

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
- Sur son compte Instagram : [actance_avocats](https://www.instagram.com/actance_avocats)



News : [La transaction rédigée en termes généraux, obstacle à toute contestation ?](#)



RELATIONS INDIVIDUELLES

Contrat de travail à temps partiel – Modification de la répartition de la durée du travail – Non-respect du délai de prévenance par l'employeur – Fait unique – Requalification en contrat à temps plein (NON)

Rappel : Le contrat de travail du salarié à temps partiel doit mentionner notamment la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (art. L. 3123-6 du Code du travail).

L'employeur peut modifier unilatéralement cette répartition sous réserve de la notifier au salarié en respectant un délai de prévenance (art. L. 3123-11 du même Code).

A défaut de dispositions conventionnelles, ce délai de prévenance est de 7 jours ouvrés avant la date à laquelle la modification doit avoir lieu (art. L. 3123-31 du Code du travail).

Cass. Soc., 27 mars 2019, n° 17-21.543

Dans cette affaire, une salariée a été embauchée à temps partiel du lundi au vendredi de 12h à 14h.

Une clause de son contrat de travail prévoyait que l'employeur avait le droit de modifier la répartition de ses horaires de travail dans certains cas.

L'employeur a mis en œuvre cette clause et informé la salariée, par courrier du 25 novembre 2013, de la modification de ses horaires à compter du 1^{er} décembre 2013.

Le délai de prévenance légal de 7 jours n'ayant pas été respecté par l'employeur, la salariée a saisi le CPH pour obtenir la requalification de son contrat à temps plein.

Si le CPH a fait droit à sa demande et lui a accordé un rappel de salaire sur la base d'un temps plein, la Cour d'appel et la Cour de cassation ont infirmé ce jugement.

La Haute juridiction rappelle que l'absence de respect par l'employeur du délai de prévenance entraîne la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat 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.

Les juges doivent donc contrôler si le non-respect du délai de prévenance a créé, chez le salarié, une incertitude sur ses horaires l'obligeant à se tenir à la disposition constante de son employeur.

En l'espèce, la salariée a été exposée à un seul changement d'horaire en méconnaissance du délai de prévenance, de sorte qu'elle n'avait pas été empêchée de prévoir le rythme auquel elle devait travailler et n'avait pas à se tenir à la disposition constante de l'employeur.

Autrement dit, le fait de procéder une seule fois à la modification de la répartition de la durée du travail sans respecter le délai de prévenance n'a pas pour effet d'entraîner la requalification du contrat à temps plein.

Note : A l'inverse, la Cour de cassation a jugé dans un arrêt du même jour que la modification répétée de la répartition de la durée du travail sans respecter le délai de prévenance entraînait la requalification du contrat à temps plein (Cass. Soc., 27 mars 2019, n° 16-28.774).

Contrat de travail – Forfait annuel inférieur à 218 jours – Temps partiel (NON)

Rappel : Dans le cadre d'un forfait en jours, le nombre de jours travaillés dans l'année est fixé par un accord collectif. Celui-ci ne peut excéder 218 jours (art. L. 3121-64 du Code du travail).

Lorsque la convention de forfait en jours est conclue pour un nombre de jours inférieur à ce plafond, le salarié est-il considéré comme travailleur à temps partiel ?

Cass. Soc., 27 mars 2019, n° 16-23.800

Dans cette affaire, un salarié a été embauché en CDI sur la base d'un forfait annuel de 131 jours.

A la suite de son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de son contrat à temps plein.

Le salarié reprochait à son employeur de ne pas avoir respecté les dispositions relatives au contrat à temps partiel. En effet, il faisait valoir que son contrat ne prévoyait pas la répartition des jours de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

La Cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, a rejeté cette demande considérant que les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année dont le nombre est inférieur à 218 jours ne peuvent être considérés comme des salariés à temps partiel.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence (en ce sens notamment : Cass. 2^e civ. QPC, 11 juillet 2013, n° 13-40.025).

