FO ACTION SOCIALE

PÊLE-MÊLE DE RENTRÉE

JURIS INFO

1ER TRIMESTRE 2017

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE
75014 PARIS
T. 01.40.52.85.80
F. 01.40.52.85.79
C. lafnas@fnasfo.fr

SynCea Expertises économiques et sociales
BUREAUX D'AULNAY SOUS BOIS
3, rue de BONDY
93600 AULNAY SOUS BOIS
Tél : 01 48 19 25 40
Fax : 01 48 19 25 59

PÊLE-MÊLE DE RENTRÉE
SOMMAIRE :

1. Astreinte dans un logement de fonction : la Cour de cassation précise
2. 2 formations en 8 ans : c'est insuffisant et donne lieu au versement de dommages et intérêts.
3. Sécurité au travail : l'employeur doit s'impliquer ou risquer d'être condamné.

I. Astreinte dans un logement de fonction : la Cour de cassation précise

Cour de cassation du 08 septembre 2016, pourvoi **n°14-23714**

Contexte de l'affaire

La présente affaire concerne un salarié engagé à compter du 4 décembre 1992 en qualité de médecin résident. Il est licencié le 17 février 2001 pour faute grave et décide de saisir le Conseil de prud'hommes. Contraint d'effectuer des astreintes dans un logement mis à sa disposition par l'employeur, à proximité du lieu de travail, le salarié considère que les heures effectuées dans le cadre des « astreintes » devaient être considérées comme constituant du réel temps de travail effectif. Le salarié considérait que les heures qualifiées d'astreinte avaient en fait été effectuées à un endroit qui ne constituait pas son domicile. Dans un premier temps, la Cour d'appel de Nîmes dans son arrêt du 24 juin 2014 déboute le salarié de sa demande. Mais ce dernier décide de se pourvoir en cassation. La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel et rejette le pourvoi. Les juges indiquent que la sujétion imposée au salarié de se tenir, durant les permanences, dans un logement de fonction mis à disposition à proximité de l'établissement afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence, ne l'empêchait pas de vaquer à des occupations personnelles, empêchant de ce fait la requalification de la période litigieuse en temps de travail effectif.

Extrait de l'arrêt :

« Mais attendu que constitue un travail effectif au sens de l'article L 3121-1 du Code du travail, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, que selon l'article L 3121-5 du même code, constitue au contraire une astreinte la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme du temps de travail effectif ;

Et attendu qu'ayant constaté que la sujétion imposée au salarié de se tenir, durant les permanences, dans un logement de fonction mis à disposition de l'établissement afin d'être en mesure d'intervenir en cas d'urgence, ne l'empêchait pas de vaquer à ses occupations personnelles, la cour d'appel, qui, sans être tenue de procéder à une recherche que ses énonciations rendaient inopérante, en a exactement déduit que la période litigieuse ne constituait pas du temps de travail effectif ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS ;
REJETTE le pourvoi.
Cour de cassation du 08/09/2016, pourvoi **n°14-23714**

COMMENTAIRE :
La présente affaire nous permet de vous proposer plusieurs commentaires comme suit
Temps de travail effectif
A l'occasion de la présente affaire, les juges rappellent que le temps de travail effectif répond aux 3 conditions cumulatives suivantes :
1. Le salarié est à la disposition de l'employeur ;
2. Il est soumis à son autorité ;
3. Il ne peut vaquer à des occupations personnelles.

Ces 3 conditions se retrouvent au sein de l'article L 3121-1.

« Article L3121-1
Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)
La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

Rappel de jurisprudences
Dans la présente affaire, le salarié se référer à des jurisprudences dans lesquelles des périodes d'astreintes avaient été considérées comme des permanences, déclenchant de ce fait le paiement en travail effectif des heures correspondantes.

