pour les naissances prévues à compter du 1er juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être pris dans les six mois suivant la naissance.

Il peut être reporté au-delà des six mois dans les cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant. Le congé est pris dans les six mois (au lieu de quatre) qui suivent la fin de l'hospitalisation ;
- le décès de la mère. Le congé est pris dans les six mois (au lieu de quatre) qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père dans une telle situation.

Communication de la date prévisionnelle d'accouchement

Le salarié doit respecter un délai de prévenance pour communiquer à l'employeur la date prévisionnelle de l'accouchement. Ce délai est d'au moins un mois avant la date prévue de l'accouchement.

Mais si la naissance intervient avant cette date, le salarié peut, s'il le souhaite, débiter la ou les période(s) de congé au cours du mois suivant la naissance. Pour cela, il doit informer son employeur sans délai de son choix.

Fractionnement du congé de 21 jours (ou 28 jours)

La période de congé de 21 ou 28 jours peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.

Le salarié doit informer son employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune des périodes.

Sauf exception, il est interdit d'employer le salarié pendant le congé de naissance de trois jours ouvrables minimum et pendant la première période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant de quatre jours calendaires. Si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour événements familiaux, l'interdiction d'emploi débute à l'issue de cette période de congés. Attention, l'interdiction d'emploi n'est pas applicable au congé de paternité et d'accueil de l'enfant lorsque le salarié ne peut pas bénéficier des indemnités journalières.

Écrit par le 22 décembre 2024

Source : Décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, Jo du 12

Isabelle Venuat - Juriste en droit social et rédactrice au sein des Éditions Tissot pour [Réso Hebdo Eco](#)

Écrit par le 22 décembre 2024



Isabelle Venuat

Décret Pacte : publication des annonces légales par les services de presse en ligne

A compter du 1^{er} juillet 2021, l'insertion d'une annonce légale portant sur les sociétés et fonds de commerce dans la base de données numérique centrale sera possible par un Service de presse en ligne (SPL) et non plus seulement par une publication de presse.

Afin de moderniser les conditions de publication des annonces judiciaires et légales et de baisser les coûts, [l'article 3 de la loi Pacte n° 2019-486 du 22 mai 2019](#) a modifié l'article 1^{er} de la loi n° 55-4 du 4 janvier 1955 et étendu l'habilitation à publier ces annonces aux services de presse en ligne (SPL), alors qu'actuellement elle est réservée aux publications de presse papier (L. n° 55-4, 4 janv. 1955, art. 1^{er}, mod. par L. Pacte, art. 3 : v. BAG 131, « Loi Pacte : les annonces judiciaires et légales pourront être publiées par les services de presse en ligne », p. 6).

[L'article 1^{er} de la loi du 4 janvier 1955](#) prévoit que dans chaque département, et sauf pour les annonces devant paraître au Journal officiel ou à ses annexes, les annonces exigées par les lois et décrets doivent être insérées, à peine de nullité de l'insertion, nonobstant les dispositions contraires de ces lois et décrets, dans une publication de presse ou un SPL. L'insertion des annonces relatives aux sociétés et fonds de commerce dans les publications de presse ou les SPL doit être complétée par une insertion dans une base de données numérique centrale, dans des conditions définies par [le décret n° 2012-1547 du 28 décembre 2012](#), relatif à l'insertion des annonces légales portant sur les sociétés et fonds de commerce dans une base de données numérique centrale.

Le décret du 16 avril 2021 modifie ce décret du 28 décembre 2012, afin de tirer les conséquences de cette extension d'habilitation aux SPL et substitue aux termes de « journal d'annonces légales » ou de « journal habilité à recevoir des annonces légales » les termes de « support habilité à recevoir des annonces légales » (D. n° 2012-1547, 28 déc. 2012, art. 1^{er} à 4 et 6, mod. par D., art. 1^{er} à 5).

