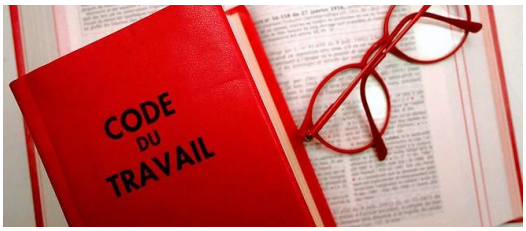
BULLETIN DES ETUDIANTS EN MASTER 2

DROIT DE L'ENTREPRISE - PARCOURS DROIT SOCIAL



SOMMAIRE

Article 1 : *La réparation automatique du préjudice : une responsabilité accrue de l'employeur*……Page 2

Article 2 : *L'encadrement strict du suivi de la charge de travail des salariés en forfait jour*……Page 5

Article 3 : *Au cœur des contentieux relatifs aux temps de pause et de repos, et à la conformité des durées de travail : réponse de l'arrêt du 17 janvier 2024 concernant la charge de la preuve*……Page 8

Article 4 : *Changement de lieu de travail sans l'accord du salarié : affinage de la notion de secteur géographique par la Cour de cassation*……Page 11

Actualités Master II Droit de l'Entreprise – parcours Droit Social

Alors que notre parcours universitaire touche à sa fin, nous sommes en tant qu'étudiants de dernière année de Master sur le point de faire un saut vers le monde professionnel. A l'approche de cette transition, notre attention se tourne vers une actualité marquante, à savoir la réforme annoncée en droit du travail prévue pour l'été 2024.

En effet, dans un rapport du 15 février 2024, 5 députés de la majorité présidentielle suggèrent des changements significatifs en droit du travail, notamment pour simplifier diverses procédures.

Cette initiative découle de l'objectif déclaré par le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, « de simplifier au maximum la vie quotidienne des entreprises ». Parmi les mesures envisagées, on parle de réduire le délai de contestation des licenciements à 6 mois, d'ajuster les seuils de déclenchement des obligations sociales tels que ceux liés à la mise en place d'une BDESE, ou d'un règlement intérieur, et même d'envisager des dérogations aux accords de branche pour les jeunes TPE/PME.

Toutefois, ces propositions soulèvent des interrogations quant aux conséquences, tant positives que négatives, qu'elles vont avoir pour les entreprises et les travailleurs. Il est donc légitime de se demander quelles seront ces nouvelles mesures adoptées et comment celles-ci impacteront le monde du travail. Cette réforme semble soulever des enjeux majeurs qui méritent une attention particulière dans les mois à venir.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

La réparation automatique du préjudice : une responsabilité accrue de l'employeur

Dans le contexte actuel de la digitalisation, nombreuses sont les entreprises qui tirent parti de leur présence en ligne, que ce soit sur leur site internet, sur les réseaux sociaux tels que Facebook ou LinkedIn, pour communiquer, informer et promouvoir leurs activités. Cela inclut souvent la publication de photos ou vidéos mettant en scène leurs collaborateurs, que ce soit dans un cadre interne ou externe, à des fins commerciales ou publicitaires.
Seulement, doit-on rappeler qu'au cœur du respect de la vie privée, le droit à l'image est une prérogative fondamentale pour toute personne physique, y compris en milieu professionnel où les salariés jouissent pleinement de ce droit. C'est d'ailleurs de l'article 8 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme et de l'article 9 de Code Civil, qui dispose que *« chacun a droit au respect de sa vie privée »*, que découle le droit à l'image. De ce fait, bien que l'employeur dispose d'un pouvoir de direction, celui-ci doit veiller à ne pas porter atteinte aux droits et libertés individuelles et collectives de ses salariés. Autrement dit, il ne peut en aucun cas capter, conserver, utiliser ou reproduire l'image d'un salarié sans son consentement préalable. A défaut de respecter cette règle, l'employeur s'expose à des sanctions. C'est dans ce contexte que s'inscrit l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 14 février 2024 n°22-18.014, commenté ci-dessous.

En l'espèce, un salarié a été embauché en qualité de Conseiller art de vivre, le 3 mai 2010, par la société American Express Carte. Il avait des fonctions de conciergerie et a ensuite majoritairement traité les demandes clients par courriel. Ce salarié, agent de maîtrise, s'est vu licencié le 1er mars 2017. Toutefois, ce dernier reproche à son employeur d'avoir utilisé son image sans son accord pour réaliser des campagnes publicitaires, diffusées auprès des clients de l'entreprise en 2012 et en 2015. Ces plaquettes comportaient une photographie individuelle du visage et du buste du salarié ainsi que des photographies collectives dans lesquelles il figurait.