Prise d'acte de la rupture du contrat de travail – Mise en demeure préalable de l'employeur nécessaire (NON)

Rappel : L'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 a ouvert une nouvelle possibilité de résolution du contrat.

L'article 1226 admet que le créancier puisse résoudre le contrat par voie de notification au débiteur défaillant sans saisir le juge à condition, sauf urgence, de l'avoir mis en demeure au préalable de satisfaire à son engagement dans un délai raisonnable.

Cet article peut-il s'appliquer à la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié ?

Autrement dit, le salarié est-il tenu de mettre en demeure son employeur avant de prendre acte de la rupture de son contrat de travail ?

C'est la question qui a été récemment posée à la Cour de cassation.

Cass. avis., 3 avril 2019, n° 15003

La Cour de cassation y répond par la négative. Elle considère que les modes de rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur ou du salarié,

sont régis par des règles particulières et emportent des conséquences spécifiques, de sorte que les dispositions de l'article 1226 du Code civil ne leur sont pas applicables.

Il en résulte que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail n'est pas subordonnée à une mise en demeure préalable de l'employeur.

RELATIONS COLLECTIVES

Accord collectif – Avantage réservé en fonction d'une date de présence – Application de la présomption générale de justification des différences de traitement conventionnelles (NON)

Rappel : Les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, sont présumées justifiées, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle (Cass. Soc., 27 janvier 2015, n° 13-14-773).

La Cour de cassation a étendu cette présomption aux différences de traitement entre les :

- Salariés d'une même catégorie professionnelle mais exerçant des fonctions distinctes (Cass. Soc., 8 juin 2016, n° 15-11.324) ;
- Salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accord d'établissement (Cass. Soc., 3 novembre 2016, n° 15-18.444) ou d'accord d'entreprise (Cass. Soc., 4 octobre 2017, n° 16-17.517) ;
- Salariés appartenant à la même entreprise mais, affectés à des sites ou des établissements distincts, opérées par un protocole de fin de conflit ayant valeur d'accord collectif (Cass. Soc., 30 mai 2018, n° 17-12.925).

Cass. Soc., 3 avril 2019, n° 17-11-970

A l'issue d'une opération de regroupement de salariés appartenant à 2 sites différents, un accord collectif d'entreprise a été conclu prévoyant des mesures d'accompagnement de mobilités.

Cet accord collectif prévoyait que seuls les salariés présents sur ces sites concernés avant le 1^{er} juin 2011 pouvaient bénéficier de ces mesures.

Une salariée affectée sur l'un des sites en 2012 et n'ayant pas bénéficié des mesures précitées a saisi le CPH pour en bénéficier.

Les juges de première instance l'ont déboutée de sa demande sur le fondement de la jurisprudence constante selon laquelle les différences de traitement sont présumées justifiées lorsqu'elles sont opérées par accord collectif.

La Cour d'appel a infirmé ce jugement et donné raison à la salariée.

Les juges ont d'abord relevé que les salariés du site où se trouvait la salariée étaient placés dans une situation identique au regard de l'avantage institué par l'accord. Ils ont ensuite retenu que la présomption de justification des différences de traitement conventionnelles devait être écartée en cas de différence fondée sur la date de présence sur le site.

L'employeur s'est pourvu en cassation, soutenant que la présomption devait s'appliquer de manière générale à toutes les différences de traitement opérées par voie d'accord collectif.

La Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement et confirme la décision d'appel.

Pour la Haute juridiction, la généralisation d'une présomption de justification de toutes les différences de traitement doit être écartée.

Les juges ajoutent :

- o Que la reconnaissance d'une présomption générale de justification des différences de traitement conventionnelles aurait pour effet de ne faire peser que sur le salarié la charge de la preuve de l'atteinte au principe d'égalité ;
- o Qu'il résulte de la jurisprudence de la CJUE qu'un accord collectif n'est pas en soi de nature à justifier une telle différence de traitement (CJUE, 13 septembre 2007, C-307-05).

