


Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android).
- Son site internet : www.actanceavocats.com



RELATIONS INDIVIDUELLES

Salariés itinérants – Absence de local professionnel mis à leur disposition – Versement de l'indemnité d'occupation

Rappel : La Cour de cassation a posé comme principe que l'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans sa vie privée et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail. Si le salarié accède à la demande de son employeur, ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile (Cass. Soc., 7 avril 2010, n° 18-44.865).

Cass. Soc., 8 novembre 2017, n° 16-18.499

Dans cette affaire, plusieurs salariés itinérants ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'indemnisation au titre de l'occupation de leur logement personnel à des fins professionnelles.

Ils soutenaient, en effet, être contraints de travailler à leur domicile, faute pour l'employeur de leur avoir mis à disposition un local professionnel.

Pour sa défense, l'employeur estimait que l'utilisation du domicile résultait d'un choix des salariés dans la mesure où :

- D'une part, l'entreprise avait mis à leur disposition des moyens technologiques (téléphone, ordinateur portable, imprimante, clé 3G, tablette électronique) leur permettant d'exécuter l'intégralité de leurs tâches administratives à l'extérieur de leur domicile dans un lieu neutre comme notamment un café, un bar d'hôtel, une salle d'attente ;
- D'autre part, les outils et documents de nature professionnelle pouvaient être stockés dans leur véhicule de fonction ;
- Enfin, d'après un rapport du CHSCT, d'autres salariés itinérants s'arrangeaient pour ne jamais travailler à leur domicile.

La Cour d'appel et la Cour de cassation ont donné raison aux salariés.

La Haute juridiction considère que « le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition ».

En l'espèce, les juges ont constaté que les salariés itinérants devaient «notamment gérer des commandes, préparer leurs visites et en rendre compte, actualiser leurs informations, répondre à leurs courriels, accéder aux formations obligatoires dispensées à distance, alors même qu'ils ne disposent pas de lieu au sein de l'entreprise pour accomplir ces tâches».

Pour les juges, le fait que les salariés puissent exécuter certaines tâches courantes grâce à une connexion en WIFI ou au moyen d'une clé 3G leur permettant de se connecter en tout lieu ne signifie pas que l'exécution de leurs tâches administratives à domicile «ne résulte que de leur seul choix, compte tenu de la diversité de ces tâches et de la nécessité de pouvoir s'y consacrer sérieusement dans de bonnes conditions».

Les juges ont statué ensuite sur la détermination du montant de l'indemnité d'occupation.

L'employeur soutenait que ce montant devait être évalué en fonction du taux d'occupation «en temps et en espace» du domicile personnel des salariés.

Ainsi, selon lui, les salariés itinérants exerçant un mandat représentatif ne pouvaient réclamer une indemnisation, pour le temps correspondant à l'exercice de leur mandat, au titre de l'occupation de leur domicile dans la mesure où ils disposaient d'un local pour exercer ces fonctions.

La Cour de cassation n'a pas retenu cet argument considérant que l'indemnité d'occupation devait être calculée en fonction de l'importance de la sujétion, c'est-à-dire en fonction de l'occupation du logement et non du temps passer à y travailler.

De sorte que le montant de l'indemnité ne pouvait varier :

- ni en fonction du temps de travail effectif (travail à temps complet ou temps partiel) ;
- ni en raison du temps de délégation.

En l'espèce, les juges du fond ont fixé à 91 euros le montant mensuel de l'indemnité due à chaque

salarié au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation concernant le premier moyen du pourvoi (Cass. Soc., 12 décembre 2012, n° 11-20.502).

En revanche, concernant la fixation du montant de l'indemnité, la Cour semble remettre en cause sa jurisprudence antérieure selon laquelle des éléments objectifs et pertinents peuvent justifier l'octroi d'indemnités différentes selon les catégories de personnel, en l'occurrence, un taux d'occupation différent, en termes de temps et d'espace, du domicile des salariés à des fins professionnelles (Cass. Soc., 8 juillet 2010, n° 08-45.287).

Concernant le télétravail, la Cour de cassation a déjà jugé que l'employeur devait verser une indemnité d'occupation au télétravailleur dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition (Cass. Soc., 4 décembre 2013, n° 12-19.667).