- Dans l'arrêt du 2 avril 2003, la Cour de cassation se basait sur le fait que les salariés étaient tenus de rester dans des locaux imposés par l'employeur et situés à proximité immédiate de leur lieu de travail ;

- Dans l'arrêt du 2 juin 2004, contredisant au passage l'arrêt de la cour d'appel, la Cour de cassation retenait le fait que le salarié était tenu de rester sur le lieu du travail afin de répondre à toute nécessité d'intervention sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, dans des locaux déterminés par l'employeur, peu important les conditions d'occupation de tels locaux.

Extrait de l'arrêt :
Mais attendu que constitue un travail effectif, au sens de l'article L. 212-4 du Code du travail, alors en vigueur, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ; que constitue, en revanche, une astreinte et non un travail effectif une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise ;
Et attendu qu'ayant constaté que les salariés étaient tenus de rester dans des locaux imposés par l'employeur et situés à proximité immédiate de leur lieu de travail afin de répondre sans délai à toute demande d'intervention sans pouvoir vaquer à leurs

occupations personnelles, la cour d'appel en a déduit à bon droit, que cette période constituait un temps de travail effectif qui devait être rémunéré comme tel ;
D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;
PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi ;
Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 2 avril 2003 N° de pourvoi : 01-40032 Publié au bulletin

Extrait de l'arrêt :
« Attendu que, pour décider que les permanences effectuées par M. X..., lorsqu'il restait au sein de l'établissement une semaine sur quatre, du lundi 7 heures au vendredi 20 heures, constituaient des astreintes et non pas des temps de travail effectif et le débouter de ses demandes, la cour d'appel, après avoir relevé que le domicile familial de M. X... était installé dans une commune distante de 55 kilomètres de l'institut, retient que lorsqu'il assurait sa permanence, ayant alors la responsabilité générale de l'internat, le directeur-adjoint avait la disposition non pas d'un local de permanence, mais d'un studio, où il avait placé des meubles lui appartenant, qu'il occupait avec son épouse ; que la cour d'appel en a déduit que ce studio était "l'un de ses domiciles" où il pouvait assumer ses obligations professionnelles tout en vaquant à ses occupations personnelles ;
Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résulte de ses constatations que le salarié était tenu de rester sur le lieu du travail afin de répondre à toute nécessité d'intervention sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, dans des locaux déterminés par l'employeur, peu important les conditions d'occupation de tels locaux, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;
PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du moyen :
CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 13 février 2002, entre les parties, par la cour d'appel de Besançon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon ;

Cour de cassation chambre sociale. Audience publique du mercredi 2 juin 2004 N° de pourvoi : 02-42618 Publié au bulletin »

Logement de fonction

C'est en considérant que le logement occupé par le salarié devait s'assimiler à un réel « logement de fonction» que les heures effectuées pouvaient être reconnues comme des heures d'astreintes et non des heures de « permanences» qui auraient eu pour conséquence de constater des heures de travail effectif et d'éventuelles heures supplémentaires…

Les astreintes depuis la Loi travail

Rappelons que c'est désormais au sein de l'article L 3121-9 que nous est proposée la définition d'une période d'astreinte (article auparavant consacré aux équivalences).
Nous remarquerons que les termes *« a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de*

l'entreprise» sont désormais remplacés par *« doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.»*.

Le point important est que désormais l'article L 3121-9 précise que désormais que **l'astreinte ne se déroule pas sur le lieu de travail.**

Article L3121-9
Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)
Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.
La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.
La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.
Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.