La base de données numérique centrale contiendra, à compter du 1^{er} juillet 2021, l'ensemble des annonces publiées dans les supports habilités à recevoir des annonces légales relatives aux sociétés et fonds de commerce, notamment celles prévues par le code de commerce en matière de constitution, de fonctionnement, de modification ou de dissolution des sociétés, y compris celles prévues par son livre VI relatif aux difficultés des entreprises, à l'exclusion des mesures de publicité propres aux personnes physiques prévues par le chapitre III du titre V en matière de faillite personnelle et d'interdiction de

Écrit par le 22 décembre 2024

diriger, gérer, administrer ou contrôler une entreprise (D. n° 2012-1547, 28 déc. 2012, art. 1^{er}, mod. par D., art. 1^{er}).

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2021 (D., art. 6).

- D. n° 2021-462, 16 avr. 2021 : JO, 18 avr.

Edith Dumont,

Dictionnaire permanent recouvrement de créances et procédures d'exécution

Éditions Législatives - www.elnet.fr

Article extrait du **Bulletin d'actualité des greffiers des tribunaux de commerce n° 150, mars 2021** : www.cngtc.fr

Déjà habilité à passer les annonces légales en ligne depuis le courant de l'année 2020, l'Echo du mardi a fait le choix de basculer entièrement sur le numérique, début 2021, afin de répondre aux attentes de ses clients juridiques en matière de dématérialisation des AL et autres AO et adjudications.

Neutralité dans l'entreprise : hors clause dans le règlement intérieur... pas de salut !

Ecrit par le 22 décembre 2024



En l'absence de clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, l'interdiction faite à une salariée de porter un foulard islamique caractérise l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses de l'intéressée.

La justification de l'employeur étant explicitement placée sur le terrain de l'image de l'entreprise au regard de l'atteinte à sa politique commerciale, laquelle serait selon lui susceptible d'être contrariée au préjudice de l'entreprise par le port du foulard islamique par l'une de ses vendeuses, la cour d'appel a exactement retenu que l'attente alléguée des clients sur l'apparence physique des vendeuses d'un commerce de détail d'habillement ne saurait constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante, au sens de l'article 4, § 1 de la Directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 ([N° Lexbase : L3822AU4](#)), tel qu'interprété par la Cour de justice de l'Union européenne.

Le licenciement de la salariée, prononcé au motif du refus de celle-ci de retirer son foulard islamique lorsqu'elle était en contact avec la clientèle, étant discriminatoire, doit donc être annulé.

Écrit par le 22 décembre 2024

Certaines affaires en rappellent d'autres [1], comme en témoignent les faits à l'origine de l'arrêt rendu le 14 avril 2021 par la Chambre sociale de la Cour de cassation.

À son retour d'un congé parental de six mois, une salariée engagée en qualité de vendeuse depuis trois ans dans une enseigne de prêt-à-porter de vêtements féminins se présente à son poste avec un foulard islamique dissimulant ses cheveux, ses oreilles et son cou. À la suite de son refus de le retirer, l'employeur la dispense d'activité, lui propose le compromis de ne porter le voile que dans la réserve du magasin et, s'étant heurté à un nouveau refus, procède à son licenciement. S'estimant victime d'une discrimination en raison de ses convictions religieuses, la salariée, soutenue par le collectif contre l'islamophobie en France (CCIF), aujourd'hui dissous [2], saisit la juridiction prud'homale de demandes tendant à la nullité de son licenciement. Elle est déboutée en première instance, mais obtient gain de cause en appel [3]. Le pourvoi formé par l'employeur contre cette décision est rejeté par la Cour de cassation.

Reprenant les principes qu'elle avait dégagés dans l'arrêt « Micropole » du 22 novembre 2017 [4], la Chambre sociale rappelle, en effet, qu'en l'absence de clause de neutralité dans le règlement intérieur ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, l'interdiction faite à la salariée de porter le foulard islamique caractérise l'existence d'une discrimination fondée sur les convictions religieuses (I.), qui ne peut être justifiée que par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes, lesquelles ne sauraient résulter de l'attente alléguée des clients sur l'apparence physique des vendeurs d'un commerce de détail (II.). Si le mode d'emploi des restrictions à la liberté religieuse des salariés n'est pas nouveau, l'originalité de cette affaire tient aux arguments de l'employeur, dont aucun n'a convaincu la Cour de cassation, fidèle à la rigueur de sa position.

