

CRFPA 2022



DOSSIER D'ACTUALISATION

Droit social

C. Diaz

I – SUR L’EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

1- CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL :

- **La requalification à temps complet du contrat de travail à temps partiel dès que la durée légale du travail est atteinte :**

Si le recours à des heures complémentaires porte la durée du travail d’un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle, le contrat de travail doit, dès la première irrégularité, être requalifié en contrat à temps plein (**Cass. Soc., 9 décembre 2020, n°19-15897**).

- **Le dépassement de la durée du travail prévu par le contrat de travail à temps partiel, entraînant la requalification du contrat à temps complet, s’apprécie à la semaine :**

Par un arrêt **Cass. Soc., 15 septembre 2021, n°19-19563**, la Cour de cassation a considéré que dans le cadre d’un contrat de travail à temps partiel mensuel, le dépassement de la durée légale du travail s’apprécie à la semaine.

Dès lors, le dépassement de la durée légale du travail sur une semaine, même si pour le reste du mois cette même durée n’est plus dépassée et que la durée mensuelle prévue contractuellement est respectée, entraîne la requalification du contrat de travail à temps complet.

En l’espèce, il s’agissait d’une salariée dont le contrat de travail à temps partiel prévoyait une durée mensuelle de travail de 50 heures. Au cours de la première semaine, elle avait effectué 1,75 heures complémentaires portant sa durée du travail hebdomadaire à 36,75 heures de travail. La Cour en conclue que « *l’accomplissement d’heures complémentaires avait eu pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié à un niveau supérieur à la durée légale du travail, ce dont elle (la Cour d’appel) aurait dû en déduire que le contrat de travail à temps partiel devait, à compter de ce dépassement, être requalifié en contrat de travail à temps complet* ».

2- LA REPARATION DES PREJUDICES :

- **Le dépassement de la durée maximale de travail cause nécessairement un préjudice au salarié :**

Le seul constat d’un dépassement de la durée maximale de travail de 48 heures ouvre droit à réparation, sans qu’il soit nécessaire pour le salarié de démontrer la réalité du préjudice subi résultant de ce non-respect (**Cass. Soc., 26 janvier 2022, n°0-21636**).

Décision prise à la lumière de l'article L3121-20 du Code du travail, de l'article 6-b de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 et de la position de la CJUE qui juge que le dépassement de la durée moyenne maximale de travail hebdomadaire constitue en soi une violation sans qu'il soit besoin de démontrer l'existence d'un préjudice spécifique : le dépassement de cette durée prive le travailleur d'un repos suffisant, lui causant de ce seul fait un préjudice car constituant une atteinte à sa sécurité et à sa santé.

⇒ *La solution dégagée semble pouvoir être étendue à toutes les limites maximales ou minimales de repos puisque le dépassement d'une de ces durées, prive nécessairement le salarié d'un repos suffisant, et porte donc atteinte à sa sécurité et à sa santé.*

- **La seule constatation d'une atteinte au droit à l'image du salarié ouvre droit à réparation :**

L'affaire concernait deux salariés qui, plus d'un an après avoir quitté leur entreprise dans le cadre d'un licenciement économique sollicitait la suppression d'une photographie, diffusée sur le site internet de l'entreprise, présentant l'ensemble de l'équipe et sur laquelle ils apparaissaient. L'employeur le fera finalement après la saisine du CPH par ces derniers.

Les salariés maintiennent malgré tout leur action judiciaire et réclament des dommages et intérêts en raison de l'atteinte au droit à l'image, sans démontrer le moindre préjudice.

La Cour de cassation considère néanmoins que le droit à l'image, visé à l'article 9 du Code civil, est garanti, y compris au-delà de la fin du contrat de travail, dès lors que le salarié n'a pas consenti à l'utilisation de son image. Sur ce raisonnement, l'employeur sera condamné au paiement de dommages et intérêts (**Cass. Soc., 19 janvier 2022, n°20-12420**).

⇒ *La Cour de cassation semble revenir sur sa position adoptée par la Cour de cassation depuis 2016 consistant à imposer la preuve du préjudice subi : de nouveau, certains manquements de l'employeur causent nécessairement un préjudice au salarié, est-ce à dire qu'un revirement de jurisprudence est en train d'être opéré ? Affaire à suivre ...*

3- HEURES SUPPLEMENTAIRES :

- **Les périodes de congés payés doivent être considérées comme du temps de travail effectif pour apprécier le seuil de déclenchement des heures supplémentaires :**

Dans un arrêt du 13 janvier 2022, la CJUE considère que les dispositions de droit interne qui excluent, pour le décompte du seuil de déclenchement des heures supplémentaires, les congés payés, ne sont pas conformes au droit européen. Ce qui est le cas, notamment, de la législation française.

⇒ *Positionnement des juges français à suivre si la question vient à leur être posée dans le cadre d'un contentieux de rappel de salaire sur heures supplémentaires...*

Cela supposerait donc que dans le décompte produit par le salarié, les périodes de congés payés devront être décomptées en tant que travail effectif (un jour de congé = 7 heures par exemple, si le salarié est à 35 heures hebdomadaires et non pas 0 comme c'est le cas actuellement).

- **La preuve des heures supplémentaires rapportées par la production de mails envoyés à des heures tardives ne suffit pas à prouver la réalisation d'heures supplémentaires :**

En l'espèce, le salarié, pour étayer sa demande de rappel d'heures supplémentaires, produisait un décompte hebdomadaire ainsi que des courriels reçus et envoyés tardivement.

La Cour de cassation a considéré que :

- Les mails reçus tardivement ne font pas preuve, en l'absence de réponse du salarié, que celui-ci les ait lus à l'heure de leur envoi ;
- Les mails envoyés tardivement ne prouvent pas l'amplitude de la journée ni les heures supplémentaires.

Cass. Soc. 16 février 2021, n°20-16171

4- Hygiène et sécurité :

- **Le DUER soumis à de nouvelles règles :**

Le document unique d'évaluation des risques (DUER) doit désormais être conservé pendant au moins 40 ans à compter de son élaboration, sous forme papier ou numérique jusqu'à ce que l'obligation d'un dépôt dématérialisé soit effective.

Le DUER doit être mis à jour au moins chaque année dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Les entreprises de moins de 11 salariés ne sont donc pas concernées par cette obligation de mise à jour annuelle.

Loi du 2 août 2021 ; décret du 18 mars 2022

5- Congés et autres absences :

- **Le silence de l'employeur à la suite d'une demande de congé payés vaut acceptation :**

Le fait pour l'employeur de ne pas avoir répondu explicitement à une demande de congé, permet au salarié de considérer sa demande comme acceptée et de ce fait, à s'absenter le jour prévu.

Toute sanction disciplinaire prise sur le fondement d'une absence injustifiée est nul.

⇒ Ainsi, en cas d'absence de réponse de l'employeur sur une demande de congés payés, l'employeur ne peut pas sanctionner le salarié ou faire valoir un abandon de poste.

Cass. Soc., 6 avril 2022, n°20-22055

6- Harcèlement sexuel :

Nouvelle définition du harcèlement sexuel depuis le 31 mars 2022, qui s'entend désormais (art . L1153-1 du Code du travail) :

« *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

[Nouveauté] Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

 Mise à jour du règlement intérieur impérative pour y ajouter cette nouvelle définition.

7- Lanceurs d'alerte :

Le règlement intérieur doit désormais rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte mis en place avec la loi relative à la protection des lanceurs d'alerte, au plus tard au 1^{er} septembre 2022.