

Pages 217 à 252

AU SOMMAIRE :

➔ RÉTROSPECTIVEArticles
et commentaires
parus depuis un an

PAGE 220

**➔ L'ACTUALITÉ
JURIDIQUE**Sommaires
de jurisprudence
(n° 057 à n° 073)

PAGE 221

➔ FICHE PRATIQUELe document unique
d'évaluation
des risques
professionnels,
objet de toutes
les attentions

PAGE 245

DOSSIER SPÉCIAL**LA DURÉE DU TRAVAIL****Contrôle du temps de travail
et contentieux de la durée
du travail (3^E PARTIE)**

PAGE 229

Prix : 7,50 €

ÉDITORIAL ■ Le revolver sur la temps ?

Par Laurent Milet – PAGE 219

220 RÉTROSPECTIVE

Articles et commentaires parus depuis un an du numéro 891 (juillet 2019) au numéro 902 (juin 2020) 220

221 L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

Sommaires de jurisprudence

DRUIT DU TRAVAIL

• Droits et libertés des salariés	221
Droits et libertés fondamentaux (n° 057)	221
• Harcèlement	221
Harcèlement moral (n° 058)	221
• Licenciement	222
Procédure de licenciement (n° 059)	222
Cause réelle et sérieuse (n° 060 et 061)	222
Indemnisation du licenciement (n° 062)	222
• Licenciement pour motif économique	223
Plan de sauvegarde de l'emploi (n° 063)	223
• Différents modes de rupture	224
Résiliation judiciaire (n° 064)	224
• Syndicats	224
Représentativité syndicale (n° 065)	224
• Délégués syndicaux	225
Liberté de déplacement (n° 066)	225
• Élections professionnelles	225
Candidatures (n° 067)	225
• Comité social et économique	226
Information-consultation (n° 068)	226
Exercice du mandat (n° 069)	226
• CHSCT	227
Expertises du CHSCT (n° 070)	227
• Protection des élus et mandatés	227
Bénéficiaires (n° 071)	227

LÉGISLATION – RÉGLEMENTATION

• Droits et libertés des salariés	228
Vie privée (n° 072)	228
• Congés divers	228
Congés pour événements familiaux (n° 073)	228

229 DOSSIER

LA DURÉE DU TRAVAIL (3^e PARTIE)

Contrôle du temps de travail et contentieux de la durée du travail

Par Mouna Benyoucef et Lauren Rieux

1. Obligations de l'employeur en matière de décompte du temps de travail	230
A – Horaires collectifs et individuels	230

Principales abréviations utilisées dans la revue

Tribunaux et institutions

- **Cass. soc.**: Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre sociale. [www.legifrance.fr], rubrique jurisprudence administrative.
- **Cass. crim.**: Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre criminelle.
- **Cass. civ. 2^e**: Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2^e chambre civile. Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [www.legifrance.fr], rubrique jurisprudence judiciaire.
- **Cons. Ét.**: Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [www.legifrance.fr], rubrique jurisprudence administrative.
- **Appel**: Arrêt rendu par une cour d'appel.
- **CPH**: Jugement rendu par un conseil de prud'hommes.
- **TGI**: Jugement rendu par un tribunal de grande instance.
- **TI**: Jugement rendu par un tribunal d'instance.
- **DGT**: Direction générale du travail.
- **DIRECCTE ou Direccte**: Direction ou directeur régional(e) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Publications et revues

- **JO**: Journal officiel, (disponible sur [www.legifrance.fr]).
- **Bull.**: Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.
- **BJT**: Bulletin Joly Travail.
- **Cah. soc.**: Les Cahiers sociaux.
- **D**: Recueil Dalloz.
- **Dr ouv.**: Droit ouvrier.
- **Dr soc.**: Droit social.
- **JCP**: La semaine juridique, (éd. «G» pour Générale, «E» pour Entreprise, «S» pour Sociale).
- **LS**: Liaisons sociales.
- **RDT**: Revue de droit du travail.
- **RJS**: Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre.
- **RPDS**: Revue pratique de droit social.
- **SSL**: Semaine sociale Lamy.

B – Obligation d'affichage en cas d'horaires collectifs	231	b) Privation du droit au repos	241
C – Obligation de décompte du temps de travail en cas d'horaires non collectifs	231	c) Réclamer réparation du préjudice subi	241
D – Obligation de justifier du respect du droit à repos en cas d'horaires non collectifs	233	3. Le droit pénal de la durée du travail	241
E – Obligations d'information des salariés relative à leur durée du travail	233	A – Engagement des poursuites	241
F – Obligation d'information du comité social et économique	233	B – Transaction pénale	242
2. Contentieux civil de la durée du travail	233	C – Caractérisation des infractions à la durée du travail	242
A – Réclamer le paiement des heures supplémentaires	234	D – Principales infractions en matière de durée du travail	242
a) La prescription des demandes de rappels de salaires	234		
b) L'absence de réclamation préalable	234		
c) La demande implicite de l'employeur	234		
d) La méthode de constitution d'un dossier de réclamation des heures supplémentaires	234		
B – Réclamer des dommages-intérêts pour défaut de contrepartie obligatoire en repos	239		
C – Réclamer l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé	240		
D – Demander des dommages-intérêts pour violation du droit au repos ou des durées maximales de travail	240		
a) Violation des durées maximales, quotidienne et hebdomadaire, de travail	241		

245 FICHE PRATIQUE

Le document unique d'évaluation des risques professionnels, objet de toutes les attentions

Par Estelle Suire

- Qu'est-ce que le DUERP ? 245
- Le contenu du DUERP 245
- Identifier les risques 245
- Évaluer les risques 246
- La mise en œuvre des mesures de prévention 246
- La mise à jour régulière du DUERP 247
- Le rôle des membres élus du CSE 247
- Absence de DUERP ou défaut d'actualisation, quelles conséquences ? 248

250 CHIFFRES ET TAUX

En vigueur au 20 juin 2020 250

RPDS

Revue Pratique de Droit Social

Revue mensuelle – 75^e année
263, rue de Paris, case 600,
93516 Montreuil CEDEX.

Directeur: Maurice Cohen (†),
*docteur en droit, lauréat de la
faculté de droit et des sciences
économiques de Paris.*

Rédacteur en chef:
Laurent Milet, *docteur en
droit, professeur associé à
l'université de Paris Sud.*

Comité de rédaction:

Tél. : 01 49 88 68 82
Fax : 01 49 88 68 67
Carmen Ahumada,
Marie Alaman, Mélanie Carles,
Aude Le Mire, Estelle Suire.

Ont collaboré à ce numéro :

Mouna Benyoucef et
Lauren Rieux, Bénédicte
Leconte (maquette).

Assistante de la rédaction:

Patricia Bounnah.

Maquette et mise en page:

réalisées par la *NVO*.

Secrétariat de rédaction:

Cécile Bondeelle.

Éditeur: NSA « La Vie

Ouvrière », 263, rue de Paris,
case 600,
93516 Montreuil CEDEX.

Directrice de la publication:

Virginie Gensel-Imbrecht.

Prix au numéro: 7,50 €

(numéro double : 15 €)

Pour toute commande**et abonnement:**

NSA La Vie Ouvrière,
263, rue de Paris, case 600
93516 Montreuil CEDEX.
et sur www.nvo.fr

Envoi après réception

du règlement

Tél. : 01 49 88 68 50

Tarif d'abonnement**incluant l'accès Internet:**

9 € par mois ou 108 € par an
(Étranger et Drom-Com : 139 €).

Copyright:

Reproduction totale ou partielle
soumise à autorisation.

Imprimé par:

RIVET Presse Édition
87 000 Limoges.

ISSN : 0399-1148



Le revolver sur la tempe ?

Les effets de la crise sanitaire sur la situation économique et son cortège de destructions d'emplois annoncées ou prévisibles ont remis au premier plan des outils qui constitueraient des alternatives aux licenciements.

Tel est l'objet des accords de performance collective (APC) créés par les ordonnances Macron de 2017 qui ont fusionné les anciens dispositifs du même type (1). Aujourd'hui comme hier, il s'agit, par accord collectif, de modifier la durée du travail (suppression de RTT ou de congés, augmentation de la durée de travail sans augmentation de salaire...), de baisser les salaires (suppression de primes, baisse des majorations...) et de modifier l'organisation et les conditions de travail (mobilité géographique, changement de poste...). Les clauses de ces accords se substituent à celles des contrats de travail des salariés. Si ces derniers les refusent, leur licenciement est réputé justifié et ils ne bénéficient pas de l'accompagnement prévu en cas de licenciement collectif pour motif économique.

Mais ce qui est le plus inquiétant avec les APC, c'est l'absence quasi-totale d'encadrement légal de leur contenu. Selon l'article L. 2254-2 du Code du travail, un APC peut être conclu sans limite puisque pouvant s'appuyer sur les seules nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise. Et les contraintes pesant sur cette dernière ont été considérablement allégées. Informer les salariés sur l'application et le suivi de l'accord et les conditions dans lesquelles les dirigeants et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée, n'est qu'une simple possibilité (2).

Ces accords collectifs qui ont déjà le vent en poupe, seront certainement proposés à la négociation dans de nombreuses entreprises dans les mois à venir. Leur force obligatoire sur les contrats de travail et l'absence de contreparties obligatoires de la part des employeurs placent les salariés face à un choix qu'ils ne devraient pas supporter : faire des concessions sur leurs droits ou perdre leur emploi.

Quant aux nouveaux accords mis en place par la loi du 17 juin 2020, dits accords d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME), ils ont la même finalité : faire peser sur le salarié la réduction d'activité, alors que la pérennité de l'entreprise n'est pas menacée, même s'il est vrai que dans ce cadre, l'État finance en partie cette baisse d'activité. Et si la loi précise qu'en contrepartie de la réduction d'horaire, l'employeur prendra des « engagements spécifiques, [...], notamment pour le maintien de l'emploi », cela ne lui interdit pas de licencier les salariés, ni pendant la mise en œuvre de l'accord, ni après.

C'est donc la question centrale que pose ce type d'accord : comment rendre véritablement contraignants et exécutoires les engagements pouvant être pris coté patronal en cas de retour de l'entreprise à une meilleure situation sur le plan financier ? Nous nous risquerons modestement à faire deux propositions qui seraient de nature à sécuriser davantage l'emploi des salariés :

1/ un expert peut être désigné par le comité social et économique (CSE) pour assister les organisations syndicales lors de la négociation de l'accord, afin d'examiner le bien-fondé des motifs et les informations invoqués par l'employeur à l'appui de son projet d'accord ; pourquoi ne pas prolonger cette expertise (aux frais de l'employeur) pour suivre l'évolution de la situation de l'entreprise ? Cela permettrait aux représentants du personnel de revendiquer un retour à la situation plus favorable antérieure, voire même de récupérer les droits dont les salariés ont été privés dans l'intervalle.

2/ ne faudrait-il pas envisager parallèlement la mise en place de mécanismes financiers pour préserver les intérêts des salariés, en obligeant l'employeur à constituer une réserve sur un compte spécifique ?

L'introduction dans la loi de telles mesures contraignantes constituerait un premier pas pour rendre les négociations un peu plus sincères et loyales et un peu moins « revolver sur la tempe ».

Laurent Milet



Bagoushoo

(1) Voir A. Le Mire, « Les accords de performance collective », RPDS, 2018, n° 879, p. 227.

(2) Selon une étude remarquable portant sur 119 accords conclus en 2018, seuls 3% des accords prévoient des « efforts » de la part des dirigeants et des actionnaires et 10% comprennent des contreparties précises et chiffrées en termes d'investissements ou de maintien de l'emploi (H. Cavat, « Les accords de performance collective », RDT, 2020, p. 165).

Articles et commentaires parus depuis un an

Du numéro 891 (juillet 2019) au numéro 902 (juin 2020)

CHÔMAGE

- Assurance-chômage : ce qui change au 1^{er} novembre 2019 2019, p. 371 (n° 895)
- La chasse est ouverte ! 2019, p. 219 (n° 891)

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

- Dialogue social au pas de course 2020, p. 183 (n° 902)
- Le comité social et économique dans les entreprises de moins de 50 salariés 2020, p. 59 (n° 898)
- Les activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques 2019, p. 385 (n° 896)
- La grosse ficelle de la sécurisation 2019, p. 379 (n° 896)
- Le comité social et économique et la protection des données à caractère personnel 2019, p. 335 (n° 894)

CONTRAT DE TRAVAIL

- Les ruptures du contrat de travail en schémas 2020, p. 119, (n° 900)
- Licenciement, fin de CDD, retraite... Quelles indemnités ? 2020, p. 45 (n° 898)
- Le contrat de chantier ou d'opération 2019, p. 407 (n° 896)
- Qu'est-ce qu'un salarié ? 2019, p. 223 (n° 891)

DISCRIMINATIONS

- Il n'est jamais trop tard pour bien faire 2019, p. 343 (n° 895)

DURÉE DU TRAVAIL

- Les différents temps du travail 2020, p. 191 (n° 902)

NUMÉROS OU DOSSIERS SPÉCIAUX

- La durée du travail (1^{re} et 2^e partie), 2020, p. 189, (n° 902)
- Crise sanitaire et droits des salariés, 2020, p. 149, (n° 901)
- Rupture du contrat de travail et contentieux prud'homal : quelles indemnités ? 2020, p. 45 (n° 898)
- Licenciement, fin de CDD, retraite... Quelles indemnités ? 2020, p. 45 (n° 898)
- Jurisprudence de droit social 2018-2019, 2020, p. 5 (n° 897)
- Les activités sociales et culturelles des comités sociaux et économiques 2019, p. 385 (n° 896)
- La formation professionnelle après la loi du 5 septembre 2018 2019, p. 255 (n° 892-893)

- L'organisation du temps de travail 2020, p. 201 (n° 902)

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

- Le point sur la représentation hommes/femmes sur les listes de candidats aux élections 2020, p. 99 (n° 899)

FORMATION PROFESSIONNELLE

- Les contrats de professionnalisation 2020, p. 127, (n° 900)
- L'apprentissage (2^e partie) : statut des apprentis et fin du contrat 2019, p. 351 (n° 895)

- L'apprentissage (1^{re} partie) : formation et exécution du contrat 2019, p. 317 (n° 894)

JUSTICE ET TRIBUNAUX

- Jurisprudence de droit social 2018-2019 2020, p. 5 (n° 897)

LICENCIEMENT

- Les ruptures du contrat de travail en schémas 2020, p. 119 (n° 900)
- Rupture du contrat de travail et contentieux prud'homal : Quelles indemnités ? 2020, p. 45 (n° 898)
- Licenciement, fin de CDD, retraite... Quelles indemnités ? 2020, p. 45 (n° 898)

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- Les ruptures du contrat de travail en schémas 2020, p. 119 (n° 900)
- Rupture du contrat de travail et contentieux prud'homal : Quelles indemnités ? 2020, p. 45 (n° 898)
- Licenciement, fin de CDD, retraite... Quelles indemnités ? 2020, p. 45 (n° 898)
- Contrat de sécurisation professionnelle : faut-il l'accepter ? 2019, p. 365 (n° 895)

MALADIES PROFESSIONNELLES

- Préjudice d'anxiété : le miroir à deux faces 2019, p. 307 (n° 894)

PROTECTION SOCIALE

- La retraite complémentaire des salariés 2019, p. 239 (n° 891)
- Le contentieux de la Sécurité sociale 2019, p. 191 (n° 890)

PRUD'HOMMES

- La procédure civile dans le contentieux du conseil de prud'hommes 2020, p. 139 (n° 900)

RETRAITE

- La retraite déséquilibrée 2020, p. 39 (n° 898)
- La retraite complémentaire des salariés 2019, p. 239 (n° 891)

SANTÉ AU TRAVAIL

- La procédure de contestation de l'avis du médecin du travail à l'épreuve de la Constitution et du droit international 2019, p. 331 (n° 894)
- Préjudice d'anxiété : le miroir à deux faces 2019, p. 307 (n° 894)

SALAIRE ET AVANTAGES

- Saisie des rémunérations, quelles limites ? (barème 2020) 2020, p. 103 (n° 899)

Éditions
 les guides

Voter et s'organiser

LES ÉLECTIONS DANS L'ENTREPRISE

• Disponible sur nvoboutique.fr •

12 €

Sommaires de jurisprudence

Rubrique réalisée par Marie Alaman, Mélanie Carles, Laurent Milet et Estelle Suire.

DROIT DU TRAVAIL

Droits et libertés des salariés

Droits et libertés fondamentaux

057 Déclarations du salarié au cours d'une mesure d'instruction devant le conseil de prud'hommes – Sanctions portant une atteinte à la liberté fondamentale d'ester en justice

Une lettre de mise à pied disciplinaire ou une lettre de licenciement ne peut reprocher au salarié le contenu de ses déclarations faites devant les conseillers rapporteurs du conseil de prud'hommes, au cours de la mesure d'instruction. La sanction ou le licenciement résultant de la saisie par le salarié de l'instance prud'homale est nul (*Cass. soc. 27 mai 2020, n° 18-20439*).

Commentaire : Dans cette affaire, un salarié a été engagé en décembre 1994. Il saisit, en mars 2013, la juridiction prud'homale. Suite à l'audience du bureau de jugement qui s'est tenue le 17 octobre 2014, le salarié est convoqué à un entretien préalable le 27 octobre 2014 et fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire de six jours, prononcée le 24 novembre 2014.

La lettre de mise à pied disciplinaire reproche au salarié d'avoir produit dans le cadre de l'instance prud'homale des documents internes falsifiés ainsi que des faux témoignages obtenus par abus de sa position hiérarchique et de ne pas s'être « retiré du contentieux en cours ». La cour d'appel fait alors ressortir que la seule référence dans la lettre de notification de la sanction à une procédure contentieuse engagée par le salarié était constitutive d'une atteinte à la liberté fondamentale d'ester en justice.

Analyse que la Cour de cassation valide. Elle confirme qu'il s'agit d'une atteinte à la liberté fondamentale d'ester en justice et justifie l'annulation de la mise à pied.

Le même raisonnement est suivi par les deux cours à propos du licenciement. La lettre de licenciement reproche au salarié le contenu de ses déclarations faites devant les conseillers rapporteurs du conseil de prud'hommes au cours de la mesure d'instruction. Le licenciement résulte donc de l'engagement de poursuites par le salarié devant l'instance prud'homale, licenciement prononcé malgré la mise à pied disciplinaire, ce qui constitue une nouvelle fois une atteinte à la liberté fondamentale d'ester en justice. **M.A.**

Harcèlement

Harcèlement moral

058 Salarié mis à l'écart sans réel travail – Dégradation des conditions de travail – Atteinte à la dignité – Faits caractérisant du harcèlement moral – Reconnaissance implicite d'un « bore-out »

En application de l'article L. 1152-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (*Appel Paris, 2 juin 2020, n° 18/05421*).

Commentaire : Un salarié est engagé le 1^{er} décembre 2006, en qualité de responsable des services généraux. Il est ensuite en arrêt maladie à compter du 16 mars 2014. Il est alors convoqué à un entretien préalable, puis licencié pour « absence prolongée désorganisant l'entreprise et nécessitant son remplacement définitif » par lettre datée du 30 septembre 2014. Le conseil des prud'hommes condamne l'employeur en mars 2018 pour licenciement nul et harcèlement moral.

Devant la cour d'appel, le salarié rappelle les faits de harcèlement moral qu'il a pu subir comme, par exemple, une pratique de mise à l'écart, caractérisée par le fait d'avoir été maintenu pendant les dernières années de sa relation de travail sans se voir confier de réelles tâches correspondant à sa qualification et à ses fonctions contractuelles. Il ajoute aussi dans ses demandes en appel la reconnaissance du bore-out (opposé du burn-out) auquel il a été confronté faute de tâche à accomplir.

Pour appuyer sa demande, le salarié apporte les éléments suivants :

- ▶ sa mise à l'écart lors de la mise en place de la plateforme logistique de la société à Criqueboeuf en 2010 ;
- ▶ le retrait de ses fonctions de coordinateur (d'événements et voyages) ; il n'a alors plus eu la possibilité d'organiser les séminaires des différents départements ;
- ▶ le témoignage d'un salarié, l'ayant vu « sombrer petit à petit dans un état dépressif, au fur et à mesure qu'il se trouvait placardisé » ;
- ▶ l'attestation d'une ancienne collègue : « Il, [le salarié], me demandait très régulièrement si je n'avais pas du travail à lui confier pour qu'il se sente utile et utilise ses compétences comme on aurait dû les utiliser. Il a été mis à l'écart, utilisé et mis dans un placard, pour qu'on l'empêche de mettre son nez dans la gestion des dépenses liées aux événements et aux voyages. » ;
- ▶ les agissements répétés et ce vide subit, ont dégradé ses conditions de travail et sa santé, ce qui a été à l'origine d'une crise d'épilepsie à bord de son véhicule, le 16 mars 2014, et d'un état de profonde dépression ;
- ▶ les propos d'un de ses amis : « Il, [le salarié], en avait marre de ne rien

faire à part des formations sans évolution. Il ne servait que de bouche-trou et cette situation le rendait très dépressif, à tel point qu'il parlait de plus en plus de se suicider.»

La cour d'appel a retenu de ces données circonstanciées que le salarié établissait la matérialité de faits précis et concordants à l'appui d'un harcèlement répété et que, pris dans leur ensemble, ces faits permettaient de présumer un harcèlement moral que l'employeur ne parvenait pas à contester. Cet arrêt de la cour d'appel de Paris ouvre ainsi la porte d'une reconnaissance du « bore-out » par la justice française, par le biais de la qualification de harcèlement moral. **M.A.**

Licenciement

Procédure de licenciement

059 Délégation du pouvoir de licencier – Licéité d'une délégation tacite

Aucune disposition n'exige que la délégation du pouvoir de licencier soit donnée par écrit. Elle peut être tacite et découler des fonctions du salarié qui conduit la procédure de licenciement.

