



Textes législatifs et réglementaires

- ▶ Pas de textes législatifs ou réglementaires cette semaine.

Jurisprudence

- ▶ *Jour de repos réservé aux femmes et inégalité de traitement (non)*

En application des articles L 1142-4, L 1143-1 et L 1143-2 du code du travail, interprétés à la lumière de l'article 157, paragraphe 4, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, un accord collectif peut prévoir, au seul bénéfice des salariées de sexe féminin, une demi-journée de repos à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes, dès lors que cette mesure vise à établir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes (Cass. soc., 12-7-17, n°15-26262, PBRI, voir note explicative : https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/notes_explicatives_7002/droits_femmes_37306.html).

- ▶ *Récupération de données personnelles
Incrimination pour vol*

Le libre accès à des informations personnelles sur un réseau informatique d'une entreprise, n'est pas exclusif de leur appropriation frauduleuse par tout moyen de reproduction. Le fait de récupérer des photographies de courriers de la Mutuelle de sa consœur et d'éditer secrètement des doubles de courriers rédigés par elle contenus dans ses fichiers informatiques consultés officieusement, à l'insu et contre le gré de celle-ci, et à des fins étrangères au fonctionnement de la SCP constitue un vol (Cass. crim., 28-6-17, n°16-81113).

- ▶ *Dénonciation de faits de corruption : nullité du licenciement*

Après avoir dénoncé à l'employeur des faits de corruption, le salarié avait été évincé brutalement de l'entreprise concomitamment à des perquisitions effectuées par les autorités européennes de la concurrence ; d'autre part l'employeur ne démontrait pas que la rupture du contrat de travail était justifiée par les griefs invoqués dans la lettre de licenciement. Ainsi, la cour d'appel en a exactement déduit que, trouvant sa cause dans la dénonciation de faits de corruption, le licenciement était nul (Cass. soc., 21-6-17, n°15-21897).

- ▶ *Maintien d'une situation de mésentente entre salariés et prise d'acte*

Après avoir constaté que la relation de travail de la salariée avec une collègue avait entraîné chez l'intéressée une vive souffrance morale ayant participé de façon déterminante à la dégradation de son état de santé, la cour d'appel a relevé que l'employeur

n'avait pas pris toutes les mesures utiles pour régler avec impartialité par sa médiation, le conflit persistant qui les opposait et permettre ainsi à la salariée de réintégrer son poste ou à défaut, pour séparer les deux protagonistes, en lui proposant, sans attendre la fin de son arrêt de travail pour maladie, soit un changement de bureau comme préconisé par le médecin du travail, soit un poste disponible dans un autre centre à proximité, et qu'il avait laissé sans réponse le courrier de la salariée l'interrogeant sur ses perspectives professionnelles au sein de l'association. Ainsi, la cour d'appel a pu déduire de ses constatations l'existence d'un manquement de cet employeur à son obligation de sécurité, rendant impossible la poursuite des relations contractuelles (Cass. soc., 22-6-17, n°16-15507).

- ▶ *Propos à caractère raciste et prise d'acte*

Dans la précédente décision, la Cour de cassation a reconnu que le salarié pouvait prendre acte de la rupture de son contrat de travail en cas d'inaction fautive de l'employeur. Dans l'affaire présentée ici, la Cour de cassation écarte la prise d'acte en raison du comportement de l'employeur face aux propos racistes ; dès qu'il avait été informé des courriels à caractère raciste reçus par le salarié, celui-ci, réagissant avec diligence et efficacité, avait sanctionné l'auteur de ces messages, lui avait demandé de présenter des excuses et les faits ne s'étaient plus reproduits par la suite. Ainsi, la cour d'appel, qui n'a pas méconnu l'objet du litige, a pu en déduire que ce manquement ne présentait pas un caractère de gravité suffisant pour empêcher la poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 21-6-17, n°15-24272).

- ▶ *Défense d'un salarié et prise en charge des frais de justice par l'employeur*

« Investi par la loi du pouvoir de direction et de contrôle des salariés placés sous sa subordination juridique, l'employeur est tenu de garantir ceux-ci à raison des actes ou faits qu'ils passent ou accomplissent en exécution du contrat de travail ». Ainsi, l'employeur est tenu de prendre en charge les frais exposés par le salarié pour assurer sa défense dans une affaire portant sur des faits délictueux commis à la demande de l'employeur. En l'espèce, les actes poursuivis sous la qualification de complicité d'abus de bien sociaux avaient tous été exécutés par le salarié à la demande et sous l'autorité du président du directoire, qui lui avait donné mission de mener la vente de certains biens immobiliers. En outre, le salarié n'avait jamais dissimulé le moindre élément de ces opérations qui avaient toutes été validées par le conseil d'orientation et de surveillance de la caisse d'épargne, de sorte que l'intéressé avait agi dans le cadre de

Secteur Juridique

☎ : 01 40 52 83 54 - 📠 : 01 40 52 83 48

sjuridique@force-ouvriere.fr

didier.porte@force-ouvriere.fr





son activité professionnelle pour mener à bien une opération souhaitée par son employeur, et sans avoir abusé de ses fonctions à des fins personnelles (Cass. soc., 5-7-17, n°15-13702).

