

## DANS CE NUMÉRO

Temps de travail

Chômage

Rémunération

Accident, maladie, maternité

Conditions de travail

Rupture du contrat de travail

## # TEMPS DE TRAVAIL

■ **Seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne : charge de la preuve**

Les dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail relatives à la répartition de la charge de la preuve des heures de travail effectuées entre l'employeur et le salarié ne sont pas applicables à la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne, qui incombe à l'employeur.

Cet arrêt suscite le plus vif intérêt en ce qu'il vient restreindre le champ d'application de l'article L. 3171-4 du code du travail. Ce dernier 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 (C. trav., art. L. 3171-4, al. 1<sup>er</sup>) et qu'en considérant ces éléments et 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 (C. trav., art. L. 3171-4, al. 2). Ainsi, la charge de la preuve n'incombe spécialement à aucune des parties. Ce régime de preuve diffère de celui prévu par l'article 1315 du code civil selon lequel celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. C'est ce régime spécifique que le présent arrêt vient écarter dès lors qu'est en jeu le respect des « seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne ». Dorénavant, la charge de la preuve repose uniquement sur l'employeur.

Outre l'hypothèse des congés annuels, l'employeur devra par conséquent prouver en cas de litige qu'il a respecté ses obligations en matière de repos journalier de onze heures consécutives au cours de chaque période de vingt-quatre heures (art. 3 de la directive ; C. trav., art. L. 3131-1), de temps de pause fixé en droit interne à vingt minutes lorsque le temps de travail journalier est supérieur à six heures (art. 4 de la directive ; C. trav., art. L. 3121-33), de période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier (art. 5 de la directive ; C. trav., art. L. 3132-2), de durée maximale hebdomadaire de travail (art. 6 de la directive ; C. trav., art. L. 3121-35) ou encore de durée du travail de nuit (art. 8 de la directive ; C. trav., art. L. 3122-34).



Soc. 17 oct. 2012,  
FS-P+B, n° 10-17.370



## # CHÔMAGE

■ **Indemnités de rupture prises en compte pour le délai de carence spécifique**

Le montant des dommages-intérêts alloués au salarié en raison d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ne doit être exclu de l'assiette de calcul du délai de carence spécifique que pour la part correspondant au minimum fixé par l'article L. 1235-3 du code du travail.

Pour la première fois, la Cour de cassation tranche la question de la prise en compte de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse versée sur le fondement de l'article L. 1235-3 du code du travail qui, contrairement à celle de l'article L. 1235-5 du même code, est, de par la loi, d'un montant minimum s'élevant aux salaires des six derniers mois précédant la rupture. Elle considère que le montant des dommages-intérêts alloués au salarié ne doit être exclu de l'assiette de calcul du délai de carence spécifique que pour la part correspondant au minimum fixé par l'article L. 1235-3 du code du travail.

La Cour tire toutes les conséquences de la prise en compte partielle de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié devra restituer, comme en l'espèce à l'Assedic, les allocations d'aide au retour à l'emploi versées durant le délai de carence spécifique pourtant fixé postérieurement. D'où une action en répétition de l'indu dont la mise en œuvre est parfaitement justifiée puisque la dette dont l'Assedic s'est acquittée a ultérieurement et rétroactivement disparue. Cela permet de fournir un exemple peu contestable d'indu objectif et ultérieur.

Soc. 25 sept. 2012,  
FS-P+B, n° 10-18.800



# #RÉMUNÉRATION

## ■ Loi sur le service minimum : conditions de remboursement du titre de transport

La Cour de cassation précise que, pour avoir droit au remboursement de son abonnement de transport, le client de la SNCF doit établir que cette dernière n'a pas respecté les obligations qui lui sont imposées par le plan de transport prévu par la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le service minimum dans les transports.

En l'occurrence, une passagère empruntait quotidiennement la ligne de chemin de fer Sète/Perpignan pour se rendre à son travail. Prétendant que des perturbations pour fait de grève avaient affecté la desserte de cette ligne pendant quatorze jours au cours du mois d'octobre 2010 et l'avaient empêchée d'accomplir normalement son activité professionnelle, l'intéressée, qui avait souscrit auprès de la SNCF un abonnement pour son trajet quotidien, a assigné en remboursement le transporteur de la moitié du prix mensuel de cet abonnement et en paiement de dommages-intérêts. Elle obtient gain de cause devant une juridiction de proximité, laquelle considère que la suppression du train qu'elle prenait quotidiennement pouvait être considérée comme portant atteinte de manière disproportionnée à certaines libertés, dont celle d'aller et venir.

