



Veille juridique

Textes parus aux journaux officiels

Textes Particuliers

Secteur « Aérien »

- **Arrêté du 26 mars 2013** modifiant l'arrêté du 22 septembre 1998 relatif au certificat de navigabilité spécial d'aéronef en kit (CNSK), l'arrêté du 12 septembre 2003 relatif au certificat de navigabilité restreint d'aéronef sans responsable de navigabilité de type (CDNR), l'arrêté du 15 mars 2005 relatif au certificat de navigabilité restreint d'aéronef (CNRA), l'arrêté du 28 février 2006 relatif au certificat de navigabilité restreint d'aéronef de collection (CNRAC) et fixant les exigences relatives aux licences et qualifications des personnels de conduite des aéronefs visées aux a), b) et d) de l'annexe II au règlement (CE) n° 216/2008 du Parlement européen et du Conseil du 20 février 2008 (JO n°0083 du 9 avril 2013)

Secteur « Équipement »

- **Arrêté du 12 mars 2013** modifiant l'arrêté du 4 novembre 2008 fixant une liste des opérations de restructuration de service ouvrant droit au versement de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint instituées par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 ainsi que du complément indemnitaire institué par le décret n° 2008-367 du 17 avril 2008 (JO n°84 du 10 avril 2013)

Secteur « Maritime »

- **Arrêté du 2 avril 2013** portant majoration des salaires forfaitaires servant de base de calcul des contributions des armateurs, des cotisations et des pensions des marins du commerce, de la plaisance, de la pêche et des cultures marines (JO n°83 du 9 avril 2013)

Convention collective

- **Arrêté du 26 mars 2013** portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 février 2013 (JO n°78 du 3 avril 2013)
*Étend pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la **convention collective nationale des activités du déchet** du 11 mai 2000 (n° 2149), les dispositions de l'avenant n° 43 du 29 novembre 2012 (BO 2013-2) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective.*

- **Arrêté du 28 mars 2013** portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la **convention collective nationale des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes** ou d'ouvrages routiers (n° 2583) (JO n°81 du 6 avril 2013)
Étend les dispositions de l'accord du 12 décembre 2012 relatif aux montants des rémunérations annuelles garantie sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Jurisprudences

Cour de cassation

Par une série de quatre arrêts, la Cour de cassation vient préciser la notion de Temps de Pause.

Temps de pause – Temps de travail effectif

Soc. : 20 février 2013 n°11-16-26.401 (FS-PB) : Commissariat à l'énergie atomique (CEA) c / X

Durant son temps de pause, le salarié doit pouvoir vaquer à ses occupations personnelles. C'est ce que vient de réaffirmer la Cour de cassation avec cet arrêt.

Des agents de sécurité affectés sur un site du CEA, voient leur travail organisé sous un rythme de « 24 h x 48 ». Ils alternent une amplitude de travail de 24 heures 30, comprenant 4 heures 30 de pause et une période 48 heures de repos. Ces 4 heures trente de pause devaient être prises dans les locaux du CEA. Au cours de cette période de 4 heures 30, les agents devaient répondre à toute demande d'intervention urgente de sécurité. Les agents saisissent donc le Conseil des Prud'hommes afin que les 4 heures trente soient considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Les juges du fonds font droit à la demande de ces salariés. L'employeur se pourvoit donc en cassation.

La Cour de cassation approuve la position des juges du fonds. Elle relève que « **Constitue un travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester sur le lieu de travail dans les locaux, imposés par l'employeur, peu important les conditions d'occupation des locaux, afin de répondre à toute nécessité d'intervention sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles** ».

Or la Cour d'appel – comme le conseil des prud'hommes – avait constaté que les interventions de sécurité d'urgence étaient fréquentes tant pendant le sommeil que pendant le repas au cours des 4 heures 30 de pause. Pendant ce laps de temps de 4 heures 30 les agents devaient toujours se conformer aux directives de l'employeur et rester à sa disposition. D'où la cour d'appel en concluait que les salariés ne pouvaient vaquer librement à des occupations personnelles. D'où on était donc bien en présence d'un temps de travail effectif.

Le temps de travail est exclusif du temps de pause : il appartient donc au juge du fonds, en cas de litige, de vérifier si le salarié peut, pendant ce temps qualifié conventionnellement ou légalement de pause, vaquer librement à ses occupations personnelles ou s'il reste à la disposition de l'employeur. Si le salarié reste à disposition de l'employeur pendant son temps de pause C'est donc du temps de travail effectif.

Temps de pause – Pause dite des 20 minutes – 20 minutes consécutives

Soc. : 20 février 2013 n°11-26.793 (FS-PB) : Mme X C/ sté Lidl

Une pause conventionnelle plus courte n'a aucune incidence sur le calcul des six heures ouvrant droit à la pause obligatoire des vingt minutes. C'est ce qu'affirme la chambre sociale de la cour avec ce deuxième arrêt.

L'arrêt intervient à propos de diverses demandes d'une salariée embauchée comme caissière libre-service qui conteste son licenciement pour inaptitude devant la juridiction prud'homale. A l'occasion de cette action elle réclame à l'employeur des dommages et intérêts pour non respect de la pause obligatoire de 20 minutes lorsque la durée du temps de travail quotidien a atteint six heures.