I. L'indispensable clause de neutralité

Depuis l'arrêt du 22 novembre 2017, la Cour de cassation fait du règlement intérieur ou des notes de services le support exclusif de l'instauration d'une politique de neutralité dans l'entreprise. C'est ce principe que commence par rappeler la Chambre sociale dans l'arrêt du 14 avril 2021. Reprenant une formule désormais classique, elle affirme que « l'employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, en application de l'article L. 1321-5 du Code du travail dans sa rédaction applicable, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients ».

En l'espèce, l'employeur s'appuyait sur la clause du règlement intérieur imposant aux salariés une « présentation correcte et soignée » et faisait valoir la politique constante de neutralité mise en œuvre dans son entreprise consistant à écarter systématiquement les salariées se présentant avec un foulard [5]. Selon lui, le code vestimentaire ainsi prévu suffisait et, en subordonnant la preuve de l'existence

Ecrit par le 22 décembre 2024

d'une politique de neutralité au sein de l'entreprise à l'existence d'une clause dans le règlement intérieur, la cour d'appel aurait ajouté une exigence de source formelle à la neutralité que les textes ne comportent pas. Cet argument pouvait se prévaloir de la position de la Cour de justice de l'Union européenne dans l'affaire « Achbita » [6] qui, en imposant l'existence d'une « règle interne de neutralité », ne semblait exiger ni écrit ni support particulier. Mais, la position adoptée par la Cour de cassation dans l'arrêt du 22 novembre 2017 est infiniment plus restrictive et formaliste. La neutralité dans l'entreprise ne peut résulter, selon elle, que d'une clause expresse du règlement intérieur ou d'une note de service, et ce, surtout depuis que la loi du 8 août 2016 (N° Lexbase : L8436K9C) a inséré l'article L. 1321-2-1 dans le Code du travail (N° Lexbase : L6642K9U) qui en prévoit expressément la faculté [7]. Il en résulte que tout autre support de la règle de neutralité doit être exclu qu'il s'agisse d'une « consigne verbale [ou] de tout autre acte écrit, tels une charte ou un accord d'entreprise » [8], voire un contrat de travail [9]. Elle ne saurait pas plus se déduire d'une clause restreignant la liberté vestimentaire des salariés comme l'illustre l'arrêt du 14 avril 2021 qui confirme que la Haute juridiction n'entend rien lâcher en la matière. En d'autres termes, c'est donnant-donnant [10] : la possibilité pour l'employeur de restreindre les droits fondamentaux des salariés est soumise, en contrepartie, au respect des garanties qui résultent de la communication du règlement intérieur à l'inspecteur du travail et au contrôle de celui-ci et, le cas échéant, du juge administratif sur ses clauses ainsi que de la consultation obligatoire du comité social et économique. On notera, de façon incidente, que la question des entreprises de moins de 50 salariés dans lesquelles l'édition d'un règlement intérieur n'est pas obligatoire est toujours en suspens. L'instauration d'un principe de neutralité devra-t-elle impérativement passer par l'élaboration d'un règlement intérieur, comme cela semble s'évincer de la jurisprudence de la Cour de cassation [11], ou bien, pour ces entreprises, « la règle interne » pourra-t-elle prendre une autre forme [12] ?

La question ne se posait pas en l'espèce, et c'est logiquement que la Haute juridiction approuve la cour d'appel d'avoir relevé l'absence de clause de neutralité dans le règlement intérieur interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail et d'en avoir déduit que l'interdiction faite à la salariée de porter le foulard islamique caractérisait l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses de l'intéressée que seule une exigence professionnelle essentielle et déterminante pouvait justifier.