► **Action en référé pour obtenir la communication de documents et preuve de la différence de traitement**

Une salariée, chef du service «études politiques» ne pouvait, sur le fondement de l'article 145 du code de procédure civile, demander en référé, la communication de diverses pièces lui permettant d'établir une comparaison de nature à révéler une différence de traitement en matière de rémunération entre elle-même et plusieurs de ses collègues rédacteurs en chef, dès lors qu'elle n'exerçait pas les mêmes fonctions et qu'elle n'alléguait pas avoir subi une discrimination dans le déroulement de sa carrière (Cass. soc., 15-6-17, n°16-13839).

► **Heures supplémentaires et octroi de dommages et intérêts conditionné à la preuve d'un préjudice**

L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond. Ainsi, une cour d'appel, qui a fait ressortir, par des motifs propres et adoptés, que la salariée n'apportait aucun élément pour justifier le préjudice allégué au titre du non-paiement des heures supplémentaires, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision (Cass. soc., 29-6-17, n°16-11280).

► **CDD et clause d'indivisibilité**

Les parties ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public de l'article L 1243-1 du code du travail, limitant les causes de rupture anticipée du CDD, en introduisant dans le contrat de travail une clause d'indivisibilité avec celui du conjoint du salarié. Une clause d'indivisibilité est une clause prévoyant que

le départ de l'un entraînera la cessation des fonctions de l'autre (Cass. soc., 5-7-17, n°16-17690).

► **CDD de remplacement**

Il résulte de l'article L 1242-12 1 du code du travail que le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour le remplacement d'un seul salarié en cas d'absence. Il revient donc à l'employeur de conclure autant de contrats qu'il y a de salariés à remplacer (Cass. soc., 9-6-17, n°15-28599).

► **Malaise lors d'une visite à la médecine du travail : accident du travail (oui)**

Le salarié qui est victime d'un malaise quand il se trouve dans les locaux des services de la médecine du travail en l'attente d'un examen périodique inhérent à l'exécution de son contrat de travail, doit bénéficier de la présomption d'imputabilité. En d'autres termes, le malaise survenu lors d'une visite à la médecine du travail, même en dehors des horaires de travail, doit être présumé comme un accident du travail (Cass. civ. 2, 6-7-17, n°16-20119).

► **Enquête sur le caractère professionnel de l'accident**

Selon l'article R 441-11, III, du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue du décret n°2009-938 du 29 juillet 2009, applicable au litige, en cas de réserves motivées de la part de l'employeur ou si elle l'estime nécessaire, la caisse envoie, avant décision, à l'employeur et à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle un questionnaire portant sur les circonstances ou la cause de l'accident ou de la maladie ou procède à une enquête auprès des intéressés. Cela implique que la caisse, qui a estimé nécessaire de procéder à une mesure d'instruction, est tenue d'envoyer un questionnaire à l'assuré mais également à l'employeur (Cass. civ. 2, 6-7-17, n°16-18774).

FOCUS

Temps de déplacement professionnel : petit tour d'horizon du sujet

L'alinéa 1er de l'article L 3121-4 du code du travail précise que «le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif». En parlant du temps de déplacement professionnel, l'article L 3121-4 vise le temps de déplacement entre le domicile et le lieu d'exécution du contrat de travail. Les heures de trajet pour se rendre de son domicile personnel à son lieu habituel de travail ne peuvent être considérées comme des heures de travail effectif. Ce temps n'ouvre droit à aucune rémunération ni contrepartie sauf dispositions conventionnelles, contractuelles ou usage plus favorable. Cette règle s'applique quel que soit l'éloignement existant entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Par exception, l'article L 3121-5 du code du travail prévoit que si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

Au regard de la rédaction de ce texte, il semble que ce ne soit qu'une possibilité laissée à l'employeur.

Le principe, qui veut que le trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail ne donne lieu à aucune rémunération, connaît deux tempéraments :

- 1) Si le temps de déplacement professionnel pour se rendre à un lieu de travail inhabituel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière. En d'autres termes, le temps de trajet pour se rendre de son domicile à un lieu d'exécution du travail n'est jamais un temps de travail effectif mais doit donner lieu à des contreparties lorsqu'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail. Cette règle vaut quels que soient la nature et le lieu du déplacement (déplacement exceptionnel ou fréquent, en France ou à l'étranger).



