

Quinzaine du 1 au 15 août 2016

Textes	
Loi Travail : le Conseil constitutionnel s'est prononcé	<i>Conseil constitutionnel, le 4 août 2016 : décision n° 2016-736 DC</i>
La loi El Khomri prévoit la refondation du code du travail	<i>Article 1^{er} de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels</i>
Nouvelles zones touristiques internationales (ZTI)	<i>Arrêté du 25 juillet 2016 délimitant une zone touristique internationale à Antibes en application de l'article L 3132-24 du code du travail Arrêté du 25 juillet 2016 délimitant une zone touristique internationale à Dijon en application de l'article L 3132-24 du code du travail Arrêté du 25 juillet 2016 délimitant une zone touristique internationale à La Baule-Escoublac en application de l'article L 3132-24 du code du travail</i>
Rescrit égalité professionnelle : le Direccte a 2 mois pour se prononcer	<i>Décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel</i>
Zoom	
Travail par temps de fortes chaleurs : les droits des salariés	
Fortes chaleurs : comment peut-on s'habiller au travail ?	
Congés payés en 2016 : périodes assimilées ou non à du temps de travail effectif	
Le bénéfice d'une prime de vacances	
Jurisprudence	
Un salarié peut-il faire du co-voiturage avec son véhicule professionnel ?	<i>Cons. prud. Nantes, 4 juillet 2016 : n° 15/00408</i>



Textes



Loi Travail : le Conseil constitutionnel s'est prononcé

Conseil constitutionnel, le 4 août 2016 : décision n° 2016-736 DC

Fin juillet, le projet de loi Travail avait fait l'objet par les sénateurs et députés de 3 recours en Conseil constitutionnel. L'un des recours contestait la procédure d'adoption de la loi. Le Conseil constitutionnel l'a jugée conforme.

Par ailleurs, le Conseil constitutionnel censure notamment :

- le paragraphe III de l'article 27 : application rétroactive du droit à indemnisation institué au profit des organisations syndicales,
- le paragraphe III de l'article 39 : modification des règles d'utilisation des ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels,
- l'article 62 : financement des contrats individuels de couverture santé des salariés,
- l'article 64 : dialogue social dans les franchises.

La saisine du Conseil constitutionnel par les députés et sénateurs portait sur deux articles de la loi :

- l'article 27 qui énonce que les collectivités territoriales peuvent mettre des locaux à la disposition d'organisations syndicales, à titre gratuit ou onéreux, et prévoit, sauf convention contraire, un droit à indemnisation de l'organisation syndicale ayant disposé d'un local pendant plus de 5 ans et s'en voit priver sans proposition d'un local de substitution.

Le juge constitutionnel émet une réserve d'interprétation : l'indemnité ainsi prévue ne saurait excéder le préjudice subi par l'organisation syndicale. Il censure, en revanche, le III de cet article qui donne une portée rétroactive à ces dispositions.

- l'article 64 prévoyant la mise en place, dans certains réseaux de franchise, d'une *instance de dialogue social* commune à l'ensemble du réseau, dont les règles de fonctionnement doivent être fixées par accord ou, à défaut, par décret.

Le Conseil constitutionnel valide ce texte sous réserve que les employeurs franchisés participent à cette négociation et que le décret précité ne prévoit pas un nombre d'heures de délégation plus élevé que celui prévu pour les représentants des salariés par la législation en vigueur.

Elle censure, en revanche, les dispositions laissant les dépenses de fonctionnement à la charge du seul franchiseur à défaut d'accord, estimant qu'elles portent une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre.

Le Conseil constitutionnel a invalidé les dispositions de la loi ne présentant pas de lien, même indirect, avec celles qui figuraient dans le projet déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale (*cavaliers législatifs*). Il s'agit de :

- l'article 62 prévoyant de pérenniser au-delà du 31 décembre 2016 la possibilité pour l'employeur de décider unilatéralement de mettre en œuvre, pour certains salariés sous CDD, contrats de mission ou à temps partiel, son obligation de couverture remboursement des frais de santé au moyen d'un *chèque santé* ;
- l'article 65 permettant à certaines entreprises de moins de 50 salariés de déduire de leurs résultats imposables une somme correspondant aux indemnités susceptibles d'être ultérieurement dues à leurs salariés pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- le paragraphe III de l'article 39 qui modifie les règles d'utilisation des ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans la mesure où, notamment, il a été introduit en nouvelle lecture alors qu'il n'était pas en relation directe avec une disposition restant en discussion ou destiné à assurer la coordination avec des textes en cours d'examen.