A la suite de son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins de se voir accorder diverses demandes salariales et indemnitaires, notamment au titre de la violation de son droit à l'image. La décision de première instance n'est pas connue mais a fait l'objet d'un appel. En effet, devant la Cour d'Appel, le salarié s'est vu débouter de ses demandes de dommages et intérêts pour violation de son droit à l'image. Pour juger cela, les juges du fond ont retenu que le salarié n'apportait pas la preuve d'une atteinte à son droit à l'image puisqu'il ne produisait aucune pièce, ni même le document critiqué. Ce qui empêchait donc les juges d'apprécier la réalité de l'atteinte invoquée par celui-ci, bien que l'employeur ait expressément reconnu avoir diffusé ces plaquettes « de présentation » comportant l'image du salarié.

Ce dernier a alors formé un pourvoi en cassation et considère, dans ses moyens, que la seule constatation d'une atteinte au droit à l'image ouvre droit à réparation pour le salarié victime.
Dans sa décision rendue au visa de l'article 9 du Code Civil, la Haute Cour censure la décision rendue par les juges du fond et rappelle que le droit à l'image englobe tant la captation, la conservation, la reproduction que l'utilisation de l'image du salarié, et que la seule constatation d'une atteinte ouvre droit à réparation. Bien que l'employeur ne conteste pas avoir utilisé l'image du salarié pour réaliser une plaquette adressée aux clients, cela importe peu puisque le salarié n'a pas donné son accord préalable à cette utilisation. Il en résulte donc que la seule constatation de l'atteinte au droit à l'image ouvre droit à réparation.

En réalité, cette solution ne surprend pas et démontre que la Cour de cassation s'est de nouveau positionnée comme gardienne du droit à l'image des salariés en entreprise. En effet, cette position remonte à la

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

deuxième chambre civile de la Cour de la cassation qui a retenu, dans un arrêt du 30 juin 2004 n°03-13.416, que « *le seul constat de l'atteinte au droit de chacun de s'opposer à la publication de son image, sans qu'il y ait lieu de s'expliquer davantage sur la nature du préjudice qui en est résulté, ouvre droit à réparation* ».

Ensuite, après un arrêt du 2 juin 2021 n°21-13.753, la chambre sociale dans un arrêt du 19 janvier 2022 n°20-12.420 rappelle que le fait pour un employeur de porter atteinte au droit à l'image de ses salariés suffit à justifier une condamnation, sans qu'il y ait lieu pour les salariés de démontrer l'existence d'un préjudice personnel, direct et certain et de s'expliquer sur la nature du préjudice qui en est résulté.
Par conséquent, on remarque à travers ces décisions que la Haute Cour afflige un revers à sa propre jurisprudence, établie par un arrêt du 13 avril 2016 n°14-28.293, selon laquelle tout salarié qui sollicite une indemnisation (sur quelque fondement que ce soit) doit justifier de l'existence de son préjudice. En effet, ici l'arrêt commenté démontre que l'existence du préjudice est présumée et, de ce fait, la réparation afférente est automatique. La Cour fait application d'une exception appelée la théorie du préjudice nécessaire. C'est pourquoi dans notre cas, le salarié a le droit de réclamer des dommages et intérêts à l'employeur car ce dernier a utilisé son image sans son autorisation. Cette réparation automatique se définie comme un processus qui vise à indemniser directement le salarié qui subit un préjudice, sans qu'il ait besoin de démontrer ce dernier. L'objectif visé ici par la Haute Cour est de simplifier et d'accélérer le processus de réparation par le biais de la théorie du préjudice « nécessaire » et ainsi garantir une indemnisation pour les salariés victimes.

Cette décision, qui s'inscrit dans le sillage des précédentes, représente une solution favorable pour le salarié qui se trouve déchargé de la preuve en la matière. Il n'aura pas à se battre pour prouver son préjudice et sera alors soulagé de tout stress. Cependant, il faut souligner que cette réparation automatique comporte des risques pour l'employeur et soulève quelques interrogations.

