



OCTOBRE
2014

Bonne lecture !

A LA UNE

Le travail de nuit doit être indispensable au fonctionnement de l'entreprise

Un arrêt de la Cour de cassation du 24 septembre 2014 met un terme au débat judiciaire sur l'ouverture de la parfumerie Sephora sur les Champs-Élysées après 21 heures.

Condamnée sous astreinte par la Cour d'appel de Paris à cesser d'employer des salariés après 21 heures, la Société avait formé un pourvoi en cassation et formulé une question prioritaire de constitutionnalité afin de faire reconnaître l'imprécision des dispositions du Code du travail régissant le recours au travail de nuit. En vain.

Les dispositions mises en cause ont été déclarées conformes par le Conseil constitutionnel dans une décision du 4 avril 2014 (*Cons. const. QPC, 4 avr. 2014, no 2014-374*). Cinq mois plus tard, c'est au tour de la Cour de cassation de rejeter l'argumentation développée par la parfumerie.

Elle rappelle dans un premier temps le caractère exceptionnel du recours au travail de nuit, consacré par l'article L. 3122-32 du Code du travail. La chambre sociale déduit de ces dispositions un principe général selon lequel « *le travail de nuit ne peut pas être le mode d'organisation normal du travail au sein d'une entreprise et ne doit être mis en œuvre que lorsqu'il est indispensable à son fonctionnement* ».

En l'espèce, la Cour de cassation a considéré que le travail de nuit n'était pas indispensable au fonctionnement de l'enseigne. Elle relève à cet effet que le travail de nuit n'est « *pas inhérent* » à l'activité de commerce de parfumerie et qu'il n'est pas démontré qu'il était « *impossible d'envisager d'autres possibilités d'aménagement du temps de travail* ». Elle rejette également l'argument tiré de l'importance du chiffre d'affaires réalisé par l'enseigne après 21 heures au motif que « *l'attractivité commerciale liée à l'ouverture de nuit du magasin (...) ne permettait pas de caractériser la continuité de l'activité* ».

Si la solution est en accord avec la décision du Conseil constitutionnel ainsi qu'avec l'esprit ayant présidé la mise en place du travail de nuit, elle marque un durcissement de la jurisprudence de la Cour de cassation. Il ne suffit plus désormais de rapporter la preuve du caractère exceptionnel du travail de nuit pour y recourir, encore faut-il démontrer que celui-ci est « *indispensable au fonctionnement de l'entreprise* ».

(Cass. soc., 24 septembre 2014, n° 13-24.851)

Le temps de trajet entre deux clients ne constitue pas un temps de pause

L'article L. 3121-4 du Code du travail écarte expressément la qualification de temps de travail effectif s'agissant des déplacements effectués vers le lieu de travail, sans distinguer selon la nature des déplacements.

La chambre sociale de la Cour de cassation a toutefois eu l'occasion de clarifier le régime des déplacements professionnels dès 2005 en précisant que le temps de trajet effectué entre deux lieux de travail devait être assimilé à du travail effectif dès lors qu'il ne permettait pas au salarié de vaquer à des occupations personnelles (Cass. soc., 12 janv. 2005, n°02-47.505).

Dans un arrêt du 2 septembre 2014, la chambre criminelle de la Cour de cassation a confirmé cette jurisprudence.

En l'espèce, un contrôle effectué par l'inspection du travail dans une société spécialisée dans l'aide à domicile des personnes âgées et handicapées avait révélé que les temps de déplacements effectués entre deux clients ne faisaient l'objet d'aucune rémunération, seules les heures réalisées au domicile des patients apparaissant sur les bulletins de paie.

La Cour de cassation a condamné la société et son gérant pour travail dissimulé en soulignant que « le temps de déplacement professionnel entre le domicile d'un client et celui d'un autre client, au cours d'une même journée, constitue un temps de travail effectif et non un temps de pause, dès lors que les salariés ne sont pas soustraits, au cours de ces trajets, à l'autorité du chef d'entreprise ; »

La solution est cohérente avec la jurisprudence de la chambre sociale et ne surprend donc pas. L'assimilation de ces temps de trajet à du temps de travail effectif est cependant subordonnée à ce que les employés demeurent sous l'autorité du chef d'entreprise. Reste à savoir si cette condition recoupe l'impossibilité de vaquer à des occupations personnelles ou si elle présage d'une nuance dans la jurisprudence de la chambre criminelle.