Remarque : le Conseil constitutionnel ne s'est pas prononcé sur les dispositions de la loi n'ayant pas fait l'objet d'un recours. Dans sa décision, il souligne que celles-ci pourront faire l'objet de questions prioritaires de constitutionnalité. Cette dernière décision permettrait notamment aux organismes représentatifs d'apporter des changements à la loi.



La loi El Khomri prévoit la refondation du code du travail

Article 1^{er} de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Une réforme d'ampleur du code du travail est engagée avec l'adoption de la loi Travail qui confie à une commission d'experts le soin de proposer une réécriture de la partie législative, en laissant une plus large place à la négociation collective.

La réécriture du code du travail est au cœur de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, définitivement adoptée par le Parlement le 21 juillet 2016, mais dont la publication au Journal officiel a été retardée en raison de recours constitutionnels. S'appuyant sur le rapport remis par Jean-Denis Combrexelle au Premier ministre le 9 septembre 2015, la loi s'attache à élargir la place attribuée à l'accord collectif dans le droit du travail.

Une architecture en trois niveaux

Chaque partie du code du travail doit être réécrite selon une structure en 3 parties :

- dispositions impératives d'ordre public, auxquelles il n'est pas possible de déroger ;
- dispositions relevant du champ de la négociation collective ;
- dispositions supplétives qui s'appliquent à défaut d'accord collectif.

Cette nouvelle structure est d'ores et déjà mise en œuvre par la loi Travail en matière de durée du travail, de congés payés et de congés spécifiques.

Un socle : l'ordre public

Les dispositions d'ordre public sont issues de grands principes auxquels il est impossible de déroger par accord collectif. Elles fixent les garanties minimales accordées aux salariés. Par exemple, en matière de durée du travail, la définition du travail effectif et les durées maximales de travail constituent des règles d'ordre public.

Plus de place pour la négociation collective

Une place centrale doit être attribuée à la négociation collective lors de la refondation du code du travail. Ses domaines de compétence et son champ d'action sont élargis dans le respect du domaine de la loi fixée par l'article 34 de la Constitution, aux termes duquel la loi détermine les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale.

Pour les matières qu'elle traite, la loi Travail donne la priorité aux accords d'entreprise par rapport aux conventions et accords de branche. Par exemple, pour la majoration de salaire des

heures supplémentaires, ce n'est qu'à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement qu'un accord de branche peut régler la question. Le même type d'articulation est prévu pour les congés payés et les congés spécifiques.

Il pourrait en être autrement pour les autres divisions du code du travail qui vont être refondues à l'avenir. Dans certains domaines fixés par la loi, l'accord d'entreprise ne peut pas déroger à l'accord de branche (salaires minima, classifications, protection sociale complémentaire, mutualisation des fonds de la formation professionnelle, prévention de la pénibilité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes). Par ailleurs, les branches ont pour mission de définir l'ordre public conventionnel, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels un accord d'entreprise ne peut pas être moins favorable qu'un accord de branche.

Un niveau supplétif applicable à défaut d'accord

En l'absence d'accord, les dispositions législatives sont applicables sous la forme de dispositions supplétives. La loi Travail prévoit que celles-ci doivent reprendre les règles de droit positif, sauf à des fins de simplification.

Une commission d'experts en charge de la refondation

La loi institue une commission d'experts et de praticiens des relations sociales chargée de proposer au Gouvernement, dans un délai de 2 ans à compter de sa promulgation, une refondation de la partie législative du code du travail. Ses travaux n'auront aucune portée législative. Il appartiendra au Gouvernement de tenir compte ou non de ses conclusions.

Composée d'un nombre égal de femmes et d'hommes, cette commission associera à ses travaux les organisations professionnelles d'employeurs aux niveaux interprofessionnel et multi-professionnel et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et pourra entendre toute autre institution, association ou organisation de la société civile. Elle doit s'appuyer sur les travaux du Haut Conseil du dialogue social, lequel doit organiser en son sein une réflexion collective sur cette refondation. Cette dernière instance fera état des points d'accords et de désaccords entre les partenaires sociaux en la matière.