II. Le rejet de l'attente de la clientèle comme justification

Comme précédemment pour le port du foulard [13] et, plus récemment, de la barbe [14], la Chambre sociale rappelle, d'abord, en visant tout à la fois les textes relatifs aux libertés (C. trav., art. L. 1121-1 N° Lexbase : L0670H9P, y compris dans le règlement intérieur : art. L. 1321-3, 2° N° Lexbase : L7923LCG) et ceux sur les discriminations (C. trav., art. L. 1132-1 N° Lexbase : L4889LXD et L. 1133-1 N° Lexbase : L8177LQW), que les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché. Elle rappelle ensuite que, selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne [15], la notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause et qu'elle ne saurait couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client [16].

Ecrit par le 22 décembre 2024

En l'espèce, l'employeur pensait réussir l'examen. C'est que, à l'époque des faits en août 2015, ni la Cour de justice de l'Union européenne ni la Chambre sociale n'avaient clairement pris position sur cette question. L'employeur pouvait légitimement s'en tenir à la solution de l'Assemblée plénière dans l'affaire de la crèche Baby Loup qui avait examiné les faits au seul regard des textes sur les libertés (C. trav., art. L. 1121-1 et L. 1321-3) [17]. Ainsi, selon lui, la restriction était, d'abord, justifiée par la nature et les conditions d'exercice de l'activité de la salariée, en ce que les fonctions de vendeuse s'exercent principalement sur une surface de vente spécifique, construite autour de l'œil de la cliente et avec pour objectif de mettre en valeur les produits de l'entreprise et d'exprimer la féminité de sa clientèle sans dissimuler son corps et ses cheveux. Ce premier argument n'est pas dénué de pertinence. On conviendra, en effet, que l'affirmation ostensible d'une conviction aussi personnelle et intime qu'une conviction religieuse peut rendre difficile la naissance d'une relation commerciale dans un magasin de prêt-à-porter féminin. La restriction était justifiée, ensuite, toujours selon l'employeur, par la volonté de soustraire les magasins aux débats de société clivants et de préserver la paix sociale entre les salariés et avec les clients en favorisant le « vivre ensemble ». Les arguments avaient séduit en d'autres temps. On se souvient, en effet, de l'arrêt rendu par la cour d'appel de Saint Denis de la Réunion, le 9 septembre 1997 [18], validant le licenciement d'une salariée qui portait un vêtement la recouvrant de la « tête aux pieds », ne reflétant pas « l'esprit mode » de la boutique pour laquelle elle travaillait, et qui refusait d'adopter une tenue conforme à l'image de marque de l'entreprise. Mais les temps changent et si la décision réunionnaise était justifiée au regard des textes alors applicables, la solution serait différente aujourd'hui [19] depuis la Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 (N° Lexbase : L3822AU4) telle qu'interprétée par la Cour de justice de l'Union européenne, qui a livré une définition large de la notion de religion, entendue comme couvrant tant le forum *internum*, c'est-à-dire le fait d'avoir des convictions, que le forum *externum*, à savoir la manifestation de la foi religieuse en public ou en privé, notamment par les pratiques et l'accomplissement des rites, ce qui inclut le port de signes religieux.

En l'espèce, la cour d'appel de Toulouse, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, avait relevé que l'employeur avait explicitement fondé sa justification sur l'image de l'entreprise et soutenait que le port du foulard islamique par l'une de ses vendeuses portait atteinte à sa politique commerciale. Sans surprise, la Cour de cassation l'approuve en conséquence d'avoir retenu que l'attente alléguée des clients sur l'apparence physique des vendeuses d'un commerce de détail d'habillement ne saurait constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