En constatant que la procédure de licenciement avait été conduite par le directeur des relations humaines et le supérieur hiérarchique du salarié, qui avait signé la lettre de licenciement, la cour d'appel en a exactement déduit, sans inverser la charge de la preuve, que la lettre avait été signée par une personne considérée par l'employeur comme étant délégataire du pouvoir de licencier (*Cass. soc. 11 mars 2020, n° 18-25999*).

Cause réelle et sérieuse

060 Exercice d'une autre activité professionnelle pendant un arrêt maladie – Employeur ne rapportant pas la preuve d'un préjudice subi pour manquement à l'obligation de loyauté – Licenciement sans cause réelle et sérieuse

L'exercice d'une activité, pour le compte d'une société non concurrente de celle de l'employeur, pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie, ne constitue pas en soi un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste pendant la durée de cet arrêt de travail. Pour fonder un licenciement, l'acte commis par un salarié durant la suspension du contrat de travail doit causer un préjudice à l'employeur ou à l'entreprise (*Cass. soc. 26 févr. 2020, n° 18-10017*).

Commentaire : Dans cette affaire, une salariée a été engagée en tant que secrétaire commerciale, elle est licenciée pour faute grave après avoir exercé une activité professionnelle, pendant son arrêt de travail, pour le compte d'une autre société. La salariée demande la requalification de son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour l'employeur, la salariée a manqué à son obligation de loyauté en continuant à percevoir, pendant la période où elle travaillait pour une autre société, un complément de salaire de sa part.

La position de l'employeur est approuvée par les juges du fond en raison de la déloyauté de la faute de la salariée. Peu important l'absence de caractère concurrentiel de la seconde activité de salariée, le régime de sorties libres de l'arrêt de travail ou la connaissance qu'avait l'em-

ployeur de la qualité d'associée de la salariée. Il y a lieu de déclarer que l'exercice de cette activité constitue une faute qui, par la déloyauté qu'elle caractérise, est d'une gravité telle qu'elle fait obstacle à la poursuite du contrat de travail.

Mais ce raisonnement n'est pas suivi par la Cour de cassation. Cette dernière rappelle que l'exercice d'une activité, pour le compte d'une société non concurrente de celle de l'employeur, pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie, ne constitue pas en soi un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste pendant la durée de cet arrêt. Dans un tel cas, pour fonder un licenciement, l'acte commis par le salarié durant la suspension du contrat de travail doit causer un préjudice à l'employeur ou à l'entreprise.

Le préjudice n'est pas prouvé par l'employeur et il ne peut résulter du seul paiement par l'employeur, en conséquence de l'arrêt de travail, des indemnités complémentaires aux allocations journalières. Par conséquence, le licenciement de la salariée est jugé injustifié. **M.A.**

061 Refus du salarié d'exercer une tâche ne correspondant pas à sa qualification – Licenciement injustifié

Le refus par un salarié d'effectuer une tâche ne correspondant pas à sa qualification n'est pas fautif et ne justifie pas son licenciement (*Cass. soc. 18 mars 2020, n° 18-21700*).

Commentaire : Dans cet arrêt, une salariée a été engagée en qualité d'opératrice mini-laboratoire. Quelques mois plus tard, elle a été licenciée pour faute grave pour avoir refusé d'exécuter des prises de vue simples. Contestant son licenciement, elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes d'indemnités de rupture. Selon la salariée le refus d'effectuer une tâche n'entrant pas dans ses qualifications n'est pas fautif.

Dans un premier temps la cour d'appel donne raison à l'employeur. En effet, l'employeur avait informé la salariée qu'elle serait amenée à son retour de congé à effectuer des prises de vues, tant en intérieur qu'en extérieur et qu'il s'agissait d'une évolution des tâches qui lui sont confiées et non d'une modification de son contrat de travail. L'arrêt d'appel ajoute que la salariée est titulaire du brevet de technicien supérieur de photographie, qu'il est de sa compétence d'effectuer des prises de vue et que celles commandées par les clients que la salariée a refusé de réaliser, étaient des prises de vue simples. La cour d'appel en a déduit que compte tenu des capacités de la salarié, l'employeur pouvait lui demander de réaliser de tels travaux et que cela ne constituait pas une modification de son contrat de travail, en sorte que le refus de l'intéressée d'effectuer ce travail justifie le grief d'insubordination qui lui est fait.

Mais la Cour de cassation va se positionner du côté de la salariée. Selon la Cour, la salariée a refusé de réaliser des prises de vue simples, autres que des photos d'identité, ne relevant pas de sa qualification professionnelle d'opérateur vendeur filière magasin, mais de celle de la photographie professionnelle. La salariée était donc en droit de refuser d'exécuter cette nouvelle tâche, son licenciement est en conséquence injustifié. **M.A.**

Indemnisation du licenciement

062 Licenciement vexatoire – Demande de dommages-intérêts pour préjudice moral – Préjudice distinct de la perte d'emploi

Une cour d'appel ne saurait débouter un salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour préjudice moral en raison du caractère reconnu fondé de son

licenciement, sans rechercher si l'intéressé n'avait pas subi un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi (*Cass. soc. 11 mars 2020 n° 19-11257*).

Commentaire : Jusqu'au jour où il prend fin, le contrat de travail doit être exécuté loyalement et de bonne foi (*art. L. 1222-1 du C. trav.*). Ce principe s'applique durant toute la relation de travail, y compris aux conditions dans lesquelles a lieu le licenciement. Une rupture de contrat effectuée de manière choquante et brutale cause un préjudice au salarié qui doit être réparé. On parle alors de licenciement « vexatoire ».

Un contexte de pressions, des propos déplacés de la part du supérieur hiérarchique, l'ordre donné au salarié de quitter immédiatement son bureau sans que cela soit justifié... autant de fautes commises par l'employeur qui peuvent donner lieu à réparation, indépendamment du caractère justifié – ou non – du licenciement. Ainsi, même s'il dispose d'un motif légitime pour rompre le contrat et qu'il respecte la procédure, l'employeur peut être condamné à des dommages-intérêts pour licenciement vexatoire (*Cass. soc. 22 juin 2016, n° 14-15171*). La question de la cause réelle et sérieuse de licenciement ne se pose pas ici car elle est totalement indépendante des conditions dans lesquelles le congédiement a lieu.

Dans ce type de litige, tout est affaire de circonstances. Il est difficile de formuler une règle générale permettant de déterminer le caractère vexatoire d'un licenciement. Cependant, les exemples issus de la jurisprudence tendent à montrer l'importance des états de service du salarié, en particulier son ancienneté et le caractère irréprochable de son travail. Concrètement, la précipitation de l'employeur pour licencier doit être inversement proportionnelle à l'ancienneté du salarié, surtout s'il n'a fait l'objet d'aucune critique durant sa carrière.

Dans notre affaire, l'employeur avait interdit au salarié l'accès à son bureau, de manière à pouvoir fouiller dans ses affaires, avant de mettre celles-ci dans des cartons. Selon la Cour de cassation, les juges du fond auraient dû rechercher si ces faits avaient porté préjudice au salarié, comme invoqué par ce dernier. Car pour être indemnisé d'un licenciement vexatoire, le salarié doit prouver deux choses :

- ▶ le comportement fautif de l'employeur lors du licenciement, caractérisé par des circonstances « vexatoires » ;
- ▶ un préjudice (moral le plus souvent) causé par ce comportement, préjudice distinct de celui né de la perte de l'emploi. **M.C.**

Pour en savoir plus : dossier spécial « Rupture du contrat de travail et contentieux prud'homal, quelles indemnités ? », *RPDS*, 2020, n° 899, p. 83.

Licenciement pour motif économique

Plan de sauvegarde de l'emploi

063 Critères d'ordre des licenciements – Conformité à la loi et aux conventions collectives – Compétence du juge administratif

Selon les articles L. 1233-24-2, L. 1233-24-4 et L. 1233-57-3 du Code du travail, lorsque les critères d'ordre des licenciements fixés dans un plan de sauvegarde de l'emploi figurent dans un document unilatéral élaboré par l'employeur sur le fondement de l'article L. 1233-24-4, il appartient à l'autorité administrative, saisie de la demande d'homologation de

ce document, de vérifier la conformité de ces critères et de leurs règles de pondération aux dispositions législatives et conventionnelles applicables.

La contestation de la conformité aux dispositions législatives des critères d'ordre des licenciements et de leurs règles de pondération, tels que fixés dans le plan de sauvegarde de l'emploi relève de la seule compétence du juge administratif, à la différence d'une demande de dommages-intérêts pour violation des critères d'ordre des licenciements, qui relève de la compétence du juge judiciaire (*Cass. soc. 25 mars 2020, n° 17-24491*).

Commentaire : En 2013, l'entreprise Calaire Chimie, spécialisée dans la fabrication de composants pour l'industrie pharmaceutique et cosmétique, est mise en liquidation judiciaire. Après décision du tribunal de Commerce, l'usine de Calais est reprise par le groupe Synthexim. Mais ce dernier licencie 111 salariés sur un total de 191.

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), fixé unilatéralement par l'employeur, est homologué par la Direccte, ce qui n'empêche pas une large majorité de salariés de contester les critères d'ordre des licenciements mentionnés dans ce PSE. Une procédure est engagée aux prud'hommes.

Critères d'ordre des licenciements et règles de pondération. Les critères d'ordre des licenciements, applicables en cas de licenciement pour motif économique, doivent notamment prendre en compte les charges de famille (en particulier celles des parents isolés), l'ancienneté, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle difficile (personnes handicapées, salariés âgés) et les qualités professionnelles. L'employeur peut privilégier l'un de ces critères, à condition de tenir compte de tous les autres (*art. L. 1233-5 du C. trav.*).

Le PSE de l'entreprise Calaire Chimie fixait les critères d'ordre des licenciements et leur pondération ainsi :

- ▶ ancienneté : entre 0 et 15 points (par tranche d'ancienneté) ;
- ▶ charges de famille : entre 0 et 15 points (en fonction du nombre d'enfants et de la situation matrimoniale) ;
- ▶ difficultés de réinsertion professionnelle : entre 0 et 10 points (selon l'âge du salarié) ;
- ▶ handicap reconnu par la CDAPH : 15 points ;
- ▶ qualités professionnelles : 5 points.

Un nombre identique de points était donc attribué pour le critère des qualités professionnelles, ce que justifiait l'employeur par l'absence, au sein de l'usine, d'un dispositif d'évaluation des salariés reposant sur des critères objectifs et préalablement définis. Or, selon les salariés, attribuer à chacun le même nombre de points revenait à neutraliser le critère des qualités professionnelles, une pratique interdite par l'article L. 1233-5 du Code du travail. Mais la Cour de cassation balaye cet argument... au motif qu'elle n'est pas compétente pour trancher la question.

Compétence du juge administratif pour les litiges relatifs à la fixation des critères d'ordre des licenciements dans un PSE. Tout litige relatif à la conformité à la loi (ou aux conventions collectives) des plans de sauvegarde de l'emploi relève de la compétence de la juridiction administrative. Car, en réalité, ce n'est pas le PSE lui-même qui doit être contesté, mais la décision de validation ou d'homologation du PSE par la Direction régionale du travail (Direccte).

La quasi-totalité des litiges relatifs au PSE forment ainsi un « bloc de compétence » au profit du juge administratif : procédure suivie pour l'adoption

du PSE, contrôle effectué par la Direccte, décision d'homologation et/ou de validation, contenu du PSE (art. L. 1235-7-1 du C. trav.). La question de la légalité des critères d'ordre des licenciements et de leurs règles de pondération, lorsqu'ils sont fixés dans un PSE, obéit donc à la même logique.

Dans notre affaire, c'était bien cette question qui était soulevée par les salariés. Ils invoquaient la violation de l'article L. 1233-5 du fait qu'un nombre de points identique pour tous avait été prévu par le PSE pour le critère des qualités professionnelles. Ce contentieux aurait donc dû être porté devant le tribunal administratif ; soit de manière collective (action en justice initiée par le syndicat, le CSE), soit à titre individuel, par chaque salarié concerné. Mais, il faut le rappeler, une telle procédure doit être engagée très rapidement. Les salariés et leurs représentants ne disposent en effet que d'un délai de deux mois à compter de la date à laquelle la décision d'homologation prise par la Direccte a été portée à leur connaissance (art. L. 1235-7-1 du C. trav.).

Cet arrêt, un de plus, illustre toute la complexité du contentieux du licenciement économique... Avec, d'une part, des litiges qu'il faut porter devant le juge administratif, et, d'autre part, ceux pour lesquels il faut saisir le conseil de prud'hommes. Tel est le cas, notamment, de la violation des critères d'ordre des licenciements.

Compétence du juge judiciaire pour les litiges relatifs à l'application des critères d'ordre des licenciements. Nous sommes ici dans le cas où les salariés contestent les choix effectués par l'employeur pour désigner les personnes licenciées. Ce pourrait être le cas d'une salariée ayant 20 ans d'ancienneté avec de lourdes charges de famille, licenciée à la place d'une jeune recrue sans enfants. Dans ce type de litige, c'est le juge prud'homal qui est compétent. Une fois la procédure engagée, l'employeur doit communiquer les données objectives, précises et vérifiables sur lesquelles il s'est appuyé pour « choisir » tel ou tel salarié à licencier (Cass. soc. 23 mars 2016, n° 14-28382). Si les règles applicables aux critères d'ordre des licenciements n'ont pas été correctement appliquées, le salarié peut subir un préjudice pouvant aller jusqu'à la perte injustifiée de son emploi. Ce préjudice, qui n'est pas un licenciement sans cause réelle et sérieuse, doit néanmoins être intégralement réparé (Cass. soc. 14 janv. 1997, n° 95-44366).

On le voit, les règles relatives à la saisine du juge en matière de licenciement économique sont peu accessibles aux salariés, y compris lorsqu'ils sont représentés par un avocat. Alors qu'ils avaient toutes les chances d'obtenir gain de cause devant le juge administratif, les anciens salariés de Calaire Chimie restent aujourd'hui sur le carreau. **M.C.**

En savoir plus : Guide «Faire face au licenciement», VO Éditions 2018.

Différents modes de rupture

Résiliation judiciaire

064 Absence de travail fourni au salarié – Manquement de l'employeur – Résiliation judiciaire du contrat

L'employeur a l'obligation de fournir le travail convenu. Une cour d'appel ne peut débouter une salariée de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur au motif que la salariée ne se serait pas tenue à sa disposition ainsi que cela résulte du contrat

à durée indéterminée conclu avec l'employeur. En statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait constaté que l'employeur n'avait plus fourni de travail à la salariée et qu'il ne l'avait pas licenciée, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations (Cass. soc. 4 décembre 2019, n° 18-15947).

Commentaire : Tout employeur a l'obligation de fournir du travail à son salarié. Le non-respect de cette obligation constitue un manquement grave, ouvrant droit, si le salarié le souhaite, à la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Dans cette affaire, les faits étaient les suivants. Une salariée est engagée en avril 2011, par contrat de travail à temps partiel, en qualité d'aide à domicile. L'article 3 de son contrat de travail indique les horaires et jours de travail. Il est précisé que « Ces horaires pourront être modifiés en fonction des impératifs de la société ou du/des clients chez qui vous effectuez les prestations ».

Dès le mois de mai 2011, et ce jusqu'en 2014, une quinzaine d'avenants sont signés pour modifier la durée et les horaires de travail en fonction des missions effectuées chez les clients. À partir de 2014, l'employeur cesse de fournir du travail et interrompt le versement de la rémunération. Aucune procédure de licenciement n'est engagée. La salariée saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution de son contrat de travail et demande la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur.

La cour d'appel de Lyon, par arrêt du 2 mars 2018, la déboute de cette demande. Les juges considèrent que la salariée aurait dû se tenir à disposition de son employeur dans l'attente que ce dernier lui fournisse du travail, comme le prévoyait le dernier avenant signé en 2014 pour 135 heures de travail mensuel.

Une solution contraire aux principes élémentaires qui définissent le contrat de travail, principes que ne manque pas de rappeler la Cour de cassation dans le présent arrêt : sauf s'il licencie le salarié, l'employeur a l'obligation de fournir le travail convenu. À défaut, ce manquement grave ouvre droit à la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts. **M.C.**

Syndicats

Représentativité syndicale

065 Critère de la transparence financière – Obligation y compris pour les organisations syndicales non représentatives – Conséquences

Il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation que l'article L. 2121-1 du Code du travail impose à tout syndicat, qu'il soit ou non représentatif, de satisfaire au critère de transparence financière pour pouvoir exercer des prérogatives dans l'entreprise. En particulier, à défaut de respecter cette exigence, un syndicat non représentatif ne peut pas valablement désigner un représentant de la section syndicale en application de l'article L. 2142-1-1 du Code du travail.

En imposant aux syndicats une obligation de transparence financière, le législateur a entendu permettre aux salariés de s'assurer de l'indépendance, notamment financière, des organisations susceptibles de porter leurs intérêts.

Par ailleurs, il résulte de la jurisprudence de la Cour de cassation qu'un syndicat non représentatif peut rapporter la

preuve de sa transparence financière, soit par la production des documents comptables requis en application des articles L. 2135-1, L. 2135-4 et L. 2135-5 du Code du travail, soit par la production de tout autre document équivalent.

Dès lors, en imposant à l'ensemble des syndicats, y compris non représentatifs, de satisfaire à l'exigence de transparence financière, les dispositions de l'article L. 2121-1 du Code du travail ne méconnaissent ni la liberté syndicale ni le principe de participation des travailleurs (*Conseil Constitutionnel, déc. n° 2020-835 du 30 avril 2020, QPC*).

Commentaire : L'article L. 2121-1 du Code du travail énonce les critères cumulatifs permettant à une organisation syndicale d'être qualifiée de représentative :

- ▶ le respect des valeurs républicaines ;
- ▶ l'indépendance ;
- ▶ la transparence financière ;
- ▶ une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;
- ▶ l'audience (établie différemment selon le niveau de négociation) ;
- ▶ l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- ▶ les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Si l'on s'en tient strictement à la loi, cette liste s'applique aux seules organisations syndicales souhaitant se prévaloir de la représentativité. Mais la Cour de cassation, dans plusieurs arrêts, a exigé que toute organisation, même non représentative, remplisse ce critère pour exercer des prérogatives syndicales dans les entreprises. Cette jurisprudence, salubre, est aujourd'hui validée par le Conseil constitutionnel. **M.C.**

Délégués syndicaux

Liberté de déplacement

066 Délégué syndical – Liberté de déplacement permanent – Refus – Trouble manifestement illicite caractérisé

La SAS Stelia-Aerospace doit délivrer à Monsieur M. une attestation de déplacement professionnel et une autorisation d'accéder au site de l'établissement à Saint-Nazaire (44600) en faisant bénéficier l'intéressé de l'ensemble des mesures de protection mises en œuvre dans le contexte d'état d'urgence sanitaire ; l'usage de cette autorisation d'accès devra être exercé par l'intéressé dans un respect strict des conditions sanitaires imposées à tous les salariés du site de Saint-Nazaire et selon des modalités validées par la médecine du travail. (*T.J. de Saint-Nazaire, ord. réf., 27 avril 2020, n° RG 20/00125*).

Commentaire : En principe, le délégué syndical dispose d'une liberté de circulation pour l'exercice de ses fonctions. Il peut, « *tant durant les heures de délégation qu'en dehors de ses heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tout contact nécessaire à l'accomplissement de sa mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.* » (*art. L. 2143-20 du C.trav.*). Cette disposition est d'ordre public. Dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire résultant de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020, d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, il a

été prévu de restreindre ou d'interdire la circulation des personnes et des véhicules notamment sur les lieux de travail, et de limiter la liberté d'entreprendre, dans la seule finalité de mettre fin à la catastrophe sanitaire (*art. L. 3131-15 du Code de la Santé publique*). Beaucoup d'employeurs, qui devaient par ailleurs assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, y ont aussi vu une possibilité, consciente ou non, de restreindre la liberté de circulation des représentants syndicaux dans l'entreprise, alors que l'ordonnance n° 2020-389 du 1^{er} avril 2020, portant mesure d'urgence relative aux instances représentatives du personnel, ne prévoyait pas de dérogation en matière de déplacement des intéressés. Face à des restrictions dont il était victime, et estimant ne pas pouvoir exercer convenablement son mandat, le délégué syndical CGT d'une entreprise aéronautique a saisi en référé le T.J. de Saint-Nazaire (*procédure d'urgence, art. 825 du CPC*).

Seul en charge de représenter son syndicat dans les négociations collectives annuelles et d'animer le syndicat CGT de l'établissement, ce qui impliquait de maintenir une communication régulière avec les salariés, le délégué syndical s'était vu refuser l'accès au site de Saint-Nazaire à plusieurs reprises par sa direction. Il faut savoir que le salarié était en télétravail et ne disposait pas des moyens techniques de communication suffisants à son domicile. Estimant ne pas être en mesure d'exercer convenablement son mandat dans ces circonstances, il saisit alors la formation de référé du tribunal judiciaire pour « *trouble manifestement illicite* ». Le tribunal judiciaire reconnaît au délégué syndical une liberté de circuler sur le site de Saint-Nazaire, à charge pour lui de respecter strictement les conditions sanitaires imposées à tous les salariés et selon des modalités validées par la médecine du travail. Il obtient donc du tribunal l'obligation pour l'employeur de délivrer une attestation de déplacement professionnel et une autorisation d'accéder au site de l'établissement, sous peine pour l'entreprise de devoir payer une astreinte de 1 000 euros par jour de retard, à compter du lendemain de la notification de l'ordonnance. Cette décision est applicable aussi bien au salarié mis en télétravail qu'à celui placé en activité partielle. Le gouvernement a beaucoup insisté sur ce point dans un document « *questions/ réponses* » publié le site du ministère du Travail. **E.S.**

Élections professionnelles

Candidatures

067 Représentation équilibrée femmes/hommes – Non-conformité de la liste – Annulation des seuls candidats élus du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste – Pas d'annulation des élections.