Nouvelles zones touristiques internationales (ZTI)

Arrêté du 25 juillet 2016 délimitant une zone touristique internationale à Antibes en application de l'article L 3132-24 du code du travail

Arrêté du 25 juillet 2016 délimitant une zone touristique internationale à Dijon en application de l'article L 3132-24 du code du travail

Arrêté du 25 juillet 2016 délimitant une zone touristique internationale à La Baule-Escoublac en application de l'article L 3132-24 du code du travail

Dérogations dans les zones touristiques internationales (ZTI)

Les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les zones touristiques internationales (ZTI) peuvent donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel.

Les zones touristiques internationales sont délimitées par les ministres chargés du travail, du tourisme et du commerce, après avis du maire et, le cas échéant, du président de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre dont la commune est membre ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intéressées.

Ces zones sont délimitées en tenant compte :

- de leur rayonnement international,
- de l'affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France et de l'importance de leurs achats.

Pour l'application de ces dispositions, sont pris en compte les critères suivants :

- avoir un rayonnement international en raison d'une offre de renommée internationale en matière commerciale ou culturelle ou patrimoniale ou de loisirs,
- être desservie par des infrastructures de transports d'importance nationale ou internationale,
- connaître une affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France,
- bénéficier d'un flux important d'achats effectués par des touristes résidant hors de France, évalué par le montant des achats ou leur part dans le chiffre d'affaires total de la zone.

*La délimitation des ZTI a été fixée, à Paris, par 12 arrêtés du 25 septembre 2015
Pour la province (Cannes, Deauville, Nice, Saint-Laurent-du-Var, Cagnes-sur-Mer, Serris (« Val d'Europe »)), la délimitation de ces zones a été fixée par les 6 arrêtés du 5 février 2016*

Concernant les droits des salariés, des dispositions particulières s'appliquent à toutes les dérogations au repos dominical reposant sur un fondement géographique :

- dérogations dans les ZTI,
- dans les zones touristiques et les zones commerciales,
- ainsi que dans l'emprise des gares.

Nécessité d'un accord et contreparties offertes aux salariés

Pour bénéficier de la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel, les établissements concernés doivent être couverts :

- soit par un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement,
- soit par un accord conclu à un niveau territorial,
- soit par un accord conclu dans les conditions mentionnées aux II à IV de l'article L 5125-4 du code du travail

Article L 5125-4

I. Par dérogation à l'article L 2232-12, la validité de l'accord mentionné à l'article L 5125-1 est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

II. Lorsque l'entreprise est dépourvue de délégué syndical, l'accord peut être conclu par un ou plusieurs représentants élus du personnel expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

A défaut de représentants élus du personnel, l'accord peut être conclu avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, dans le respect de l'article L 2232-26.

L'accord signé par un représentant élu du personnel mandaté ou par un salarié mandaté est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions déterminées par cet accord et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

III. Le temps passé aux négociations de l'accord mentionné au 1^{er} alinéa du II du présent article n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L 2315-1 et L 2325-6. Chaque représentant élu du personnel mandaté et chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans les conditions prévues à l'article L 2232-25.

IV. Le représentant élu du personnel mandaté ou le salarié mandaté bénéficie de la protection contre le licenciement prévue au chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre IV de la 2^{ème} partie du présent code pour les salariés mandatés dans les conditions fixées à l'article L 2232-24.

L'accord mentionné ci-dessus précise obligatoirement :

- les contreparties, en particulier salariales, accordées aux salariés privés du repos dominical,
- les engagements pris par l'employeur en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées,
- les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés privés du repos dominical,
- les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde des enfants pour les salariés privés du repos dominical,
- les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés du repos dominical,
- les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié privé du repos dominical.

Dans les établissements de moins de 11 salariés, à défaut d'accord collectif ou d'accord conclu à un niveau territorial, la faculté de donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel est ouverte après consultation par l'employeur des salariés concernés sur les compensations et les contreparties mentionnées ci-dessus, et approbation de la majorité d'entre eux.

