



TRAVAIL

#118
DÉCEMBRE
2022

Dans ce numéro

- # Temps de travail
- # Négociation collective
- # Rupture du contrat de travail

#TEMPS DE TRAVAIL

• Quand trajet et travail se confondent

Le temps de trajet d'un salarié itinérant entre son domicile et son premier client, puis entre son dernier client et son domicile peut, dans certains cas, être considéré comme du temps de travail effectif et être rémunéré comme tel.

Le code du travail définit le temps de travail effectif comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles (art. L. 3121-1). Le code énonce par ailleurs 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, bien qu'il doive faire l'objet d'une compensation lorsqu'il excède le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail (art. L. 3121-4).

Interprétant ces dispositions à la lumière de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, la Cour de cassation retient désormais que, lorsque les temps de déplacements accomplis par un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premier et dernier clients répondent à la définition du temps de travail effectif, ces temps ne relèvent pas du champ d'application de l'article L. 3121-4 précité.

Précisément, dans l'arrêt rapporté, le salarié devait, en conduisant, grâce à son téléphone portable professionnel et son kit main libre intégré dans le véhicule mis à sa disposition par la société, être en mesure de fixer des rendez-vous, d'appeler et de répondre à ses divers interlocuteurs. Pendant les temps de trajet entre son domicile et les premier et dernier clients, il devait ainsi se tenir à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. Ces temps de déplacement, qui répondaient par là même à la définition du temps de travail effectif, devaient donc être qualifiés comme tels – avec les conséquences que cela implique en termes de rémunération.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.



.....
→ Soc. 23 nov.
2022, n° 20-21.924
.....

#NÉGOCIATION COLLECTIVE

• CSE : pas d'exception d'illégalité de l'accord signé !

Il résulte de l'article L. 2262-14 du code du travail que le comité social et économique (CSE) signataire d'un accord de participation n'est pas recevable à invoquer, par voie d'exception, l'illégalité d'une clause de cet accord.

Un accord de participation avait été conclu en 2013 entre une société et le comité d'entreprise d'une de ses succursales françaises. Plusieurs années plus tard, constatant une baisse progressive du montant global de la réserve spéciale de participation, le comité d'entreprise a sollicité un audit des comptes par un cabinet spécialisé. Le rapport d'expertise remis en mai 2016 faisait état d'une irrégularité : le montant de la réserve spéciale de participation calculée selon l'accord de 2013 aboutissait à un montant inférieur à celui devant résulter de la formule légale. Sur ce fondement, le CSE, qui intervenait aux droits du comité d'entreprise, a alors assigné la société devant le tribunal de grande instance afin d'obtenir le versement d'un complément de la réserve spéciale de participation pour les exercices 2014/2015 à 2016/2017. Sans succès.

Les juges notent en effet que le comité d'entreprise (devenu CSE) était signataire de l'accord de 2013. Il était par conséquent irrecevable à soulever, par voie d'exception, l'illégalité de la clause litigieuse.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

.....
→ Soc. 19 oct.
2022, n° 21-15.270
.....

↳ #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● À la recherche de la véritable cause du licenciement...

La Cour de cassation censure un arrêt d'appel qui avait déclaré nul un licenciement économique au motif que celui-ci était lié à l'état de santé du salarié, sans avoir recherché si la cessation d'activité de l'entreprise invoquée à l'appui du licenciement ne constituait pas la véritable cause du licenciement.

Un salarié exerçant les fonctions de peintre avait été placé en arrêt maladie avant d'être licencié quelques mois plus tard pour motif économique, du fait de la cessation d'activité de l'entreprise. Le salarié avait saisi la juridiction prud'homale en vue d'obtenir la nullité du licenciement. Selon lui, le licenciement était discriminatoire car étroitement lié à son état de santé : à la date du licenciement, l'employeur connaissait l'existence d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle par le salarié et avait été informé de la saisine du médecin du travail pour une visite de reprise. Sensibles à cette argumentation, les juges d'appel ont prononcé la nullité du licenciement et condamné l'employeur à payer une certaine somme à titre de dommages-intérêts.

Sur pourvoi de l'employeur, la chambre sociale casse l'arrêt d'appel. Les juges du second degré auraient, en effet, dû rechercher « si la cessation d'activité de l'entreprise invoquée à l'appui du licenciement ne constituait pas la véritable cause du licenciement ». Selon la haute juridiction, et conformément à l'article L. 1235-1 du code du travail, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement invoqués par l'employeur avant même de s'intéresser au lien supposé avec l'état de santé du salarié.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

.....
→ Soc. 26 oct.
2022, n° 20-17.501
.....



**Lefebvre
Dalloz**

Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.