Principe de non-discrimination – Non-respect par l'employeur – Licenciement – Déduction des revenus de remplacement

Rappel : En vertu du principe de non-discrimination, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une discrimination en raison notamment de son âge (article L. 1132-2 du Code du travail).

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance de cette disposition est nul (article L. 1132-4 du Code du travail).

Lorsqu'un licenciement est jugé nul en raison de la violation d'une liberté fondamentale, le salarié qui demande sa réintégration a droit à une réparation intégrale du préjudice subi entre son éviction et sa réintégration, sans déduction des salaires ou des revenus de remplacement qui auraient pu être versés pendant cette période (Cass. Soc., 11 juillet 2012, n° 10-15.905).

Cass. Soc., 15 novembre 2017, n° 16-14.281

A la suite de son licenciement, un salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de nullité car il estimait que cette rupture était intervenue en violation du principe de non-discrimination lié à l'âge.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du salarié et condamné l'employeur à :

- d'une part, réintégrer le salarié dans l'entreprise ;
- d'autre part, payer la totalité des salaires non perçus entre la date de licenciement et la date de réintégration. En revanche, la cour a déduit de cette indemnisation les revenus de remplacement perçus par le salarié pendant sa période d'éviction.

Contestant le montant de son indemnisation, le salarié s'est pourvu en cassation. Il estimait que les revenus de remplacement ne devaient pas être déduits de son indemnisation dans la mesure où l'employeur avait violé une liberté fondamentale.

La Cour de cassation rejette le pourvoi considérant que « *le principe de non-discrimination en raison de l'âge ne constitue pas une liberté fondamentale consacrée par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ni par la Constitution du 4 octobre 1958* ».

Dès lors, c'est à bon droit que la Cour d'appel a déduit de l'indemnité qu'elle allouait les revenus de remplacement perçus par le salarié.

Travail de nuit – Mise en place – Absence de consultation des IRP – Dispositif inopposable au salarié (NON)

Rappel : La consultation du CE ou, à défaut, des DP et du CHSCT est obligatoire en vertu de leurs compétences générales lors de la mise en place du travail de nuit ou lors de modifications importantes (articles L. 2323-1 et L. 4612-1 du Code du travail).

Cass. Soc., 8 novembre 2017, n° 16-15.584

A l'occasion d'un litige portant sur l'exécution de son contrat de travail, un salarié a réclamé des dommages intérêts pour absence de consultation du CE et du CHSCT préalablement à la mise en œuvre de l'accord collectif permettant le recours au travail de nuit.

Il estimait que le manquement à cette obligation rendait inopposable à son égard l'organisation du travail de nuit mise en place dans l'entreprise.

La Cour d'appel a débouté le salarié et la Cour de cassation rejeté son pourvoi considérant que cette irrégularité, affectant le déroulement de la procédure d'information-consultation, « *permet seulement aux institutions représentatives du personnel (IRP) d'obtenir la suspension de la procédure, si elle n'est pas terminée, ou à défaut, la réparation du préjudice subi à ce titre* ».

Ainsi, seules les IRP ont qualité pour agir. Le salarié ne peut donc se fonder sur un tel manquement de l'employeur pour réclamer des dommages et intérêts.

RELATIONS COLLECTIVES

Elections professionnelles – Négociation du PAP – Invitation d'un syndicat national interprofessionnel

Rappel : L'employeur doit informer les syndicats de l'organisation des élections professionnelles et les inviter à la négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP).

Les syndicats qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés sont invités par tout moyen.

Alors que sont invités par courrier :

- les OSR dans l'entreprise ou l'établissement ;
- celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les syndicats affiliés à une OSR au niveau national et interprofessionnel (articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du Code du travail).

Cass. Soc., 15 novembre 2017, n° 16-60.268

A la suite des élections des DP et des membres du CE, le syndicat SYNATPAU-CFDT a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation du 1^{er} tour de ces élections.

Le syndicat reprochait à l'employeur de ne pas l'avoir invité personnellement à négocier le PAP, alors qu'il le connaissait, et d'avoir adressé son courrier d'invitation à sa confédération syndicale représentative nationale et interprofessionnelle.