Si l'établissement franchit le seuil de 11 salariés, l'obligation d'être couvert par un accord collectif ou un accord conclu sur le fondement de l'article L 5125-4 du code du travail s'applique à compter de la 3^{ème} année consécutive au cours de laquelle l'effectif de l'établissement employé dans la zone concernée (ZTI, zone touristique, etc.) atteint ce seuil.

De manière générale et quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur prend toute mesure nécessaire pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote au titre des scrutins nationaux et locaux lorsque ceux-ci ont lieu le dimanche.

Principe du volontariat

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche dans les établissements autorisés à donner le repos hebdomadaire par roulement pour tout ou partie du personnel et situés dans l'une des zones mentionnées ci-dessus (ZTI, zone touristique, etc.).

Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

Le refus de travailler le dimanche pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

En cas d'infraction

L'inspecteur du travail peut saisir en référé le juge judiciaire pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de services au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux dispositions visées ci-dessus.

Le juge judiciaire peut notamment ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés. Il peut assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit du Trésor.



Rescrit égalité professionnelle : le DIRECCTE a 2 mois pour se prononcer

Décret n° 2016-868 du 29 juin 2016 relatif aux modalités de consultation des institutions représentatives du personnel

Depuis le 1^{er} juillet 2016, l'employeur peut utiliser la procédure de rescrit pour demander à l'administration de se prononcer sur la validité de son accord ou de son plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Instaurée par l'ordonnance 2015-1628 du 10 décembre 2015, la procédure de rescrit *égalité professionnelle* permet aux entreprises d'au moins 50 salariés de s'assurer de la conformité de leur accord collectif ou, le cas échéant, de leur plan d'action relatif à l'égalité professionnelle et d'éviter ainsi la pénalité financière prévue à l'article L 2242-9 du code du travail (article L 2242-9-1). Les modalités pratiques de cette nouvelle procédure sont détaillées par l'article 6 du décret du 29 juin 2016, dont l'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} juillet 2016.

La demande de rescrit de l'employeur doit être adressée au DIRECCTE et doit comporter (article R 2242-9 nouveau) :

- la raison sociale de l'établissement, ses adresses postale et électronique le cas échéant ;
- son numéro de Siret ;
- les références aux dispositions législatives ou réglementaires au regard desquelles la demande est à apprécier ;
- l'accord relatif à l'égalité professionnelle ou le plan d'action, ce dernier devant être accompagné, le cas échéant, du procès-verbal de désaccord établi lors de l'échec de la négociation.

La demande est réputée complète si, dans un délai de 15 jours à compter de sa réception, le DIRECCTE n'a pas fait connaître à l'employeur la liste des pièces ou des informations manquantes. Si une telle requête a été formulée par l'administration, le dossier n'est complet qu'à réception de ces pièces ou informations. Dans ce cas, le DIRECCTE notifie à l'employeur le caractère complet de sa demande. En revanche, en l'absence de réception des documents dans un délai d'un mois, la demande est réputée caduque.

A compter de la date de réception de la demande complète, le DIRECCTE dispose ensuite d'un délai de 2 mois pour notifier à l'employeur sa réponse établissant la conformité ou non de l'accord ou du plan d'action (article R 2242-10 nouveau). Le silence gardé par le DIRECCTE, à l'issue du délai de 2 mois, vaut rejet de la demande de l'employeur (article L 2242-9-1).

Le décret précise que les demandes et notifications ci-dessus doivent être effectuées par tout moyen permettant de rapporter la preuve de leur date de réception (articles R 2241-9 et R 2241-11 nouveaux).

Zoom



Travail par temps de fortes chaleurs : les droits des salariés

À chaque forte hausse des températures, ce sont les mêmes symptômes qui reviennent. Fatigue, sueur, étourdissement, vertige, maux de tête, les effets secondaires liés à la canicule peuvent avoir des conséquences très dangereuses sur la santé.

Au travail, de nombreux facteurs peuvent être à l'origine de la chaleur. Que celle-ci provienne de facteurs extérieurs (température élevée, alerte canicule, circulation de l'air difficile ...) ou de l'environnement de travail (chaleur dégagée par les machines ou les ordinateurs par exemple), la loi ne prévoit pas de disposition permettant au salarié de quitter son lieu de travail lorsque les températures sont élevées.

En revanche, certaines dispositions du code du travail, concernant la santé et la sécurité des salariés peuvent s'appliquer aux situations de températures extrêmes.