Ces risques encourus par l'employeur sont nombreux. En effet, cela engendre un coût financier pour l'entreprise, qui peut s'accroître si d'autres salariés se trouvent dans une situation similaire de violation de leur droit à l'image et demandent à leur tour réparation. De même, la souplesse accordée par la Cour au salarié peut entrainer certains abus potentiels, notamment la réparation de préjudices imaginaires. Cependant, ce ne sont pas les seuls points de préoccupation : il est crucial de s'interroger sur la question du montant de l'indemnisation allouée. Par exemple, un salarié qui peut prouver l'utilisation de son image sans son accord pourrait-il recevoir une somme plus conséquente pour réparation qu'un salarié ne disposant d'aucune preuve ? Bien que l'existence du préjudice soit présumée, son étendue reste sujette à l'appréciation des juges du fond. Ces derniers pourraient donc être réticents à accorder une indemnisation conséquente à un salarié qui ne fournit pas de preuve de son préjudice.

Il est pertinent de constater que la réparation automatique du préjudice, notamment appliquée dans l'arrêt étudié, semble gagner de l'importance au fil du temps comme en témoignent plusieurs arrêts de la Cour de cassation. En effet, dans ces derniers la théorie du préjudice nécessaire par exception est utilisée : lorsque le salarié perd de façon injustifiée son emploi (*arrêt du 13 avril 2016 n°14-28.293*), en cas d'atteinte à la vie privée (*arrêt du 12 novembre 2022 n°19-20.583*), de dépassement des durées maximales du travail hebdomadaire et quotidienne (*arrêts du 26 janvier 2022 n°20-21.636 et 11 mai 2023 n°21-22.281*). Puis récemment dans un arrêt du 27 septembre 2023 n°21-24.782, la Haute Cour a ajouté à cette liste le préjudice nécessaire pour les travailleurs de nuit. Celui-ci découle du dépassement de la durée maximale de travail hebdomadaire calculée sur une période de 12 semaines.

Cette extension de la liste des préjudices nécessaires soulève des questions quant à savoir si cette théorie va être de plus en plus appliquée par la Haute Cour. Il est également judicieux de s'interroger sur l'équité entre les salariés victimes de différents préjudices, comme le harcèlement moral ou sexuel par exemple, qui nécessitent l'apport d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Pourquoi ne pas appliquer ici la théorie du préjudice nécessaire ? Cette disparité entre les exigences de preuve peut sembler injuste, surtout lorsque les préjudices subis sont graves et portent également atteinte aux droits fondamentaux des individus.

Pour finir, bien que la théorie du préjudice nécessaire puisse constituer un avantage pour les salariés qui estiment être victimes de violations de leur droit à l'image, il faut reconnaître qu'elle n'est pas sans conséquences pour les employeurs. Ainsi, ce mécanisme d'apparence souple devrait être davantage encadré afin d'éviter les abus potentiels et garantir une équité dans le traitement des demandes de réparation.

Cette solution n'est pas la plus optimale mais elle offre tout de même des effets positifs significatifs, à savoir : l'assurance d'une indemnisation aux salariés victimes, une rapidité et une simplicité dans la résolution des litiges. De même, cette théorie incite les employeurs à respecter minutieusement les obligations légales, contribuant ainsi à une meilleure protection des droits des salariés. Cependant, il est nécessaire de réfléchir à une nouvelle mise en œuvre de cette solution en prenant en compte les risques potentiels et en veillant à ce que les droits et les intérêts de toutes les parties soient préservés.

Elisa CARNEL

Sources :

- *Cass. Soc. 14 février 2024 n°22-18.014*
- *Cass. Soc. 19 janvier 2022 n°20-12.420*
- *Cass. Soc. 13 avril 2016 n°14-28.293*
- *Légifrance, Article 9 du Code civil*
- *Revue Fiduciaire : https://www.revue-fiduciaire.com/actualite/article/utiliser-l-image-du-salarie-pour-une-campagne-publicitaire-sans-son-accord-la-sanction-est-automatique*
- *LaBaseLextenso, « Un préjudice nécessaire qui reste d'exception mais dont le fondement s'élargit » : https://www-labase-lextenso-fr.merlin.u-picardie.fr/bulletin-joly-travail/BJT202w6/feuilletable*

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

L'encadrement strict du suivi de la charge de travail des salariés en forfait jour

Créé par la Loi Aubry en 2000, le forfait jours est une modalité d'organisation de travail, notamment de sa durée, que l'on retrouve le plus souvent auprès des salariés cadres. Il s'agit d'un mécanisme permettant de forfaitiser le temps de travail effectif en jours, ainsi il n'y a pas d'horaires minimum ni maximum à respecter sous réserve de respecter la durée légale de repos.

Le forfait jours présente de nombreux avantages dont principalement l'autonomie. Pour autant, il faut prendre en considération la surcharge de travail qui peut s'en suivre.