(Cass. crim., 2 septembre 2014, n° 13-80.665)

PSE et risques psychosociaux : le juge administratif est compétent

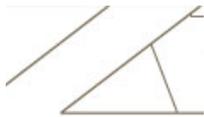
Depuis 2008 et l'arrêt Snecma, la Cour de cassation a reconnu au juge judiciaire le pouvoir de suspendre une réorganisation qui pourrait être préjudiciable à la protection de la santé et de la sécurité des salariés (Cass. soc., 5 mars 2008, n°06-45.888).

Le Tribunal de Grande Instance (TGI) de Nanterre, dans un arrêt du 10 septembre dernier, a considéré que tel n'était plus le cas depuis l'entrée en vigueur de la loi de sécurisation de l'emploi et le transfert d'un certain nombre de compétences au juge administratif.

En l'espèce, plusieurs syndicats CGT avaient assigné l'entreprise Airbus Defence & Space en référé devant cette juridiction afin d'obtenir la suspension du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), homologué par la Direccte en juin 2014.

Les syndicats accusaient l'employeur d'avoir failli à ses obligations





d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux engendrés par le PSE, concernant les salariés restant en poste dans l'entreprise.

En l'espèce, le TGI de Nanterre s'est déclaré incompetent.



Au nom du principe de séparation des pouvoirs et du risque de contradiction entre les décisions des juridictions civiles et administratives, le TGI de Nanterre a ainsi considéré qu'« un tel projet de restructuration est soumis à des règles spéciales, les nouvelles dispositions prévoient expressément que la conformité du contenu d'un document élaboré par l'employeur aux dispositions législatives est désormais de la compétence de la juridiction administrative ».

(TGI Nanterre, 10 septembre 2014, ord. Référé n°14/02021).

EN BREF

- Les droits rechargeables relatifs à l'assurance chômage sont entrés en vigueur le 1^{er} octobre 2014 (Circ. Unedic n° 2014-19, 2 juillet 2014) ;
- Un nouveau décret d'application de la loi « formation » du 10 septembre 2014, précise les conditions de l'entrée en apprentissage avant 15 ans et intègre la possibilité de conclure des contrats d'apprentissage sous forme de CDI (D. n°2014-1031 du 10 septembre 2014, JO 12 septembre 2014) ;
- Un décret du 12 septembre 2014 actualise les règles d'information consultation du comité d'entreprise, issues de la loi « formation » du 5 mars 2014, concernant le plan de formation (D. n° 2014-1045 du 12 septembre 2014, JO 14 septembre 2014).

LE POINT SUR : LES NOUVELLES REGLES APPLICABLES EN MATIERE DE TEMPS PARTIEL

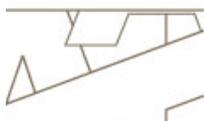
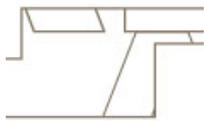
La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a modifié de manière significative les règles gouvernant le travail à temps partiel.

Instauration d'une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires

Les contrats de travail à temps partiel conclus à compter du 1^{er} juillet 2014, ne peuvent, en principe, prévoir une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires.

Des dérogations existent cependant :

- la durée de travail peut être fixée en deçà de 24 heures par semaine à la demande expresse et motivée du salarié devant assumer des contraintes personnelles ou ayant un cumul d'activités. En ce cas, l'employeur doit regrouper les heures de travail par journées entières ou demi-journées.
- la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ne s'applique pas pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant des études et pour les entreprises dont la finalité première est l'insertion.
- les salariés des particuliers employeurs, non soumis aux règles de droit commun en matière de durée du travail, ne sont pas non plus concernés.
- un accord de branche étendu peut prévoir une durée de travail minimum inférieure à 24 heures hebdomadaires. L'accord devra, en ce cas, comporter des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers et regroupés par journées ou demi-journées entières.



⇒ Des accords dérogatoires ont ainsi été conclus dans les branches de l'habillement et de l'édition.

Pour les contrats conclus antérieurement au 1^{er} juillet 2014, la durée minimale de 24 heures s'applique :

- immédiatement si le salarié en fait la demande. L'employeur n'a la possibilité de refuser que s'il justifie d'une impossibilité liée à l'activité économique de l'entreprise ;
- à compter du 1^{er} janvier 2016 dans les autres cas.

