



## Actualités législatives et réglementaires

### ► *Condamnation prud'hommes - Remboursement allocation chômage*

Le décret n°2019-252 du 27 mars 2019, relatif aux conditions de délivrance de la contrainte par Pôle emploi pour le remboursement des allocations de chômage par l'employeur à la suite d'un jugement prud'homal, est paru au JO du 30 mars.

### ► *Jeunes travailleurs*

Le décret n°2019-253 du 27 mars 2019, relatif aux procédures d'urgence et aux mesures, concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans, qui peuvent être mises en œuvre par l'inspection du travail, est paru au JO du 30 mars.

### ► *Amiante dans le secteur de la marine*

Le décret n°2019-251 du 27 mars 2019, relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations et à la protection des marins contre les risques liés à l'inhalation des poussières d'amiante, est paru au JO du 30 mars.

### ► *Conseil en évolution professionnelle*

Un arrêté du 29 mars 2019, fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L 6111-6 du code du travail, est paru au JO du 30 mars.

### ► *Brexit - Droits sociaux*

Le décret n°2019-265 du 3 avril 2019, relatif à la détermination en France des droits sociaux des personnes ayant effectué des périodes d'assurance ou des périodes d'emploi accomplies au titre de la législation britannique, et à l'exercice de la profession d'avocat en cas d'absence d'accord sur le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, est paru au JO du 4 avril.

## Jurisprudence

### ► *Egalité de traitement Présomption de justification*

Dans une affaire du 3 avril, la Cour de cassation écarte la généralisation de la présomption de justification à toutes différences de traitement (et en particulier, en l'espèce dans les domaines relevant de l'Union européenne) opérées par accord conventionnel en raison du fait que, d'une part, elle ferait reposer sur le salarié la charge de la preuve de l'atteinte au principe d'égalité et que d'autre part, un accord collectif n'est pas, en soi, de nature à justifier une différence de traitement (Cass. soc., 3-4-19, n°17-11970).

### ► *Travail forcé - Responsabilité délictuelle*

La victime d'une situation de travail forcé, ou d'un état de servitude, a droit à la réparation intégrale du préjudice tant moral qu'économique qui en découle, en application de l'article 1382 devenu 1242 du code civil. Ce préjudice est aggravé lorsque la victime est mineure. Celle-ci doit être protégée contre toute exploitation économique et le travail auquel elle est astreinte ne doit pas être susceptible de compromettre son éduca-

tion ou de nuire à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. En l'espèce, la travailleuse était mineure, étrangère et ne disposait pas d'un titre de séjour. De plus, elle était chargée en permanence de la majorité des tâches domestiques au sein de la famille, n'était pas scolarisée et aucune démarche n'avait été entamée pour permettre son insertion sociale (Cass. soc., 3-4-19, n°16-20490).

### ► *Loi « anticasseurs »*

Le Président de la République, les députés et les sénateurs saisissent le Conseil Constitutionnel afin qu'il se prononce sur la conformité des articles 2 (fouilles sur les lieux d'une manifestation ou aux abords), 3 (interdiction administrative de manifester), 6 (délit de dissimulation du visage) et 8 (application de la loi en Outre-mer) de la loi visant à renforcer et garantir le maintien de l'ordre public lors de manifestations à la liberté de manifester, à la liberté d'expression et à la liberté d'aller et venir. Seule l'interdiction administrative de manifester (prévue à l'article 3) porte, selon le Conseil constitutionnel, une atteinte qui n'est pas adaptée, nécessaire et proportionnée au droit d'expression

collective des idées et opinions. En revanche, les autres dispositions ont été validées par le Conseil constitutionnel (décision n°2019-780 DC, 4-4-19).

### ► **Accord d'entreprise dans les TPE** **Référendum (affaire FO)**

Dans une décision en date du 1<sup>er</sup> avril 2019, le Conseil d'Etat rejette le recours pour excès de pouvoir contre le décret n°2017-1767 du 26 décembre 2017 relatif aux modalités d'approbation des accords dans les très petites entreprises. Le Conseil constitutionnel avait, dans une décision 2018-761 DC du 21 mars 2018, jugé les articles L 2232-21 et L 2232-23 du code du travail conformes à la Constitution. Dans l'arrêt du 1<sup>er</sup> avril, le Conseil d'Etat considère cette fois-ci que l'article L 2232-21 est conforme aux textes internationaux (n°417652,418525, 418619, 418673). Cette décision est critiquable notamment si on se réfère à une précédente décision de cette même juridiction qui avait jugé que la phase de négociation suppose qu'elle soit conduite par un représentant élu ou mandaté doté d'un statut protecteur de nature à assurer son indépendance par rapport à l'employeur (CE, 9-11-11, n°352029). Nulle protection n'est prévue dans les TPE...