Il en résulte que la différence de traitement opérée par accord d'entreprise fondée uniquement sur la date de présence sur un site n'est pas présumée justifiée. Il revient donc à l'employeur de justifier de raisons objectives. A défaut, il sera condamné à faire bénéficier la salariée des mesures fixées par l'accord.

La note explicative jointe à l'arrêt indique que la présomption de justification des différences de traitement conventionnelles subsiste dans les cas énumérés par la jurisprudence (précités). Mais, en présence d'autres différences de traitement, il appartient à l'employeur de justifier de raisons objectives dont le juge contrôle la réalité et la pertinence.

Amiante – Salariés ne travaillant pas dans un établissement figurant dans la liste – Preuve d'un risque grave de développer une pathologie liée à l'amiante – Préjudice d'anxiété (OUI)

Rappel : La Cour de cassation a reconnu en 2010 l'existence d'un préjudice spécifique d'anxiété.

Il s'agit du préjudice lié à la situation d'inquiétude permanente dans laquelle se trouvent les salariés face au risque de développer une maladie liée à l'amiante.

Peuvent prétendre à cette réparation, les salariés qui ont travaillé dans l'un des établissements listés à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période ou y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux

contenant de l'amiante (Cass. Soc., 11 mai 2010, n° 09-42.241).

Il s'agit en réalité des salariés ayant travaillé sur un site inscrit sur la liste des établissements ouvrant droit à la préretraite amiante (Acaata).

Ces salariés n'ont pas à démontrer l'existence d'un préjudice, celui-ci se déduit du fait de l'exposition au risque au sein de l'établissement classé (Cass. Soc., 2 avril 2014, n° 12-29.825).

Ainsi, les salariés exposés à l'amiante mais dans un établissement non classé ne bénéficient pas de cette indemnisation (Cass. Soc., 3 mars 2015, n° 13-26.175).

La Cour de cassation est allée jusqu'à poser comme principe qu'à défaut d'être éligible à l'Acaata, toute réparation du préjudice d'anxiété était exclue, y compris sur le fondement d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (Cass. Soc., 21 septembre 2017, n° 16-15.130).

Cass. Plén., 5 avril 2019, n° 18-17.442

La Cour de cassation procède à un revirement de jurisprudence dans un arrêt du 5 avril 2019.

En l'espèce, un salarié sollicitait une réparation au titre du préjudice d'anxiété alors qu'il ne travaillait pas dans un établissement figurant sur la liste précitée.

La Cour de cassation a estimé que sa demande était recevable considérant que le salarié qui justifie d'une exposition à l'amiante générant un risque élevé de développer une pathologie grave peut agir contre son employeur sur le fondement des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité, quand bien même le salarié n'aurait pas travaillé dans l'un des établissements mentionnés par les arrêtés pris en application de la loi de 1998.

Il reviendra néanmoins au salarié de justifier d'une exposition significative à l'amiante.

Note : L'employeur pourra s'exonérer de sa responsabilité en démontrant avoir pris toutes les mesures de prévention et de sécurité nécessaires, telles que prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

Législation et réglementation

Loi Avenir professionnel – Remboursement des allocations chômage à la suite d'un jugement prud'homal – Possibilité par Pôle emploi de délivrer une contrainte – Décret n° 2019-252 du 27 mars 2019

Dans le cadre d'une procédure judiciaire devant le CPH, l'employeur peut être condamné, en cas de licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, à rembourser tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, dans la limite de 6 mois d'indemnité de chômage (art. L. 1235-4 du Code du travail).

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 dite « *Loi Avenir professionnel* » a conféré à Pôle emploi le pouvoir de délivrer une contrainte pour obtenir le remboursement de ces sommes par l'employeur.