Le Tribunal d'instance a débouté le syndicat de sa demande et la Cour de cassation a rejeté le pourvoi considérant *« qu'il résulte des articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail qu'en l'absence d'organisation syndicale reconnue représentative dans l'entreprise ou l'établissement ou d'organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, l'invitation d'une organisation syndicale reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel à la négociation du protocole d'accord préélectoral en vue des élections de représentants du personnel est valablement adressée à la confédération syndicale représentative nationale et interprofessionnelle »*.

En l'espèce, le syndicat n'étant pas représentatif au niveau de l'entreprise et n'ayant pas constitué de section syndicale, l'employeur pouvait envoyer le courrier d'invitation à négocier le PAP à sa confédération.

Comité d'entreprise – Budget de fonctionnement – Déduction des salaires du personnel mis à disposition pour le fonctionnement du CE

Rappel : Chaque année, l'employeur verse au CE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute (article L. 2325-43 du Code du travail).

Cass. Soc., 25 octobre 2017, n° 16-10.573

Dans cette affaire, un comité d'établissement a saisi le Tribunal de grande instance d'une action en paiement d'un rappel de budget.

Le CE faisait valoir que l'employeur avait procédé, sans son accord, à la déduction sur son budget des salaires des personnels mis à sa disposition pour son fonctionnement. Il lui reprochait de n'avoir pas pu approuver les éléments de déduction et leurs modalités d'évaluation.

Le TGI a fait droit à sa demande estimant que la déduction des sommes sur le budget annuel devait intervenir avec l'accord du CE.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation a cassé cet arrêt considérant que *« le montant des sommes octroyées ou des salaires du personnel mis à disposition pour le fonctionnement du CE à l'exclusion des activités sociales et culturelles, sont déductibles de la subvention de fonctionnement sans que l'accord exprès du CE soit nécessaire »*.

Note : Il est toutefois conseillé à l'employeur et au CE d'évaluer conjointement les sommes à déduire du budget de fonctionnement afin d'éviter un litige ultérieur.

Ordonnance Macron relative au renforcement de la négociation collective – Contestation de plusieurs articles – Rejet du recours

Rappel : L'ordonnance Macron n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a prévu à :

- L'article 1^{er} : une nouvelle articulation entre les conventions de branche et les conventions d'entreprise :
 - La convention de branche prévaut sur la convention d'entreprise dans 13 matières (article L. 2253-1 du Code du travail) ;
 - La convention de branche prime sur la convention d'entreprise, si elle le prévoit expressément, dans 4 matières (article L. 2253-2) ;
 - Pour toutes les autres matières, la convention d'entreprise prime sur la convention de branche (article L. 2253-3) ;
- L'article 3 : la possibilité de conclure un accord sur le fonctionnement de l'entreprise et de

l'emploi qui prime sur le contrat de travail (article L. 2254-2) ;

- L'article 8 : les modalités de négociation des accords dans les entreprises dépourvues de DS (article L. 2232-21) ;
- L'article 10 : la possibilité pour l'employeur de demander l'organisation de la consultation des salariés afin de valider un accord minoritaire, en l'absence d'opposition des OSR (article L. 2232-12).

CE., 16 novembre 2017, n° 415063

Dans cette affaire, la CGT a saisi le Conseil d'Etat selon la procédure de référé-suspension pour demander la suspension des articles 1^{er}, 3, 8 et 10 de l'ordonnance du 22 septembre 2017.

La CGT reprochait notamment à ces dispositions de porter atteinte à la liberté syndicale.

Le Conseil d'État a rejeté cette demande au motif que la requérante ne rapportait ni la preuve d'une situation d'urgence ni celle d'un doute sérieux sur la légalité des articles.



Législation et réglementation

Loi travail – Base de données nationale des accords collectifs en ligne

La loi Travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 a rendu obligatoire la publication des accords collectifs (accord de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement) dans une base de données nationale depuis le 1^{er} septembre 2017 (article L. 2231-5-1 du Code du travail).

Depuis le 17 novembre, cette base de données est accessible sur le site de Légifrance rubrique « Accords collectifs ».

Pour rechercher un accord, le site prévoit différents filtres dont notamment le nom ou la ville de l'entreprise, le secteur d'activité, la date de signature de l'accord, le thème de l'accord.

