

ASTREINTE

Heures de présence au sein de l'établissement

4ème chambre sociale, 23 février 2011 – RG 10/04179

Les heures de présence effectuées au sein de l'établissement, dans une chambre mise à la disposition de salarié afin de pouvoir répondre à tout moment aux sollicitations des pensionnaires de l'établissement, constituent un temps de travail effectif devant être rémunéré comme tel et non comme une astreinte.

Par ailleurs, s'agissant d'un accord collectif litigieux prévoyant une priorité d'embauche, celui-ci n'a pas un caractère salarial et n'est pas relatif à la réduction du temps de travail, en sorte qu'il peut légalement prendre effet, même en l'absence d'agrément ministériel, au sein d'un établissement privé gérant un service social ou sanitaire à but non lucratif.

AVANTAGES INDIVIDUELS ACQUIS

4ème A chambre sociale, 5 Novembre 2014 - RG 14/04532

Il résulte des dispositions de l'article L2261-14 du code du travail que lorsqu'une convention ou un accord n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés au premier alinéa, seuls les avantages individuels acquis résultant de l'accord remis en cause s'incorporent aux contrats de travail.

Constitue notamment un avantage collectif, et non un avantage individuel acquis, celui dont le maintien est incompatible avec le respect par l'ensemble des salariés concernés de l'organisation collective du temps de travail qui leur est désormais applicable.

Dès lors que l'avantage consistant en 5 jours de congés supplémentaires concernait les conditions de travail de l'ensemble du personnel, son maintien était incompatible avec le respect par les salariés de l'organisation collective applicable puisque cela les conduisait à travailler moins de 35 heures par semaine constituant la durée légale du temps de travail au sein de cette entreprise.

Il ne s'agit donc pas d'un avantage individuel acquis par le salarié.

CONVENTION DE FORFAIT

Convention de forfait en jours

4e chambre sociale, 09 janvier 2013, RG 11/06392

Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

Dès lors qu'il n'est pas allégué par l'employeur qu'il a prévu et mis en place le moindre contrôle du respect du temps de repos du salarié, ni même tenu l'entretien relatif à l'organisation du travail avec le supérieur hiérarchique de ce dernier, le seul renvoi du salarié à son « *engagement sur l'honneur à respecter en toutes circonstances le repos minimal quotidien* » est insuffisant à justifier du respect de ses propres obligations conventionnelles. En conséquence, la convention de forfait en jours est privée d'effet à l'égard du salarié et celui-ci est en droit de prétendre au paiement des heures supplémentaires éventuellement réalisées.

Nullité

Convention ne garantissant pas le droit à la santé et au repos

4ème chambre sociale, 17 janvier 2018, RG 14/02763

Le droit à la santé et au repos étant au nombre des exigences constitutionnelles, est nulle une convention de forfait fondée sur des dispositions conventionnelles ne garantissant pas pour le salarié, le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires et la protection de sa sécurité et de sa santé.

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

Situation d'emploi identique

Agents d'entretien travaillant en EHPAD ou dans une clinique

4ème A chambre sociale, 28 octobre 2018, RG 16/02174

Il résulte du principe d'égalité salariale que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés placés dans une situation identique et exerçant un travail égal ou de valeur égale au regard de l'avantage litigieux, même s'ils relèvent d'établissements différents.

Les agents d'entretien d'un EHPAD étant soumis aux mêmes règles et dans la même situation d'emploi que ceux travaillant en clinique, notamment pour le nettoyage de chambres, d'escaliers, d'ascenseurs, de sanitaires, ils ont le droit de percevoir le même complément de salaire que ceux des établissements de soins, dès lors que l'attribution de cet avantage, ainsi que cela ressort des contrats de travail, ne fait référence à aucun critère spécifique et n'est pas relié à une mission spécifique des agents.

EXÉCUTION DÉLOYALE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Retard mis par l'employeur à répondre aux demandes du salarié relatives à son obligation de sécurité

Chambre sociale, 5 juin 2019, RG 15/08185

Le retard mis par l'employeur à réagir aux demandes du salarié, qui l'avait alerté à deux reprises sur le non-respect des règles d'hygiène et de sécurité des locaux qui lui étaient attribués, confirmé tant par le CHSCT que par le médecin du travail, caractérise une exécution déloyale du contrat de travail justifiant à elle seule qu'il soit fait droit à sa demande de dommages-intérêts.

HEURES DE DÉLÉGATION

Maître contractuel travaillant dans un établissement d'enseignement privé sous contrat d'association avec l'Etat

4ème A chambre sociale , 26 Novembre 2014 - RG 14/04371

1) Selon l'article L. 3243-1 du code du travail, les dispositions du chapitre III du titre III du livre II du code du travail consacré au bulletin de paie que l'employeur doit remettre lors du paiement du salaire, s'appliquent à toutes les personnes salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leurs rémunération, la forme, ou la validité de leur contrat.

