



## **Le juridique « Lu pour vous »**

La veille juridique confédérale placée sous la responsabilité de Didier porte, secrétaire confédéral chargé du secteur juridique est un outil des plus précieux. Qu'il s'agisse du secteur privé comme du secteur public, les analyses des juristes de Force ouvrière font autorité par leur sérieux et leur pertinence. Nous avons puisé dans cette mine d'informations et « lu pour vous » quelques éléments qui nous ont semblé intéressants.

*Nota Bene : certaines dispositions peuvent au quotidien s'appliquer aux salariés du privé et du public*

### **Avril 2017**

#### **Un avis de la Cour Européenne De Justice concernant l'interdiction du port du voile dans une entreprise**

Globalement, une note interne interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux ne constitue pas une discrimination directe, mais peut constituer une discrimination indirecte s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données.

Toutefois, une telle discrimination indirecte peut être objectivement justifiée par un objectif légitime.

#### **Ticket restaurant (parfois certaines administrations en font bénéficier leurs agents) :**

C'est un avantage en nature, qui entre dans la rémunération du salarié, l'employeur peut donc retenir sur le salaire la part salariale due.

## **Défaut de fourniture d'équipements de sécurité et faute inexcusable (jurisprudence, cours de cassation civile, n° 16-11656)**

L'employeur a une obligation de sécurité de résultat. Donc l'employeur doit avoir conscience du danger auquel est exposé son salarié et doit prendre les mesures (adaptées bien sûr...) pour préserver la santé de ce dernier (donc de tout agent de la fonction publique de facto).

Cette question pose le problème de la réalisation du document unique d'évaluation des risques, document obligatoire qui n'est pas toujours bien appréhendé dans nos services, puisque ce dernier permet de repérer, analyser et mettre en place des mesures correctives collectives et / ou individuelles.

Ce document, parfois considéré comme du « *papier inutile* », a tout son intérêt : *il doit intégrer les risques visibles* (généralement risques d'accidents liés aux méthodes de travail et aux équipements) *mais également les risques invisibles* (les risques psychosociaux, aux « managements »...)