D'une manière générale, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et la santé des salariés. Cela implique qu'il agisse le plus en amont possible, qu'il évalue les risques professionnels et qu'il informe les salariés des mesures qu'il prend. Il doit également adapter ses mesures en fonction de l'évolution de la situation (par exemple lors d'une hausse brutale des températures) (article L 4121-1 du code du travail).

Article L 4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;*
- 2° Des actions d'information et de formation ;*
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

En outre le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) peut émettre des recommandations en cas de fortes chaleurs (décalage des horaires, réorganisation des chantiers...).

Lorsque des salariés travaillent dans des locaux fermés, même si l'employeur n'a pas d'obligation légale d'installer un système de climatisation, il doit veiller à ce que l'air soit renouvelé et ventilé de façon à éviter les élévations exagérées de température (article R 4222-1 du code du travail).

Article R 4222-1

Dans les locaux fermés où les travailleurs sont appelés à séjourner, l'air est renouvelé de façon à :

- 1° Maintenir un état de pureté de l'atmosphère propre à préserver la santé des travailleurs ;*
- 2° Eviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations.*

Les membres du CHSCT peuvent demander l'intervention d'un expert si un salarié constate une anomalie. En effet, les juges estiment que le CHSCT a le droit de recourir à un expert pour un problème de climatisation et d'aération. Il s'agit d'un risque grave, lui permettant d'intervenir et de lancer une expertise (Cass. Soc., 9 juillet 2014 : n° 13-14468).

Par ailleurs, que le salarié travaille en extérieur ou à l'intérieur, et quelle que soit la température, l'employeur a l'obligation de mettre de l'eau fraîche et potable à sa disposition (article R 4225-2 du code du travail).

Article R 4225-2

L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson.

Lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur met gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée. La liste de ces travailleurs est d'ailleurs établie par l'employeur en concertation avec les membres du CHSCT, ou à défaut, avec les délégués du personnel (article R 4225-3 du code du travail).

Article R 4225-3

Lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur met gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée.

La liste des postes de travail concernés est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Les boissons et les aromatisants mis à disposition sont choisis en tenant compte des souhaits exprimés par les travailleurs et après avis du médecin du travail.

Suite aux vagues de chaleurs particulièrement intenses intervenues ces dernières années, et à la canicule, l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) a également préconisé, en cas de fortes chaleurs :

- le décalage ponctuel des horaires (arriver et repartir plus tôt du travail) ;
- une limite de la cadence de travail ;
- un arrêt des appareils électriques qui ne sont pas indispensables.

L'employeur est notamment tenu de suivre les recommandations liées à l'activation du plan national canicule 2016 (Instruction du 27 mai 2016 relative au Plan National Canicule 2016), en particulier si les salariés travaillent sur les chantiers du BTP ou s'ils relèvent d'un autre secteur particulièrement exposé au risque de canicule et aux ambiances thermiques (restauration, boulangerie, pressing, travail en extérieur comme pour les jardiniers ...).

En cas de carence de l'employeur, ou si malgré les mesures qu'il prend, le salarié a un motif raisonnable de penser que l'extrême chaleur dans laquelle il travaille présente un danger grave et imminent pour sa santé et celle des autres travailleurs, il peut se retirer de cette situation. L'employeur ne peut pas le contraindre à reprendre son poste de travail et doit prendre des mesures consécutives à ce retrait (article L 4131-1 du code du travail).

Article L 4131-1

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Une température excessive dans un local de travail, liée aux fortes températures extérieures et à l'absence de climatisation et de ventilation peut éventuellement constituer une situation de danger, par exemple être source de malaises, notamment si le rythme de travail est intense.

Cependant, n'existant pas de seuil de température, défini par la loi, à partir duquel un salarié a la

possibilité d'exercer son droit de retrait, l'appréciation des températures se fait au cas par cas.

Exemple : Une température s'élevant à 35 degrés n'a pas les mêmes effets sur la santé d'un salarié travaillant en extérieur dans le secteur du bâtiment (maçon, couvreur ou charpentier...) que sur un maître-nageur qui exerce son activité en milieu aquatique.