Selon l'article L. 2314-32 du Code du travail, la constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats du nombre de femmes et d'hommes correspondant à leur part respective au sein du collège électoral, entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats. Il ne peut pas annuler globalement les élections des membres du comité social et économique, seules

les sanctions expressément prévues par la loi étant applicables (*Cass. soc.* 27 mai 2020, n° 19-15974 et n° 19-60147).

Précision : En l'espèce, deux syndicats représentatifs dans l'entreprise avaient présenté des listes ne comportant pas de candidat femme au titre du sexe sous-représenté.

L'un des deux syndicats avaient présenté deux candidats hommes, et l'autre un seul. En application de l'article L. 2314-32 du Code du travail, l'annulation de l'élection du candidat élu, dont le positionnement sur la liste était irrégulier, a eu pour conséquence de priver d'élu le syndicat n'ayant présenté qu'un seul candidat alors qu'il est représentatif dans l'entreprise. L'autre syndicat a conservé un élu sur les deux.

Le tribunal d'instance (aujourd'hui tribunal judiciaire) avait cru pouvoir prononcer l'annulation des élections des membres du CSE en invoquant la jurisprudence sur les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin. Celles-ci peuvent entraîner l'annulation de l'élection si elles ont exercé une influence sur le résultat des élections ou si elles ont été déterminantes de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical (*Cass. soc.* 2 mars 2011, n° 10-60101). Les juges ont alors considéré que, par exception aux dispositions exposées ci-dessus, il était possible de procéder à l'annulation globale des élections, les irrégularités commises et leur sanction ayant eu, en l'espèce, une conséquence directe sur la représentativité des syndicats. Ce raisonnement est censuré par la Cour de cassation. **L.M.**

En savoir plus : L. Milet « Le point sur la représentation hommes/femmes sur les listes de candidats aux élections », *RPDS*, 2020, n° 899, p. 99 ; A. Ferrer et H. Viart, « Représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats : un point de vue syndical », *Dr. ouv.*, 2019, p. 345.

Comité social et économique

Information-consultation

068 Délai de consultation – Nécessité de saisir le juge des référés pour obtenir des informations complémentaires avant l'expiration du délai

La saisine du président du TGI avant l'expiration des délais dont dispose le comité d'entreprise pour rendre son avis permet au juge, dès lors que celui-ci retient que les informations nécessaires à l'institution représentative du personnel, et demandées par cette dernière pour formuler un avis motivé, n'ont pas été transmises ou mises à disposition par l'employeur, d'ordonner la production des éléments d'information complémentaires et, en conséquence, de prolonger ou de fixer le délai de consultation, tel que prévu par l'article R. 2323-1-1 du Code du travail, à compter de la communication de ces éléments complémentaires.

Dès lors qu'un comité d'établissement, auquel l'employeur avait remis dans le cadre de la consultation un document de 59 pages intitulé « projet d'ouverture dimanche matin Auchan-Olivet », avait saisi le juge des référés alors que le délai de consultation était expiré, celui-ci n'était pas tenu de vérifier que les informations fournies étaient suffisantes (*Cass. soc.* 27 mai 2020, n° 18-26483).

Commentaire : Cet arrêt se situe dans le prolongement de celui rendu le 26 février 2020 par la chambre sociale de la Cour de cassation et que nous avons commenté dans ces colonnes (*Cass. soc.* 26 févr. 2020, n° 18-22759, société EDF, RPDS, 2020, n° 900, somm. 030). Dans le présent arrêt, la chambre sociale réaffirme que le juge des référés doit être saisi avant l'expiration du délai de consultation, pour que celui-ci puisse examiner que les informations transmises ou mises à disposition par l'employeur sont suffisantes ou au contraire insuffisantes, et prolonger, dans ce dernier cas, le délai restant ou en fixer un nouveau, qui commencera à courir à compter de la communication par l'employeur des éléments complémentaires. La saisine du juge après l'expiration du délai rend cette demande irrecevable.

Il faut toutefois, selon nous, réserver l'hypothèse d'une carence totale d'information. Dans ce cas, la chambre sociale juge que le délai n'a pu commencer à courir puisque les documents nécessaires à la consultation n'ont pas été mis à disposition du comité (*Cass. soc.* 28 mars 2018, n° 17-13081). Cela permet au comité de saisir le juge, le cas échéant, après l'expiration du délai, car il s'agit d'un cas de figure différent. Il ne pouvait en être ainsi dans l'arrêt du 27 mai 2020, puisque l'employeur avait remis un document de 59 pages en rapport avec l'objet de la consultation. Si le comité l'estimait insuffisant, il aurait dû saisir le juge avant l'expiration du délai. **L.M.**

Exercice du mandat

069 Membres élus du CSE – Liberté permanente de circulation – Périmètre d'activité – Territoire national – Trouble manifestement illicite caractérisé

La société est condamnée à délivrer aux membres élus du comité social et économique une autorisation professionnelle de déplacement permanente, y compris le soir et le week-end et sur l'intégralité du territoire, France entière (*T.J. Nanterre, ord. réf.* 6 mai 2020, n° RG : 20/00731).

Commentaire : Les mesures d'urgence ne doivent pas être un prétexte pour limiter, voire empêcher les déplacements des élus du CSE dans l'exercice de leur mission. En effet, pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés (*art. L. 2315-14 du C. trav.*). Mais qu'en est-il de ce principe d'ordre public en période de crise sanitaire ?

Dans cette affaire, l'entreprise était tenue d'assurer la sécurité et la qualité du réseau public de transport électrique français. Ainsi, à l'annonce de la crise sanitaire par le gouvernement, elle était dans l'obligation de laisser travailler du personnel sur site, compte tenu de la mission de service public qui lui incombe et de mettre en place un plan de continuité d'activité avec du personnel indispensable. Par ailleurs, la direction accordait pour les élus du CSE, sur demande écrite, des autorisations ponctuelles de déplacement limitées à la journée seulement, sans différé possible, et sur un lieu prédéterminé. Insuffisant, selon les élus qui réclamaient des attestations permanentes et sur tout le territoire, pour pouvoir agir utilement conformément à ce qu'exigeait le contexte.

Ainsi, ils saisissent la formation de référé du tribunal judiciaire (procédure d'urgence) considérant que cette restriction de l'employeur constituait un trouble manifestement illicite (art. 825 du CPC) à l'exercice de leur mandat. Le T.J. répond favorablement à leur demande en décidant que « les autorisations de déplacements des membres élus doivent nécessairement être adaptées aux activités de l'entreprise concernées, au regard des missions dont sont investis les représentants, afin de leur permettre de les exercer pleinement, sur tous les lieux ou l'activité n'est pas interrompue ». E.S.

CHSCT

Expertises du CHSCT

070 Nouvelle organisation du travail déjà mise en œuvre – Recours possible à l'expertise « conditions de travail ».

Le CHSCT pouvait recourir à un expert pour l'éclairer sur la nouvelle organisation du travail et lui permettre d'avancer des propositions concrètes de prévention, quand bien même la mise en œuvre de cette nouvelle organisation avait commencé (*Cass. soc. 11 mars 2020, n° 18-23575*).

Commentaire : En cas de projet important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail des salariés, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pouvait recourir à une expertise (*ancien art. L. 4614-12, 2° du C. trav. applicable aux faits de l'espèce*). Aujourd'hui, le comité social et économique peut faire pareillement appel aux services d'un expert habilité, dans les entreprises de 50 salariés et plus (*art. L. 2315-94 du C. trav.*).

Ce droit est généralement exercé par les élus du personnel avant la mise en œuvre du projet. Mais comme le rappelle la Cour de cassation dans cet arrêt, il peut aussi être exercé alors que cette mise en œuvre a commencé.

Les faits remontent à 2018, alors que la direction de l'entreprise SNCF-Mobilités vient de modifier l'organisation du travail au sein de l'un de ses établissements. Ces changements concernent essentiellement les agents roulants qui doivent endosser de nouvelles attributions et responsabilités importantes : donner les autorisations de départ des trains, auparavant confiées aux agents sédentaires des gares. Une nouvelle organisation qui remet en cause les conditions de sécurité lors des départs de train, en particulier lorsque l'agent de conduite est seul à bord.

Le CHSCT de l'époque (aujourd'hui commission hygiène, sécurité et conditions de travail au sein du comité social et économique) décide de recourir à un expert pour évaluer l'ampleur de ces changements et les risques qui peuvent en découler.

Mais SNCF-Mobilités saisit le président du tribunal de grande instance pour faire annuler cette délibération. Déboutée de sa demande, la direction se pourvoit en cassation... sans plus de succès.

Les juges constatent que l'employeur ne démontre pas que ce transfert de responsabilités assure un niveau de sécurité au moins équivalent à celui assuré auparavant par les agents sédentaires des gares. Par ailleurs, la direction n'avait pas pris en compte les configurations spécifiques de toutes les gares concernées, notamment l'importance du trafic ainsi que le nombre et la configuration des quais. Le recours à l'expertise était donc pleinement justifié, compte tenu des risques importants engendrés pour la sécurité du personnel roulant. M.C.

À noter : Cette solution est pleinement transposable au comité social et économique. Mais lorsqu'il décide de recourir à l'expertise sur les conditions de travail, le CSE doit prendre à sa charge 20 % des coûts de cette expertise sur son budget de fonctionnement. Les 80 % restants sont financés par l'employeur.

Pour en savoir plus : voir *RPDS*, 2018, n° 882, p. 305.

Protection des élus et mandatés

Bénéficiaires

071 Candidat aux fonctions de membre élu du CSE – Candidature imminente – Application du statut protecteur

L'autorisation de licenciement est requise, pour le candidat aux fonctions de membre élu du comité d'entreprise, au premier ou au deuxième tour, pendant les six mois suivant l'envoi des listes de candidatures à l'employeur.

Cette autorisation est également requise lorsque la lettre du syndicat, notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de membre élu du comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise, a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié apporte la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature, avant qu'il ne soit convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

La connaissance de l'imminence de la candidature peut résulter d'une information orale à la directrice des ressources humaines de la part du salarié (*Cass. soc. 11 mars 2020 n° 18-23893*).

Commentaire : La solution dégagée par cet arrêt, applicable aux candidats aux fonctions de membres élus et représentants syndicaux des anciens comités d'entreprises, est bien évidemment transposable aux nouveaux comités sociaux et économiques.

Ces candidats bénéficient d'un statut protecteur pendant une durée de six mois (*art. L. 2411-7 du C. trav.*). Plus précisément, l'employeur ne peut procéder à la rupture du contrat de travail sans avoir obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail, quel que soit le motif de rupture invoqué.

Dans cette affaire, la cour d'appel avait refusé d'appliquer ce statut protecteur à un candidat aux fonctions de représentant syndical au CE, au motif qu'il fallait d'abord vérifier la représentativité de son syndicat, laquelle dépendait du déroulement et des résultats des élections professionnelles, et ensuite du choix réalisé par le syndicat concerné. Pour la cour d'appel, cette candidature potentielle devait être considérée comme hypothétique et non imminente.

La Cour de cassation casse cet arrêt et remet les pendules à l'heure. Pour que le statut protecteur s'applique, il « suffit » d'apporter la preuve de la connaissance par l'employeur de l'imminence de la candidature du salarié. Ce qui était bien le cas en l'espèce, le salarié ayant informé oralement la directrice des ressources humaines adjointe, de son intention de se voir désigner en qualité de représentant syndical au comité d'entreprise. L'employeur devait donc s'adresser à la Direction régionale du travail (Direccte) et obtenir son autorisation avant de procéder au licenciement. M.C.

LÉGISLATION – RÉGLEMENTATION

Droits et libertés
des salariés

Vie privée

072 Covid-19 – Collecte des données personnelles – Données de santé au travail – Données sensibles interdites

S'il appartient à chacun de mettre en œuvre des mesures adaptées à la situation telles que, la limitation des déplacements et des réunions ou encore le respect des mesures d'hygiène et des « gestes barrière », les employeurs ne sauraient prendre de mesures susceptibles de porter une atteinte disproportionnée à la vie privée des personnes concernées, notamment par la collecte de données de santé qui iraient au-delà de la gestion des suspicions d'exposition au virus aux fins de protéger les employés et le public. Ce principe est également rappelé par l'article L. 1121-1 du Code du travail qui dispose que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché » (*Rappel de la CNIL sur la collecte de données personnelles par les employeurs du 7 mai 2020*).

Précisions : Ni l'employeur ni le service des ressources humaines n'ont le droit de posséder des informations médicales sur le personnel, excepté dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, dont l'entreprise serait responsable. En effet, ce sont des données à caractère sensible, elles sont donc interdites de traitement.

Ainsi, les employeurs ne peuvent pas eux-mêmes mettre en place des fichiers relatifs à la température corporelle de leurs employés ou à certaines pathologies, les « comorbidités », susceptibles de constituer des troubles aggravants en cas d'infection au Covid-19.

La CNIL rappelle par ailleurs que la réglementation sur les traitements de données ne s'applique qu'aux traitements automatisés (notamment informatiques) ou aux traitements non automatisés qui permettent de constituer des fichiers. Ainsi, la seule vérification de la température au moyen d'un thermomètre manuel (tel que par exemple de type infrarouge sans contact) à l'entrée d'un site, sans qu'aucune trace ne soit conservée, ni qu'aucune autre opération ne soit effectuée (tels que des relevés de ces températures, des remontées d'informations, etc.), ne relève pas de la réglementation en matière de protection des données. **M.A.**

Congés divers

Congés pour événements familiaux

073 Congé de deuil en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans

La loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 (*J.O.* du 9) instaure un nouveau droit à congé, appelé « congé de deuil ». Il est ouvert au salarié en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Le congé de deuil est d'une durée de huit jours minimum. Il est cumulable avec le congé de sept jours prévu dans ce cas par l'article L. 3142-4 du Code du travail (*art. L. 3142-1-1 du C. trav.*). En conséquence, les salariés intéressés peuvent, pour les enfants décédés depuis le 1^{er} juillet 2020, s'absenter de l'entreprise pendant quinze jours. Le congé peut aussi être fractionné ou être pris dans le délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Il est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination des congés payés et sa durée ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel (*art. L. 3142-2 du C. trav.*). Le salarié qui souhaite en bénéficier doit en informer son employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Indemnisation du congé. Le congé n'a pas d'incidence sur la rémunération du salarié ni sur ses droits à participation et intéressement.

Le salarié bénéficie au titre de son absence, sous réserve qu'il cesse toute activité salariée ou assimilée, d'une indemnité journalière de la Sécurité sociale équivalente à celle prévue en cas de congé de maternité ou de paternité, qui sera prise en compte dans le calcul du maintien de salaire par l'employeur (*art. L. 331-9, al. 1^{er}, du C. Séc. soc. et art. L. 3142-2 du C. trav.*).

L'indemnité journalière n'est pas cumulable avec les indemnités relatives au congé maladie, maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, avec les indemnités journalières versées en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ni avec l'indemnisation par l'assurance chômage ou le régime de solidarité (*art. L. 331-9, al. 2 à 6 du C. Séc. soc.*). **L.M.**

LA DURÉE DU TRAVAIL (3^E PARTIE)

Contrôle du temps de travail et contentieux de la durée du travail

Par Mouna Benyoucef et Lauren Rieux*



➔ Sachez-le vite

Les employeurs ont des obligations de décompte et de suivi de la durée du travail de leurs salariés, qui diffèrent selon que ces derniers sont employés selon un horaire collectif, commun à une même unité de travail, ou des horaires individuels.

Les documents de décompte du temps de travail des salariés non soumis à un horaire collectif doivent aussi bien permettre de déterminer la réalisation d'heures supplémentaires que de s'assurer du respect des durées maximales de travail et des temps de repos minimums.

Les salariés peuvent aussi utilement se constituer des éléments de preuve de leurs horaires de travail dans la perspective d'actions contentieuses visant à réclamer le paiement des heures supplémentaires ou/et à obtenir des dommages-intérêts du fait d'un non-respect des durées maximales de travail et de l'inobservation des temps de repos minimums.

La violation des dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail est également susceptible, le plus souvent suite à un contrôle de l'inspection du travail, de donner lieu à l'engagement de poursuites pénales.

Un mécanisme d'amende administrative, qui se substitue à l'engagement de l'action pénale, a été récemment instauré pour les infractions aux règles de durée du travail les plus courantes.

Le décompte précis du temps de travail revêt des enjeux considérables tant en termes de droit à rémunération que d'évaluation du risque d'exposition des salariés à des charges de travail déraisonnables.

La réglementation prévoit à ce titre une obligation pour l'employeur de procéder à un décompte individualisé des heures de travail des salariés non soumis à un horaire collectif (qui, dans un contexte d'individualisation croissante des conditions de travail, sont largement majoritaires). Dans les faits, le défaut régulier d'établissement des documents réglementaires de décompte du temps de travail ou le manque de fiabilité de ceux-ci rendent nécessaires l'élaboration par le salarié de ses propres relevés d'heures de travail et la conservation d'éléments permettant d'établir sa durée du travail (courriels, agendas...).

Cela permettra notamment d'apporter des pièces précieuses au soutien d'un contentieux prud'homal engagé en vue d'obtenir le paiement d'heures supplémentaires ou des dommages-intérêts en réparation du préjudice consécutif au non-respect des durées maximales de travail ou des temps de repos obligatoires. L'introduction plus systématique de telles demandes, en complément d'une contestation de licenciement, constitue d'ailleurs un moyen de nature à rendre plus opportune l'action en justice des salariés, en ne limitant pas l'indemnisation du salarié au montant prévu par le barème mis en place par les ordonnances Macron (1). En effet, les rappels de salaires pour heures supplémentaires et les dommages-intérêts précités se cumulent avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les manquements de l'employeur aux dispositions d'ordre public relatives à la durée du travail sont également susceptibles de donner lieu à des sanctions pénales, notamment suite aux contrôles de l'inspection du travail. Elles sont toutefois trop rarement prononcées, dans un contexte où les procédures alternatives aux poursuites pénales (sanctions administratives et transactions pénales) (2) se développent en matière de droit du travail.

(*) *Avocates au Barreau de Paris, DDP Avocats.*

(1) *Ordonnance n° 2017-1387 du 22 sept. 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.*

(2) *Depuis l'ordonnance n° 2016-413 du 7 avr. 2016.*

➔ PLAN

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (2^E PARTIE)**1. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE DÉCOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL 230**

A – Horaires collectifs et individuels	230
B – Obligation d'affichage en cas d'horaires collectifs	231
C – Obligation de décompte du temps de travail en cas d'horaires non collectifs	231
D – Obligation de justifier du respect du droit à repos en cas d'horaires non collectifs	233
E – Obligations d'information des salariés relative à leur durée du travail	233
F – Obligation d'information du comité social et économique	233

2. CONTENTIEUX CIVIL DE LA DURÉE DU TRAVAIL 233

A – Réclamer le paiement des heures supplémentaires	234
a) La prescription des demandes de rappels de salaires	234
b) L'absence de réclamation préalable	234
c) La demande implicite de l'employeur	234
d) La méthode de constitution d'un dossier de réclamation des heures supplémentaires	234
B – Réclamer des dommages-intérêts pour défaut de contrepartie obligatoire en repos	239
C – Réclamer l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé	240
D – Demander des dommages-intérêts pour violation du droit au repos ou des durées maximales de travail	240
a) Violation des durées maximales, quotidienne et hebdomadaire, de travail	241
b) Privation du droit au repos	241
c) Réclamer réparation du préjudice subi	241

3. LE DROIT PÉNAL DE LA DURÉE DU TRAVAIL 241

A – Engagement des poursuites	241
B – Transaction pénale	242
C – Caractérisation des infractions à la durée du travail	242
D – Principales infractions en matière de durée du travail	242

ENCADRÉS

➤ Les missions de l'inspection du travail en matière de durée du travail	232
➤ Les apports du règlement général sur la protection des données	235
➤ Reconstituer le salaire de référence	239
➤ Les sanctions administratives	243

TABLEAUX

➤ Tableau 1 – Calcul des durées maximales de travail	236
➤ Tableau 2 – Calcul des heures supplémentaires et de la contrepartie obligatoire en repos sur deux semaines	238
➤ Tableau 3 – Calcul des heures supplémentaires et de la contrepartie obligatoire en repos sur trois années	239
➤ Tableau 4 – Calcul du repos quotidien	241

1 OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE DÉCOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

Tout employeur est tenu d'assurer le suivi des horaires de travail de ses salariés. Ses obligations varient toutefois selon que les salariés travaillent dans le cadre d'un horaire collectif ou individuel.

A - Horaires collectifs et individuels

La loi ne définit pas précisément la notion d'horaire collectif. La circulaire du 17 mars 1993 (n° 93-9) précise que l'horaire collectif correspond à une «*uniformité des heures de début et de fin de travail et de la durée quotidienne de celui-ci*». Aucun salarié ne peut être employé en dehors de cet horaire, sauf en cas d'heures supplémentaires collectives ou d'heures de dérogation permanente ⁽³⁾.

Il est également spécifié que l'horaire collectif peut être applicable à l'ensemble de l'entreprise ou à une seule unité de travail de celle-ci (atelier, service ou équipe). À titre d'exemple, dans un restaurant, des horaires collectifs distincts peuvent exister pour le personnel de cuisine et pour les salariés intervenant en salle. Il n'est en outre pas exclu que l'horaire collectif concerne un unique salarié (d'un service ou d'une entreprise).

À *contrario*, les horaires non collectifs, ou horaires individuels, renvoient aux pratiques d'entreprises les plus courantes consistant à appliquer des horaires de travail différents à leurs salariés. Cela vise notamment les situations de travailleurs qui effectuent de manière non collective des heures supplémentaires, qui sont soumis à une durée du travail à temps partiel, à des horaires individualisés ⁽⁴⁾ ou encore à des conventions de forfait en heures sur l'année. De manière générale, dès que les salariés d'une entreprise, d'une équipe ou d'un service sont employés selon un volume horaire différent, aléatoire ou encore selon des horaires de travail échelonnés, il y a lieu de considérer qu'ils sont soumis à des horaires individuels.