### ► **Forfait-jours (I)**

En application des dispositions de l'article L 3123-1 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, les salariés ayant conclu une convention de forfait-jours sur l'année dont le nombre est inférieur à 218 jours, ne peuvent être considérés comme salariés à temps partiel (Cass. soc., 27-3-19, n°16-23800).

### ► **Forfait-jours (II)**

Le salarié qui ne dispose pas d'une autonomie réelle dans l'organisation de son travail qui était en fait totalement organisé et imposé par l'employeur, ne remplit pas les conditions pour être soumis à une convention de forfait-jours. En l'espèce, la durée du travail du cadre était prédéterminée, ses fonctions s'appliquant à des événements dont les modalités étaient connues au préalable, des plannings précis comportant notamment les jours et tranches horaires dans lesquels devait être effectuée chacune des opérations devaient être respectés afin que l'événement se déroulat bien et laissât la place au suivant (Cass. soc., 27-3-19, n°17-31715).

### ► **Temps partiel**

L'absence de respect du délai de prévenance prévu par l'article L 3123-21 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, entraîne la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet lorsque le salarié est empêché de prévoir le rythme auquel il devait travailler et se trouve dans l'obligation de se tenir à la disposition constante

de l'employeur. Lorsque le salarié a été exposé à un unique changement d'horaire mais n'avait pas été empêché de prévoir le rythme auquel il devait travailler et n'avait pas à se tenir à la disposition constante de l'employeur, une cour d'appel a pu exactement en déduire que sa demande de requalification devait être rejetée (Cass. soc., 27-3-19, n°17-21543).

### ► **Accident du travail - Pause déjeuner**

Est présumé imputable au travail, l'accident survenu, quelle qu'en soit la cause, sur le lieu et dans le temps du travail, qui comprend le temps de la pause déjeuner, au préjudice d'un salarié dont il n'est pas rapporté la preuve qu'il se soit soustrait à l'autorité de son employeur, et que la preuve que l'accident a eu une cause entièrement étrangère au travail n'était pas davantage rapportée. Tel est le cas d'un accident occasionné par une flèche (trouvée dans la grange d'un client) survenu sur le lieu de travail au retour de la pause déjeuner (Cass. crim., 5-3-19, n°17-86984).

### ► **Preuve des heures de travail**

L'examen des tickets de cantine invoqués par l'employeur faisait apparaître qu'ils comportaient des indications détaillées concernant les habitudes alimentaires du salarié alors que la norme NS 042 de la Commission nationale de l'informatique et des libertés du 8 janvier 2002 encadrant le traitement automatisé des informations nominatives sur le lieu de travail en matière de restauration indiquait qu'elles devaient être sous la forme exclusive « hors d'œuvres, plat, dessert, boisson », une cour d'appel peut ainsi décider d'écarter des débats de tels documents sur un litige portant sur le nombre d'heures de travail effectuées (Cass. soc., 27-3-19, n°17-31715).

### ► **Procédure prud'homale**

Si l'article R 1454-26 du code du travail, en sa rédaction applicable à l'espèce résultant du décret n°2016-660 du 20 mai 2016, prévoit que les décisions du conseil de prud'hommes sont notifiées aux parties par le greffe de ce conseil au lieu de leur domicile, ce texte n'en dispose pas de même pour les arrêts des cours d'appel statuant en matière prud'homale. En d'autres termes, les arrêts de cours d'appel statuant en matière prud'homale doivent être signifiés pour faire courir le délai de pourvoi en cassation (Cass. soc., 20-3-19, n°18-12582).

### ► **Protocole préélectoral**

Ayant constaté que le protocole d'accord préélectoral ne remplissait pas la condition exigée de double majorité, le tribunal d'instance pouvait exactement déduire que le protocole n'était pas valide au sens de l'article L 2314-3-1 du code du travail de sorte que l'employeur pouvait unilatéralement fixer les modalités de l'élection qui ne relevaient pas de la compétence de

l'administration du travail. Ainsi, l'employeur pouvait fixer unilatéralement les dates de dépôt des candidatures et professions de foi, une telle action n'ayant pas porté atteinte aux principes généraux du droit électoral (Cass. soc., 20-3-19, n°18-60063).

#### ► Rupture conventionnelle

L'existence d'un vice du consentement pour l'appréciation de la validité d'une rupture conventionnelle relève du pouvoir souverain des juges du fond (Cass. soc., 20-3-19, n°17-20534).