La Haute juridiction ajoute ainsi un nouveau verrou aux possibilités de justifications des restrictions à la liberté religieuse. Après le rejet des souhaits ou des préférences des clients, l'image de l'entreprise ne passe pas avec plus de succès la difficile épreuve des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Cela confirme que, à l'exception des impératifs d'hygiène et de sécurité [20], dans la balance des libertés et droits fondamentaux, la liberté religieuse l'emporte sur la liberté d'entreprendre. On ne peut néanmoins s'empêcher de penser qu'il y a sinon une certaine hypocrisie [21], du moins une contradiction à dire que l'attente de la clientèle ne saurait justifier l'interdiction du port du voile à une vendeuse, mais qu'elle pourrait être prise en compte par l'employeur pour instaurer dans l'entreprise une politique de neutralité interdisant aux salariés de manifester leurs convictions, notamment religieuses. Il ne fait, en effet, aucun doute que si, en l'espèce, une telle clause avait été insérée dans le règlement intérieur, concernant des vendeuses de prêt-à-porter féminin, elle aurait – sous réserve d'être

Ecrit par le 22 décembre 2024

générale et indifférenciée – répondu aux exigences posées par la jurisprudence et permis à l’employeur d’échapper à la condamnation.

Quoi qu’il en soit, la présente décision confirme que les arrêts de la Cour de justice de l’Union européenne du 14 mars 2017 et de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 22 novembre 2017 n’ont pas clos le débat suscité par l’intrusion du fait religieux en entreprise. En témoignent encore les deux affaires dont est saisie la Cour de justice de l’Union européenne et qui ont donné l’occasion à l’avocat général de se prononcer sur le caractère ostensible ou visible du foulard islamique [22].

Par Joël Colonna et Virginie Renaux-Personnic, Maîtres de conférences à la Faculté de droit et de science politique d’Aix-Marseille, Centre de Droit social (UR 901), le 18-05-2021

[1] V. l’affaire « Baby Loup », Cass. soc., 19 mars 2013, n° 11-28.845, FS-P+B+R+I (N° Lexbase : [A5857KA8](#)), Gaz. Pal., 8 juin 2013, p. 13, note J. Colonna et V. Renaux-Personnic ; D., 2013, p. 956, avis B. Aldigé ; JCP S, 2013, 1146, note B. Bossu ; Ass. plén., 25 juin 2014, n° 13-28.369 (N° Lexbase : [A7715MR8](#)), Gaz. Pal., 23 août 2014, p. 39, note J. Colonna et V. Renaux-Personnic ; JCP S, 2014, 1287, note B. Bossu. V., pour une caissière voilée de Carrefour, CPH Lyon, sect. com., 18 septembre 2014, n° 13/00187, Gaz. Pal., 13 janvier 2015, p. 33, note J. Colonna et V. Renaux-Personnic.

[2] Décret du 2 décembre 2020, portant dissolution d’un groupement de fait, JO 3 décembre 2020, texte n° 20.

[3] CA Toulouse, 6 septembre 2019, n° 17/01658 (N° Lexbase : [A7850ZMP](#)), JCP S, 2019, act. 400.

[4] Cass. soc., 22 novembre 2017, n° 13-19.855, FP-P+B+R+I (N° Lexbase : [A8116WZM](#)), Ch. Radé, *Port du voile et neutralité dans l’entreprise : le client n’est pas roi !*, Lexbase Social, décembre 2017, n° 722 (N° Lexbase : [N1556BXW](#)) ; JCP S, 2017, 1399, avis C. Courcol-Bouchard et 1400, notes B. Bossu et F. Pinatel. V. également, *Fait religieux dans l’entreprise : vers une généralisation du principe de neutralité*, LPA, 5 juillet 2018, n° 134, p. 6, note J. Colonna et V. Renaux-Personnic.

[5] Faut-il préciser qu’une telle pratique constitue une discrimination directe.

[6] CJUE, 14 mars 2017, aff. C-188/15 (N° Lexbase : [A4830T3B](#)). V. en ce sens, J.-F. Cesaro, obs. sous Cass. soc., 8 juillet 2020, FS-P+B+R+I (N° Lexbase : [A71533QY](#)), JCP E, 2021, 1232, n° 2.