Certains employeurs ont tendance à arguer abusivement que leurs salariés sont soumis à un horaire collectif afin de s'exonérer de l'obligation de décompte de leur temps de travail. Il peut donc être utile de rassembler les éléments (bulletins de salaire, courriels, agenda, plannings) démontrant la réalisation d'heures supplémentaires variables selon les mois et l'accomplissement de tâches en dehors de l'horaire prétendument collectif. Les juges ont à ce titre été récemment amenés à rappeler qu'il était fictif de soumettre à un même horaire collectif des consultants exerçant leur activité chez des clients

⁽³⁾ Art. D. 3171-1 du C. trav.

⁽⁴⁾ Art. L. 3121-48 du C. trav. Voir RPDS, n° 902, juin 2020.

différents alors qu'ils étaient en réalité dépendants des horaires de travail en vigueur chez ces derniers ⁽⁵⁾.

Il convient enfin de noter que les systèmes d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ⁽⁶⁾ (cycles, modulation, attribution de jours de RTT sur l'année...) peuvent aussi bien s'inscrire dans le cadre d'horaires collectifs que d'horaires individuels.

B - Obligation d'affichage en cas d'horaires collectifs

Lorsque les salariés sont effectivement employés selon un horaire collectif, l'employeur est tenu de l'établir par un écrit, daté et signé, et de procéder à son affichage dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique ⁽⁷⁾. Dans le cas où les salariés sont employés à l'extérieur, il est affiché dans l'établissement auquel ils sont attachés. L'affichage doit comporter, en les distinguant, les temps de travail, les temps de pause, ainsi que les coupures ⁽⁸⁾. L'inspecteur du travail est également destinataire de cet horaire collectif et des rectifications qui peuvent y être apportées ⁽⁹⁾.

Des règles spécifiques existent dans le cas d'horaires collectifs s'inscrivant dans un système d'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail. Dans ces situations, l'affichage précise le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans celle-ci, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail. Toute modification des durées ou horaires de travail doit faire l'objet d'un affichage modificatif en respectant un délai minimum de prévenance de sept jours ⁽¹⁰⁾.

En cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipe, l'affichage contient en outre la composition nominative de chaque équipe. Cette information peut alternativement être inscrite sur un registre tenu constamment à jour et mis à la disposition des élus du comité social et économique et de l'inspection du travail ⁽¹¹⁾.

La mise en place et la modification d'horaires collectifs nécessitent enfin la consultation du comité social et économique ⁽¹²⁾.

C - Obligation de décompte du temps de travail en cas d'horaires non collectifs

Les employeurs doivent établir des documents nécessaires au décompte de la durée du travail des

salariés qui ne travaillent pas selon un même horaire collectif ⁽¹³⁾. Aucun secteur économique n'est exonéré de cette obligation, quelles que soient les caractéristiques de son activité. À cet égard, un décret écartant cette obligation pour les employeurs de salariés qui exercent une activité de distribution ou de portage de documents en leur permettant de prévoir une préquantification du temps de travail a été annulé par le Conseil d'État ⁽¹⁴⁾.

Cette obligation s'applique également aux stagiaires, pour lesquels il est prévu que l'employeur établisse, selon tous moyens, un décompte de leurs durées de présence ⁽¹⁵⁾.

Les documents de décompte de la durée du travail des salariés doivent être conformes aux dispositions de l'article D. 3171-8 du Code du travail et comporter en conséquence :

- **un récapitulatif quotidien** des heures de travail effectuées en indiquant les heures de début et de fin de chaque période de travail ou le relevé du nombre total d'heures de travail accomplies. Si le texte offre une alternative, la nécessité de justifier des temps de pause et de repos quotidien et hebdomadaire (voir plus bas) devrait amener les entreprises à indiquer sur ces documents le nombre d'heures de travail effectif réalisées et les horaires de début et de fin de la journée de travail. La simple mention sur le document d'une amplitude journalière de travail sans mention des périodes effectives de coupure ne satisfait en tout état de cause pas aux prescriptions réglementaires ⁽¹⁶⁾;
- **un récapitulatif hebdomadaire** du nombre d'heures de travail accomplies.

Il s'agit bien d'une obligation de décompter le temps de travail effectivement réalisé par les salariés. À ce titre, les plannings prévisionnels établis dans de nombreuses entreprises ne constituent pas des documents de décompte acceptables.

La réglementation ne prescrit pas la forme que doivent revêtir les documents de décompte de la durée du travail. Ils peuvent dès lors aussi bien consister en des documents papiers (feuilles d'heures) qu'en des dispositifs d'enregistrement automatisé (pointeuses). Dans ce dernier cas, la loi précise qu'ils doivent être «*fiables et infalsifiables*» ⁽¹⁷⁾ (notamment absence de mécanisme d'écrêtage ou d'arrondi).

Aucune validation des documents par les salariés concernés n'est requise. Celle-ci peut toutefois être prévue par des dispositions conventionnelles, à l'instar de la convention collective des hôtels, cafés et restau-

(5) *Cass. crim.* 15 nov. 2016, n° 15-81116, *Alten*.

(6) *Voir RPDS*, n° 902, juin 2020.

(7) *Art. D. 3171-2 du C. trav.*

(8) *Circ. DRT* du 17 mars 1993, n° 93-9.

(9) *Art. D. 3171-4 du C. trav.*

(10) *Art. D. 3171-5 du C. trav.*

(11) *Art. D. 3171-7 du C. trav.*

(12) *Art. L. 2312-8 du C. trav.*; voir *M. Cohen et L. Millet*, «Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe», 15^e éd., *LGDJ*, 2020.

(13) *Art. L. 3171-2 du C. trav.*

(14) *Décret* du 8 juil. 2010 n° 2010-778, *annulé par Conseil d'État*, 28 mars 2012, n° 343072.

(15) *Art. L. 124-14 du C. de l'Éducation*.

(16) *Cass. crim.* 25 janv. 2000, n° 98-85266, *Les Galeries Lafayette*.

(17) *Art. L. 3171-4 du C. trav.*

rants, qui stipule que le relevé des horaires de travail doit être émarginé chaque semaine par le salarié ⁽¹⁸⁾.

(18) Art. 22 de la CCN-HCR du 30 avril 1997.

De même, les activités professionnelles dans lesquelles le salarié dispose d'autonomie amènent souvent à mettre en place un système où le décompte du temps de travail est issu d'une auto déclaration de l'intéressé.

➔ Les missions de l'inspection du travail en matière de durée du travail

Nous avons interrogé le syndicat CGT des agents du ministère du Travail, afin d'appréhender les missions de l'inspection du travail en matière de durée du travail.

RPDS: Les salariés saisissent-ils régulièrement l'inspection sur des problématiques de durée du travail et quelles sont les sollicitations les plus fréquentes ?

Syndicat MT: Les saisines individuelles portent le plus souvent sur la réalisation d'heures supplémentaires non prévues au contrat de travail et non payées (ou non majorées). Elles peuvent aussi porter sur l'amplitude de travail, le temps de pause, le travail des jours fériés et leur paiement, l'imposition d'astreintes et leur compensation; plus rarement sur les dépassements des durées maximales de travail mais ce sont souvent les conséquences de l'exécution d'heures supplémentaires. Les syndicats et les représentant-es du personnel sollicitent pour leur part sur les enjeux collectifs comme le travail de nuit ou le repos dominical, la négociation d'un accord...

RPDS: Quelles principales difficultés rencontrent les agents de l'inspection dans la mise en œuvre des contrôles relatifs à la durée du travail? Ont-ils notamment facilement accès aux éléments permettant de vérifier que le respect des durées maximales de travail et des repos quotidiens et hebdomadaires est assuré ?

Syndicat MT: L'une des difficultés majeures est la multiplication des normes encadrant la durée du travail, permettant de nombreuses formes de dérogation, et la complexité et la variabilité des mécanismes d'aménagement du temps de travail qui rendent les situations difficiles à comprendre et à appréhender d'une entreprise à l'autre. Concernant nos moyens proprement dits, il est toujours possible d'entrer dans une entreprise pour regarder si des salarié-es sont employé-es en dehors des

horaires prévus, ou de contrôler la nuit et le dimanche. Si les horaires sont individuels, l'employeur-euse doit tenir des documents écrits de décompte de la durée du travail et pouvoir les présenter en cas de contrôle. Mais quand ils existent et qu'ils sont notés sur des feuilles, leur fiabilité est souvent douteuse: il est très facile de faire pression sur un-e salarié-e pour obtenir qu'il-elle signe de faux horaires. Souvent, l'employeur-euse ne présente que des plannings et ne justifie pas des horaires réellement accomplis. Il est alors difficile de prouver la réalité des heures supplémentaires si elles ne sont pas notées par le-la salarié-e dans un carnet. Un autre aspect est la résistance des employeurs-euses à appliquer la loi, notamment en matière de travail de nuit et de repos dominical, qui cristallisent de très fortes oppositions entre syndicats et patronat, dans le but que les pratiques illégales finissent par être légalisées.

RPDS: Quelles sont les principales suites apportées aux contrôles? Les salariés ont-ils accès à ces éléments ?

Syndicat MT: Nous pouvons adresser des lettres d'observations, relever des procès-verbaux sur les textes faisant l'objet de sanctions pénales (absence de décompte horaire, non-majoration des heures supplémentaires, infraction au travail de nuit, du dimanche ou du 1^{er} Mai, voire travail dissimulé si nous apportons la preuve d'heures supplémentaires non payées), saisir le juge en référé pour ordonner le respect du repos dominical, demander au DIRECCTE une sanction administrative (pour l'absence de décompte ou le non-respect des durées maximales notamment). Les salarié-es peuvent être informées des suites données s'ils nous ont saisis. Les syndicats peuvent être informés pour se porter partie civile ou intervenante sur les procédures pénales, mais pas sur les sanctions administratives, vers lesquelles les agents de contrôle sont pourtant incités à se reporter, compte tenu

des classements sans suite de nos procès-verbaux par les parquets.

RPDS: Selon le bilan annuel de la négociation collective 2018, élaboré par le ministère du Travail, 26% des accords collectifs d'entreprise portent sur la durée du travail. Ces accords négociés sont-ils conformes aux exigences légales ?

Syndicat MT: La loi ne donne pas le pouvoir à l'inspection du travail ni aux services d'enregistrement des accords d'exercer le contrôle de légalité des accords, ce que nous déplorons.

RPDS: Quel regard la CGT du ministère du Travail porte sur les évolutions législatives récentes en matière de durée du travail? Ont-elles des incidences importantes sur les pratiques de contrôle des agents ?

Syndicat MT: La durée du travail est, avec la négociation collective (mais les deux sont liées), le domaine qui a le plus fait l'objet de tripatouillages réglementaires ces dernières années, le plus souvent pour le pire, avec la possibilité de déroger à la loi dans un sens défavorable aux salariés sur toute une série d'obligations. Un contrôle sur la durée du travail implique de vérifier avec précision la loi, la convention collective et un éventuel accord d'entreprise et les règles applicables pourront varier d'un secteur à l'autre, d'une entreprise à l'autre. Il est parfois difficile de savoir si les stipulations d'un accord ou d'une convention sont encore valables, tant la cadence des modifications réglementaires est élevée. Outre la complexité qu'elles apportent, ces évolutions ont un effet très dissuasif, car un contrôle sur la durée du travail va demander beaucoup de temps, d'investissement, de calculs... Alors que les effectifs de l'inspection du travail sont insuffisants et continuent à baisser (1 800 agent-es sont réellement en exercice pour 18 millions de salarié-es). C'est d'ailleurs sûrement un des buts recherchés.

Propos recueillis par M.B. et L.R.

Dans ce dernier cas, il demeure de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que les éléments y figurant correspondent à la durée du travail effectivement réalisée.

Il est précisé que l'employeur est tenu de conserver les documents permettant la comptabilisation du temps de travail de chaque salarié pendant une durée minimale d'un an (ou, en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, pendant une durée équivalente à la période de référence) au cours de laquelle il doit les tenir à la disposition de l'inspection du travail⁽¹⁹⁾.

Enfin, il convient de rappeler que ces règles de décompte de la durée du travail peuvent faire l'objet d'aménagements conventionnels pour les seuls salariés soumis à une convention de forfait en heures sur l'année⁽²⁰⁾.

D - Obligation de justifier du respect du droit à repos en cas d'horaires non collectifs

La réglementation prévoit plusieurs modalités de contrôle du respect du repos minimal quotidien de 11 heures. L'employeur peut tout d'abord fixer, une période quotidienne de fermeture (de l'entreprise, d'un service ou encore d'un atelier) correspondant au moins à la durée de ce repos. Un affichage précisant les heures de début et de fin de cette période de repos doit alors être effectué⁽²¹⁾.

À défaut de définition d'une telle période ou en cas d'emploi de salariés durant celle-ci, le respect du temps de repos quotidien doit être démontré par tous moyens⁽²²⁾. L'insertion de l'heure de début et de fin de travail sur les documents de décompte de la durée du travail quotidienne du travail est de nature à justifier de la durée de ce temps de repos.

En dépit de l'absence de textes réglementaires relatifs aux modalités de justification du respect des règles afférentes au repos hebdomadaire de 35 heures et au temps de pause quotidien de 20 minutes, l'employeur devrait être en mesure de présenter des éléments matériels à même d'attester de leur observation.

E - Obligations d'information des salariés relative à leur durée du travail

Les éléments de décompte de la durée du travail des salariés doivent être portés à leur connaissance. Cela peut leur permettre de contester l'exactitude des données qui sont présentées, directement auprès de leur employeur, ou dans le cadre d'un recours prud'homal.

Tout salarié a ainsi un droit d'accès aux documents réglementaires de décompte de son temps de travail⁽²³⁾, sans pour autant pouvoir en exiger une copie.

(19) Art. L. 3171-3 et D. 3171-16 du C. trav.

(20) Art. D. 3171-9 du C. trav. et voir « Les conventions de forfait », RPDS, 2019, n° 887.

(21) Art. D. 3131-3 du C. trav.

(22) Art. D. 3131-3 du C. trav.

(23) Art. D. 3171-14 du C. trav.

Il est en outre prévu que les salariés non soumis à un horaire collectif disposent tous les mois, en annexe à leur bulletin de paie, d'un document recensant⁽²⁴⁾ :

- le cumul des heures supplémentaires accomplies depuis le début de l'année ;
- le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement acquises et prises au cours du mois ;
- le nombre d'heures de contrepartie obligatoire en repos portées à leur crédit ;
- la mention de l'ouverture du droit à prise de ces repos dès lors qu'il atteint 7 heures.

Pour les salariés disposant de jours de RTT sur l'année, le nombre de journées ou de demi-journées de repos effectivement prises au cours du mois est également précisé en annexe du bulletin de paie⁽²⁵⁾.

Enfin, en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, les salariés reçoivent, en fin de période de référence, un document relatant le total des heures de travail accomplies au cours de celle-ci. Cette information est également remise lors du départ de salarié si celui-ci intervient en cours de période de référence⁽²⁶⁾.

F - Obligation d'information du comité social et économique

Les membres du comité social et économique disposent d'un droit d'accès aux documents de décompte de la durée du travail et des repos compensateurs acquis et pris par les salariés non soumis à un horaire collectif⁽²⁷⁾ (là encore, sans droit à obtenir de copie de ceux-ci). Il s'agit d'une prérogative indispensable qui permet aux élus de vérifier l'existence et la fiabilité des dispositifs de décompte du temps de travail mais aussi d'alerter l'employeur ou l'inspection du travail en cas de dépassement des durées maximales de travail ou de non-respect des temps de repos minimums mis en évidence par ces documents.

2 CONTENTIEUX CIVIL DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Le contentieux lié à la réalisation d'heures de travail non rémunérées est un enjeu crucial pour les salariés puisque 58% des Français accomplissent régulièrement des heures supplémentaires sans rémunération, avec une moyenne de 4h 37 par semaine allant jusqu'à plus de 10 heures par semaine⁽²⁸⁾.

(24) Art. D. 3171-11 et D. 3171-12 du C. trav.

(25) Art. D. 3171-12 du C. trav.

(26) Art. D. 3171-13 du C. trav.

(27) Art. L. 3171-2 du C. trav.

(28) Étude récente « The Workforce View in Europe 2019 », réalisée par l'agence d'étude de marché indépendante « Opinion Matters » pour le compte d'ADP.

Ce sujet concerne donc de très nombreux salariés, qui peuvent réclamer un rappel de salaire non négligeable, mais ils peuvent également contester par ce biais la rupture, ou encore rompre le contrat aux torts de l'employeur, démontrer que leur employeur a manqué à son obligation de sécurité en les soumettant à une surcharge de travail, demander réparation du préjudice causé par la violation de son droit au repos ou aux durées maximales, sans oublier la réclamation au titre du délit de travail dissimulé. Par ailleurs, l'ajout de réclamations relatives à la durée du travail dans un contentieux prud'homal accroît l'enjeu financier qui en résulte et peut donc encourager l'employeur à trouver une solution amiable au litige.

Concrètement, cela signifie que si les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées par l'employeur, le salarié peut engager une procédure prud'homale pour en réclamer le paiement et demander réparation des différents préjudices subis.

A - Réclamer le paiement des heures supplémentaires

a) La prescription des demandes de rappels de salaires

Le salarié dispose d'un délai de trois ans pour réclamer le paiement de salaires en justice ⁽²⁹⁾. Le point de départ de ce délai est différent selon que le contrat de travail est toujours en cours ou s'il a été rompu.

Si le contrat de travail est en cours, le salarié doit exercer son recours dans les trois ans suivant la date où il a (ou aurait) dû avoir connaissance du manquement de son employeur. Autrement dit, en matière d'heures supplémentaires, le délai de trois ans court à compter du jour où le salarié reçoit son bulletin de salaire sur lequel est inscrit le nombre d'heures qui lui est payé. En revanche, si le contrat de travail a été rompu, les demandes peuvent porter sur les trois années précédant la date de notification de la rupture du contrat ⁽³⁰⁾.

EXEMPLE : un salarié licencié en décembre 2019 peut réclamer le paiement de ses heures supplémentaires non rémunérées au titre des années 2017, 2018 et 2019.

b) L'absence de réclamation préalable

Lorsque les salariés réclament le paiement d'heures supplémentaires après la rupture de leur contrat de travail, l'employeur leur reproche régulièrement de ne pas avoir formulé cette demande plus tôt. Mais cet argumentaire est voué à l'échec puisque la Cour de cassation rappelle régulièrement et depuis plus de trente ans que le silence du salarié qui n'a jamais réclamé de supplément de salaire au cours de son emploi ne vaut jamais renonciation de sa part au paiement de ses heures supplémentaires ⁽³¹⁾.

(29) Art. L. 3245-1 du C. trav.

(30) Art. L. 3245-1 du C. trav.

(31) Cass. soc. 6 juin 1985, n° 82-41096, SARL Appel-Radio-Depienne.

Dès lors, le fait pour le salarié de n'avoir formulé aucune réserve lors de la perception de son salaire, ni protesté contre l'horaire de travail pendant l'exécution de son contrat ne saurait valoir de sa part renonciation au paiement des heures supplémentaires ⁽³²⁾.

Cette solution de bon sens tient évidemment compte du lien de subordination qui existe entre un salarié et son employeur, expliquant la réticence du salarié à élever une réclamation en cours d'exécution du contrat et entrer en conflit avec son employeur.

Toutefois, des écrits d'alertes sur la charge de travail excessive ou sur le non-paiement des heures supplémentaires demeurent évidemment des éléments probants utiles en cas de litige.

c) La demande implicite de l'employeur

Un autre argument de défense de l'employeur consiste à soutenir qu'il n'a jamais demandé explicitement au salarié de faire des heures supplémentaires et que ce dernier en a pris l'initiative.

Cependant, les juges considèrent que les heures supplémentaires peuvent être accomplies avec l'accord implicite de l'employeur. Ainsi, le salarié ayant accompli régulièrement, pendant une longue période, des heures supplémentaires a droit à leur paiement, dès lors que l'employeur en a eu connaissance et ne s'y est pas opposé ⁽³³⁾.

À cet égard, il importe peu que la procédure d'autorisation préalable mise en place dans l'entreprise n'ait pas été respectée ⁽³⁴⁾.

En outre, la charge de travail peut induire la nécessité de réaliser des heures supplémentaires. Une décision récente et publiée rappelle, en effet, que toutes les heures supplémentaires rendues nécessaires par les tâches confiées au salarié doivent être payées ⁽³⁵⁾. Ainsi, en cas de litige, le salarié pourra utilement démontrer sa charge de travail par des éléments tangibles : évaluation annuelle avec objectifs chiffrés élevés, liste exponentielle de tâches au cours des années, journal des courriels montrant une quantité importante de courriels envoyés...

d) La méthode de constitution d'un dossier de réclamation des heures supplémentaires

ÉTAPE 1 : Apporter des éléments à l'appui de la demande

La loi dispose qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les

(32) Cass. soc. 9 avr. 1998, n°s 96-43528, 96-43529, 96-44506, 3 salariés c/Sté Andrézieux-distribution-Leclerc.

(33) Cass. soc. 19 juin 1974, n° 73-40670, Mégisserie Jean Martin-Estrabaud.

(34) Cass. soc. 2 juin 2010, n° 08-40628, Yusen-air & sea-service.

(35) Cass. soc. 14 nov. 2018, n° 17-16959, AGP-Grande-Cuisine, et les décisions suivantes consultables sur <https://droits.nvo.fr> : Appel Paris, 26 mars 2019, n° 17/03043, JW-Luxury-Hôtels et Appel Versailles, 22 mars 2019, n° 16/03986, Geodis (décision non définitive).

horaires effectivement réalisés par le salarié ⁽³⁶⁾. C'est au vu de ces éléments et ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande que le juge forme sa conviction. Il ne revient pas au salarié d'apporter la preuve des heures supplémentaires, mais à l'employeur de justifier des horaires de travail effectués ⁽³⁷⁾.

Le salarié doit donc seulement produire des éléments précis au soutien de sa demande, sans avoir à en rapporter la preuve intangible ⁽³⁸⁾.