#### ► Faute grave et paiement du préavis

La faute grave n'est privative des indemnités de préavis que dans la mesure où le contrat de travail liant les parties ne contient pas de dispositions plus favorables au salarié. Ainsi, le contrat de travail peut imposer le versement de l'indemnité de préavis même en cas de licenciement pour faute grave (Cass. soc., 20-3-19, n°17-26999).

#### ► Transfert d'entreprise

Ayant constaté que la SCI avait repris le fonds de commerce qu'elle avait donné en gérance à la société Lao Lanxang et souverainement retenu que le fonds n'était pas en ruine au jour de sa restitution, la cour d'appel en a exactement déduit que le non renouvellement du contrat de location-gérance avait entraîné le retour du fonds loué au bailleur et que les contrats de travail qui lui étaient attachés s'étaient poursuivis avec ce dernier (Cass. soc., 20-3-19, n°17-27647).

#### ► Egalité de traitement

La différence de traitement entre les salariés dont le contrat de travail a été transféré en application d'une garantie d'emploi instituée par voie conventionnelle (...) et les salariés de l'employeur entrant, qui résulte de l'obligation à laquelle est tenu ce dernier de maintenir au bénéfice des salariés transférés les droits qui leur étaient reconnus chez leur ancien employeur au jour du transfert, n'est pas étrangère à toute considération de nature professionnelle et se trouve dès lors justifiée au regard du principe d'égalité de traitement (Cass. soc., 20-3-19, n°17-19280).

#### ► Rupture du contrat de travail

Les dispositions relatives à la mise en demeure préalable à la résolution d'un contrat prévu à l'article 1226 du code civil n'est pas applicable à la prise d'acte de la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 3-4-19, avis n°15003).

#### ► Liste électorale - Contentieux

Relève de la régularité de l'élection et non d'une contestation relative à l'électorat la contestation des listes de candidats.

Elle peut donc être formée dans un délai de 15 jours après la proclamation des résultats (Cass. soc., 30-1-19, n° 18-11899).

## FOCUS

### *Les temps de trajet effectués dans les locaux de l'entreprise*

La Cour de cassation considère que le temps de trajet effectué par un salarié dans les locaux de l'entreprise notamment entre le vestiaire et le lieu de pointage ou entre la porte d'entrée de l'entreprise et le poste de travail n'est pas un temps de déplacement professionnel au sens de l'article L 3121-4 du code du travail (sur cette question voir : <https://www.force-ouvriere.fr/temps-de-deplacement-professionnel-petit-tour-d-horizon-du-sujet>).

Si ces trajets ne peuvent être assimilés à des temps de déplacement professionnel, ils peuvent recevoir la qualification de temps de travail effectif dès lors qu'ils remplissent les conditions fixées par l'article L 3121-1 du code du travail : « la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Les juges qui constatent que le temps de déplacement en costume entre le vestiaire et le lieu de pointage est la conséquence de l'organisation imposée par l'employeur et que durant ce trajet, les salariés peuvent recevoir des directives de ce dernier, ce dont il résulte qu'ils ne peuvent librement vaquer à des occupations personnelles, doivent qualifier ce temps de trajet comme du temps de travail effectif (Cass. soc., 4-11-09, n°07-44690).

Constitue également un temps de travail effectif, le trajet effectué entre le vestiaire et le lieu de pointage dès lors que ce trajet s'effectue dans des zones ouvertes au public qui peut solliciter les salariés identifiables à leur costume et leur badge ou en présence du supérieur hiérarchique et dans la mesure où, durant ce trajet, les salariés ne peuvent ni manger, ni fumer (Cass. soc., 13-01-09, n°07-40638).

Mais le seul fait que le salarié soit astreint au port d'une tenue de travail ne permet pas de considérer qu'un temps de déplacement au sein de l'entreprise constitue un temps de travail effectif dès lors que le salarié demeure libre de vaquer à des occupations personnelles et n'est soumis à aucune directive de l'employeur (Cass. soc., 31-10-07, n°06-13232).

Ne constitue pas non plus un temps de travail effectif, le temps de déplacement entre l'entrée de l'entreprise et la pointeuse dès lors qu'il n'est pas établi que le salarié se trouvait à la disposition de son employeur avant de pointer dans le bâtiment où il exerçait son activité, peu important qu'il soit tenu de porter un dosimètre (instrument destiné à mesurer la dose radioactive) dans l'enceinte de l'entreprise, ce port étant en l'espèce motivé par des impératifs d'hygiène et de sécurité et était applicable, en vertu du règlement intérieur, à toute personne pénétrant sur le site (Cass. soc., 7-6-06, n°04-43456).