La cassation est pourtant prononcée, la Cour de cassation considérant que le juge de proximité avait accordé le remboursement d'une partie de l'abonnement de transport alors que les conditions de celui-ci prévues par la loi n'étaient pas remplies. Le droit au remboursement, en effet, est conditionné à ce que le plan de transport (qui précise les plages horaires et fréquences des trains dans le cadre du « service minimum »), que doit élaborer l'entreprise de transport en fonction des exigences formulées par l'autorité organisatrice de transport, n'ait pas été respecté par cette entreprise. Or, cela n'était nullement le cas. En effet, la passagère se plaignait de la suppression de son train du matin, alors même qu'elle reconnaissait qu'un train avait été mis en place plus tard dans la matinée par la SNCF dans le cadre du service minimum, ce train fonctionnant, semble-t-il correctement. Le fait que l'horaire de remplacement ne convienne pas à l'intéressé est sans incidence convient, en substance, la Cour de cassation, qui, s'en tient – et on ne saurait lui en faire le reproche – à une interprétation littérale des termes clairs des articles L. 1222-2 à L. 1222-12 du code des transports, qui ont codifié la loi de 2007. Voilà une loi qui suscite des espoirs déçus !

Civ. 1<sup>re</sup>, 26 sept. 2012,  
FS-P+B+, n° 11-21.284



## ■ Application du principe à travail égal, salaire égal

Le contrat de travail peut prévoir l'attribution d'une prime laissée à la libre appréciation de l'employeur sans qu'il s'agisse d'une inégalité de traitement. Il convient d'écarter du champ de la comparaison à effectuer l'indemnité de précarité qui compense pour le salarié la situation dans laquelle il est placé du fait de son contrat à durée déterminée.

Dans la première espèce (pourvoi n° 11-15.296), un salarié engagé en qualité de *sales trader* en vertu d'un contrat prévoyant une rémunération brute de base à laquelle s'ajoutait un bonus « discrétionnaire », ayant sollicité vainement de connaître les modalités de calcul du bonus, a pris acte de la rupture de son contrat puis a saisi la juridiction prud'homale pour qu'il soit jugé que les modalités du bonus discrétionnaire étaient illicites. La chambre sociale estime que la cour d'appel a justement rejeté sa demande. Elle souligne en effet que le juge du fond a valablement rappelé que le caractère discrétionnaire d'une rémunération ne permettait pas à un employeur de traiter différemment des salariés placés dans une situation comparable au regard de l'avantage considéré, avant de constater par une appréciation souveraine des éléments de preuve soumis que le salarié n'occupait pas des fonctions de valeur égale à celles occupées par les salariés auxquels il se comparait.

Dans la seconde affaire (2<sup>de</sup> esp., pourvoi n° 10-18.672), un salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir une indemnité pour non-respect du principe « à travail égal, salaire égal », en faisant état de la rémunération supérieure à la sienne perçue par un autre salarié, recruté sous contrat à durée déterminée avec une classification inférieure. En l'espèce, le versement d'une rémunération plus importante au salarié en CDD résultait de l'existence de l'indemnité de précarité dont, nous dit la Cour, il ne faut pas tenir compte pour juger du respect de l'égalité de traitement.

Soc. 10 oct. 2012,  
FS-P+B, n° 11-15.296  
et Soc. 10 oct. 2012, FS-P+B,  
n° 10-18.672



# #ACCIDENT, MALADIE, MATERNITÉ

## ■ Accident du travail : nouvelles lésions et information de l'employeur

Dans le cadre de la procédure de reconnaissance du caractère professionnel de l'accident par les caisses, les dispositions de l'ancien article R. 441-11 du code de la sécurité sociale, relatives aux obligations d'information pesant sur les caisses, ne sont pas applicables lorsque la demande porte sur de nouvelles lésions survenues avant consolidation et déclarées au titre de l'accident du travail initial. La deuxième chambre civile juge en ce sens, dans un arrêt de cassation du 20 septembre



2012. Aux termes de l'ancien article R. 441-11 du code de la sécurité sociale, « hors les cas de reconnaissance implicite, et en l'absence de réserves de l'employeur, la caisse primaire assure l'information de la victime, de ses ayants droit et de l'employeur, préalablement à sa décision, sur la procédure d'instruction et sur les points susceptibles de leur faire grief ».

En l'espèce, une caisse n'avait pas invité un employeur à venir prendre connaissance des pièces du dossier, préalablement à sa décision de prendre en charge une nouvelle lésion d'un salarié au titre de la législation professionnelle. La cour d'appel avait jugé que cette caisse n'avait pas respecté à l'égard de l'employeur le principe du contradictoire. À ses yeux, il n'existait « aucune raison objective » d'écarter du dispositif de l'ancien article R. 441-11 du code de la sécurité sociale les nouvelles lésions survenues avant consolidation. « Tant la circulaire de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés n° 99/18 du 28 mai 1999 que la charte des accidents du travail et des maladies professionnelles invitent les caisses à respecter le principe du contradictoire à l'égard de l'employeur, qu'il s'agisse de l'accident initial, d'une rechute ou d'une nouvelle lésion », insistait-elle. La deuxième chambre civile casse l'arrêt au visa des articles R. 441-10 et R. 441-11 du code de la sécurité sociale, dans leur rédaction applicable à l'espèce.