Les juges exigent uniquement que ceux-ci soient suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ⁽³⁹⁾.

Pour ce faire, le salarié peut produire :

➤ des relevés d'heures qu'il a établis, pendant ou après la relation de travail ⁽⁴⁰⁾;

⁽³⁶⁾ Art. L. 3171-4 du C. trav.

⁽³⁷⁾ Cass. soc. 15 janv. 2015, n° 13-27072, Association-Femmes-Initiatives.

⁽³⁸⁾ Cass. soc. 18 mars 2020, n° 18-10919, GETI et CPH-Boulogne-Billancourt, Dép. 7 févr. 2020, n° 15/01263, Hachette-Livre, consultable sur <https://droits.nvo.fr>

⁽³⁹⁾ Cass. soc. 24 nov. 2010, n° 09-40928, Résidence-Les Serpolets; Cass. soc. 30 sept. 2015 n° 14-17748, Marloux; Appel Versailles, 22 mars 2019, n° 16-03986, Geodis (décision non définitive) consultable sur <https://droits.nvo.fr>

⁽⁴⁰⁾ Cass. soc. 18 mars 2020, n° 18-10919, GETI.

➤ des relevés mensuels d'heures qu'il a établis, accompagnés de plannings même peu remplis montrant une amplitude journalière ⁽⁴¹⁾;

➤ un tableau qu'il a établi faisant uniquement ressortir des heures supplémentaires et ne comportant pas le visa de l'employeur ⁽⁴²⁾;

➤ les courriels qu'il a adressés depuis son domicile et les captures d'écran ⁽⁴³⁾;

➤ le décompte détaillé établi année après année et mois après mois par le salarié, lequel apparaît en cohérence avec les mentions manuscrites très précises figurant dans son agenda ⁽⁴⁴⁾;

➤ des fiches de saisie informatique enregistrées sur l'intranet de la société contenant le décompte journalier des heures travaillées ⁽⁴⁵⁾;

⁽⁴¹⁾ Cass. soc. 13 sept. 2012, n° 11-22495, Ares santé & Financière Ares.

⁽⁴²⁾ Cass. soc. 3 juil. 2013, n°s 12-17457 et 12-17594, Association SOS-Enfants sans frontières, Cass. soc. 9 avr. 2015, n° 13-22790, Château Gigognan et aussi Appel Paris, 26 mars 2019, n° 17-03043, JJW-Luxury-Hotels consultable sur <https://droits.nvo.fr>

⁽⁴³⁾ Cass. soc. 15 janv. 2015, n° 13-27072, Association-Femmes-Initiatives.

⁽⁴⁴⁾ Appel Rouen, 13 sept. 2016, n° 15/01954, Ambulances Altifagiennes.

⁽⁴⁵⁾ Cass. soc. 24 janv. 2018, n° 16-23.743, Brand-Advocate.

➔ Les apports du règlement général sur la protection des données

La loi du 20 juin 2018 sur la protection des données personnelles, permet à toute personne de faire valoir son droit d'accès à ses données personnelles (Article 15 du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) issu du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016).

Dans une relation de travail, l'employeur traite et conserve inévitablement les données personnelles de chaque salarié.

Dès lors, tout salarié peut demander à son employeur d'accéder à ses données personnelles et obtenir, par ce procédé, des éléments pour étayer sa demande d'heures supplémentaires.

Dans ce but, un modèle de courrier à envoyer à son employeur est reproduit ci-dessous :

Monsieur Juste
Entreprise
Lieu, le 11 mai 2020

Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame, Monsieur,

Vous êtes délégué à la Protection des données des salariés de l'entreprise.

Conformément à l'article 15 du Règlement général sur la protection des données du 27 avril 2016, je souhaite exercer mon droit d'accès à mes données personnelles.

Je vous mets donc en demeure de me communiquer l'ensemble de mes données personnelles, et notamment :

- les documents de décompte de ma durée du travail (*NDLR: pour les seuls salariés ne travaillant pas selon un horaire collectif*);
- l'ensemble de mes connexions aux systèmes d'information de l'entreprise;
- l'ensemble des relevés de mon badge d'entrée dans les locaux;
- l'ensemble des relevés de mon badge au parking de l'entreprise;
- l'intégralité de mes courriels de nature professionnelle, et plus généralement, l'intégralité des courriels portant mes données d'identification;
- l'ensemble des documents professionnels dans lesquels je suis identifié, et plus particulièrement, les documents relatifs à l'enquête interne visée dans ma lettre de licenciement;
- ...

Dans l'attente de votre réponse,

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de mes meilleurs sentiments.

Monsieur Juste

- des relevés de badge indiquant les heures d'entrée et de sortie de l'entreprise ⁽⁴⁶⁾;
- des attestations d'autres salariés précisant les faits constatés, par exemple arrivée matinale ou départ tardif ⁽⁴⁷⁾.

En revanche, certains éléments ne seront pas suffisants pour justifier de la durée du travail réalisée :

- une évaluation forfaitaire des heures supplémentaires, par exemple en indiquant simplement que le salarié a travaillé 10 heures par jour ⁽⁴⁸⁾;
- des tableaux graphiques ou des commentaires de comptes rendus d'interventions techniques ne comportant eux-mêmes aucune indication sur ses heures d'arrivée et de départ ⁽⁴⁹⁾;
- des récapitulatifs sommaires ne permettant pas de déterminer les heures accomplies ⁽⁵⁰⁾;
- des attestations de collègues de travail si elles ne font pas état de faits directement constatés ⁽⁵¹⁾.

Il est donc recommandé de présenter des éléments précis au soutien de la réclamation.

Le tableau 1 (disponible en version dynamique sur <https://droits.nvo.fr>) permet de construire une telle demande de rappel d'heures supplémentaires devant

(46) CPH, Dép. 8 janv. 2019, n° F16/03023, Kaporal Stores, consultable sur <https://droits.nvo.fr>

(47) Cass. soc. 8 déc. 2010, n° 09-66138, Trait d'Union-CM-associés.

(48) Cass. soc. 13 janv. 2010, n° 08-43858, Tiflex.

(49) Cass. soc. 4 mai 2011, n° 09-71810, Sinergy.

(50) Cass. soc. 28 sept. 2011, n° 10-15588, Iris.

(51) Cass. soc. 15 janv. 2014, n° 12-19472, Laser Symag.



➔ Construire une demande de rappel d'heures supplémentaires avec notre tableau sur Internet

Notre site internet <https://droits.nvo.fr> publie des éléments pratiques complémentaires à ce dossier. Vous y trouverez le tableau de décompte des heures en version Excel afin qu'il puisse être utilisé par le plus grand nombre ainsi que les décisions des juridictions de fond citées dans le présent dossier.

le conseil de prud'hommes. Chaque salarié doit remplir ces colonnes le plus précisément possible :

- **Durée du travail hebdomadaire** : correspond à la durée à laquelle chaque salarié est soumis. Sans précision particulière, cette durée est égale à 35 heures (telle que renseignée dans l'exemple) mais cette durée peut être modifiée en fonction de l'aménagement du temps de travail mis en place dans l'entreprise ;

- **Temps de pause moyen** : selon la moyenne des temps de pause quotidiens, déjeuners non professionnels, pause entre deux périodes d'activité, etc. ;

- **Heures de début de journée (lieu de travail)** : soit l'heure d'arrivée du salarié sur son lieu de travail, chez son premier client, sur le chantier, etc. ;

- **Heures de fin de journée (Lieu de travail)** : renvoie à l'heure de fin de journée sur le lieu de travail, fin de la dernière visite client, départ du chantier, etc. ;

- **Nombre d'heures réalisées en dehors du temps normal de travail** : fait référence aux heures travaillées à domicile avant ou après la journée habituelle de travail, aux interventions pendant le temps d'astreinte, etc.

Par ailleurs, il est conseillé de compléter la colonne « Observations » le plus précisément possible

TABEAU 1 – CALCUL DES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL

N° Semaine	Date	Heure début de journée (lieu de travail)	Heure fin de journée (lieu de travail)	Nbre d'heures réalisées à domicile (télétravail)	Nbre d'heures réalisées par jour (déduction du temps de pause)	Total heures hebdomadaires	Nbre d'heures supplémentaires (réalisées au-delà de 35 heures)	Nbre d'heures majorées à 25 % (entre la 35 ^e et la 43 ^e heure)	Nbre d'heures majorées à 50 % (au-delà de la 43 ^e heure)	Observations	Numéro(s) et libellé(s) de la pièce justificative
2018-03	lundi 15 janvier 2018	8:30	19:00		9:30	52:00	17:00	8:00	9:00		
	mardi 16 janvier 2018	8:30	19:30	1:30	11:30					Réponse à un appel "client" à 21 h	Pièce n° 1 : relevé de téléphone janvier 2018
	mercredi 17 janvier 2018	8:30	20:00		10:30						
	jeudi 18 janvier 2018	9:30	19:30		9:00						
	vendredi 19 janvier 2018	8:30	19:00		9:30						
	samedi 20 janvier 2018			2:00	2:00						
	dimanche 21 janvier 2018				0:00						
TOTAL SEMAINE 03						52:00	17:00	8:00	9:00		

Durée du travail hebdomadaire	35:00:00
Temps de pause moyen (déjeuner ou pause entre deux temps d'activité)	1:00:00

en indiquant la nature des événements intervenus sur cette période.

Par exemple, il est intéressant de préciser :

- les jours de RTT ;
- les jours de congés payés ;
- les jours d'arrêt maladie ;
- les jours de congé maternité ;
- les déjeuners clients (qui sont considérés comme du temps de travail effectif et non du temps de pause) ;
- les jours passés en déplacement : les heures de déplacement ne déclenchent pas le décompte d'heures supplémentaires ; cependant, une compensation financière est due si ce déplacement excède le temps de transport domicile travail ⁽⁵²⁾. Il est donc intéressant d'indiquer dans le tableau les temps de déplacement exceptionnels effectués.

Afin de présenter une demande la plus précise possible, il est conseillé d'apporter pour chaque journée de travail, une pièce qui justifie des horaires inhabituels dans la colonne intitulée « Numéro(s) et libellé(s) de la pièce justificative ».

Ces pièces doivent être conservées et produites devant le juge. Ainsi, pour entrer des heures de début et de fin de journée particulièrement matinales ou tardives, il est recommandé de se fonder sur des pièces justificatives pertinentes, telles que des courriels de nature professionnelle, une copie de l'agenda professionnel, des sms, un relevé d'appels, d'autres documents horodatés (facture taxi, ticket de péage...) ⁽⁵³⁾.

Ces éléments seront utilement complétés par des attestations ⁽⁵⁴⁾ de collègues qui font état de faits constatés, tels que des arrivées matinales ou des départs tardifs, ou encore des témoignages de la charge de travail de l'intéressé, ou tout document relatif à la charge de travail (évaluation annuelle, journal des courriels, organigramme...) ⁽⁵⁵⁾.

Après avoir déterminé le nombre d'heures supplémentaires réalisées, il est indispensable de chiffrer le rappel de salaires qu'il convient de demander devant le conseil de prud'hommes.

ÉTAPE 2 : Déterminer la base de calcul des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires doivent être payées à un taux majoré. Pour calculer le taux horaire majoré, il faut, avant toute chose, déterminer sa base de calcul.

⁽⁵²⁾ Voir « Les différents temps liés au travail », RPDS, juin 2020, n° 902.

⁽⁵³⁾ Appel Angers, 6 sept. 2016, n° 14/03068, SAS JF Cesbron, consultable sur <https://droits.nvo.fr>

⁽⁵⁴⁾ Un formulaire d'attestation est disponible sur le lien suivant : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R11307>. L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit lui annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature (Art. 202 du C. de proc. civ.).

⁽⁵⁵⁾ Voir aussi CPH-Boulogne-Billancourt, 19 juil. 2018, n° 15/02010, SAS Ipsen Pharma consultable sur <https://droits.nvo.fr>

Ce taux de base sur lequel sont appliquées les majorations pour heures supplémentaires est en principe égal à :

$$\text{Taux de base} = \frac{\text{Salaire de base mensuel habituel}}{\text{Durée du travail mensuelle}}$$

(Soit 151,67 heures pour une durée hebdomadaire égale à 35 heures)

Faute de précision légale, ce sont l'administration et la jurisprudence qui ont défini les éléments de salaire qui doivent être pris en compte dans le « salaire de base mensuel habituel » visé dans la formule ci-dessus.

L'administration considère qu'il faut prendre comme assiette de calcul le salaire effectif de l'intéressé qui intègre toutes les primes inhérentes à la nature du travail telles que les primes de froid, de danger, d'insalubrité ou la prime individuelle de rendement ⁽⁵⁶⁾.

La jurisprudence a une position proche de celle de l'administration et estime que la base de calcul des heures supplémentaires est constituée par le salaire versé en contrepartie directe du travail fourni ⁽⁵⁷⁾. L'assiette comprend ainsi le salaire de base, mais aussi la prime de travail du dimanche ou des jours fériés inhérente au travail effectué ⁽⁵⁸⁾, ainsi que la prime de rendement directement liée au travail du salarié ⁽⁵⁹⁾.

En revanche, les remboursements de frais professionnels, les primes d'ancienneté, les primes d'assiduité ⁽⁶⁰⁾, la prime d'objectif qui n'est pas liée au rendement individuel du salarié ⁽⁶¹⁾, la prime d'astreinte ou la prime de flexibilité qui rémunère de manière forfaitaire une modalité d'exécution du travail ⁽⁶²⁾, doivent être exclues de la base de calcul des majorations.

EXEMPLE

M. Juste, soumis aux 35 heures, perçoit un salaire composé comme suit :
 - d'un salaire de base égal au SMIC (1 539,45 €) ;
 - d'une prime d'insalubrité (95 €) ;
 - et d'une prime d'assiduité (76 €).

Le taux servant de base au calcul de ses heures supplémentaires sera égal à 10,77 € :

$$\frac{1\,539,45 + 95 \text{ (la prime d'assiduité n'est pas prise en compte)}}{151,67} = 10,77 \text{ €}$$

ÉTAPE 3 : Calculer les taux majorés

Il est rappelé qu'à défaut de stipulations conventionnelles y dérogeant, les 8 premières heures supplémentaires (entre la 36^e heure et la 43^e heure hebdomadaire) sont

⁽⁵⁶⁾ Circ. DRT n° 94-4, 21 avr. 1994.

⁽⁵⁷⁾ Cass. soc. 29 mai 1986, n° 84-44709, Pregypan Plâtres Lafarge ; Cass. soc. 16 mars 2016, n° 14-19955, Perguilhem ; Circ. DRT n° 94-4, 21 avr. 1994.

⁽⁵⁸⁾ Cass. soc. 29 oct. 1973, n° 72-40199, Targa.

⁽⁵⁹⁾ Cass. soc. 29 avr. 1970, n° 69-40263, Éts de teinture et d'impressions-Tournon.

⁽⁶⁰⁾ Circ. DRT n° 94-4, 21 avr. 1994.

⁽⁶¹⁾ Cass. soc. 29 mai 1986, n° 84-44709, Pregypan Plâtres Lafarge.

⁽⁶²⁾ Cass. soc. 27 janv. 2016, n° 14-11069, Vitrociset.

majorées de 25% et les heures supplémentaires effectuées au-delà (au-delà de la 43^e heure) sont majorées de 50%.

Dans l'exemple de M. Juste, aucun accord collectif n'a été conclu. Les taux majorés sont donc calculés de la manière suivante :

➤ **taux majoré pour les 8 premières heures supplémentaires (taux majoré à 25%) :**

(Taux de base calculé à l'étape 2) × (1,25)

= 10,77 × 1,25

= 13,47 € par heure supplémentaire réalisée entre la 36^e et la 43^e heure hebdomadaire

➤ **taux majoré pour les heures supplémentaires dépassant 43 heures par semaine (taux majoré à 50%) :**

(Taux de base calculé à l'étape 2) × (1,5)

= 10,77 × 1,5

= 16,16 € par heure supplémentaire effectuée au-delà de la 43^e heure hebdomadaire.

ÉTAPE 4 : Calculer le rappel de salaires à réclamer

Lorsque le tableau Excel est dûment rempli pour la période non prescrite (trois ans) et que les taux majorés sont calculés, il est possible de calculer le montant du rappel de salaires au titre des heures supplémentaires.

Il convient alors de se reporter au nombre total d'heures supplémentaires majorées à 25% et à 50% (en fin de tableau) et de les multiplier par les taux majorés (calculés à l'étape 3).

À titre d'exemple, le tableau 2 ci-dessous a été rempli sur une période de deux semaines qui totalisent 97,25 heures de travail dont 27,25 heures supplémentaires.

Ces 27,25 heures supplémentaires se répartissent comme suit : 16 heures majorées à 25% (8 heures la première semaine et 8 heures la seconde) et 11,25 heures à 50% (9 heures au-delà de 43 heures la première semaine et 2,25 la seconde).

Sur cette période de deux semaines, le salarié pourra prétendre à un rappel de salaire calculé suivant la formule suivante :

$$[(\text{Nbre d'heures majorées à 25\%}) \times (\text{taux majoré à 25\%})] + [(\text{Nbre d'heures majorées à 50\%}) \times (\text{taux majoré à 50\%})]$$

$$= [16 \times 13,47] + [11,25 \times 16,16]$$

$$= 215,52 + 181,80$$

$$= 397,32 \text{ €}$$

Les heures effectuées par M. Juste pendant les deux semaines du 15 au 28 janvier 2018 correspondent à un rappel de salaire de 397,32 €.

TABEAU 2 – CALCUL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET DE LA CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS SUR DEUX SEMAINES

N° Semaine	Date	Heure début de journée (lieu de travail)	Heure fin de journée (lieu de travail)	Nbre d'heures réalisées à domicile (télétravail)	Nbre d'heures réalisées par jour (déduction du temps de pause)	Total heures hebdomadaires	Nbre d'heures supplémentaires (réalisées au-delà de 35 heures)	Nbre d'heures majorées à 25% (entre la 35 ^e et la 43 ^e heure)	Nbre d'heures majorées à 50% (au-delà de la 43 ^e heure)	Observations	Numéro(s) et libellé(s) de la pièce justificative
2018-03	lundi 15 janvier 2018	8:30	19:00		9:30						
	mardi 16 janvier 2018	8:30	19:30	1:30	11:30					Réponse à un appel "client" à 21 h	Pièce n° 1 : relevé de téléphone janvier 2018
	mercredi 17 janvier 2018	8:30	20:00		10:30						
	jeudi 18 janvier 2018	9:30	19:30		9:00						
	vendredi 19 janvier 2018	8:30	19:00		9:30						
	samedi 20 janvier 2018			2:00	2:00						
	dimanche 21 janvier 2018				0:00						
TOTAL SEMAINE 03						52:00	17:00	8:00	9:00		
2018-04	lundi 22 janvier 2018	9:00	18:30		8:30						
	mardi 23 janvier 2018	8:45	18:30	2:00	10:45					Intervention chez le "client" pendant astreinte	Pièce n° 2 : rapport d'intervention
	mercredi 24 janvier 2018	8:30	18:00		8:30						
	jeudi 25 janvier 2018	9:00	18:00		8:00						
	vendredi 26 janvier 2018	9:00	19:30		9:30						
	samedi 27 janvier 2018				0:00						
	dimanche 28 janvier 2018				0:00						
TOTAL SEMAINE 04						45:15	10:15	8:00	2:15		
Sous-total heures supplémentaires 2018 (en heures)						97:15	27:15	16:00	11:15		
Sous-total heures supplémentaires 2018 (en décimales)						97,25	27,25	16	11,25		
Contrepartie obligatoire en repos 2018 (contingent annuel réglementaire = 220 heures/an)							0,00				
TOTAL EN HEURES						97:15	27:15	16:00	11:15		
TOTAL EN DÉCIMALES						97,25	27,25	16	11,25		

➔ Reconstituer le salaire de référence

Lors de la rupture du contrat de travail, l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis sont calculées sur la base du « salaire de référence » perçu par le salarié. Le salaire de référence correspond à la moyenne des salaires perçus sur les trois ou les douze derniers mois pour l'indemnité de licenciement (1) et les douze derniers mois pour l'indemnité de préavis (2).

Il prend en compte la rémunération versée au titre des heures supplémentaires réalisées (3).

Dès lors, lorsqu'un salarié sollicite un rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires, il convient d'intégrer celui-ci dans le calcul du salaire de référence.

Le calcul du nouveau salaire de référence est le suivant :

Salaire de référence réellement perçu
+ Moyenne mensuelle des heures supplémentaires réclamées.

Ce nouveau salaire de référence permettra alors au salarié d'obtenir une indemnité de licenciement et une indemnité compensatrice de préavis plus importantes ou, s'il les a déjà perçus, d'en réclamer un reliquat.

(1) Art. R. 1234-4 du C. trav.

(2) Cass. soc. 2 juil. 2003, n° 01-43113, Memmi.

(3) Cass. soc. 13 oct. 2015, n° 14-17889, Heinrich Bock ; Cass. soc. 28 mars 2001, n° 99-41545, C° générale de Secours.

B - Réclamer des dommages-intérêts pour défaut de contrepartie obligatoire en repos

Lorsque le salarié réalise un nombre d'heures supplémentaires supérieur au contingent annuel, chaque heure travaillée au-delà du contingent ouvre droit à une contrepartie obligatoire en repos (63).

Le salarié qui n'a pas été mis en mesure, du fait de son employeur, de bénéficier de sa contrepartie en repos peut réclamer des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi (64).

Pour évaluer cette demande, le salarié doit préciser le temps de contrepartie obligatoire en repos dont il a été privé. Ainsi, lorsque le tableau Excel (65) est rempli, il est possible de connaître le nombre d'heures supplémentaires effectuées chaque année au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Dans notre exemple, M. Juste, a été engagé le 14 août 2017 et a effectué son dernier jour de travail le 8 mai 2020.

(63) Fixé par accord collectif et à défaut, égal à 220 heures par an, voir RPDS, juin 2020, n° 902.