Jusqu'au 1^{er} octobre 2018, les accords collectifs mis en ligne ne comporteront pas les noms et prénoms des négociateurs et signataires, conformément à l'article 2 du décret n° 2017-752 du 3 mai 2017.

A terme l'identité des parties sera publié, sauf demande expresse de l'employeur ou d'une OSR signataire.

Les parties signataires peuvent aussi convenir d'une publication partielle par le biais d'un acte spécifique signé par la majorité des OS signataires et le représentant de l'employeur.

Instruction interministérielle du 3 novembre 2017 relative au guide national de prévention et de gestion des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid 2017-2018

La présente instruction impose aux employeurs de mettre en place des mesures simples afin de limiter les accidents du travail liés à des températures très basses.

Sont visés le travail dans un local ou non (entrepôts) et le travail à l'extérieur (BTP, industrie des transports, commerce de détail...) ou les secteurs dans lesquels les personnes utilisent un véhicule dans le cadre de leur activité professionnelle dans des conditions de verglas ou de neige.

N'est pas concerné le travail exposé par nature au froid (exemple : entrepôts frigorifiques, abattoirs, conditionnement de produits frais ou surgelés, entretien ou réparation de chambre froide) qui fait déjà l'objet d'une réglementation spécifique.

Ainsi, l'employeur est tenu de prendre des mesures concernant notamment :

- L'aménagement des postes de travail (par exemple : chauffage adapté des locaux de travail, accès à des boissons chaudes, moyen de séchage et/ou de stockage de vêtements de rechange, aides à la manutention manuelle permettant de réduire la charge physique de travail) ;
- L'organisation du travail (par exemple : planification des activités à l'extérieur ; limitation du temps de travail au froid, dont le travail sédentaire, organisation d'un régime de pause adapté et un temps de récupération supplémentaire après des expositions à des températures très basses) ;
- Les vêtements et équipements de protection contre le froid (par exemple : adaptation de la tenue vestimentaire, compatibilité de cette tenue avec les équipements de protection individuelles prévus pour d'autres risques).

La mise en place de ces mesures s'inscrit dans le cadre de l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur en vertu de l'article L. 4121-1 du Code du travail, selon laquelle l'employeur doit

prendre les mesures nécessaires visant à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés de leurs établissements, en tenant compte notamment des conditions climatiques.

Ordonnances Macron – Projets de décret

Outre les projets de décret listés dans les actuels tendances n° 419, 420 et 421, 422, d'autres projets de décret sont rendus publics dont ceux sur la négociation collective et plus précisément sur :

- La procédure de fixation de la pénalité due par l'employeur en cas de manquement à la négociation obligatoire sur les salaires effectifs ;
- L'allongement du délai dont dispose l'administration pour sanctionner une entreprise en cas de manquement à l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle.

Ces décrets seront traités lors de leur parution au JO car, pour le moment, leur contenu risque encore d'évoluer.

LOI n° 2017-1510 du 30 octobre 2017 renforçant la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme

Afin de lutter contre le terrorisme, la présente loi a mis en place une nouvelle procédure d'enquête administrative destinée pour l'employeur, en cas de doutes, à s'assurer que le comportement de son salarié est compatible avec l'exercice de ses missions.

Cette enquête administrative existe déjà lors de la phase de recrutement. Désormais, elle permettra de vérifier que le comportement du salarié n'a pas évolué depuis sa prise de fonction.

Seuls sont concernés par cette enquête les « postes sensibles » dont notamment :

- Les emplois publics participant à l'exercice des missions de souveraineté de l'Etat ;
- Les emplois publics ou privés relevant du domaine de la sécurité ou de la défense ;

- Les fonctions donnant accès à des zones protégées en raison de l'activité qui y est exercée ;
- Les postes autorisant l'utilisation de matériels ou de produits dangereux.

Lorsque le résultat de l'enquête fait apparaître que le comportement du salarié est incompatible avec ses fonctions, des mesures de reclassement sur un poste adéquat, ou à défaut, un licenciement pourront être envisagés.

PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00
www.actanceavocats.com

NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50
www.actanceavocats.com



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration
sociale et contentieux associés

2016

Restez connectés avec Actance :