L'employeur considérait que sa seule obligation – en application des accords collectifs de l'entreprise – résultait dans l'octroi d'une pause de 7 minutes par demi-journée de travail inférieure ou égale à 6 heures.

La cour d'appel donne raison à l'employeur. La salariée exerce donc un pourvoi en cassation.

La cour désapprouve la cour d'appel. Elle relève : « **Dès que le travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes ; que des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer une durée supérieure** ». Elle ajoute « **qu'une interruption de travail d'une durée de 7 minutes au cours d'une période de six heures ne dispensait pas l'employeur d'accorder à la salariée les vingt minutes de pause obligatoire à partir de six heures de travail quotidien** ».

En fait l'octroi d'une telle pause ne remet pas à zéro le compteur de temps de travail faisant naître le droit à la pause légale de 20 minutes. Admettre une telle solution rendrait ineffective le principe même de la pause des vingt minutes prescrite par l'article L. 3121-33 du code du travail. L'octroi d'une pause plus courte ne dispense pas l'employeur de

remplir son obligation d'octroyer la pause dis vingt minutes toutes les fois que le temps de travail de la salariée atteint six heures de travail.

Temps de pause – Pause dite des 20 minutes – Pause non fractionnable

Soc. : 20 février 2013 n°11-28.612 (FS-PB) : Sté FAUN c/ X et syndicat CFDT de la métallurgie Valence et région

Lorsque le temps de travail quotidien atteint six heures, la durée du temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes doit être consécutive. C'est ce que vient de préciser pour la première fois la Cour de cassation.

L'arrêt intervient à propos de l'interprétation d'un accord d'entreprise en date du 22 décembre 2000 négocié au sein de la société FAUN. Il prévoyait que les salariés bénéficiaient d'une pause de 15 minutes après avoir travaillé trois heures trente puis ils bénéficiaient d'une autre pause de 15 minutes après avoir travaillé trois heures. Des salariés ainsi que le syndicat CFDT de la métallurgie Valence et région ont saisi la juridiction d'une demande d'indemnité au titre des temps de pause. Selon eux l'accord contrevenait aux dispositions communautaires ainsi qu' à l'article L. 3121-33 du code du travail sur la pause obligatoire dite « des vingt minutes ».

Le conseil des prud'hommes ainsi que la cour d'appel fait droit à la demande des salariés et du syndicat CFDT. Ils considèrent que l'accord d'entreprise du 22 décembre 2000 contrevient aux dispositions de l'article 4 de la directive 93/104/CE et que la Directive 2003/88/CE et l'article L. 3121-3 du code du travail. Ils condamnent donc l'employeur à payer des dommages intérêts pour non respect de l'obligation d'accorder une pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

L'employeur se pourvoit en cassation aux motifs que les salariés de l'entreprise bénéficiaient en fait une pause de 30 minutes pour 6 heures trente de travail effectif quotidien. De par l'organisation des pauses au sein du travail, les salariés ne travaillaient jamais six heures consécutives.

Mais la Cour relève : « **Il résulte de l'article L. 3121-33 du code du travail, dès que le temps de travail atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives** »... « **qu'ayant constaté que le temps de travail effectif quotidien des salariés était supérieur à six heures, la Cour d'appel, a exactement décidé que l'accord d'entreprise qui prévoyait l'octroi de deux pauses d'une durée inférieure à vingt minutes contrevenait aux dispositions légales, peu important que le temps de travail effectif soit fractionné par une interruption de 15 minutes** ».

Il est vrai que l'objectif de la pause prévue à l'article 4 de la directive communautaire sur le temps de travail obéit avant tout à des exigences de santé et de sécurité pour les salariés. Il ne s'agit pas seulement de respecter l'obligation d'octroyer ces vingt minutes durant la période des six heures de travail quotidien mais que ces vingt minutes ne soient pas fractionnées. C'est à ce titre que l'objectif de santé et de sécurité des salariés est atteint.

Temps de pause – Charge de la preuve

Soc. : 20 février 2013 n°11-21-599 (FS-PB) Sté Lidl c/ Mme X

Ce dernier arrêt rendu par la Chambre sociale sur le temps de pause reprend une position déjà adoptée par la Cour le 20 octobre 2012 (Voir

Veille n°196) La charge de la preuve du respect de la pause obligatoire prévue par le droit de l'Union européenne incombe à l'employeur. Les faits de l'espèce sont les suivants. Une salariée employée comme préparatrice de commande par la société Lidl est déclarée inapte à son poste suite à son accident de travail. Elle est reclassée dans un emploi de caissière. Elle saisit la juridiction prud'homale d'une demande pour obtenir le paiement de rappels de salaire ainsi que des dommages et intérêts pour le non-respect du temps de pause.

Les juges du fonds font droit aux demandes de la salariée y compris pour le non-respect du temps de pause. Ce que conteste l'employeur devant la Cour de cassation.

La cour de cassation rappelle que : « *Selon l'article L. 3121-33 du code du travail, pris pour l'application de l'article 4 de la Directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, recodifiée par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes. . . . Les dispositions de l'article L. 3174-4 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 que par le droit interne, qui incombe à l'employeur* ». ■