(64) Cass. soc. 10 juin 2003, n° 01-40.779, Boulangerie-Durant ; voir aussi Appel Versailles, 22 mars 2019, n° 16/03986, Geodis (décision non définitive), consultable sur <https://droits.nvo.fr>

(65) Voir le tableau Excel à remplir sur <https://droits.nvo.fr>

TABLEAU 3 – CALCUL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET DE LA CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS SUR TROIS ANNÉES

N° Semaine	Date	Heure début de journée (lieu de travail)	Heure fin de journée (lieu de travail)	Nbre d'heures réalisées à domicile (télétravail)	Nbre d'heures réalisées par jour (déduction du temps de pause)	Total heures hebdo-madaires	Nbre d'heures supplémentaires (réalisées au-delà de 35 heures)	Nbre d'heures majorées à 25% (entre la 35 ^e et la 43 ^e heure)	Nbre d'heures majorées à 50% (au-delà de la 43 ^e heure)	Observations	Numéro(s) et libellé(s) de la pièce justificative
2020-19	lundi 4 mai 2020	8:30	19:00		9:30						
	mardi 5 mai 2020	9:00	20:00		10:00						
	mercredi 6 mai 2020	8:30	19:00		9:30						
	jeudi 7 mai 2020	9:30	19:00		8:30						
	vendredi 8 mai 2020	8:30	19:00		9:30						
	samedi 9 mai 2020				0:00						
	dimanche 10 mai 2020				0:00						
TOTAL SEMAINE 19						47:00	12:00	8:00	4:00		
Sous-total heures supplémentaires 2017 (en heures)						937:30	237:30	160:00	77:30		
Sous-total heures supplémentaires 2017 (en décimales)						937,50	237,50	160	77,50		
Contrepartie obligatoire en repos 2017 (contingent annuel réglementaire = 220 heures/an)							17,50				
Sous-total heures supplémentaires 2018 (en heures)						2320:30	500:30	409:30	91:00		
Sous-total heures supplémentaires 2018 (en décimales)						2320,50	500,50	409,50	91		
Contrepartie obligatoire en repos 2018 (contingent annuel réglementaire = 220 heures/an)							280,50				
Sous-total heures supplémentaires 2019 (en heures)						2326:30	506:30	409:30	97:00		
Sous-total heures supplémentaires 2019 (en décimales)						2326,50	506,50	409,50	97		
Contrepartie obligatoire en repos 2019 (contingent annuel réglementaire = 220 heures/an)							286,50				
Sous-total heures supplémentaires 2020 (en heures)						854:45	189:45	149:45	40:00		
Sous-total heures supplémentaires 2020 (en décimales)						854,75	189,75	149,75	40		
Contrepartie obligatoire en repos 2020 (contingent annuel réglementaire = 220 heures/an)							0,00				
TOTAL EN HEURES						6439:15	1434:15	1128:45	305:30		
TOTAL EN DÉCIMALES						6439,25	1434,25	1128,75	305,50		

Il a donc rempli son tableau sur la période non prescrite du 14 août 2017 au 8 mai 2020. En l'absence de dispositions conventionnelles dérogatoires, le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable est de 220 heures par an.

Il ressort de son tableau qu'il a effectué :

- en 2017, 17,5 heures au-delà du contingent annuel (237,5 – 220) ;
- en 2018, 280,5 heures au-delà du contingent annuel (500,5 – 220) ;
- en 2019, 286,5 heures au-delà du contingent annuel (506,5 – 220).

L'année 2020 ayant été partiellement travaillée, M. Juste n'a pas encore effectué d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel.

Dès lors, M. Juste, qui travaille dans une entreprise de 25 salariés, peut réclamer des dommages-intérêts évalués de la façon suivante :

Total d'heures effectuées au-delà du contingent pendant les trois dernières années × 100 % de son taux horaire de référence soit :

$$(17,50 + 280,50 + 286,50) \times 10,77 \text{ €} = 6\,295,06 \text{ €}$$

Lors du contentieux prud'homal, M. Juste peut réclamer des dommages-intérêts au titre du défaut de contrepartie obligatoire en repos à hauteur de 6 295,06 €.

C - Réclamer l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé

Le salarié qui a effectué des heures supplémentaires sans qu'elles ne soient rémunérées peut obtenir la reconnaissance de la dissimulation d'emploi et obtenir une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire lors de la rupture de son contrat de travail ⁽⁶⁶⁾.

Le travail dissimulé peut notamment être reconnu lorsque le bulletin de paie délivré au salarié mentionne un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué ⁽⁶⁷⁾. Cette dissimulation porte le plus souvent sur la réalisation d'heures supplémentaires non rémunérées ⁽⁶⁸⁾.

Cependant, pour caractériser ce délit de dissimulation d'emploi salarié, l'employeur doit avoir agi intentionnellement ⁽⁶⁹⁾ et c'est au salarié d'apporter la preuve de l'intention coupable de son employeur.

EXEMPLES

L'intention de l'employeur a été reconnue lorsque :

- les heures mentionnées sur le bulletin de paie sont très inférieures en nombre à celles effectivement réalisées et que cette pratique dure depuis

(66) Art. L. 8223-1 du C. trav.

(67) Art. L. 8221-5 du C. trav.

(68) Voir CPH Boulogne-Billancourt, Dép. 7 févr. 2020, n° 15/01263, Hachette Livre, consultable sur <https://droits.nvo.fr>

(69) Cass. soc. 20 janv. 2010, n° 08-43476, Adonis ; Cass. soc. 5 juin 2019, n° 17-23228, Adrexo.

de nombreuses années ⁽⁷⁰⁾, ou s'il apparaît que l'employeur ne peut ignorer l'amplitude horaire réalisée par le salarié ⁽⁷¹⁾ ;

– le temps de travail est préquantifié en application de dispositions conventionnelles, mais les heures effectuées en plus ne sont volontairement pas décomptées ⁽⁷²⁾ ; l'employeur avait notamment interdit à la salariée de mentionner sur ses feuilles de route les heures qu'elle avait réellement accomplies ;

– l'employeur a fait travailler un salarié au-delà de 35 heures, sans le rémunérer de l'intégralité de ses heures, alors qu'il disposait des relevés de badge et connaissait donc parfaitement les heures de travail effectuées ⁽⁷³⁾ ;

– l'employeur rémunère des heures supplémentaires sous forme de prime, sans les décompter sur le bulletin de paie ⁽⁷⁴⁾ ;

– l'employeur a versé pendant plus d'un an une indemnité de frais de déplacement représentant en réalité un complément de rémunération déguisé ⁽⁷⁵⁾ ;

– le salarié d'un cabinet d'experts a effectué chaque semaine des « permanences de jour, non payées et non compensées » pendant toute la durée de son contrat de travail et que cette organisation avait été mise en place par l'employeur ⁽⁷⁶⁾.

Au contraire, le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié n'est pas caractérisé si l'intention de l'employeur de se soustraire à ses obligations n'est pas démontrée, ce qui est le cas :

➤ lorsque la mention sur les bulletins de paie d'un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué par un salarié procède d'une erreur de rédaction ⁽⁷⁷⁾ ;

➤ lorsque les heures de travail figuraient bien sur le bulletin de salaire des salariés, même si elles apparaissaient sous une rubrique inexactement intitulée ⁽⁷⁸⁾ ;

Ainsi, lors de la constitution du dossier prud'homal, il est important de conserver les éléments qui montrent que l'employeur connaissait les horaires effectués par le salarié.

D - Demander des dommages-intérêts pour violation du droit au repos ou des durées maximales de travail

Lorsque le nombre d'heures travaillées est important, les durées maximales de travail et le droit au repos du salarié sont parfois bafoués.

Le tableau Excel à remplir sur <https://droits.nvo.fr> qui a permis au salarié de relever ses heures de travail peut lui permettre de détecter les différents manquements de l'employeur à ce titre.

(70) Cass. soc. 20 juin 2013, n° 10-20507, École technique privée d'esthétique et de coiffure-Giorgifont.

(71) Cass. soc. 6 mai 2015, n° 13-22211, Goulpek.

(72) Cass. soc. 5 juin 2019, n° 17-23228, Adrexo.

(73) Cass. soc. 24 avr. 2013, n° 11-28691, Cabinet-Y ; Cass. soc. 18 mai 2017, n° 15-23.645, Traiteur Simon.

(74) Cass. soc. 21 mai 2014, n° 13-16231, Paraphe Contact.

(75) Cass. soc. 2 déc. 2015, n° 14-22311, Audit social conseil.

(76) Cass. soc. 23 nov. 2010, n° 09-41195, Cabinet Herr experts.

(77) Cass. soc. 29-oct. 2003, n° 01-44940, Bausson.

(78) Cass. soc. 15 oct. 2002, n° 01-46240, Hôtel Elysées Magellan.

a) Violation des durées maximales, quotidienne et hebdomadaire, de travail

Renseigner, dans ce tableau, des horaires de début et de fin de journée de travail permet de mettre en valeur (en rouge) :

- les journées qui dépassent la durée maximale de 10 heures ;
- les semaines qui dépassent la durée maximale hebdomadaire de 48 heures.

b) Privation du droit au repos

Le même tableau permet de montrer que le droit au repos quotidien, hebdomadaire ou annuel n'a pas été respecté.

1. Repos quotidien

Ainsi, les dernières colonnes du tableau ci-contre doivent être complétées pour contrôler le respect du droit au repos quotidien. Lorsque le salarié n'a pas bénéficié de son temps de repos minimum quotidien de 11 heures, les colonnes apparaissent en rouge.

TABLEAU 4 – CALCUL DU REPOS QUOTIDIEN

Jours de la semaine	Heure de début de journée (lieu de travail ou domicile)	Heure de fin de journée (lieu de travail ou domicile)	Temps de repos quotidien
Lundi	8:30	19:00	24:00
Mardi	9:00	22:30	14:00
Mercredi	8:30	19:00	10:00
Jeudi	9:30	19:00	14:30
Vendredi	8:30	19:00	13:30
Samedi			24:00
Dimanche			24:00
Lundi	9:00	18:30	33:00
Mardi	8:45	22:30	14:15
Mercredi	8:30	18:00	10:00
Jeudi	9:00	18:00	15:00
Vendredi	9:00	19:30	15:00
Samedi	10:00	13:00	14:30
Dimanche	11:00	16:00	22:00

Chaque salarié doit remplir les colonnes suivantes :

- **Heure de début de journée (lieu de travail ou domicile) :** correspond à l'heure à laquelle le salarié a commencé à travailler, quel que soit le lieu de sa prestation ;
- **Heure de fin de journée (lieu de travail ou domicile) :** renvoie à l'heure à laquelle le salarié a définitivement terminé de travailler, quel que soit le lieu de sa prestation.

2. Repos hebdomadaire

Par ailleurs, le tableau Excel permet de visualiser les semaines au cours desquelles le droit au repos hebdomadaire n'a pas été respecté :

Il apparaît que Monsieur Juste a travaillé tous les jours de la semaine n° 2018-04 et a été privé de son droit au repos.

c) Réclamer réparation du préjudice subi

Lorsqu'une ou des violations aux durées maximales de travail et au droit au repos sont détectées, le salarié peut réclamer des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi ⁽⁷⁹⁾. En effet, le préambule de la Constitution et les textes européens garantissent le droit à la santé et au repos de tout travailleur ⁽⁸⁰⁾.

Ainsi, dans la mesure où ce repos constitue un droit fondamental consacré par le droit de l'Union, sa violation génère nécessairement un trouble dans la vie personnelle du salarié et engendre des risques pour sa santé et sa sécurité ⁽⁸¹⁾.

Compte tenu de l'évolution restrictive de la position de la chambre sociale sur le préjudice «nécessaire», il est toutefois possible qu'il soit plus difficile de démontrer l'existence de ce préjudice.

Chaque salarié victime d'une telle privation de son droit au repos devrait, pour obtenir réparation, présenter une preuve de ses conséquences, notamment sur son état de santé (certificat médical du médecin traitant, du médecin du travail, attestation d'un proche, etc.).

3 LE DROIT PÉNAL DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Le non-respect de l'essentiel des règles relatives à la durée du travail ⁽⁸²⁾ peut également faire l'objet de sanctions pénales.

A - Engagement des poursuites

Elles sont généralement mises en œuvre dans les suites d'un contrôle de l'inspection du travail, souvent consécutif à des saisines de représentants du personnel ou de salariés, concluant à des manquements graves et/ou réitérés de l'employeur. Les organisations syndicales de l'entreprise ou encore les travailleurs concernés par les manquements peuvent utilement se porter partie civile sur les procédures pénales engagées à l'occasion du relevé d'un procès-verbal de l'inspection du travail dont les constatations font foi jusqu'à preuve du contraire ⁽⁸³⁾. À défaut d'intervention de cette dernière, l'action publique peut également être déclenchée par un dépôt de plainte d'une organisation syndicale ou d'un salarié. Il

(79) Voir *CPH-Boulogne-Billancourt*, 19 juil. 2018, n° 15/02010, SAS Ipsen-Pharma.

(80) *Alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946; Art. 151 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, qui se réfère à la Charte sociale européenne révisée ainsi qu'à la Charte communautaire des Droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989.*

(81) *Cass. soc. 8 juin 2011, n° 09-67051, Dalkia-France.*

(82) *Exception notable, aucune sanction pénale n'est encourue en cas du non-respect de l'obligation légale d'accorder une pause minimale de 20 minutes, dès que le temps de travail quotidien du salarié atteint 6 heures.*

(83) *Art. L. 8113-7 du C. trav.*

convient d'avoir en vue que l'action publique en matière de contravention (majorité des infractions relatives à la durée du travail) se prescrit dans un délai d'un an à compter du jour où l'infraction a été commise ⁽⁸⁴⁾.

B - Transaction pénale

En cas de procédure engagée par l'inspection du travail, il existe désormais une possibilité pour l'administration de recourir au mécanisme de la transaction pénale ⁽⁸⁵⁾. Elle s'applique notamment à toutes les infractions contraventionnelles aux règles de durée du travail, exceptées celles pouvant faire l'objet d'amendes administratives ⁽⁸⁶⁾. Sur la base d'un procès-verbal d'un agent de contrôle de l'inspection de l'inspection du travail, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ou son représentant peut ainsi adresser au contrevenant une proposition transactionnelle. Si celui-ci l'accepte, et après homologation du procureur de la République, l'action publique s'éteint. En cas de refus, le procureur de la République retrouve l'opportunité de décider d'engager les poursuites pénales classiques. Le principal inconvénient d'un tel dispositif réside dans le fait qu'il préserve l'employeur d'une audience pénale et d'une potentielle condamnation publique. Une information du comité social et économique de l'entreprise par l'autorité administrative est tout de même prévue ⁽⁸⁷⁾.

C - Caractérisation des infractions à la durée du travail

Les moyens de preuve nécessaires à la caractérisation des infractions en matière de durée du travail sont similaires à ceux déployés dans les contentieux civils rappelés plus haut (documents de décompte du temps de travail, agendas...). Les prérogatives d'accès aux documents des inspecteurs du travail ⁽⁸⁸⁾ leur permettent en outre de disposer de données plus difficilement mobilisables par les salariés ⁽⁸⁹⁾ (relevés des contrôles de sécurité d'entrée et de sortie dans l'entreprise, données de connexion informatique au réseau d'entreprise des salariés...) qui peuvent notamment être particulièrement utiles lorsque l'employeur n'établit pas de document de décompte du temps de travail et des temps de repos dans l'entreprise.

Il est également important de rappeler que les infractions aux règles de durée du travail constituent des contraventions. Le caractère intentionnel de la commission de l'infraction n'a par conséquent pas à être établi ⁽⁹⁰⁾.

(84) Art. 9 du C. de proc. pén.

(85) Art. L. 8114-4 à 8 du C. trav.

(86) Voir encadré

(87) Art. L. 8114-7 du C. trav.

(88) Art. L. 3171-3 et L. 8113-4 et suivants du C. trav.

(89) Voir néanmoins encadré « Les apports du règlement général sur la protection des données »

(90) Art. 121-3 du C. pén.

L'employeur poursuivi ne saurait par ailleurs s'exonérer de sa responsabilité pénale en la matière en arguant que les manquements aux règles de durée du travail résultent de choix individuels de salariés soi-disant autonomes dans l'organisation de leur travail. Il demeure en effet seul comptable du suivi de la charge de travail de ses salariés et de la préservation de leur santé et de leur sécurité.

D - Principales infractions en matière de durée du travail

Les principaux manquements de l'employeur en matière de durée du travail qui sont susceptibles de faire l'objet de sanctions pénales sont les suivants :

- défaut d'établissement de document de décompte du temps de travail ou élaboration de document non conforme qui sont punis d'une amende prévue pour les contraventions de quatrième classe appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés ⁽⁹¹⁾; le défaut intentionnel d'établissement de ces documents ⁽⁹²⁾ ou l'insertion volontaire de données inexactes dans ceux-ci ⁽⁹³⁾, qui privent l'inspection du travail de la possibilité de contrôler la durée du travail dans l'entreprise, sont en outre susceptibles de caractériser le délit d'obstacle à l'exercice des fonctions d'un inspecteur du travail ⁽⁹⁴⁾;
- dépassement des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail passible d'une amende de quatrième classe multipliée par le nombre de salariés concernés ⁽⁹⁵⁾;
- non-respect des règles relatives au repos quotidien, susceptible de donner lieu au prononcé d'une amende de quatrième classe appliquée autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés ⁽⁹⁶⁾;
- inobservation du repos hebdomadaire minimal obligatoire, sanctionnée d'une amende de cinquième classe qui peut être là encore prononcée autant de fois qu'il y a de salariés illégalement employés ⁽⁹⁷⁾;
- absence d'octroi des contreparties prévues en cas de réalisation d'heures supplémentaires, punie d'une amende de quatrième classe appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés ⁽⁹⁸⁾;
- méconnaissance des dispositions relatives au contingent annuel d'heures supplémentaires, sanctionnée d'une amende de quatrième classe multipliée par le nombre de salariés concernés ⁽⁹⁹⁾;

(91) Art. R. 3173-2 du C. trav.

(92) Cass. crim. 8 nov. 2005, n° 05-81269, Adrexo.

(93) Cass. crim. 30 mars 1999, n° 98-80598, Gilles Y.

(94) Art. L. 8114-1 du C. trav.

(95) Art. R. 3124-3 et R. 3124-11 du C. trav.

(96) Art. R. 3135-1 du C. trav.

(97) Art. R. 3135-2 du C. trav.

(98) Art. R. 3124-7 du C. trav.

(99) Art. R. 3124-6 du C. trav.

➤ défaut d'octroi des compensations prévues en cas d'astreinte, passible d'une amende de quatrième classe multipliée par le nombre de salariés concernés ⁽¹⁰⁰⁾.

Lorsque les entreprises sont couvertes par des accords collectifs dérogatoires qui prévoient des règles moins favorables (exemple : durée maximale quotidienne de 12 heures), l'inobservation des dispositions conventionnelles donne lieu aux mêmes sanctions pénales que celles encourues en cas de non-respect des prescriptions légales.

Il y a également lieu de noter que les amendes contraventionnelles peuvent s'additionner dès lors qu'elles sont exclues de la règle du non-cumul des peines ⁽¹⁰¹⁾.

(100) Art. R. 3124-4 du C. trav.

(101) Art. 132-7 du C. pén.

À titre d'exemple, le non-respect de la durée maximale quotidienne du travail au cours de plusieurs journées pourra donner lieu au prononcé d'un nombre d'amendes équivalent à ce nombre de journées.

Enfin, le non-paiement total ou partiel des heures supplémentaires réalisées à la semaine ou, le cas échéant, sur une période de référence pluri-hebdomadaire, dès lors qu'il est délibéré, peut caractériser le délit de travail dissimulé par dissimulation d'heures de travail, défini par l'article L. 8221-5 du Code du travail et réprimé d'un emprisonnement de trois ans et de 45 000 euros d'amende ⁽¹⁰²⁾.

(102) Art. L. 8224-1 du C. trav. Voir p. 240 sur le travail dissimulé.

➔ Les sanctions administratives

Dans la logique contemporaine de développement des alternatives aux poursuites pénales, l'ordonnance du 7 avril 2016 (n° 2016-413) a introduit la possibilité, pour les services déconcentrés du ministère du Travail, de prononcer des amendes administratives, notamment en cas d'infraction à certaines règles relatives à la durée du travail.

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) peut ainsi désormais prononcer une amende administrative lorsqu'un agent de contrôle de l'inspection du travail lui adresse un rapport faisant état de manquements aux dispositions légales suivantes ⁽¹⁾ :

- règles relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail ;
- prescriptions afférentes aux temps de repos quotidien et hebdomadaire minimums ;
- dispositions concernant l'établissement obligatoire de documents de décompte de la durée du travail.

L'initiation de cette procédure est exclusive de l'engagement de poursuites pénales. Le DIRECCTE doit à ce titre informer le procureur de la République des suites qu'il entend donner au rapport de l'inspection du travail ⁽²⁾.

À l'issue d'une phase contradictoire, l'autorité administrative peut prononcer une amende dont le montant maximal par manquement s'élève à 4 000 euros et qui est multipliée par le nombre de salariés concernés ⁽³⁾. Ce plafond est doublé en cas de nouveau manquement constaté dans un délai de deux ans à compter du jour de la notification d'une amende concernant une précédente infraction de même nature. Afin de déterminer le montant de l'amende, il est tenu compte de la gravité du manquement, du comportement de l'auteur et de ses ressources et charges ⁽⁴⁾.

Le délai de prescription de l'action de l'autorité administrative en la matière est de deux années et commence à courir à compter du jour où le manquement a été commis ⁽⁵⁾.

Depuis la loi du 10 août 2018 (n° 2018-727) sur le « droit à l'erreur », l'autorité administrative peut décider de n'infliger à l'employeur qu'un simple avertissement sans aucune possibilité de réenclencher des poursuites pénales pour les mêmes faits. Mince contrepartie, le plafond de l'amende précitée peut être majoré de 50% en cas de nouveau manquement constaté dans un délai d'un an à compter du jour de la notification d'un avertissement concernant une précédente infraction de même nature ⁽⁶⁾.