Modification de l'indemnisation des heures complémentaires

Les heures complémentaires réalisées par un salarié bénéficient désormais d'une majoration dès la première heure travaillée au-delà de la durée contractuelle de travail.

Ainsi :

- les heures accomplies au-delà de la durée contractuelle mais dans la limite du dixième de celle-ci donnent lieu au versement d'une majoration de 10% ;
- les heures accomplies au-delà du dixième de la durée contractuelle, dans la limite du tiers de celle-ci, donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par accord de branche étendu et doit être compris entre 10% et 25%. A défaut d'accord étendu, la majoration est de 25%.

Possibilité de recourir à des compléments d'heures temporaires

Un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail par avenant au contrat de travail. L'accord de branche détermine le nombre maximal d'avenants et les conditions de majoration des compléments d'heures ainsi effectués.

L'augmentation temporaire de la durée du travail requiert l'accord individuel du salarié et est formalisée par un avenant.

Les heures correspondant à la différence entre la durée de travail initialement fixée et la durée temporairement augmentée par avenant sont appelées « *compléments d'heures* » et obéissent à un régime dérogatoire de celui des heures complémentaires. Elles sont indemnisées dans les conditions prévues par l'accord de branche.

Les heures travaillées au-delà de ce « complément d'heures » sont quant à elles majorées de 25% au minimum.

LE COIN DU PRATICIEN : LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES

Quel est le principe ?

L'employeur doit évaluer dans son entreprise les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et transcrire les résultats de cette évaluation dans un document unique d'évaluation des risques (C. trav. art. L. 4121-3 et R. 4121-1). Cette obligation vise tous les employeurs, quels que soient l'effectif et l'activité de l'entreprise (Cass. soc. 8 juillet 2014 n° 13-15.470).

Quelle forme doit prendre le document unique ?

La forme du document unique doit répondre à trois exigences :

- de cohérence, en regroupant sur un seul support, les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs ;
- de commodité, en facilitant le suivi de la démarche de prévention des risques en entreprise ;
- de traçabilité (*Circ. DRT n°6, 18 avril 2002*).

Le document unique peut être écrit ou numérique. S'il comporte des données nominatives, l'employeur doit procéder à une déclaration auprès de la CNIL.

Quel est le contenu du document unique ?

Il comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement (*C. trav., art. R. 4121-1*).

La notion d'« inventaire » conduit à définir les risques en deux étapes : (i) identifier les dangers et (ii) analyser les risques (*Circ. DRT n°6, 18 avril 2002*).

A quel moment le document unique doit-il être mis à jour ?

Le document unique doit être mis à jour (i) au moins chaque année, (ii) lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail et (iii) lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Qui a accès au document unique ?

Le document unique est notamment tenu à la disposition des travailleurs, des membres du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail et des agents de l'inspection du travail.

Quelle est la sanction applicable en cas de non respect des dispositions légales ?

Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques dans un document unique est puni d'une amende prévue pour les contraventions de 5^e classe (*C. trav. art. R.4741-1*) et peut donner lieu au versement de dommages-intérêts aux salariés (*Cass. soc., 8 juillet 2014, n°13-15.470*).

VIE DU CABINET

- Caroline André-Hesse est modérateur à la conférence annuelle de l'International Bar Association (IBA), qui se tiendra à Tokyo du 19 au 24 octobre 2014, dans le cadre d'un panel consacré aux « *age issues in the workplace* ».
- Quatre avocats du Pôle Social - Pierre Lubet, Jean-Charles Moriceau, Jeanne Cordoliani et Charlotte Windal - ont représenté Altana lors de la 36^{ème} édition des 20 km de Paris qui s'est déroulée le 12 octobre dernier. L'équipe Altana regroupait au total une vingtaine de coureurs et soutenait l'association « Tête en l'air » (<http://teteenlair.asso.fr/>).

ALTANA
Société d'Avocats à la Cour de Paris

UN NOUVEL HORIZON,
UNE VISION PARTAGÉE

<http://www.altanalaw.com/>
45 rue de Tocqueville 75017 Paris
Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00

Si vous ne souhaitez plus recevoir cette lettre d'Alerte, merci de cliquer [ICI](#)