Même si l'employeur a certaines obligations à respecter envers les salariés travaillant sous une forte chaleur, tout ne repose pas sur lui. Le salarié doit, lui aussi, prévenir les dangers liés aux fortes chaleurs auxquelles lui et ses collègues de travail sont exposés.

En cas d'alerte canicule, les salariés doivent prendre les mesures nécessaires pour se protéger de la chaleur ou du soleil et par exemple :

- rester le plus possible à l'abri et se rendre dès que possible dans un espace climatisé (par exemple en prenant son repas du midi dans un restaurant climatisé) ;
- porter des vêtements légers et de couleur claire ;
- boire régulièrement de l'eau fraîche et se rafraîchir avec un linge humide.

Le salarié doit également agir si un de ses collègues de travail présente les premiers signes d'un coup de chaleur (vertiges, maux de tête, agitation, confusion...) en :

- le mettant à l'abri de la chaleur et du soleil ;
- alertant les secours en composant le 15 (Samu), ou le 18 (pompiers) ou le 112 depuis un téléphone portable (et en prévenant aussi le salarié sauveteur secouriste du travail s'il en existe un dans l'entreprise) (article R4224-15 du code du travail) ;
- réduisant les sources de chaleur (ôter éventuellement les vêtements qui pourraient être source de chaleur par exemple) ;
- plaçant des linges humides sur son corps pour faire baisser sa température corporelle ;
- lui faisant boire un peu d'eau fraîche s'il est conscient ;
- restant auprès de lui en attendant l'arrivée des secours et essayer de le maintenir conscient en lui parlant et en lui posant des questions afin de le stimuler.



Fortes chaleurs : comment peut-on s'habiller au travail ?

Peut-on s'habiller comme l'on veut au travail, notamment par fortes chaleurs ? Aucun texte particulier n'interdit le port d'un short de bermuda ou de sandales au travail.

En principe, un salarié peut s'habiller comme il le souhaite au travail, mais cette liberté n'est pas absolue. L'employeur peut exiger le port d'une tenue adaptée à l'intérêt de l'entreprise ou pour assurer la sécurité des salariés.

Remarque : *l'employeur ne peut imposer au salarié de contraintes vestimentaires que si elles sont justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché.*

En dehors des contraintes d'hygiène et de sécurité nécessitant le port d'une tenue particulière, l'employeur peut restreindre la liberté de se vêtir des salariés, lorsque cette restriction est justifiée par des raisons tenant à l'image de l'entreprise auprès de la clientèle ou par la décence.

Ainsi, les tribunaux ont considéré qu'un salarié venant travailler en bermuda, même caché sous une blouse, avait une tenue vestimentaire incompatible avec des fonctions en contact avec la clientèle. De même, la salariée d'une agence immobilière, en contact avec la clientèle elle aussi, s'était vu reprocher de travailler en survêtement.

Dans le même esprit, l'employeur peut interdire le port de tenues indécentes pouvant susciter un trouble dans l'entreprise. Le licenciement d'une salariée refusant de modifier sa tenue (port d'un chemisier transparent) a été validé.

En revanche, il a été jugé qu'un employeur ne pouvait reprocher à une salariée de s'être présentée chez un client en jeans et en bottes ou à des ambulanciers, de porter un jean et des baskets, et de refuser le port d'une cravate.

La liberté du salarié en matière vestimentaire sera d'autant plus grande qu'il n'est pas en contact avec des personnes extérieures à l'entreprise.

Article L 1121-1

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.



Congés payés en 2016 : périodes assimilées ou non à du temps de travail effectif

Périodes assimilées à du temps de travail effectif

Les périodes considérées comme étant du travail effectif et qui permettent l'acquisition de jours de congés payés sont les suivantes (dispositions légales) :

Accident du travail et maladie professionnelle dans la limite d'1 an	Congés événements familiaux (naissance, mariage, décès)	Congés payés utilisés	Heures de formation dans le cadre du CIF
Absences pour visites médicales et examens médicaux salariées enceintes	Temps de repos acquis dans le cadre des heures supplémentaires (COR, RCE, RTT)	Heures de délégation des représentants du personnel	Heures de formation dans le cadre du DIF, PFE ou CPF
Congés de maternité, paternité et adoption	Préavis non effectué (à la demande de l'employeur).	Jours d'examen (2 ans de présence dont 1 dans l'entreprise + obtention d'un diplôme).	Heures de jours fériés (pratique courante des entreprises)
Maintien ou rappel sous les drapeaux	Travail effectif correspondant à du travail réellement réalisé.	Heures non travaillées au titre de l'activité partielle (régime en vigueur depuis le 1 ^{er} juillet 2013), voir article R 5122-11 ci-après.	
Arrêt de travail consécutif à un accident de trajet (arrêt de la Cour de cassation du 3 juillet 2012 : n° 08-44834 et arrêt de la CJUE du 24 janvier 2012, affaire C 282/10)			