Pour mettre en place une convention de forfait jours, il faut impérativement un accord collectif. La loi permet un système de rattrapage en prévoyant des dispositions supplétives autorisant ainsi la conclusion de conventions individuelles de forfait jours en cas de carence de l'accord collectif sur certains thèmes : l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail, la communication périodique sur la charge de travail, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, la rémunération et l'organisation du travail dans l'entreprise (C. trav., art. L. 3121-64, II, 1° et 2°).

L'évaluation et le suivi de la charge de travail relèvent une importance cruciale afin d'éviter les risques liés à une surcharge de travail pour le salarié. Sur ce sujet, un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation a été rendu notamment sur le forfait jours par un dispositif dit de rattrapage soit par convention individuelle, plus précisément sur le manquement à l'une des obligations fixées par l'article L. 3121-65 du Code du travail qui entraînerait nullité de la convention de forfait jours. (Cass. soc., 10 janv. 2024, n° 22-15.782 B).

Il s'agissait en l'espèce d'un salarié qui a été engagé en qualité de coordinateur salons professionnels à l'international le 1er octobre 2016. Le contrat contenait une convention de forfait jours. Après avoir été licencié pour insuffisance professionnelle, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

La Cour d'appel d'Angers, dans un arrêt du 10 février 2022, a annulé la convention individuelle de forfait jours du salarié.

L'employeur a alors formé un pourvoi en cassation. La Cour de cassation rend son arrêt en précisant que, en cas de manquement à l'une de ses obligations, l'employeur ne peut se prévaloir du régime dérogatoire ouvert par l'article L. 3121-65 du code du travail. Il en résulte que la convention individuelle de forfait jours conclue, alors que l'accord collectif ouvrant le recours au forfait jours ne répond pas aux exigences de l'article L.3121-64 II 1° et 2° du même code, est nulle ».

En l'espèce, la Cour d'appel avait constaté que les tableaux de suivi ne reflétaient pas la réalité des jours travaillés par le salarié, peu important qu'ils aient pu être renseignés par l'intéressé dès lors que ceux-ci doivent être établis sous la responsabilité de l'employeur.

Elle avait estimé que, dans ces conditions, il apparaissait impossible à l'employeur de s'assurer que la charge de travail était compatible avec le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Elle avait aussi constaté que l'employeur n'avait pas satisfait à son obligation d'organiser avec le salarié un entretien annuel pour évoquer sa charge de travail.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

De plus, dans le cas présent l'employeur n'a pas tenu d'entretien annuel avec le salarié ce qui met encore plus en lumière l'absence de suivi réel de ce qui est donné au salarié. La négligence de l'employeur entraîne donc la nullité de la convention de forfait jours.

Cette décision de la Cour de cassation est préjudiciable aux employeurs car malgré l'existence d'un dispositif de contrôle, le fait que ce dispositif ne soit pas complètement sous la responsabilité de l'employeur a entraîné la nullité de la convention donc un point de chute du dispositif.

Par ailleurs, afin de satisfaire concrètement à ses obligations, il semble qu'il serait judicieux d'utiliser un logiciel de suivi des temps pour gérer le temps de travail des forfaits jours afin de gérer correctement l'emploi du temps des salariés en forfait jours. Il est important plus concrètement de s'équiper d'un outil RH de gestion des temps permettant de s'assurer du respect des obligations légales relatives au temps de travail et au repos. Il s'agirait notamment de savoir combien de jours ont déjà été travaillés afin de déterminer les jours restants. Le salarié aura ainsi la possibilité de déclarer non seulement les jours travaillés mais aussi les jours de repos ce qui permettrait de respecter l'obligation énoncée à l'article L. 3121-65 du Code du travail.

Concernant l'organisation d'entretien annuel avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération il serait judicieux pour l'employeur d'instaurer des points réguliers avec les salariés et de disposer à la suite de ces derniers de comptes rendus d'entretiens retraçant donc la tenue des entretiens. En effet, ce régime ne doit pas justifier une surcharge, qui entraînerait des conséquences graves sur la santé mentale des salariés, de la démotivation, voire une augmentation de l'absentéisme.

La Cour de cassation accorde une attention particulière au respect de ces obligations étant donné qu'il s'agit de dispositions supplétives que nous pouvons encore considérer comme une sorte de deuxième chance.