Le comité économique et social doit être informé par le DIRECCTE de la décision prise à l'issue de la procédure ⁽⁷⁾.

Ce dispositif, sous prétexte de désengorger les juridictions, permet aux entreprises d'échapper à des audiences pénales davantage susceptibles de donner lieu à médiatisation. Les organisations syndicales ne disposent par ailleurs pas dans cette procédure de la possibilité d'obtenir une indemnisation du préjudice causé par la violation des dispositions légales et réglementaires applicables.

Enfin, l'absence d'indépendance des DIRECCTE, rattachés aux préfets, contrairement à celle dont disposent les juges, peut amener les employeurs à exercer des pressions pour obtenir des sanctions « indulgentes ».

(1) Art. L. 8115-1 et R. 8115-1 du C. trav.

(2) Art. L. 8115-2 du C. trav.

(3) Art. L. 8115-3 du C. trav.

(4) Art. L. 8115-4 du C. trav.

(5) Art. L. 8115-5 du C. trav.

(6) Art. L. 8115-3 du C. trav.

(7) Art. L. 8115-5 du C. trav.



LE GUIDE
POUR FAIRE FACE
AU LICENCIEMENT

12 €

Quels sont les motifs qu'un employeur peut invoquer pour licencier un salarié ?
Comment le salarié concerné peut-il contester ?
Quel rôle pour les représentants du personnel ?

COMMANDEZ MAINTENANT

Toutes les réponses aux questions qui se posent pour faire face à une procédure de licenciement.



► Disponible sur nvboutique.fr ◀

ledroitouvrier.cgt.fr

LE DROIT OUVRIER. Juin 2020



Evelyne Serverin : Les comptes de la justice pénale du travail

DOCTRINE

Emmanuelle Lafuma : Droit de recours à l'expert en cas de risque grave dans l'entreprise utilisatrice : la compétence subsidiaire du CHSCT de l'entreprise de travail temporaire

Colloque de l'Institut des sciences sociales du travail de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE : ENJEUX DE LA RÉFORME ET RETOURS D'EXPÉRIENCES

Ylias Ferkane : Les places dévolues à la loi, à l'accord collectif et à la décision unilatérale de l'employeur dans la mise en place du CSE

Christophe Vigneau : La notion d'établissement au coeur des logiques de centralisation et de décentralisation de la représentation du personnel

Isabel Odoul-Asorey : Les moyens du CSE

Joseph Morin : CSE et protection de la santé des travailleurs

Dorothée Simonneau : Les représentants de proximité : substituts ou compléments ?

Laurent Milet : L'accès à l'information des membres du CSE

JURISPRUDENCE

Voir notamment

Liberté de déplacement des représentants du personnel en temps d'état d'urgence sanitaire : liberté contrôlée

Tribunal judiciaire de Saint-Nazaire 27 avril 2020 et Tribunal judiciaire de Nanterre, 6 mai 2020 – Note **Camille Berland** (p. 447)

La Cour de cassation prise à revers : la réparation du préjudice résultant de la violation de l'ordre des licenciements échappe au barème **Macron**
Conseil de Prud'hommes de Lyon 28 janvier 2020 – Note **Michel Henry** (p. 462)

Transfert d'entreprise dans la commande publique : la délicate détermination de l'employeur
Cour de cassation (Ch. Soc.) 22 janvier 2020 – Note **Arnaud Mazières** (p. 469)

Douze syndicalistes en colère : condamnations systémiques d'une entreprise pour discrimination syndicale
Cour d'appel de Versailles 25 septembre 2019 (17^e Ch.) – Note **Rachel Spire** (p. 472)

LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS, OBJET DE TOUTES LES ATTENTIONS

Par Estelle Suire

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est l'outil incontournable permettant d'assurer la santé et la sécurité des salariés. Son élaboration, son actualisation sont autant de points auxquels l'employeur doit s'attacher, même en période de crise sanitaire. Veille que peut assurer le CSE, comme en attestent de nombreuses décisions de justice.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) fait le buzz. Ignoré jusque-là de la plupart des salariés, même des initiés, ce document monte sur le devant de la scène judiciaire avec la crise sanitaire. On le trouve partout, notamment dans le jugement Renault-Sandouville rendu par le tribunal judiciaire (T.J.) du Havre le 7 mai 2020 ⁽¹⁾, dans l'affaire Amazon rendue par la cour d'appel de Versailles (voir encadré p. 246). Il est bel et bien utilisé par les juges pour condamner les employeurs qui l'ont considéré comme une formalité supplémentaire « embêtante » à élaborer. Cette fiche pratique vous informe (sur fond de Covid-19), sur ce qu'est, et doit contenir le DUERP, sachant qu'il doit s'adapter aux particularités de chaque entreprise.

QU'EST-CE QUE LE DUERP ?

La prévention des risques professionnels au sein d'une entreprise est un enjeu important car tout employeur a une obligation de résultat en matière de sécurité de ses salariés ⁽²⁾. Sa

responsabilité peut être engagée. Il est obligatoire dans toutes les entreprises, quel que soit le nombre de salariés. Il permet de définir les risques auxquels les salariés sont susceptibles d'être exposés dans l'exercice de leurs fonctions. Pour ce faire, il identifie et classe par niveau de gravité les risques auxquels sont soumis les salariés dans le cadre de leur travail (dans l'entreprise ou à l'extérieur). L'objectif étant la mise en place d'actions de prévention.

LE CONTENU DU DUERP

Le DUERP doit contenir de nombreuses informations :

- les coordonnées complètes de l'entreprise ;
- les noms et les coordonnées des responsables (DG, RH, responsable sécurité...);
- la liste des unités de travail et leur descriptif (ateliers, services...); attention, ce découpage en unités de travail doit être déterminé en fonction des risques pouvant y être subis ; elle doit refléter la réalité des postes de travail ;
- la liste des dangers par unité de travail (physiques, biologiques-infectieux, psychosociaux, chimiques...);
- les résultats de l'évaluation par unité de travail et par danger : l'employeur doit classer les risques du plus au moins grave et évaluer la probabilité de leur réalisation (sur une échelle de 1 à 4 par exemple) ;
- le plan d'action détaillé : il s'agit de répertorier les mesures de prévention (existantes et à venir) et les dates de réalisation de ces mesures préventives.

À noter :

Ce document ne se résume pas au seul tableau récapitulatif des risques évalués et à évaluer. Il doit expliquer comment les risques ont été évalués et quelles méthodes ont été utilisées par

l'employeur : recensement des accidents ou maladies dans l'entreprise, utilisation des données du ministère de la Santé ou de l'institut Pasteur pour évaluer le risque d'une contamination, notamment en recherchant les délais d'incubation et en tirant les conséquences pour l'entreprise.

IDENTIFIER LES RISQUES

L'identification s'étend du risque physique (chutes) pouvant entraîner des lésions, voire la mort, au risque psychologique qui dégrade les conditions de travail (pratiques managériales inadaptées) ayant des conséquences importantes sur la santé des salariés.

Voici plusieurs exemples de risques habituellement identifiés :

- risques liés aux ambiances lumineuses (néons, écrans d'ordinateur) ;
- risques liés au transport (routier en mission, circulation du domicile au travail en transports en commun ou en véhicule personnel) ;
- risques liés aux chutes de matérielles ou de salariés ;
- risques liés aux incendies (électricité, rideaux pare-feu) ;
- risques liés à la concentration permanente (céphalées, migraines ophtalmiques) ;
- risques liés à la surdité (utilisation talkie-walkie, de casques de communication) ;
- risques liés aux produits, à leurs émissions, aux déchets ;
- risques psychosociaux (RPS) (télétravail, harcèlement) ;
- risques liés aux situations de travail dégradées dues à une réorganisation du travail (situation de confinement avec télétravail tout en assurant la continuité pédagogique des enfants à la maison) ;
- risques biologiques-infectieux : le Covid 19 n'est pas un agent biologique utilisé par les entreprises, mais il cons-

(1) Voir notre article sur <https://droits.nvo.fr/veille/jugement-renault-la-procedure-au-service-du-droit-a-la-sante-des-salaries/>

(2) Art. L. 4121-1 du C. trav.

titue un risque biologique. Le tribunal judiciaire (T.J.) de Lille a condamné une association d'aide à domicile pour ne pas avoir appliqué les mesures adaptées de prévention des risques biologiques liés au coronavirus (3).

À noter :

D'un risque peut en découler d'autres. Le risque infectieux implique une réorganisation du travail, par exemple en télétravail. Cette situation peut aboutir à ce que le salarié travaille dans des conditions dégradées, ce risque pouvant à son tour générer des RPS.

ÉVALUER LES RISQUES

Évaluer les risques est indispensable pour améliorer les conditions de travail et les pratiques en vigueur dans les entreprises (4).

À chaque fois qu'un risque est identifié, trois questions doivent être posées pour une évaluation correcte :

- 1 – La gravité du risque ;
- 2 – L'exposition du salarié au risque ;
- 3 – La maîtrise du risque (possible ou non dans l'immédiat comme enlever un outil défectueux ou dangereux).

(3) T.J. Lille, ord. réf. 3 avril 2020, n° RG 20/00380.

(4) Art. R.4121-1 du C. trav.

Rapporté à la situation actuelle, évaluer le risque biologique du Covid-19 revient à :

1 – Mesurer sa gravité

Le risque de contagion, la durée d'incubation, la dangerosité du virus, mortel ou non selon l'âge des salariés, etc.

2 – Mesurer l'exposition

Les situations de travail ou les postes de travail pour lesquelles les conditions de contagion sont réunies, si les salariés doivent prendre les transports, s'ils accueillent du public, s'ils doivent toucher certains supports/surfaces sur lesquels le virus vit plus ou moins longtemps, si les salariés sont des sujets fragiles, etc.

3 – Maîtriser le risque

L'entreprise peut agir rapidement, comme pour diminuer la propagation du coronavirus, utiliser les gestes dits «barrière», maintenir en télétravail les salariés qui le pratiquaient déjà.

Cette évaluation, réalisée à un moment T, doit s'adapter à l'évolution du risque. Si une nouvelle machine en remplace une défectueuse, le risque d'accident s'amointrit. Si le risque biologique de contagion diminue, le DUERP doit prévoir des mesures de déconfinement.

LA MISE EN ŒUVRE DES MESURES DE PRÉVENTION

Ces mesures de prévention sont inscrites dans le DUERP. Elles sont directement liées aux risques évalués. L'objectif est d'éviter les risques, les combattre et d'adapter le travail en conséquence (5).

Ainsi, en période de crise sanitaire liée au Covid-19 doivent être mises en œuvre :

*** Des actions collectives** comme : limiter les réunions physiques ; ne pas travailler à deux sur un même poste ; aménager les horaires de travail et les temps de pause ; mettre en place des règles de circulation dans l'entreprise ; revoir les objectifs de productivité ; organiser les opérations d'habillage et de déshabillage.

La distanciation physique est la mesure la plus difficile à mettre en œuvre en entreprise (surtout dans les secteurs du commerce, du bâtiment, des transports). Les personnes doivent rester à 1 mètre de distance les unes des autres dans toutes les directions, soit 4 m². Des plans de circulation doivent garantir le respect de cette distanciation.

*** Des actions individuelles** comme : séparer si besoin les salariés par des panneaux en plastique, fournir des ordinateurs individuels, des masques adaptés aux activités, du gel hydroalcoolique à chaque poste de travail. Attention : il est interdit de procéder ou de prescrire à une entreprise des tests de dépistage pour les salariés. Certaines entreprises comme Véolia y ont eu recours au début du déconfinement, mais elles ont dû se raviser, cette mesure étant contraire au protocole national de déconfinement lancé par le gouvernement. Ces dépistages sont possibles dans le seul cadre du suivi médical individuel des salariés.

*** Des actions spécifiques aux locaux** comme : la désinfection et le nettoyage des locaux, des bureaux, le placement d'affichettes plastifiées au niveau des lavabos pour rappeler aux personnes les consignes ; fermer les salles de réunions, de restauration ou les aménager pour qu'un nombre minimum de personnes puisse y accéder en même temps. Gérer

(5) Art. L. 4121-2 du C. trav.



➔ Amazon condamné à protéger ses salariés

Le 24 avril dernier, la cour d'appel de Versailles a condamné le géant du commerce en ligne à limiter ses livraisons aux seuls produits essentiels (alimentaires, hygiène, informatique...), le temps d'évaluer les risques de contamination de ses salariés au Covid-19. De multiples manquements sont relevés par les juges :

- une absence d'évaluation des risques adaptée au contexte d'une pandémie, y compris les risques psychosociaux ;
- un travail insuffisant sur le document unique d'évaluation des risques (DUERP) ;
- des mesures prises au jour le jour, sans plan d'ensemble maîtrisé, comme l'exige le volume très important des effectifs présents sur chaque site ;
- des actions de formation insuffisantes pour les salariés.

L'entreprise a été condamnée, pour être autorisée à reprendre une activité normale, à se conformer aux injonctions sanitaires en y associant les CSE des six entrepôts et le CSE central. Enfin, une astreinte de 100 000 euros a été prononcée pour chaque réception, préparation et/ou expédition de produits non autorisés.

(1) Appel Versailles, 24 avril 2020, Amazon France Logistique c/Union syndicale Solidaires, RG n° 20/00503, RPDS, 2020, n° 903, somm. n° 053. Étaient parties intervenantes au procès : les fédérations des transports CGT, FO, la CFDT, le CSE central et un CSE d'établissement.

les flux des personnes en indiquant des sens de circulation des salariés pour éviter les croisements ; éviter la présence des salariés extérieurs (les fournisseurs).

*** Des actions d'information et de formation gage d'une prévention efficace.** La prévention du risque passe nécessairement par des mesures d'information et de formation des salariés. L'employeur a en effet l'obligation d'informer les salariés des risques professionnels pouvant se réaliser dans l'entreprise et aux postes de travail pour assurer leur santé et sécurité.

Être informé à toutes les étapes de l'évolution du virus est indispensable. L'employeur doit mettre à disposition des salariés le DUERP (actualisé) mais aussi envoyer des notes de service, des mails, accrocher des affiches dans les locaux, des vidéos sur l'intranet, etc. Doivent être rappelées les mesures d'hygiène indispensables et les gestes barrière : se laver les mains très régulièrement ; saluer à distance ; porter un masque ; ainsi que les mesures devant être prises si un salarié présente des symptômes.

Si nécessaire, l'employeur doit mettre en œuvre des actions de formation. Ce peut être le cas, dans une usine, lorsque les ouvriers doivent travailler sur un nouveau procédé de fabrication intégrant des mesures de protection. En période de pandémie, la formation peut porter sur l'utilisation des masques.

LA MISE À JOUR RÉGULIÈRE DU DUERP

Le DUERP doit évoluer pour rendre compte des progrès réalisés d'une année sur l'autre en termes de conditions de travail. Ainsi, la mise à jour du DUERP est réalisée :

- au moins chaque année,
- lors de toute décision d'aménagement importante, modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie (accidents du travail survenus, apparition d'une maladie professionnelle) ⁽⁶⁾.

(6) Art. R. 4121-2 du C. trav.

➔ Mise à disposition élargie du DUERP

Le document unique d'évaluation des risques doit être tenu à la disposition :

- des travailleurs ;
- des membres de la délégation du personnel du comité social et économique ;
- du médecin du travail et des professionnels de santé, mentionnés à l'article L. 4624-1 du Code du travail ;
- des agents de l'inspection du travail ;
- des agents des services de prévention des organismes de Sécurité sociale ;
- des agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article L. 4643-1 du Code du travail ;
- des inspecteurs de la radioprotection mentionnés à l'article L. 1333-29 du Code de la Santé publique et des agents mentionnés à l'article L. 1333-30 du même code, en ce qui concerne les résultats des évaluations liées à l'exposition des travailleurs aux rayonnements ionisants, pour les installations et activités dont ils ont respectivement la charge.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur ⁽¹⁾

À noter : Les personnes mentionnées dans cette liste ont un droit de regard sur le DUERP. À ce titre, ils peuvent saisir eux-mêmes la justice en cas de manquement de l'employeur, ce que l'inspectrice du travail dans l'affaire de l'association d'aide à domicile ⁽²⁾ n'a pas hésité à faire. Également, les juges peuvent exiger de ces personnes qu'elles interviennent pour élaborer avec l'employeur le DUERP, comme dans l'affaire opposant le syndicat Sud à La Poste ⁽³⁾.

(1) Art. R. 4121-4 du C. trav.

(2) T.J. Lille, ord. réf. 3 avril 2020, n° 20/00380.

(3) T.J. Paris, ord. réf. 9 avril 2020 n° 20-52223.

Cette actualisation permet de prévoir des mesures de prévention et de protection adéquates et de réduire au maximum les risques de contagion.

Identifier le virus comme risque biologique infectieux et l'évaluer s'avère également indispensable dans le cadre de la reprise progressive du travail (déconfinement) qui anime désormais les entreprises.

Faute de l'actualiser, l'employeur s'expose à des risques judiciaires ⁽⁷⁾ notamment si la contamination d'un salarié est qualifiée d'«*accident du travail*».

LE RÔLE DES MEMBRES ÉLUS DU CSE

Les élus du CSE doivent être informés de la mise à jour du document unique par la direction. Cette diffusion concerne tous les membres du CSE, et pas seulement la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT).

(7) T.J. Paris, ord. réf. 9 avril 2020 n° 20-52223.

Le chef d'entreprise est certes responsable de la rédaction du DUERP mais cela ne signifie pas qu'il le rédige seul ou qu'il peut reporter cette responsabilité sur un autre salarié. En revanche, il peut faire intervenir les salariés, et les élus, mieux à même de connaître les postes de travail. Ils ont aussi un rôle à jouer dans l'identification et l'évaluation des risques. Leur expertise en tant qu'élus et salariés est parfois déterminante en particulier s'agissant l'identification des risques psychosociaux.

Par ailleurs, les élus du CSE doivent être intégrés dans un processus d'information/consultation sur les questions d'organisation, de gestion et de marche de l'entreprise, à savoir les conditions d'emploi et de travail.

C'est pourquoi, le CSE doit être consulté préalablement à la reprise de l'activité ⁽⁸⁾.

(8) Art. L. 2312-8 du C. trav.

De même, le CSE peut se faire assister par un expert habilité ⁽⁹⁾ sur tout aménagement important modifiant les conditions de travail, ce qui peut tout à fait se produire s'agissant des mesures prises dans le cadre du plan de déconfinement élaboré par l'employeur.

Si l'employeur n'informe pas et ne consulte pas le CSE, il commet le délit d'entrave. Le comité peut se réunir de façon extraordinaire à la demande motivée de deux de ses membres avec à l'ordre du jour les modalités de la reprise d'activité, s'agissant d'une question relevant de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ⁽¹⁰⁾.

À noter :

Les délais de convocation du CSE et ceux dont disposent le comité pour rendre son avis lors d'une information et consultation sur les décisions de l'employeur qui ont pour objectif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de Covid-19, ont été réduits temporairement jusqu'au 23 août 2020 ⁽¹¹⁾. Par exemple, plus que huit jours pour rendre un avis et onze jours en cas de recours à un expert (onze jours et douze jours pour le CSE central). Les délais de réalisation des expertises lancées par le comité sont aussi concernés.

(9) Art. L. 2315-94 du C. trav.

(10) Art. L. 2315-27, al. 2, du C. trav.

(11) Ord. n° 2020-507 du 22 avril 2020 et décret n° 2020-508 du 2 mai 2020, J.O. du 3.

Pour la période présente de reprise de l'activité, les élus du comité auront ainsi très peu de temps pour s'assurer que les conditions d'un retour au travail protectrices pour les salariés sont réunies, notamment en ce qui concerne l'organisation et les conditions de travail ⁽¹²⁾.

ABSENCE DE DUERP OU DÉFAUT D'ACTUALISATION, QUELLES CONSÉQUENCES ?

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ⁽¹³⁾. Ainsi, en cas d'accident du travail, l'absence de DUERP peut entraîner des sanctions.

Si le salarié justifie avoir subi un préjudice faute pour l'employeur d'avoir établi le DUERP, ce dernier peut être condamné à des dommages-intérêts ⁽¹⁴⁾ et encourt une sanction pénale de 1 500 euros d'amende, de 3 000 euros en cas de récidive ⁽¹⁵⁾, et de 7 500 euros d'amende si le document n'est pas mis

(12) Voir L. Milet, « Le dialogue social au pas de course », RPDS, 2020, n° 902, p. 183.

(13) Art. L. 4121-1 du C. trav.

(14) Cass. soc. 25 sept. 2019, n° 17-22224.

(15) Art. R. 4741-1 du C. trav.

à la disposition du CSE ⁽¹⁶⁾. Les sanctions peuvent être plus importantes, si de l'absence ou du défaut de DUERP, découlent d'autres dommages.

Un employeur qui ne protège pas suffisamment ses salariés d'un risque de contagion au Covid-19 engage sa responsabilité pénale.

Selon l'article 121-3 du Code pénal, il y a délit « en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences, ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait ».

L'employeur encourt une peine d'un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende ⁽¹⁷⁾. Voire plus, si les risques auxquels sont exposés les salariés se réalisent... La « mise en danger d'autrui » peut alors se muer en « homicide involontaire » ou en « atteinte involontaire à l'intégrité physique des personnes ».

(16) Art. L. 2316-1 et L. 4742-1 du C. trav.

(17) Art. 223-1 du C. pénal.

12 €



LES GUIDES JURIDIQUES

pour les
ELUS et
MANDATÉS

**TOUT SAVOIR SUR LA MISE EN PLACE,
LA COMPOSITION ET LES POUVOIRS
DES NOUVEAUX CSE**

Rédigé par des experts juridiques, dans un style clair et accessible, ce guide vous donne toutes les clés pour comprendre le fonctionnement et les attributions des nouveaux comités sociaux et économiques.