II. 2 formations en 8 ans : c'est insuffisant et donne lieu au versement de dommages et intérêts

Cour de cassation du 05 octobre 2016, pourvoi **n°15-13594**

Contexte de l'affaire :
Une salariée est engagée le 6 septembre 2004, selon contrat à durée déterminée, puis indéterminée à compter du 1er septembre 2005, en qualité d'agent de fabrication. À l'issue d'un arrêt de travail et d'un examen, le 22 septembre 2011, le médecin du travail déclare la salariée inapte à son poste de travail ainsi qu'à tout poste en production ou en expédition du fait de la maladie professionnelle, apte à un poste de technicienne qualité, de type administratif ou d'encadrement en production sans effort de manutention lourde ou répétitive. La salariée est finalement licenciée le 21 novembre 2011 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, mais décide de saisir la juridiction prud'homale. Elle met en avant le fait qu'elle n'a bénéficié que de 2 périodes de formation sur 8 ans de présence dans l'entreprise, et considère qu'elle ouvre droit au paiement de dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de formation qui repose sur l'employeur. Dans son arrêt du 18 décembre 2014, la Cour d'appel de Dijon donne raison à la salariée. La Cour de cassation approuve cet arrêt et rejette le pourvoi formé par l'employeur. Ayant constaté que l'employeur n'avait proposé à la salariée (titulaire d'un BTS), au cours de ses 8 années de présence dans l'entreprise, que 2 formations. Cela constituait un manquement de l'employeur à son obligation de formation légalement prévue, ouvrant droit au paiement de dommages et intérêts.

Extrait de l'arrêt :
« Mais attendu qu'ayant constaté, sans modifier l'objet du litige, que l'employeur n'avait proposé à la salariée, au cours de ses huit années de présence dans l'entreprise, que deux formations alors que, titulaire d'un BTS, elle aurait dû bénéficier, durant une période

aussi longue, d'autres formations, la cour d'appel, qui a retenu que ce manquement de l'employeur à son obligation résultant des dispositions de l'article L 6321-1 du Code du travail avait eu pour effet de limiter sa recherche d'emploi à des postes ne nécessitant pas de formation particulière et de compromettre son évolution professionnelle, a légalement justifié sa décision, PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ; »
Cour de cassation du 05/10/2016, pourvoi n°15-13594.

COMMENTAIRE

C'est un arrêt important que rend la Cour de cassation dans l'affaire présente, qui nous permet de rappeler les obligations de l'employeur en matière de formation.

Obligations de l'employeur et plan de formation.

Selon l'article L 6321-1 du Code du travail, tout récemment modifié par la loi pour une République numérique du 7 octobre 2016 :
Tout employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail

« Loi n°2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique, JO du 8 octobre 2016 »
C'est ainsi qu'il :

- Veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;

- Peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

À défaut de respecter son obligation légale, l'employeur est condamné dans l'affaire que nous commentons aujourd'hui au paiement de dommages et intérêts pour une somme de… 6.000 € !

Extrait de l'arrêt :
« (…) condamné la société (…) à verser à Mme X... la somme de 6 000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation résultant de l'article 6321-1 du Code du travail, et la somme de 2 000 euros au titre de ses frais irrépétibles engagés en première instance et en cause d'appel, et d'AVOIR condamné l'employeur aux dépens ; »

Article L 6321-1
Modifié par LOI n°2016-1321 du 7 octobre 2016 - art. 109
L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.
Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions

d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.
Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

III. Sécurité au travail : l'employeur doit s'impliquer ou risquer d'être condamné

Cour de cassation du 15 décembre 2016, pourvoi n°15-20-987

Contexte de l'affaire :
Une éducatrice spécialisée travaillant au sein d'une association accueillant des mineurs a été victime durant l'année 2009 de trois agressions. La première, physique, s'est déroulée en janvier 2009. La seconde, également physique a eu lieu en avril 2009. La dernière, verbale, s'est déroulée en aout 2009. Cette situation a entrainé plusieurs arrêts de travail entre 2009 et 2011.
Estimant que l'employeur n'avait pas adopté le comportement qui lui incombait au regard de son obligation de sécurité, l'éducatrice a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.
La cour d'appel a condamné l'employeur à verser 8 000 € de dommages et intérêts à l'éducatrice. La cour d'appel avait relevé que l'employeur s'était **« *borné à annoncer son intention d'engager une réflexion sur la question relative aux violences et incivilités des résidents, sans jamais s'impliquer activement dans une prise en compte réelle et efficace (de ces risques), ni surtout prendre en compte avec sérieux le risque particulier auquel était exposé (la salariée)*»**.
L'attitude de l'employeur s'était traduite par une absence totale d'organisation du retour de cette dernière après les deux premières agressions, l'exposant ainsi à une nouvelle agression. Les juges du fond en concluent un manquement à l'obligation de sécurité de la part de l'employeur.
En désaccord avec cette décision, l'employeur se pourvoit en cassation et tente alors de faire valoir qu'il était dans l'impossibilité d'agir. Selon ce dernier, l'association avait l'obligation d'accueillir l'agresseur ne pouvant l'exclure sans autorisation préalable du juge des enfants et du président du conseil départemental.