Comme nous pouvons le voir avec l'arrêt dont il est question, la sanction pour le non-respect des obligations est la nullité de la convention. L'employeur a intérêt par conséquent à faire le maximum de choses pour ne pas se voir annuler les conventions de forfait jours, nullité qui entrain de nombreuses conséquences. Les conséquences sont d'ordre économique dans la mesure où une nullité de la convention entraîne un retour aux 35 heures, paiement des heures supplémentaires, un risque pénal notamment du fait du non-respect de la durée maximale de travail car avec le forfait jours l'obligation de respecter le temps de repos doit être respectée.

En cas de rupture du contrat de travail, des dommages et intérêts peuvent être engendrés du fait de la charge de travail excessive qui aura un impact sur la santé.

Dans le même sens, à la même date, la Cour de cassation a rendu un arrêt sur la convention de forfait jours mise en place par accord collectif dont l'employeur a manqué également à son obligation de suivi de la charge de travail. Cependant, la sanction ici n'a pas été la nullité de la convention de forfait jours mais plutôt la privation d'effet de ladite convention (Cass. soc. 10 janv. 2024, n° 22-13.200).

La sanction la plus lourde est donc attribuée lorsque la convention de forfait jours est mise en place par l'employeur, il s'agirait en ce sens d'un encadrement strict de ce qui sort du cadre de l'ordre public.

MALYKA LOUBAYI

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Sources :

- Forfait-jours : nouvelles illustrations du contrôle des accords collectifs par la Cour de cassation Lefebvre Dalloz Compétences (lefebvre-dalloz.fr)
- Cass. soc., 10 janv. 2024, nº 22-15.782, P+B
- https://www-lamyline-fr.merlin.u picardie.fr/content/document.aspx?idd=DT0000116822&version=20130227&DATA=t3xZAJKYrKrvmIABJzwNyn
- Cass. soc. 14 décembre 2016 n° 15-22.003 FS-PB
- Cass. soc., 10 janv. 2024, no 22-13.200 FS-B
- https://www-lamyline-fr.merlin.u-picardie.fr/content/document.aspx?idd=DT0007458404&version=20240202&DATA=t3xZAJKYrKrvmIABJzwNyn

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Au cœur des contentieux relatifs aux temps de pause et de repos, et à la conformité des durées de travail : réponse de l'arrêt du 17 janvier 2024 concernant la charge de la preuve

Si l'article L3171-4 du Code du travail s'applique dans le cadre des litiges naissant au sujet des heures supplémentaires effectuées par les salariés, instituant le partage de la charge de la preuve entre le salarié et l'employeur, la Cour de cassation, dans son arrêt rendu en date du 17 janvier 2024, précise et distingue les contours de cette application aux dépassements des durées maximales de travail et au non-respect des temps de repos des salariés.

La charge de la preuve de l'effectivité des heures supplémentaires, même si partagée de manière équitable entre les parties, oblige le salarié à fournir davantage qu'une simple affirmation de la réalisation de ces heures. Ainsi, le salarié doit documenter de manière approfondie sa demande en paiement des heures effectuées en fournissant des preuves étayées telles que des relevés d'heures, des courriels, un agenda, des témoignages, etc. La preuve étant libre pour ce dernier.

Dans l'hypothèse où le salarié apporte les preuves des heures effectuées, il revient alors à l'employeur de contester celles-ci en fournissant ses propres éléments prouvant l'absence d'heures supplémentaires. Il est cependant à préciser que, bien qu'il y ait partage de la charge de la preuve dans le cadre d'un litige portant sur les heures supplémentaires, il en est autrement en ce qui concerne le respect des seuils et plafonds liés à la durée de travail.

Par conséquent, la charge de la preuve concernant le respect des plafonds liés à la durée de travail reste entièrement et exclusivement à la charge de l'employeur. En effet, le respect des normes établies par le droit de l'Union européenne et le Code du travail, notamment concernant la pause minimale de 20 minutes après l'accomplissement de 6 heures de travail (L3121-16 du Code du travail), la durée quotidienne maximale de 10 heures (L3121-18 du Code du travail), la durée hebdomadaire maximale de 48 heures (L3121-20 du Code du travail), et le repos quotidien devant être d'une durée minimale de 11 heures consécutives (L3131-1 du Code du travail) reste entièrement à la seule charge de l'employeur.

L'employeur est alors tenu d'apporter la preuve que son entreprise et lui-même sont en conformité avec la réglementation. Ce dernier doit être en possession de tous les documents, tels que les relevés d'heures, la pointeuse, le suivi des temps de pause, etc., justifiant ainsi le respect des règles relatives à la durée du temps de travail ainsi que des temps de repos et de pause.

Il est intéressant de noter qu'à partir de 2022, la Cour de cassation avait statué à plusieurs reprises que le simple constat du non-respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire, ainsi que le dépassement d'une durée maximale, donnaient droit à réparation pour le salarié victime.