LE COMITÉ SOCIAL
ET ÉCONOMIQUE
(CSE)
Mode d'emploi



NVOdroits.fr

AVEC L'ABONNEMENT

Accessible et clair, **nvodroits.fr** est le site de référence pour tous les élus et militants syndicaux à la recherche d'informations juridiques. En plus des dernières actualités du droit et des RPDS en version numérique, le site propose des rubriques complètes sur :

- > le droit du travail,
- > le droit des élus et mandats,
- > le droit au quotidien.



COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Comment se met-il en place ?

HARCÈLEMENT

Quelle protection pour les victimes ?

FONCTION PUBLIQUE

Le statut, qui en bénéficie ?

CE, CSE, abonnez tous les élus dans le cadre de la subvention de fonctionnement de 0,2 %

(Art. L2325-43 et L2315-61 du code du travail et circ. min. du 6 mai 1983 et du 9 avril 1987)

> Bulletin d'abonnement

Syndicat / société (si nécessaire à l'expédition) _____

Madame Monsieur

Nom* _____ Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____

Fédération ou branche professionnelle _____

UD _____ Tél.* _____

Courriel* _____

* Champs obligatoires

Abonnement RPDS : 9 €/mois ou 108 €/an

RPDS, la Revue pratique de droit social papier (11 numéros par an dont un double) et web + en accès abonné sur nvodroits.fr : l'actualité juridique, le droit du travail, le droit des élus et mandats, le droit au quotidien

Pack NVO Droits : 12 €/mois ou 144 €/an

L'abonnement RPDS + NVO, le magazine papier (10 numéros par an) et web + Hors-série VO Impôts, le guide fiscal + en accès abonné sur nvo.fr : l'actualité sociale

Paiement

Chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière N° chèque _____

Banque _____

Prélèvement automatique en :

1 fois, prélèvement unique 12 fois, prélèvement mensuel

Merci de remplir et signer l'autorisation de prélèvement ci-contre et de joindre votre RIB.

Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) La Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de La Vie Ouvrière.

Titulaire du compte

Nom _____ Prénom _____

N° _____ Rue _____

Code Postal _____ Ville _____

IBAN _____

BIC _____

Créancier

La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600

93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727

Fait le :

Signature

Établissement teneur du compte

Nom _____

Adresse _____

Code Postal _____ Ville _____

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

Offre valable jusqu'au 30/06/2020. Au-delà, nous consulter.

code origine : MAG

ADRESSEZ CE BULLETIN À : La Vie Ouvrière Case 600 – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex

Tél. : 0149 88 68 50 / Fax : 0149 88 68 66 – abonnement@nvo.fr

AIDE JURIDICTIONNELLE

Plafond des ressources mensuelles sans personne à charge (revenus 2019) :

- Aide totale : 1 564 € ;
- Aide partielle : de 1 043 € à 1 564 €.

AIDE SOCIALE

Complémentaire santé solidaire sans participation financière

Plafond de ressources annuelles :

- personne seule : 9 032 € ;
- deux personnes : 13 547 € ;
- trois personnes : 16 257 € ;
- quatre personnes : 18 966 € ;
- personne en plus : 3 612,62 €.

Revenu de solidarité active (RSA)

- Personne seule : 564,78 € ;
- 1 enfant : 847,17 € ;
- 2 enfants : 1 016,60 € ;
- 3 enfants : 1 242,51 € ;
- par enfant en plus : + 225,91 €.
- Couple : 847,17 € ;
- 1 enfant : 1 016,60 € ;
- 2 enfants : 1 186,03 € ;
- 3 enfants : 1 411,94 € ;
- par enfant en plus : + 225,91 €.
- Parent isolé :
- 1 enfant : 967,00 € ;
- 2 enfants : 1 208,75 € ;
- par enfant en plus : + 241,75 € ;
- femme enceinte : 725,25 €.

CHÔMAGE PARTIEL

Allocation d'activité partielle versée par l'employeur :

- 70 % de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés ;
- 100 % du salaire horaire net en cas d'actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées.

Indemnité versée à l'employeur :

- 7,74 € par heure chômée pour une entreprise de 1 à 250 salariés ;
- 7,23 € pour une entreprise de plus de 250 salariés ;
- 8,03 € par heure minimum dans la limite de 4,5 SMIC soit 45,67 € maximum (4,5 × 10,15 qui est le Smic horaire), dans toutes les entreprises, quel que soit l'effectif (disposition spéciale en raison de l'épidémie de coronavirus).

Garantie mensuelle minimale : 1 539,42 €.

Contingentement annuel d'heures indemnissables :

1 000 heures par salarié (1 607 heures jusqu'au 31 décembre 2020).

CHÔMAGE TOTAL RÉGIME D'ASSURANCE

CHÔMAGE

Conditions d'affiliation :

- Moins de 53 ans à la fin du contrat de travail : 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées dans les 24 mois qui précèdent la fin du

contrat (préavis effectué ou non) ;

- 53 ans et plus à la fin du contrat de travail : 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées dans les 36 mois qui précèdent la fin du contrat (préavis effectué ou non).

Durée d'indemnisation :

- Nombre de jours travaillés multiplié par 1,4 :
 - moins de 53 ans : 182 jours mini/730 maxi (24 mois) ;
 - entre 53 ans et 55 ans : 182 jours mini/913 maxi (30 mois) ;
 - 55 ans et plus : 182 jours mini/1 095 maxi (36 mois).
- Maintien des allocations jusqu'à l'âge légal de la retraite si taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge du taux plein automatique.

Allocations :

- 40,4 % du salaire journalier de référence (SJR) + 12 € par jour ou, si plus avantageux, 57 % du SJR ; Après 182 jours d'indemnisation, baisse de l'allocation de 0,7 point si l'allocation est comprise entre 84,33 € et 120,47 €.
- Minimum journalier : 29,26 € dans la limite de 75 % du SJR ;
- Bénéficiaires de l'ARE réalisant une action de formation : allocation plancher de 20,96 €.

RÉGIME DE SOLIDARITÉ

Allocation de solidarité :

Si vous avez travaillé 5 ans dans les 10 ans précédant la fin du contrat de travail :

- Moins de 55 ans : 16,74 € maximum par jour pendant six mois (renouvelables) ;
- 55 ans et plus :
 - 16,74 € maximum par jour pendant 12 mois (renouvelables) pour ceux dispensés de recherche d'emploi ;
 - Sans limitation de durée pour ceux atteignant 55 ans au 54^e jour d'indemnisation (18 mois).
- Plafond des ressources mensuelles (y compris l'allocation de solidarité) :
 - personne seule : 1 171,80 € ;
 - couple : 1 841,40 €.

Allocation équivalent retraite et allocation transitoire de solidarité :

- 36,17 € maximum par jour, soit 1 085,10 € par mois, pendant six mois (renouvelables) pour les demandeurs d'emploi ou RMIstes justifiant 160 trimestres d'assurance vieillesse avant 60 -ans.
- Plafond des ressources mensuelles (l'allocation comprise) :
 - personne seule : mini : 651,06 €, maxi : 1 736,16 € ;
 - couple : mini : 1 410,63 €, maxi : 2 495,73 €.

COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES

Salaires :

- Assurance maladie : supprimée au 1^{er} janvier 2018.
- Assurance vieillesse : 6,90 % dans la limite du plafond (3 428 € par mois) + 0,40 % sur la totalité du salaire.
- Assurance chômage : supprimée au 1^{er} octobre 2018.
- CSG : 9,20 % sur 98,25 % du salaire brut dont 6,80 déductibles du revenu imposable.
- Remboursement de la dette sociale (CRDS) : 0,5 % sur 98,25 % du salaire brut.
- Retraite complémentaire non-cadres et cadres :
 - Cotisations : 3,15 % dans la limite du plafond (3 428 € par mois) + 8,10 % au-delà (jusqu'à 27 424 €) ;
 - Contribution d'équilibre général (CEG) : 0,86 % dans la limite du plafond (3 428 € par mois) + 1,8 % au-delà (jusqu'à 27 424 €) ;
 - Contribution d'équilibre technique (CET) : 0,00 % dans la limite du plafond (3 428 € par mois) + 0,14 % au-delà (jusqu'à 27 424 €).
- APEC (cadres) : 0,024 % (jusqu'à 13 712 €).

Revenus de remplacement :

- Cotisation maladie, maternité, AT
- Prérétraites FNE : 1,7 % sur la totalité sans abaisser l'allocation en dessous de 1 499,00 € ;
- Pensions et retraites complémentaires : 1 % sur la totalité (sauf invalidité).
- Cotisation retraite complémentaire
- Allocations de chômage total : 3 % du salaire journalier de référence sans abaisser l'allocation journalière en dessous de 29,06 €.
- CSG, CRDS et CASA
- Indemnités journalières maladie maternité : 6,2 % (CSG) + 0,5 % (CRDS) ;
- Prérétraite : 9,2 % (CSG) + 0,5 % (CRDS) + 0,3 % (CASA) ;
- Allocations de chômage total : 6,2 % sur 98,25 % du montant de l'allocation (CSG) + 0,5 % sur 98,25 % du montant de l'allocation (CRDS) sans abaisser l'allocation en dessous de 50,00 € par jour.

- Taux réduit de CSG de 3,8 % si revenu fiscal de référence 2018 compris entre un plancher (11 306 € pour une part de quotient familial + 3 019 € par demi-part supplémentaire) et un plafond (14 781 € pour une part de quotient familial + 3 946 € par demi-part supplémentaire) selon le nombre de parts de quotient familial.

- Exonération totale de CSG et CRDS si revenu fiscal de référence 2018 inférieur ou égal à 11 306 € pour une part de quotient familial + 3 019 € par demi-part supplémentaire.
- Pensions de retraite et d'invalidité :
 - Taux plein : 8,3 % (CSG) + 0,5 % (CRDS) + 0,3 % (CASA) sur la totalité, si revenu fiscal de référence 2018 supérieur à 22 941 € pour une part de quotient familial, + 6 124 € par demi-part supplémentaire.
 - Taux intermédiaire de CSG à 6,6 %, si revenu fiscal de référence 2018 compris entre un plancher (14 782 € pour une part de quotient familial + 6 124 € par demi-part supplémentaire) et un plafond (22 941 € pour une part de quotient familial + 6 124 € par demi-part supplémentaire).
 - Exonération totale pour les titulaires d'une allocation non contributive et pour les pensionnés et retraités ayant un revenu fiscal de référence 2018 inférieur ou égal à 11 306 € pour une part de quotient familial + 3 019 € par demi-part supplémentaire.

DÉLAIS DE RÉCLAMATION

- Salaire : 3 ans ;
- Litiges sur l'exécution du contrat de travail : 2 ans (discrimination : 5 ans) ;
- Litiges sur la rupture du contrat de travail : 12 mois ;
- Traitements des fonctionnaires : 4 ans ;
- Sommes dues par la Sécurité sociale : 2 ans ;
- Dommages-intérêts : 5 ans ;
- Rappel de pension alimentaire : 5 ans ;
- Impôts sur le revenu : 3 ans ;
- Impôts locaux : 2 ans.

FONCTIONNAIRES

Minimum mensuel :

- 1 447,98 € bruts (indice majoré 309) ;
- Indemnité de résidence (indice majoré 313) : zone 1 : 44 € ; zone 2 : 14,66 €.

Seuil d'assujettissement à la contribution de solidarité : 1 447,98 € (indice majoré 309).

Supplément familial de traitement :

- un enfant : 2,29 € ;
- deux enfants : 73,79 € ;
- trois enfants : 183,56 € ;
- par enfant en plus : 130,81 €.

HANDICAPÉS

Allocation enfant handicapé :

- Allocation de base : 132,61 € ;
- Complément :
 - 1^{re} catégorie : 99,46 € ;

- 2^e catégorie: 269,36 € ;
- 3^e catégorie: 381,25 € ;
- 4^e catégorie: 590,81 € ;
- 5^e catégorie: 755,08 € ;
- 6^e catégorie: 1 125,29 €.

Allocation adulte handicapé :

- Allocation de base: 902,68 € ;
- Ressources annuelles:
 - personne seule: 10 832 € ;
 - couple: 19 607 € ;
 - par enfant à charge: 5 416 €.
- Adulte handicapé sans enfant à charge en cas de détention, d'hospitalisation ou d'hébergement: 270,81 € ;

Autres allocations :

- majoration pour vie autonome: 104,77 € ;
- garantie de ressources (GRPH): 1 082,01 €.

JEUNES

Apprentis (contrats depuis le 1^{er} janvier 2019)

Salaires minimum applicables :

- 16 à 17 ans:
 - 1^{re} année: 27 % du Smic ;
 - 2^e année: 39 % ; 3^e année: 55 %.
- 18 à 20 ans:
 - 1^{re} année: 43 % du Smic ;
 - 2^e année: 51 % ;
 - 3^e année: 67 %.
- 21 à 25 ans:
 - 1^{re} année: 53 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable ;
 - 2^e année: 61 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable ;
 - 3^e année: 78 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable.
- 26 ans et plus:
 - 1^{re} année: 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable ;
 - 2^e année: 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable ;
 - 3^e année: 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable.

Contrat unique d'insertion :

Salaires minimum mensuel entre 20 et 35 heures: Smic horaire.

Contrat d'accompagnement dans l'emploi :

Salaires minimum mensuel 86,67 heures: Smic horaire.

Contrat de professionnalisation :

Salaires minimum mensuel :

- 16 à 20 ans:
 - si formation initiale inférieure au bac pro: 55 % du Smic ;
 - si formation égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau: 65 % du Smic.
- 21 à 25 ans:
 - si formation initiale inférieure au

bac pro: 70 % du Smic ;

- si formation supérieure ou égale au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau: 80 % du Smic.
- 26 ans et plus : Smic ou 85 % du minimum conventionnel

MINIMUM GARANTI

Le MG (ne pas confondre avec le Smic) sert de référence à certaines dispositions législatives ou réglementaires: 3,65 €.

PRÉAVIS

Licenciement :

- Moins de six mois d'ancienneté: voir accords collectifs et usages ;
- Entre six mois et deux ans d'ancienneté: un mois ;
- À partir de deux ans d'ancienneté: deux mois (sauf accords collectifs plus favorables).

PRÉRETRAITES

Préretraite ASFNE :

- Maxi journalier: 131,41 € ;
- Mini journalier: 32,18 €.

PRESTATIONS FAMILIALES

Allocations familiales mensuelles après CRDS :

- Revenus annuels ne dépassant pas 69 309 € (+ 5 775 € par enfant à charge au-delà de deux):
 - 2 enfants: 131,95 € ;
 - 3 enfants: 301,00 € ;
 - 4 enfants: 470,06 € ;
 - enfant suppl.: 169,06 € ;
 - majoration pour âge des enfants: 65,97 € ;
 - Forfait d'allocation: 83,44 €.
- Revenus compris entre 69 309 € et 92 381 € (+ 5 775 € par enfant à charge au-delà de deux):
 - 2 enfants: 65,97 € ;
 - 3 enfants: 150,51 € ;
 - 4 enfants: 235,03 € ;
 - enfant suppl.: 84,53 € ;
 - majoration pour âge des enfants: 32,99 € ;
 - Forfait d'allocation: 41,72 €.
- Revenus supérieurs à 92 381 € (+ 5 775 € par enfant à charge au-delà de deux):
 - 2 enfants: 32,99 € ;
 - 3 enfants: 75,26 € ;
 - 4 enfants: 117,51 € ;
 - enfant suppl.: 42,27 € ;
 - majoration pour âge des enfants: 16,50 € ;
 - forfait d'allocation: 20,86 €.

Complément familial :

- 171,74 € (majoré: 257,63 €).
- Ressources annuelles:
 - parent isolé ou ménage avec deux revenus: revenus supérieurs à 23 716 € et inférieurs ou égaux à 47 426 € (+ de 3 231 € à 6 461 €) par enfant à charge au-delà de trois.

- ménage avec un seul revenu: revenus supérieurs à 19 388 € et inférieurs ou égaux à 38 769 € + (de 3 231 € à 6 461 €) par enfant à charge au-delà de trois.

Prestation d'accueil du jeune enfant :

- Allocation de base:
 - 184,62 € (taux plein) ;
 - 92,31 € (taux partiel) ;
- Prime à la naissance: 923,08 € ;
- Prime à l'adoption: 1 846,15 €.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Valeur du point

- Agirc et Arrco: 1,2714 €.
- Ircantec: 0,48511 €.

SALAIRES

Plafonds garantis par l'AGS

- Salariés de plus de 2 ans d'ancienneté: 82 272 € ;
- Salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté: 68 560 € ;
- Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 848 €.

Titres restaurant :

50 à 60 % payés par l'employeur: contribution patronale exonérée (impôts, cotisations) jusqu'à 5,5 €.

SÉCURITÉ SOCIALE

Plafond mensuel: 3 428 €.

Avantages en nature :

- Nourriture: 4,90 € par repas ;
- Logement: montant forfaitaire établi selon un barème comprenant 8 tranches (rémunération allant de 0,5 % à 1,5 % ou plus du plafond de la Sécurité sociale), sauf référence à la valeur locative fiscale servant de base à la taxe d'habitation.

Capital décès: maxi: 3 450 €.

Indemnité journalière maladie :

- Normale: 45,55 € ;
- Majorée: 60,73 €.

Indemnité journalière AT :

- Maxi: 205,84 € ;
- À partir du 29^e jour: 274,46 €.

Indemnité journalière maternité :

- Maxi: 89,03 € ;
- Mini: 9,63 €.

Invalité :

- Maxi-pension par mois:
 - 30 % = 1 028,40 € ;
 - 50 % = 1 714 €.
- Mini-pension par mois:
 - 30 % = 292,80 € ;
 - 50 % = 292,80 €.
- Allocation supplémentaire par an:
 - personne seule: 4 991,81 € ;
 - ménage: 8 237,26 € ;
 - tierce personne: 1 125,29 € par mois.

Allocation veuvage :

- 622,81 € par mois.
- Maximum trimestriel de ressources: 2 335,33 € (montant de l'allocation compris).

SMIC

- Métropole et outre-mer: 10,15 € ;
- Mensuel brut (151,67 heures): 1 539,42 € ;
- Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25 %: 1 759,33 €.
- Jeunes salariés (horaire):
 - 16 ans: 8,12 € ;
 - 17 ans: 9,14 € ;
 - après 6 mois de travail dans une profession ou à 18 ans: 10,15 €.

TRIBUNAUX

Compétence en premier ressort :

- Chambre de proximité du T.J.: jusqu'à 10 000 €.

Compétence en dernier ressort :

- CPH: 4 000 € ;
- Pôle social T.J.: 5 000 € ;
- T.J. (litiges locataires-propriétaires, crédit à la consommation, déclaration au greffe): 5 000 € ;
- Taux d'intérêt légal: 3,15 % pour le 1^{er} semestre 2020 (intérêts de retard).

Délais d'appel :

- Prud'hommes et T.J.: 1 mois ;
- Référé, saisie-arrest, etc.: 15 jours ;
- Pénal: 10 jours ;
- Ord. de non-lieu: 10 jours.

Délais cassation :

- Affaires civiles (sociales, commerciales, prud'homales): 2 mois ;
- Élections: 10 jours ;
- Pénal: 5 jours.

VEILLESSE

Allocations :

- Allocation de solidarité personnes âgées (ASPA) par mois:
 - personne seule: 903,20 € ;
 - couple: 1 402,22 €.
- Allocation AVTS par mois: 292,79 €.
- Allocation supplémentaire (ex-FNS) par mois:
 - personne seule: 610,40 € ;
 - couple marié: 816,62 €.
- Ressources annuelles:
 - personne seule: 10 838,40 € ;
 - couple: 16 826,64 €.

Pensions :

- Maximum annuel théorique: 20 568 € ;
- Minimum mensuel des pensions obtenues au taux de 50 %: 642,93 € ;
- Minimum mensuel majoré des pensions depuis le 1^{er} octobre 2015: 702,54 € ;
- Majoration pour assistance d'une tierce personne: 1 125,29 € ;
- Réversion: ressources annuelles autorisées à la date de la demande:
 - personne seule: 21 112 € ;
 - couple: 33 779,20 €.
- Montant maximum annuel: 11 106,72 € ;
- Minimum annuel: 3 478,46 €.

LE DROIT DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES ET DES COMITÉS DE GROUPE

ÉDITION
2020



L'OUVRAGE DE RÉFÉRENCE

Un outil indispensable pour les élus !

Tout savoir sur le CSE

Cette 15^e édition prend en compte toutes les dispositions relatives au nouveau comité social et économique (CSE) : mise en place, fonctionnement, attributions, commissions, droits des élus...

Pour défendre les salariés

Cet ouvrage, le plus complet sur le sujet, est l'outil indispensable pour les élus et mandatés qui souhaitent maîtriser la législation et la jurisprudence autour du CSE afin de défendre aux mieux les intérêts des salariés.

À jour des ordonnances et de la loi avenir professionnel

Bon de commande *Le droit des CSE et des comités de groupe*

Adresse d'expédition (Écrire en lettres capitales – Merci)

Syndicat/Société (Si nécessaire à l'expédition) _____

Madame Monsieur

Nom* _____

Prénom* _____

N°* _____ Rue* _____

Code postal* _____ Ville* _____ Tél. _____

Fédération ou branche professionnelle _____

Courriel* _____ JUD _____

* Champs obligatoires*

Réf.	Désignation	Prix unitaire	Quantité	MONTANT TOTAL
01200564	Le droit des CSE	122,00 €		
FRAIS DE PORT*				
MONTANT TOTAL DE LA COMMANDE				

Également disponible
sur nvoboutique.fr

Frais de port :

- de 1 à 3 exemplaires 12 €
 - de 4 à 7 exemplaires 17 €
 - de 8 à 10 exemplaires 22 €
- Au-delà, nous consulter

N° chèque (à l'ordre de La Vie Ouvrière) _____

Banque _____

code origine : MAG

ADRESSEZ CE BULLETIN À : La Vie Ouvrière – Case 600 – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex

Tél. : 01 49 88 68 50 / Fax : 01 49 88 68 66 – commercial@nvo.fr