2) Lorsque le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail coïncide avec l'horaire de travail, le salarié ne doit subir aucune perte de salaire. Autrement dit, la part du temps de trajet incluse dans l'horaire de travail doit être payée comme du temps de travail, mais ne peut être considérée comme tel. Si les conditions sont remplies, cette règle du maintien de salaire peut se cumuler avec la contrepartie accordée pour le temps de déplacement inhabituel.

Ces temps de déplacement, qu'ils soient ou non compris dans l'horaire de travail et quelle que soit leur durée, ne peuvent pas être considérés comme du temps de travail effectif et n'ont donc pas à être pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires ni, apparemment, pour le calcul des durées maximales de travail.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit des contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel mentionné à l'article L 3121-4 dépasse le temps normal de trajet (art. L 3121-7 du code du travail). Un accord collectif peut, bien entendu, prévoir que les contreparties accordées sous forme de repos se cumulent avec des contreparties financières.

A défaut d'accord, l'employeur détermine, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, les contreparties (art. L 3121-8 du code du travail).

En l'absence de toutes contreparties prévues, le juge peut lui-même les fixer en fonction des prétentions respectives des parties. La charge de la preuve incombe spécialement au salarié en matière de demande de contrepartie.

A contrario, un déplacement professionnel du domicile à un lieu de travail inhabituel ne donne droit à aucune contrepartie lorsque ce déplacement ne dépasse pas le temps normal de trajet domicile – lieu habituel de travail.

Le code du travail ne vise que les temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail et non en revenir mais s'agit d'une erreur purement textuelle sans volonté d'exclure les trajets retours !

Par exception, la Cour de cassation considère que le temps de trajet entre l'entreprise et le domicile peut être qualifié de temps de travail effectif lorsque les salariés sont soumis à de fortes contraintes et ne peuvent vaquer à des occupations personnelles (en l'espèce, le salarié disposait de la plage horaire allant de 17 h à 18 h pour se rendre de son lieu de travail à son domicile afin d'être en mesure de commencer une astreinte à 18 h, était tenu d'utiliser le véhicule de l'entreprise et d'effectuer le trajet le plus court, sans pouvoir transporter une personne étrangère à l'entreprise).

Pour les salariés itinérants (prestataires de services à domicile, commerciaux, livreurs, techniciens de maintenance, formateurs...) n'ayant pas de lieu de travail fixe ou habituel, la CJUE considère que les temps de déplacements quotidiens de ces salariés entre leur domicile, et les sites des premiers et derniers clients de la journée constituent du temps de travail effectif au sens de l'article 2 de la directive 2003/88 CE du 4 novembre 2003. Ces temps de trajet devraient être pris en compte pour apprécier si le temps de repos minimal et la durée maximale du travail sont respectés. En revanche, ces temps ne donneraient pas lieu forcément à rémunération. Cette décision n'a toutefois pas d'effet direct en droit interne dès lors que le litige oppose deux particuliers.

En dépit des recommandations de la Cour de cassation sur la non-conformité du droit français en matière de temps de trajet (rapport annuel pour 2015), le législateur n'a toujours pas mis le code du travail et notamment l'article L 3121-4 en conformité avec le droit communautaire. Les occasions n'ont pourtant pas manqué... Le législateur aurait ainsi pu profiter de la loi « Travail » du 8 août 2016 pour procéder à cette mise en conformité.

Pour FO, il s'agit là d'une atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession, en raison de l'absence de transposition en droit interne de la directive précitée du 4 novembre 2003.

Notre organisation a adressé un courrier au Premier ministre à ce sujet. Il n'y a eu aucune réponse du Premier ministre, ni de la ministre du Travail sur ce point. FO a donc saisi le tribunal administratif de Paris pour enjoindre le gouvernement de mettre sa législation en conformité avec le droit communautaire.

S'agissant du temps de trajet entre deux lieux de travail, celui-ci constitue un temps de travail effectif même si le trajet est effectué en dehors de l'horaire habituel de travail, le salarié se trouvant durant cette période à la disposition de l'employeur et ne pouvant pas vaquer librement à ses occupations personnelles. Ainsi, les déplacements effectués entre deux clients, entre deux missions, entre deux chantiers doivent être assimilés à du temps de travail effectif. Solution identique s'agissant du trajet entre l'entreprise et le lieu du chantier ou de travail, sauf si le passage par l'entreprise n'est pas obligatoire.

Les temps de trajet qui constituent un travail effectif doivent être rémunérés comme tel. Ils rentrent alors dans le calcul des heures supplémentaires et doivent être pris en compte pour l'appréciation des durées maximales de travail.

A noter que le salarié peut cumuler une indemnité de trajet prévue conventionnellement avec la rémunération versée au titre du temps de trajet répondant à la qualification de temps de travail effectif, sauf disposition expresse de non-cumul.



Interruption durant la période estivale, de retour en septembre.

D'ici là, nous vous souhaitons d'excellentes vacances !