En somme, alors que la preuve des litiges liés aux heures supplémentaires est partagée entre la partie patronale et la partie salariale, ce qui semble être un assez bon compromis, le constat est tout autre concernant la charge de la preuve du respect des seuils et plafonds imposés par la législation sur la durée de travail, reposant uniquement sur les épaules de l'employeur.

Il est donc impératif pour l'employeur de disposer de tous les documents justifiant la conformité de la législation en la matière, mais aussi de mettre en place des dispositifs efficaces dans les cas où celui-ci se retrouverait mis à mal dans un contentieux sur le sujet.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Dans cette affaire, l'employeur n'avait pas respecté les temps de pause et les durées maximales de travail de sa salariée, en lui imposant des amplitudes horaires excessives sans jour de repos complet. La salariée, afin d'étayer ses dires, avait apporté devant les juges du fond des attestations afin de justifier la faute de son employeur.

Si, dans un premier temps, les juges du fond avaient débouté la demande de la salariée en réparation de son préjudice en paiement de dommages et intérêts, pour exécution déloyale du contrat de travail, au motif que les attestations apportées par cette dernière étaient insuffisantes, la Cour de cassation en a décidé autrement.

La Haute juridiction, par l'arrêt rendu le 17 janvier 2024 (n°22-20.193), rappelle alors que la charge de la preuve incombe exclusivement à l'employeur et ne repose aucunement sur le salarié. En outre, la Cour de cassation, dans un arrêt du 14 décembre 2022 (n°21-12.411), avait déjà rappelé que le constat seul du non-respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire, ainsi que le dépassement d'une durée maximale, ouvraient droit pour le salarié à réparation de son préjudice, pratiquement de manière automatique.

Cet arrêt peut entraîner plusieurs conséquences juridiques pour l'employeur, désormais pleinement responsable de prouver la conformité de son entreprise aux normes en matière de temps de repos et de pause.

Il est alors important pour les entreprises de réviser les politiques et pratiques concernant ces sujets. Celles-ci peuvent être incitées à revoir et à ajuster leurs politiques internes, leurs protocoles de suivi des temps de travail et leurs pratiques de gestion pour garantir une documentation rigoureuse et une conformité aux normes légales, ainsi que pour assurer à l'employeur des preuves tangibles lors de contentieux.

Par ailleurs, cet arrêt pourrait sensibiliser les employeurs à l'importance de respecter scrupuleusement les temps de repos obligatoires et de pause, en mettant en œuvre des procédures internes afin d'éviter d'éventuels litiges.

La clarification de la charge de la preuve peut également influencer les négociations collectives et les relations entre employeurs et salariés, en mettant davantage l'accent sur la transparence et la conformité dans la gestion des temps de travail.

Par ailleurs, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), notamment par un arrêt du 14 mai 2019 (affaire C-55/18, point 60), avait imposé aux États membres la mise en place par les employeurs d'un système « clair et fiable » afin de mesurer le temps de travail quotidien des employés. Des dispositions nécessaires afin d'assurer les droits énoncés dans la directive 2003/88/CE et à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Parallèlement, la Cour de cassation a récemment abordé cette question dans une décision du 7 février 2024 (n° 22-15.842 FS-B). Selon cette décision, même en l'absence d'un tel système de mesure du temps de travail mis en place par l'employeur, celui-ci conserve le droit de discuter du temps de travail lors de débats contradictoires. L'employeur peut ainsi présenter des éléments de droit, des faits et des preuves afin de discuter de l'existence ou du nombre d'heures de travail accomplies.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

En résumé, la CJUE insiste sur la nécessité d'un système de mesure du temps de travail, tandis que la Cour de cassation souligne que l'absence d'un tel système n'empêche pas l'employeur de participer à des discussions contradictoires sur le temps de travail.

Par ces deux arrêts, il est intéressant de noter que la charge de la preuve ainsi que les dispositifs de mesure du temps de travail sont toujours d'actualité et toujours sujets à discussion pour la Haute Juridiction.

Marion MAZEVET

Sources :

- *Cass. Soc., n°22-20.193*
- *Cass. Soc., n°22-15.842*
- *Cass. Soc., 21-21.411*
- *CJUE, 14 mai 2019, C-55/18*
- *Directive 2003/88/CE du parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003*
- *Lamyline*
- *Lextenso*
- *Dalloz*

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Changement de lieu de travail sans l'accord du salarié : affinage de la notion de secteur géographique par la Cour de cassation

Lorsqu'un employeur souhaite modifier le lieu de travail d'un salarié, il doit être vigilant selon les conditions de ce changement.