[7] V. M.-C. Pottecher, *Les clauses de neutralité en pratique*, Table ronde « L’entreprise confrontée aux comportements religieux », organisée à la Faculté de droit d’Aix-Marseille le 21 février 2020, Lexbase Social, mai 2020, n° 824 (N° Lexbase : [N3297BYR](#)).

[8] V. la note explicative accompagnant l’arrêt du 22 novembre 2017 ; Cour de cassation, Étude annuelle 2018, *Le rôle normatif de la Cour de cassation*, spéc. p. 217 [[en ligne](#)] ; C. Courcol-Bouchard, *La religion dans l’entreprise*, JCP S, 2018, 1043. *Contra*, Ch. Radé, *Port du voile et neutralité dans l’entreprise : le client n’est pas roi !*, Lexbase Social, décembre 2017, n° 722 (N° Lexbase : [N1556BXW](#)).

[9] *Contra*, Ch. Radé, préc..

[10] V. en ce sens, J.-G. Huglo, *Quelques précisions sur les clauses de neutralité dans le règlement intérieur*, SSL, 4 décembre 2017, n° 1793, p. 11.

[11] En ce sens, G. Loiseau, *Loi PACTE : la modification des seuils*, JCP E, 2019, 1324.

[12] En ce sens, Ch. Radé, préc..

Ecrit par le 22 décembre 2024

[13] Cass. soc., 22 novembre 2017, préc..

[14] Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 18-23.743, FS-P+B+R+I ([N° Lexbase : A71533QY](#)), J. Colonna et V. Renaux-Personnic, *Après le voile ... la barbe*, Lexbase Social, juillet 2020, n° 833 ([N° Lexbase : N4230BYC](#)) ; JCP S, 2020, 2092, note B. Bossu ; D., 2020, p. 2312, obs. S. Vernac.

[15] CJUE, 14 mars 2017, aff. C-157/15 ([N° Lexbase : A4829T3A](#)).

[16] V. K. Berthou, *Différences de traitement : esquisse des « exigences professionnelles essentielles » après la loi du 27 mai 2008*, Droit social, 2009, p. 410 ; I. Desbarats, *Entre exigence professionnelle et liberté religieuse : quel compromis pour quels enjeux ?*, JCP S, 2011, 1307 ; S. Maillard-Pinon, *La justification des discriminations dans l'emploi - Le regard du travailliste*, Droit social, 2020, p. 310.

[17] Ass. plén., 25 juin 2014, n° 13-28.369, préc..

[18] V. CA Saint Denis de la Réunion, 9 septembre 1997, D., 1998, p. 546, note S. Farnocchia. V. aussi, pour une vendeuse de fruits et légumes, CA Paris, 16 mars 2001, n° 99/31342 ([N° Lexbase : A8577C9K](#)), RJS, 11/2001, n° 1252.

[19] L'arrêt ne précise pas si le vêtement recouvrait le visage de la salariée ou non. Si tel était le cas, il tomberait sous le coup de la loi n° 2010-1192 du 11 octobre 2010, interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public ([N° Lexbase : L1365INU](#)), ce qui englobe les commerces.

[20] Cass. soc., 8 juillet 2020, préc..

[21] V. déjà, J. Savatier, *Conditions de licéité d'un licenciement pour port du voile islamique*, Droit social, 2004, p. 354.

[22] V. concl. de l'avocat général Athanasios Rantos, présentées le 25 février 2021, aff. C-804/18 et C-341/19. L'avocat général relève qu'une règle interne d'une entreprise privée interdisant, uniquement dans le cadre d'une politique de neutralité, le port de signes ostentatoires de grandes dimensions de convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail est susceptible d'être justifiée et que le foulard islamique ne constitue pas un signe religieux de petite taille.

