



# Veille Juridique **FO** du Secteur Juridique du 20 au 24 février 2017

## Textes législatifs et réglementaires

### ► *Navigation intérieure*

Le décret n°2017-200 du 17 février 2017, relatif au régime de travail des personnels navigants des entreprises de navigation intérieure, est paru au *JO* du 19 février.

### ► *Contrat d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial*

Le décret n°2017-199 du 16 février 2017, relatif à l'exécution du contrat d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial, est paru au *JO* du 18 février.

Il codifie les textes réglementaires relatifs à la rémunération des apprentis et au conventionnement de l'apprentissage, avec une personne morale de droit public ou un employeur soumis aux dispositions du code du travail.

### ► *AFPA*

La loi n°2017-204 du 21 février 2017, ratifiant l'ordonnance n°2016-1519 du 10 novembre 2016, portant création au sein du service public de l'emploi de l'établissement public chargé de la formation professionnelle des adultes, est parue au *JO* du 22 février.

### ► *Guide du fait religieux dans les entreprises privées*

Le guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées a été publié sur le site internet du Ministère du travail le 26 janvier 2017.

## Jurisprudence

### ► *Faute inexcusable*

Selon l'article L 452-1 du code de la sécurité sociale, l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur ne peut être engagée qu'à l'encontre de l'employeur de la victime, même en cas de prêt de main d'œuvre illicite (Cass. civ. 2, 9-2-17, n°15-24037).

### ► *Licenciement en rétorsion à une action en justice du salarié*

Le licenciement motivé, même partiellement, par une action en résiliation judiciaire du salarié est nul dans la mesure où il porte atteinte à une liberté fondamentale (Cass. soc., 8-2-17, n°15-28085).

### ► *Consultation obligatoire du CE en cas d'extension des bureaux de travail*

L'installation d'une partie des salariés sur un demi étage supplémentaire n'entraînait aucune modification, ni de l'organisation du travail, ni des conditions d'emploi, ni de la durée du travail ou de volume et de structure des effectifs.

De plus, il n'était pas démontré que la location de ces bureaux était de nature à obérer la situation économique et financière de la société.

Par conséquent, la cour d'appel en a exactement déduit que le projet ne relevait pas de la consultation obligatoire du comité d'entreprise (Cass. soc., 1-2-17, n°15-22362).

### ► *Absence de suivi médical et prise d'acte*

L'absence d'organisation par l'employeur, tant de la visite médicale d'embauche et de visites médicales périodiques, que de visites de reprise après l'arrêt de travail pour accident du travail, constitue un grave manquement de l'employeur ayant empêché la poursuite du contrat de travail.

La prise d'acte du salarié protégé était donc justifiée, celle-ci produisant les effets d'un licenciement nul (Cass. soc., 8-2-17, n°15-14874).

### ► *Évaluation professionnelle d'un élu*

Sauf application d'un accord collectif visant à en assurer la neutralité ou à le valoriser, l'exercice d'activités syndicales ne peut être pris en considération dans l'évaluation professionnelle d'un salarié (Cass. soc., 1-02-17, n°15-20799).



## FOCUS

### *L'astreinte : comment ça marche depuis la loi « Travail » ?*

Selon l'article L 3121-9 du code du travail, *« l'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ».*

Si le salarié ne peut vaquer à des occupations personnelles, il y a travail effectif.

Comparé à la situation antérieure, le salarié n'a plus à demeurer à son domicile ou à proximité de celui-ci. Cette modification s'explique par les nouveaux moyens de communication qui permettent de joindre une personne où qu'elle soit, par téléphone portable, sms, internet...

La période d'astreinte doit faire l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

Les astreintes sont mises en place par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un accord de branche.

L'accord fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés ainsi que la compensation, sous forme financière ou sous forme de repos, à laquelle elles donnent lieu (art. L 3121-11 du code du travail).

A défaut d'accord collectif, le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur après avis du CE ou, à défaut, des DP, s'ils existent, et après information de l'inspection du travail. L'employeur doit communiquer, aux salariés concernés, par tout moyen conférant date certaine, la programmation individuelle des périodes d'astreinte, dans le respect des délais de prévenance prévus à l'article L 3121-12 (art. R.3121-3) du code du travail.

L'article L 3121-12 du code du travail prévoit que la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance des salariés quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un jour franc à l'avance.

Lorsque l'astreinte est mise en œuvre par un accord collectif, celle-ci ne constitue pas une modification du contrat de travail.

A l'inverse, lorsque l'astreinte ne trouve pas sa source dans un accord collectif mais résulte d'une décision de l'employeur, il s'agit d'une modification du contrat de travail.

Pour être qualifiée comme telle, l'astreinte ne doit pas découler d'une initiative des salariés.

Ainsi, des salariés qui mettent en place, de leur propre initiative, un service d'appel téléphonique en dehors de leurs horaires de travail, ne transforment pas leur situation en astreinte. Le fait que l'employeur ait connaissance de cette situation de fait est sans incidence sur la qualification (Cass. soc., 8-9-16, n°14-26825).

L'astreinte peut se dérouler pendant une période de repos hebdomadaire mais il ne semble pas possible de la faire exécuter pendant une période de congés payés.

La durée de l'intervention est considérée comme un temps de travail effectif, la jurisprudence précisant que le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu du travail accompli pendant l'astreinte fait partie intégrante de l'intervention et constitue donc du temps de travail effectif.

Exception faite de l'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L 3131-1 (11 heures consécutives) et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L 3132-2 (24 heures consécutives + 11 h de repos quotidien, soit 35 heures) et L 3164-2 (deux jours de repos consécutifs par semaine pour les jeunes travailleurs).

Ainsi, le repos doit être donné à compter de la fin de l'intervention, sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement avant le début de l'intervention, de la durée minimale de repos prévue par le code du travail.