Si ce changement était prévu dans les termes d'une clause de mobilité du contrat de travail, alors il ne pose pas de difficulté, à condition bien sûr, que cette clause soit licite. Cependant, en l'absence d'une telle clause, l'employeur peut effectuer ce changement à son bon vouloir seulement si le nouveau lieu de travail est situé dans le même « secteur géographique » que le précédent, la modification relevant alors d'une simple modification des conditions de travail. Toutefois, si le nouveau lieu de travail s'avère situé dans un secteur géographique différent du précédent, la modification est alors une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, nécessitant l'accord du salarié.

C'est là que se situe la difficulté pour l'employeur, à savoir : apprécier si le nouveau lieu de travail est situé dans le même secteur géographique que l'ancien. Cette notion de secteur géographique n'a en effet pas de fondement légal, et est un principe purement jurisprudentiel.

Il n'y a pas de définition claire du secteur géographique, mais seulement divers exemples dressés par les juges au fil du temps permettant une appréciation par faisceau d'indices.

Dans un arrêt du 24 janvier 2024 (n°22-19.752), la chambre sociale de la Cour de cassation apporte une nouvelle illustration de cette notion de secteur géographique, prenant en compte les contraintes financières pour le salarié, découlant du nouveau lieu de travail.

En l'espèce, une salariée était engagée en tant que préparatrice de commande au sein d'une entreprise de logistique. En novembre 2013, son employeur lui notifie par courrier que son lieu de travail va être transféré vers un nouveau lieu situé à 35 km de l'actuel, au plus tard en avril 2014. La salariée refuse d'intégrer ce nouveau site, et se voit donc licenciée pour faute grave en mai 2014.

Par la suite, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes, formant la demande de dire son licenciement abusif et de condamner son ancien employeur à lui verser diverses sommes afférentes à la rupture injustifiée de son contrat. Elle fonde ses demandes sur l'impossibilité pour l'employeur, de lui imposer ce changement de lieu de travail, puisque cela constituait une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

La cour d'appel fait droit à la demande de la salariée, estimant que l'ancien et le nouveau lieu de travail étant séparés par 35km, et ne se situant pas dans le même bassin d'emploi, ils ne faisaient pas partie de la même zone géographique. De ce fait, le changement du lieu de travail constituait bien une modification du contrat de travail, dont le refus ne pouvait être reproché à la salariée, et encore moins sanctionné.

L'employeur a alors formé un pourvoi en cassation, en avançant, pour dire les deux lieux de travail dans le même secteur géographique, le fait qu'ils étaient reliés entre eux par une voie rapide, le trajet en voiture s'effectuant ainsi en seulement 36 minutes. Les deux sites appartenant, de plus, au même département et dépendant de la même chambre de commerce et d'industrie du Var.

La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur, et vient confirmer que les deux lieux de travail ne sont pas situés dans la même zone géographique. Pour rendre cette décision, elle s'appuie sur plusieurs éléments :

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

- Premièrement, les deux lieux de travail sont situés à 35km l'un de l'autre, et ne sont pas situés dans le même bassin d'emploi. De plus, au vu des horaires de travail de la salariée, il apparaît très complexe de mettre en place du covoiturage pour se rendre à son travail.

- L'employeur n'apporte, en outre, aucune pièce pour démontrer que les transports en commun sont facilement accessibles entre les deux lieux de travail et aux horaires de la salariée.

- Enfin, en dépit de solution de transport en commun ou de covoiturage, la Cour relève que l'usage du véhicule personnel en matière de fatigue et de frais financiers génère, en raison des horaires et de la distance, des contraintes supplémentaires qui modifient les termes du contrat.

L'employeur a donc commis une faute contractuelle en imposant le nouveau lieu d'affectation à la salariée et ne pouvait pas lui reprocher son refus d'intégrer le nouveau site, de sorte que la rupture du contrat de travail était bien abusive.

Avec cet arrêt, la Cour de cassation ajoute donc un nouveau critère à la liste des éléments permettant d'apprécier le secteur géographique, à savoir celui des contraintes financières, découlant du nouveau lieu de travail.

Ce critère doit être retenu de manière objective, c'est-à-dire que le nouveau lieu de travail engendre des contraintes financières pour tout salarié de l'entreprise, dans les mêmes conditions, sans regarder la situation de chacun, notamment l'aisance financière.