Aux termes de l'article R.3243-4, alinéa 2, du code du travail, la nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur établit et fournit au salarié.

Dès lors que les heures de délégation d'un maître contractuel travaillant dans un établissement d'enseignement privé sous contrat d'association avec l'Etat, et également représentant de section syndicale et membre du CHSCT, ont été accomplies en dehors du temps de travail rémunéré par l'Etat, au sein de l'établissement et dans l'intérêt de la communauté constituée par l'ensemble de son personnel, que cet établissement doit en assurer le paiement et que le régime applicable à de telles heures de délégation relève du code du travail, seul l'établissement privé doit établir le bulletin de paie et la fiche annexée à ce bulletin, en application des articles L. 3243-1, L.3213-1 et R. 3243-4 du code du travail prévue à l'article R. 3243-4 du code du travail, nonobstant le défaut de sa qualité d'employeur.

2) Conformément aux articles L. 442-5 du Code de l'éducation, L. 2143-17 et L. 4614-6 du Code du travail, le temps nécessaire à l'exercice d'un mandat de délégué syndical ou de membre du CHSCT est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Dès lors que l'établissement d'enseignement privé sous contrat entend contester l'usage du temps ainsi alloué au maître contractuel, il doit saisir la juridiction compétente. En effet, par application de l'article L. 2141-10 du Code du travail, aucune limitation ne pouvant être apportée par décision unilatérale de cet établissement aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical, le fait de ne pas payer parfaitement ou de payer avec retard une partie des heures de délégation d'un représentant du personnel est constitutif du délit d'entrave.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Preuve d'heures supplémentaires « déguisées » en indemnités de grand déplacement

4ème A, 27 janvier 2016, RG 13/01122

Même si la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties, il incombe au salarié qui soutient que des heures supplémentaires lui ont été payées sous la forme d'indemnités de grand déplacement auxquelles il n'aurait pas eu droit, d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments de nature à justifier les horaires réalisés par le salarié.

HORAIRES DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Requalification en contrat de travail à temps complet

Conditions

4ème A, chambre sociale, 7 mars 2018, RG 14/07164

En l'absence d'écrit, un contrat de travail est présumé à temps complet et l'employeur qui conteste cette présomption doit rapporter la preuve de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue et que le salarié n'avait pas à se tenir constamment à sa disposition.

Lorsqu'un salarié était embauché par un club sportif, d'une part en qualité de chargé de communication à temps partiel de 85 heures de travail mensuel effectif, d'autre part dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein de joueur professionnel, il en résulte qu'il ne se tenait pas constamment à la disposition de son employeur au titre de son emploi de

communicant dès lors qu'il était déjà engagé envers lui par un contrat à temps complet. Il n'y a donc pas lieu de requalifier le contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet .

Travail à temps partiel modulé

4ème chambre sociale, 6 décembre 2017, RG 14/01394

Le conseil d'Etat ayant considéré que le mécanisme de quantification horaire préalable des tâches à réaliser ne pouvait s'imposer comme le décompte de la durée du travail effectif que si le législateur l'autorisait, il en résulte que l'article L.3123-14 du Code du travail, qui exige la mention dans le contrat à temps partiel de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ne s'applique pas aux accords conclus en application de l'article L.3123-25 dans sa rédaction antérieure à la loi du 21 août 2008, qui concernent les contrats de travail à temps partiel modulé .

Un salarié dont les contrats de travail à temps partiel modulé respectaient les dispositions légales et conventionnelles relatives à ce type de contrat ne peut donc se prévaloir de la violation des dispositions de l'article L.3123-14 du Code du travail et de la présomption de travail à temps plein qui en résulterait.

2) La quantification préalable de l'ensemble des missions confiées et accomplies par un distributeur de journaux gratuits et d'imprimés, dans le cadre de l'exécution de son métier, en fonction des critères associés à un référencement horaire du temps de travail prévu par l'accord collectif applicable ne saurait, à elle seule, satisfaire aux exigences de l'article L.3171-4 du code du travail qui prévoit 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 horaires effectivement réalisés par le salarié et qu'au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

INDEMNITÉ DE TRANSPORT

Indemnité de transport forfaitaire

Caractère, remboursement de frais professionnels

CA Montpellier 21 juin 2017 - RG 16/09096

L'indemnité dite de transport issue de la négociation collective ne constitue pas un élément de salaire mais un remboursement des frais professionnels de transport engagés. Elle ne perd pas son caractère de frais par prévision d'un remboursement au forfait, dès lors que ce forfait est versé les jours de travail effectifs sur la base de la distance pour chaque salarié entre l'entreprise et sa résidence et que les frais professionnels dont un salarié justifie peuvent être remboursés sur la base d'un forfait à la double condition que cette somme forfaitaire ne soit pas manifestement disproportionnée au regard du montant réel des frais engagés et que la rémunération proprement dite du travail reste chaque mois au moins égale au SMIC.