Le décret du 27 mars 2019 en fixe les modalités.

Préalablement, Pôle emploi envoie à l'employeur une mise en demeure. Si celle-ci reste sans effet dans un délai d'1 mois, il peut délivrer la contrainte.

L'employeur peut former une opposition à contrainte dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la contrainte auprès du greffe de la juridiction dont il relève. Cette opposition suspend la mise en œuvre de la contrainte.

L'employeur et Pôle emploi sont ensuite convoqués devant le TI devant lequel l'opposition à contrainte a été formée.

Le décret précise que lorsque la décision du TI est susceptible d'appel, elle est exécutoire de droit à titre provisoire.

Le Tribunal d'instance peut renvoyer l'affaire à la juridiction prud'homale initiale, lorsque l'employeur prétend dans son opposition que le remboursement des allocations chômage a été ordonné dans un cas où cette mesure est exclue par la loi.

Le CPH peut se rétracter sur ce point seulement. Il ne remet pas en cause la nullité du licenciement ou l'absence de cause réelle et sérieuse.

L'employeur qui forme une demande dilatoire ou abusive de rétractation peut être condamné à une amende civile comprise entre 15 et 1500€.

Ces dispositions s'appliquent aux jugements rendus à compter du 1^{er} avril 2019.

Loi portant mesures d'urgence économiques et sociales – Exonération de cotisations des heures supplémentaires et complémentaires – instruction interministérielle du 29 mars 2019 (questions-réponses)

La loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales a prévu l'exonération de cotisations salariales sur la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires, à compter du 1^{er} janvier 2019.

Le décret n° 2019-40 du 24 janvier 2019 a précisé le calcul de cette exonération (Cf. Actu-tendance n° 480).

La Direction de la sécurité sociale a publié le 29 mars 2019 une instruction qui détaille, sous la forme de questions-réponses, les modalités d'application de cette exonération.

Cette circulaire précise notamment :

- o Les heures concernées par cette exonération et celles qui en sont exclues ;
- o Le calcul de cette exonération.

CNIL – Recours à la biométrie sur les lieux de travail – Délibération n° 2019-001 du 10 janvier 2019, JO 28 mars, NOR : CNIL1908954X

Dans le cadre d'une délibération, la Cnil a adopté un règlement précisant le recours à la biométrie sur les lieux de travail à des fins de contrôle de l'accès.

L'utilisation de la biométrie est limitée aux appareils, applications informatiques et locaux limitativement identifiés.

De plus, il est nécessaire de démontrer la nécessité du recours à ce dispositif.

Les données à caractère personnel pouvant être collectées sont les suivantes :

- o Données d'identification : identité, vie professionnelle, accès aux locaux et accès aux outils de travail ;
- o Données de journalisation des accès aux locaux et aux outils de travail.

Ces données sont gérées par des personnes habilitées.

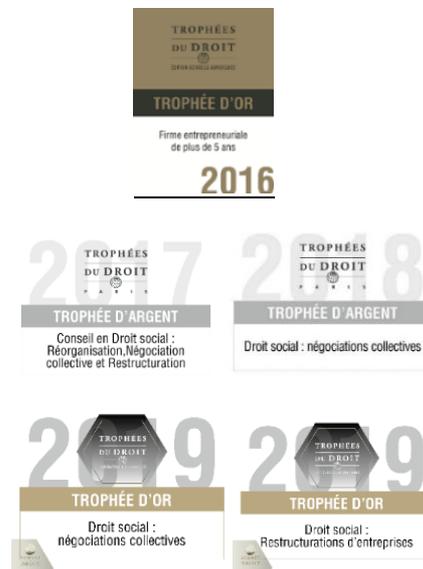
Lorsqu'il a recours à la biométrie, l'employeur est tenu de procéder à une analyse d'impact avant de mettre en place ce dispositif.

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



Restez connectés avec Actance :