Civ. 2<sup>e</sup>, 20 sept. 2012,  
FS-P+B, n° 11-18.892



## #CONDITIONS DE TRAVAIL

### ■ Détachement du salarié déclaré apte sous réserve : obligation de sécurité

Pour décider du placement en position de détachement d'un salarié, un employeur ne justifie pas s'être rapproché du médecin du travail pour savoir si les recommandations faites par celui-ci concernant notamment l'examen médical complémentaire avaient été suivies et pour solliciter éventuellement son avis sur le changement de poste envisagé, la cour d'appel, en a exactement déduit que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité. Dans cette affaire un salarié a été déclaré apte par le médecin du travail, « sous réserve d'un suivi par le médecin traitant ». Le médecin du travail a concomitamment prévu de se rendre dans l'entreprise et de procéder à un examen complémentaire. L'employeur a par la suite pris la décision de détacher le salarié dans une filiale. L'état de ce dernier s'est détérioré et il a déposé une demande de reconnaissance de maladie professionnelle, pour syndrome d'épuisement professionnel ou « burn-out », favorablement accueillie par la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Il est finalement licencié pour inaptitude médicale et impossibilité de reclassement.

La chambre sociale décide que l'employeur aurait dû être en mesure de démontrer qu'il s'était adressé au médecin du travail afin que celui-ci vérifie que ses recommandations, émises notamment à l'issue de l'examen médical complémentaire, avaient été suivies. Il aurait dû éventuellement solliciter son avis sur le changement de poste envisagé. Il est connu que lorsque le médecin du travail émet des réserves et des recommandations, l'employeur doit s'y conformer (Soc. 19 déc. 2007, n° 06-43.918, Bull. civ. V, n° 216), sauf à les contester selon la procédure prévue (C. trav., art. L. 4624-1).

À la lecture de cet arrêt il semble nécessaire de recommander la plus grande vigilance à l'employeur dès lors que le salarié est apte sous réserve avant de prendre toute décision concernant, notamment, un détachement. Si, comme en l'espèce, la réserve émise est elliptique, l'employeur n'en devra pas moins solliciter l'avis du médecin du travail en cas de changement de poste, comme il devrait le faire lorsqu'elle est formulée avec précision.

Soc. 26 sept. 2012,  
FS-P+B, n° 11-14.742



## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ■ Entretien préalable au licenciement : le conseiller du salarié doit justifier de sa qualité

Il ne peut être reproché à l'employeur d'avoir refusé la présence d'un conseiller du salarié lors de l'entretien préalable de licenciement lorsque ce dernier n'a pas été en mesure de justifier de cette qualité malgré la demande effectuée en ce sens par l'employeur.

La solution paraît sévère dans la mesure où, comme le soutenait le demandeur au pourvoi, la liste des conseillers du salarié arrêtée par le préfet et publiée au recueil des actes administratifs et donc publique. De plus, l'employeur sait précisément où rechercher cette information étant donné qu'il doit préciser dans la lettre de convocation à l'entretien préalable l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition du salarié, à savoir l'inspection du travail et la mairie.

Le salarié contestait également la décision des juges du fond ayant décidé que son licenciement pour insuffisance professionnelle reposait sur une cause réelle et sérieuse. Pour ce faire, le demandeur au pourvoi s'appuyait sur les stipulations de la convention collective au terme de laquelle les salariés de sa catégorie professionnelle effectuent des travaux de simple exécution, ne nécessitant pas de connaissances particulières, selon des consignes précises et faisant l'objet d'un contrôle constant et reprochait au juge d'appel de n'avoir pas recherché s'il avait effectivement reçu de telles consignes et fait l'objet d'un tel contrôle. La chambre sociale rejette le pourvoi. La





Soc. 25 sept. 2012,  
FS-P+B, n° 11-10.684



cour d'appel avait retenu que le salarié n'exécutait pas correctement les tâches qui lui étaient confiées, lesquelles correspondaient à sa qualification professionnelle, que le travail qu'il effectuait devait être refait et que lors d'un chantier il avait commis des dommages. La Cour de cassation considère que la cour d'appel a légalement justifié sa décision étant donné que l'insuffisance professionnelle de l'intéressé était établie sans qu'elle ait à procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée.

---

**Conditions d'utilisation :**

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur.

Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques.

Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.