INTÉRESSEMENT

4ème A chambre sociale, 17 janvier 2018, RG 14/02614

Les sommes versées par l'employeur au titre d'un accord d'intéressement que l'employeur considère par la suite inapplicable s'analysent en des avances sur salaires et sont donc soumises aux dispositions de l'alinéa 1 de l'article L.3251-3. L'employeur ne pouvait donc se rembourser ces sommes que par dixièmes du salaire mensuel.

LOGEMENT DE FONCTION

Gardiens d'immeubles

Chambre sociale 4, 29 octobre 2014 – RG 13/00214

L'attribution d'un logement de fonction à un gardien d'immeuble n'étant pas une faculté laissée au libre consentement des parties, mais une

obligation résultant des dispositions de l'article L. 7211-2 du code du travail et de l'article 18 de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles, viole cette obligation l'employeur qui supprime toute référence au logement de fonction dans le contrat de travail du salarié et lui loue, par bail subséquent une loge de gardien à usage exclusif d'habitation alors qu'il devait être obligatoirement logé au titre d'accessoire à son contrat de travail dans l'immeuble où il exerce ses fonctions.

Dès lors, il a droit au remboursement des loyers, taxes d'habitation et d'ordures ménagères qu'il a payés pour occuper son logement de fonction.

MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Rétrogradation pendant une période d'intempérie

4ème A, 6 janvier 2016, RG 13/00144

Si aux termes de l'article D. 5424-18 du code du travail, le salarié bénéficiant du régime chômage intempéries reste à la disposition de l'entreprise qui l'employait au moment de l'arrêt de travail pendant toute la période de l'inactivité du chantier et si, selon l'article D. 5424-19 du même code, le salarié perd son droit à indemnisation s'il refuse d'exécuter les travaux qui lui sont demandés par son entreprise, lorsque ces travaux peuvent être accomplis pendant l'intempérie, notamment en atelier ou bureau, l'employeur ne peut, à l'occasion de ces travaux de remplacement pendant la période d'intempérie, modifier le contrat de travail en imposant au salarié l'exécution de tâches ne correspondant pas à la qualification du salarié.

Ainsi, en demandant pendant cette période à un chauffeur polyvalent d'engins de travaux publics niveau II position I de la classification de la convention collective nationale, d'effectuer des travaux de remplacement relevant de l'emploi de manœuvre niveau I, l'employeur lui a fait subir une rétrogradation.

Dès lors le salarié était fondé à invoquer un manquement grave à ses obligations de nature à empêcher la poursuite de l'exécution du contrat de

travail et la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

OBLIGATION DE SÉCURITÉ A LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR

Dénonciation d'insultes à caractère raciste

4ème A chambre sociale, 13 mars 2019, RG 15/05129

A manqué à l'obligation de sécurité édictée par l'article L 4121-1 du Code du travail qui est une obligation de résultat l'employeur qui, informé par les délégués du personnel de propos réitérés à caractère raciste à l'encontre d'un salarié, loin de les dénoncer et de prendre des mesures fermes pour y mettre fin, s'est limité à conclure dans le document « enquête relative au droit d'alerte » à « un usage d'échange de propos type atelier », et à écrire « nous avons expressément demandé de surveiller les éventuelles écarts de langage et de limiter les plaisanteries pouvant porter à confusion » banalisant ainsi des propos racistes inacceptables. Ce manquement au regard du défaut de prise en compte de la dénonciation d'atteintes particulièrement graves aux droits du salarié justifie sa condamnation au paiement de dommages et intérêts.

POUVOIR DE DIRECTION ET DE CONTRÔLE DE L'EMPLOYEUR

Application à un cadre supérieur

4ème chambre sociale, 17 janvier 2018, RG 14/02763

Le fait que l'employeur demande à un cadre de rendre compte de ses actions, de communiquer son planning et de contrôler ses travaux ne constitue que l'exercice du pouvoir de direction et de contrôle dans le cadre du lien de subordination. Il n'est pas antinomique avec l'autonomie dont disposait le salarié qui avait le statut de cadre supérieur, était responsable du département expertises du bureau de Montpellier et encadrait une équipe de cinq personnes.

POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR

Délai de deux mois à compter de la connaissance des faits

4ème sociale, 24 avril 2007 RG 06.3745

Si l'article L.122-44 du Code du travail prévoit qu'aucun fait ne peut donner lieu à une quelconque poursuite disciplinaire au-delà d'un délai de deux mois après sa connaissance par l'employeur, il convient de tenir compte des attributions, de l'étendue des pouvoirs et de l'autonomie d'un salarié recruté au poste d'administrateur, de sorte que cette autonomie n'a rendu la découverte des faits allégués que postérieurement à la démission du salarié intervenue moins de deux mois avant le début des poursuites disciplinaires, peu importe que les faits aient été effectivement commis plus de deux mois avant ces poursuites.