Les arrêts multiples de la Cour de cassation au sujet de la modification du lieu de travail délimitent petit à petit cette notion de secteur géographique, et il est aujourd'hui possible d'apprécier ce secteur au regard de nombreux éléments.

Un premier indice est évidemment celui de la distance qui sépare l'ancien et le nouveau lieu de travail, c'est d'ailleurs généralement la première chose évoquée. Plus celle-ci est grande, moins il est probable que les deux lieux de travail soient considérés comme dans un même secteur géographique.

Mais cette distance, ne suffit pas à elle seule à caractériser un même secteur géographique. En effet, il a déjà été jugé un changement d'affectation vers une ville à 70 km du premier lieu de travail n'était pas un changement de secteur géographique (Cass. Soc., 23 mai 2013, n° 12-15.461). Or, la Cour de cassation a aussi retenue un secteur géographique différent pour des distances bien plus courtes, notamment en région parisienne entre deux sites séparés par moins de 20km.

Cette différence s'explique par la considération d'autres indices par la Cour de cassation, notamment le bassin d'emploi, à savoir un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts. Si les deux lieux de travail sont situés dans un même bassin d'emploi, il est alors probable que le secteur géographique soit lui aussi similaire.

Le département est aussi un indice régulièrement évoqué par la jurisprudence.

Mais le critère le plus fréquemment utilisé par la jurisprudence pour déterminer si deux lieux sont situés dans un même secteur géographique reste son accessibilité, notamment via les transports en commun. Si le nouveau de lieu de travail est accessible aisément en véhicule, notamment par des axes routiers rapides et directs, alors un même secteur géographique peut être retenu, et ce même pour des distances relativement grandes.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Si le nouveau de lieu de travail est accessible aisément en véhicule, notamment par des axes routiers rapides et directs, alors un même secteur géographique peut être retenu, et ce même pour des distances relativement grandes. Au contraire, « *la nouvelle affectation, distante de trente kilomètres du précédent lieu de travail de la salariée et reliée à celui-ci par une route sur laquelle la circulation était parfois difficile en hiver, n'était pas dans le même secteur géographique* » (Cass. Soc., 12 juin 2014 n° 13-15.139).

Concernant les transports en commun, les juges prêtent une grande attention à si les transports utilisés par le salarié pour se rendre sur son ancien lieu de travail lui permettent ou non de rejoindre son nouveau de lieu de travail. Cela a par exemple été le cas lorsque les moyens de transports desservaient les sites de Dax et de Bordeaux, caractérisant un même secteur géographique. (Cass. Soc., 10 avril 2013, n° 11-26.082).

La durée du trajet est aussi appréciée par la Cour de cassation, si le salarié doit emprunter des transports en commun différents mais que cela n'entraine pas de gène particulière, notamment concernant le temps de trajet, alors un même secteur géographique peut être retenu.

A tous ces indices s'ajoute désormais le critère des contraintes financières découlant du nouveau lieu de travail. En plus d'apprécier la distance ainsi que l'accessibilité du nouveau lieu de travail, il faut s'assurer que son accès n'engendre pas de nouvelles contraintes financières en comparaison de son ancien lieu de travail.

Ainsi, on peut se demander si un nouveau lieu de travail accessible aisément en transport en commun, mais nécessitant un nouvel abonnement à ces transports, peut être considéré dans un même secteur géographique puisqu'il entraine pour le salarié de nouvelles contraintes financières ?

Bien que la notion de secteur géographique se renforce et s'éclaircisse, par la multiplicité d'exemples livrés par la Cour de cassation dans ses jurisprudences. Le secteur géographique reste toutefois difficile à apprécier avec certitude pour un employeur,

Depuis toujours jurisprudentielle, cette notion semble vouée à le rester. Mais une définition claire, et stable du secteur géographique serait surement appréciée des entreprises qui auraient moins à craindre lors de la mise en œuvre de changements de lieu de travail !

Tom CASSON

Sources :

- *Cass. Soc., 24 janvier 2024, n°22-19.752*
- *Cass. Soc., 23 mai 2013, n° 12-15.461*
- *Cass. Soc., 12 juin 2014 n° 13-15.139*
- *Cass. Soc., 10 avril 2013, n° 11-26.082*
- *Cass. Soc., 21 mai 2008 n° 07-41.640*
- *Open Lefebvre – Dalloz : https://open.lefebvre-dalloz.fr/actualites*
- *Mariere CASTRONOVO – Modification du lieu de travail : avenant contractuel ou pouvoir de décision de l'employeur ? https://www.linkedin.com/*

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.