Lorsqu'il s'agit de prévention des risques professionnels, il ne suffit pas à l'employeur de dire qu'il va s'en occuper, encore faut-il le faire !

Les magistrats ne font que peu de cas des moyens de l'employeur et estiment qu'« ***Ayant relevé un défaut d'implication de l'employeur dans la prévention des risques de violence et d'incivilités auxquels était exposée la salariée, la cour d'appel a caractérisé un manquement de celui-ci à son obligation de sécurité de résultat et a légalement justifié sa décision (condamnation de l'employeur à des dommages-intérêts).*** ».

Autrement dit, selon la chambre sociale de la Cour de cassation, **sans implication de l'employeur dans la prévention des risques de violence et d'incivilités, il y a un manquement à l'obligation de sécurité de résultat.**
Bien que la tendance soit à un infléchissement de cette obligation de sécurité de résultat par la jurisprudence, la Cour de cassation se montre toujours vigilante quant aux actions de l'employeur en la matière. Petite piqûre de rappel qui ne manquera pas d'alerter les employeurs quant à leur implication concrète dans la protection des risques professionnels…

Rappel sur l'obligation de sécurité de résultat

Tout d'abord, obligation de résultat et obligation de moyen s'opposent sur le plan juridique. En effet, lorsqu'une personne est tenue d'une obligation de résultat, elle doit parvenir à ce résultat déterminé. Tandis que lorsqu'une personne est tenue à une obligation de moyens, elle doit démontrer qu'elle a mis en oeuvre les moyens nécessaires pour arriver à ce résultat. Autrement dit, faire ce qui est "dans ses moyens" pour remplir son obligation, sans être pour autant tenue de parvenir à un résultat !
Cette distinction explique que le régime de la responsabilité de l'employeur soit strict : **l'employeur en tant que débiteur d'une obligation de sécurité de résultat envers ses salariés peut voir sa responsabilité engagée du seul fait que cette sécurité n'a pas été assurée.**
L'obligation de résultat présente l'avantage d'assurer au salarié une sécurité *quasi* « absolue », puisque la seule preuve du défaut de résultat rend l'employeur défaillant.
Ainsi, dès lors que le risque n'a pu être « anticipé », la responsabilité de l'employeur est mise en cause, l'absence de faute de sa part ne permettant pas de l'exonérer de sa responsabilité.
Confronté à cette mise en œuvre *quasi* « automatique » de sa responsabilité, l'employeur peut seulement tenter de faire valoir qu'il s'est heurté à une exécution impossible de son obligation. Mais cette hypothèse est rarement admise par les juges.

Toutefois, depuis un arrêt du 25 novembre 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation a infléchi sa jurisprudence. En effet, la Cour de cassation offre depuis l'arrêt « Air France » le moyen à l'employeur de voir sa responsabilité dégagée en cas d'atteinte à la santé ou la sécurité d'un salarié, s'il démontre avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail (actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés) pour tenter de l'éviter (Cass.soc, 25.11.2015, n°14-24-444 FP-PBRI).

Une solution identique avait été retenue par la jurisprudence en cas de violences (Cass. Soc, 22-09-2016, n°15-14-005) ou de harcèlement moral (Cass.soc 1-06-2016, n°14-19.702). En d'autres termes, l'employeur ne commet pas de manquement à l'obligation de résultat s'il a pris les mesures de préventions adaptées ou/et a fait cesser de manière immédiate les agissements. Ce qui n'était pas le cas dans l'affaire ici jugée et datée au 15 décembre 2016.