CFE : avis d'acompte 2021 et imposition forfaitaire sur les entreprises de réseaux (Ifer)

Ecrit par le 22 décembre 2024



A l'occasion de la prochaine échéance de CFE, la Direction générale des Finances publiques (DGFIP) rappelle que la réforme des impôts de production permettra dès à présent aux entreprises industrielles de réduire le montant qu'elles doivent acquitter.

Les locaux industriels bénéficient en effet dès 2021 d'une diminution de 50 % de leur base imposable à la taxe foncière et à la CFE. Les entreprises concernées peuvent moduler* en conséquence le montant de leur acompte de CFE, avec une marge d'erreur de 20 % exceptionnellement tolérée.

Les avis d'acompte de CFE et/ou d'IFER 2021 sont désormais consultables en ligne. Les entreprises concernées (celles dont la cotisation s'est élevée à au moins 3 000 euros en 2020) devront régler le montant appelé au plus tard le 15 juin 2021 minuit.

Toutes les informations pratiques sur l'accès aux avis d'acompte de CFE et les modalités de paiement :

Comment consulter et payer son avis ?

Les avis d'acompte de CFE et/ou d'IFER sont uniquement accessibles en ligne. Les professionnels (entreprises, micro-entrepreneurs, professions libérales...) peuvent les consulter à partir de leur espace professionnel sur impots.gouv.fr dès à présent.

La création d'un espace professionnel est donc un préalable obligatoire pour consulter et payer votre avis.

Comment créer son espace professionnel ?

Ecrit par le 22 décembre 2024

Les usagers qui n'ont pas encore créé leur espace professionnel sont invités à le faire sans plus attendre sur le site impots.gouv.fr > « [Votre espace professionnel](#) » > [Création de mon espace professionnel](#) > « [Créer mon espace professionnel](#) ».

Celui-ci doit ensuite être activé dès la réception du code confidentiel qui sera envoyé par courrier (pour les créations d'espace professionnel en mode simplifié).

Comment payer sa cotisation ?

Le montant de l'acompte doit être réglé par un moyen de paiement dématérialisé (paiement direct en ligne, prélèvement mensuel ou à l'échéance).

Pour les professionnels déjà titulaires d'un contrat de prélèvement automatique pour le paiement de la CFE, les montants à payer seront prélevés sans nouvelle démarche de leur part dans les jours qui suivent la date limite de paiement.

À défaut, plusieurs options de paiement sont proposées :

- l'adhésion au prélèvement à l'échéance jusqu'au **31 mai 2021 minuit** sur le site impots.gouv.fr ou par téléphone au 0809 401 401 (du lundi au vendredi de 8h30 à 19h, service gratuit + coût de l'appel) ;
- l'adhésion au prélèvement mensuel jusqu'au **15 juin 2021 minuit**, également sur le site impots.gouv.fr ou par téléphone au 0809 401 401 (du lundi au vendredi de 8h30 à 19h, service gratuit + coût de l'appel) ;
- le paiement direct en ligne jusqu'au **15 juin 2021 minuit** en cliquant simplement sur le bouton « Payer » situé au-dessus de l'avis dématérialisé (sous réserve de l'enregistrement préalable du compte bancaire dans l'espace professionnel).

Pour en savoir plus sur les obligations en matière de CFE et/ou d'IFER, comment consulter son avis, adhérer et utiliser l'ensemble des moyens de paiement proposés, rendez-vous sur le site impots.gouv.fr, rubrique « [Professionnels](#) ».

Comment enregistrer ou modifier son compte bancaire dans son espace professionnel ?

L'enregistrement du compte est réalisé au moment de la création de l'espace professionnel. Pour toute modification, les usagers doivent se rendre sur la page d'accueil de leur espace professionnel et cliquer sur « Gérer mes comptes bancaires ».

**Pour les entreprises ayant opté pour le prélèvement à l'échéance, cette modulation doit être réalisée avant le 31 mai*

LG

Ecrit par le 22 décembre 2024

Comment détecter les fraudes aux notes de frais ?



La pratique de la fraude aux notes de frais n'est pas une exception. Selon [une étude du cabinet Pwc](#), 71% des entreprises françaises sont touchées par cette fraude. Le coût massif qu'elle engendre mérite une réponse forte mais les TPE et PME ne sont pas toujours dotées d'une politique structurée de gestion des notes de frais et restent très exposées à ce risque.

[Jenji*](#), le spécialiste de la gestion des dépenses professionnelles, revient sur les techniques de fraude les plus courantes et quelques conseils pour y mettre fin.

Les fraudes les plus courantes

- Inviter une personne au restaurant en prétendant qu'il s'agit d'un client.
- Se faire rembourser une note de frais deux fois en fournissant un duplicata ou une dépense

Ecrit par le 22 décembre 2024

personnelle en la faisant passer pour une dépense professionnelle.

- Présenter un reçu écrit en langue étrangère ou dans un alphabet non latin en mentant sur la dépense qu'il représente.
- Réaliser une fraude aux fournisseurs.

Les manières de combattre les fraudes

Il est important, dans un premier temps, de prendre conscience de l'ampleur du problème et de mettre en place, dans un second temps, des outils qui permettent de lutter efficacement contre ce phénomène. La solution réside dans un outil de digitalisation des notes de frais, qui permet un contrôle beaucoup plus strict des dépenses professionnelles, tout en simplifiant les processus de gestion de l'entreprise.

Il existe notamment 3 manières de lutter contre cette fraude :

- Définir une politique de dépenses professionnelles structurée avec des flux de validation précis et des contrôles réguliers.
- Utiliser un outil dédié à la gestion des notes de frais pour automatiser le processus.
- Mettre en place une politique de dissuasion et de sanction.

**Fondé en 2015, [Jenji](#) est l'un des leaders sur le marché des solutions de 'l'expense management' et de la dématérialisation pour les entreprises. Aujourd'hui, la start-up compte plus de 1 000 clients dans tous les secteurs d'activité comme Man Truck & Bus, Matmut, l'Assemblée Nationale et GRT gaz.*

Université de droit social avec l'Efacs Centre-Sud

[L'Efacs \(Ecole de formation des avocats\) Centre-Sud](#) organise une université de droit social. L'événement, qui se déroulera du 24 au 28 août prochain à Ajaccio, se tiendra sous la direction de [Paul-Henri Antonmattei](#), professeur à l'Université de Montpellier, doyen honoraire de la faculté de droit et des sciences politiques de Montpellier. Ce dernier dressera notamment un état des lieux de l'actualité législative, jurisprudentielle et réglementaire.

Le mercredi 25 août, cette université sera également animée par les interventions par [Arnaud Martinon](#), professeur, Droit privé et sciences criminelles, codirecteur du laboratoire de droit social de l'Université Panthéon-Assas Paris 2 sur le thème de la rupture du contrat de travail ainsi que de [Francis Teitgen](#), ancien Bâtonnier, avocat au barreau de Paris et [Agnès Viottolo](#), avocate au barreau de Paris sur le droit



Ecrit par le 22 décembre 2024

pénal du travail.

Jeudi, place à [Yves Struillou](#), conseiller d'Etat avec le thème de la jurisprudence administrative sur les relations de travail puis à [Jean-Louis Borie](#), ancien Bâtonnier, avocat au barreau de Clermont-Ferrand, spécialiste en droit du travail ainsi que [Michel Morand](#), avocat au barreau de Clermont-Ferrand, spécialiste en droit du travail sur l'actualité du droit de la durée du travail.

Enfin, le vendredi [Sophie Selusi](#), maître de conférences en droit privé, membre de l'école de droit social, directrice DU (Diplôme universitaire) Droit et pratique de la protection sociale abordera l'actualité jurisprudentielle et législative en matière de protection sociale. Cette dernière présentera ensuite la réforme santé au travail.

[Retrouvez ici le détail du programme de cette université d'été](#)

[Retrouvez ici le bulletin d'inscription](#)