Significations des abréviations :

- COR= Contrepartie Obligatoire en Repos (heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel) ;
- RCE= Repos Compensateur Équivalent (compensation des heures supplémentaires effectuées) ;
- RTT= Réduction du Temps de Travail, repos acquis par un salarié dont l'horaire en activité est supérieur à la durée légale ;
- PFE= Plan de Formation des Entreprises ;
- APLD= Activité Partielle Longue Durée

Toutes ces dispositions se retrouvent notamment dans les articles du code du travail qui suivent.

Article L 3141-5

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- 1° Les périodes de congé payé ;
- 2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- 3° Les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L 3121-11 du présent code et l'article L 713-9 du code rural et de la pêche maritime ;
- 4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L 3122-2 ;
- 5° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- 6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Article L 3141-2

Les salariés de retour d'un congé de maternité prévu à l'article L 1225-17 ou d'un congé d'adoption prévu à l'article L 1225-37 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

La nouvelle écriture du code du travail applicable à compter du 1^{er} mai 2008 assimile le congé de paternité à du temps de travail effectif permettant l'acquisition des congés payés.

Ce n'était pas le cas auparavant. L'article L 3141-5 du code du travail confirme ce changement.

Article R. 5122-11

...
La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés. ...

Périodes NON assimilées à du temps de travail

Sauf dispositions conventionnelles contraires, les périodes qui ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif permettant l'acquisition de jours de congés payés sont les suivantes (sauf dispositions conventionnelles ou usages plus favorables) :

Arrêts de travail consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle (pour la période qui excède 1 an)	Arrêt de travail consécutif à un accident de trajet *	Lock-out (fermeture décidée par l'employeur de façon unilatérale)	Grève
Congé parental d'éducation (à temps plein)	Cures thermales	Temps passé pour enseignement ou recherche	Préavis non effectué à la demande du salarié
Participation à un jury d'assise	Maladie ordinaire	Mise à pied disciplinaire, non indemnisée	Mise à pied conservatoire, non indemnisée
Congés pour création d'entreprise, sabbatique	Jours fériés (dans la pratique les entreprises prennent en compte les absences au titre des jours fériés)	Chômage intempéries (secteur BTP). Nota : Les heures indemnisées au titre du chômage intempéries sont assimilées à du travail effectif pour le calcul de l'indemnité congé pour leurs trois quart	Congé de présence parentale

Ainsi que toutes les absences pour convenances personnelles

* tenir compte des arrêts de la Cour de cassation et CJUE 2012, assimilant l'arrêt de travail consécutif à un accident de trajet à un arrêt de travail faisant suite à un accident de travail.

Principes en découlant

Les périodes assimilées à du temps de travail effectif permettent l'acquisition de jours de congés payés.

Les périodes NON assimilées à du temps de travail effectif diminuent le nombre de jours de congés payés acquis par le salarié.

Le code du travail indique que l'absence concernée ne peut avoir pour effet que d'entraîner une réduction dans les mêmes proportions.

Article L 3141-6

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.



Le bénéfice d'une prime de vacances

Partir à l'étranger, aller au restaurant, faire une croisière, du surf ou des loisirs en tout genre sont des divertissements qui ne sont pas ouverts à tous. Destinée à faciliter le départ des salariés en congés-payés l'été, la prime de vacances n'est pas prévue par le code du travail. Elle est le fruit de la négociation collective et est un avantage supplémentaire accordé aux salariés.

La prime de vacances : pour quels salariés ?

- Pour les salariés dépendants d'une convention collective qui prévoit cette prime

Lorsque la prime de vacances est contractualisée par la convention collective, l'employeur est obligé de la verser à ses salariés. Si elle n'est pas prévue par la convention collective ou un accord d'entreprise, ni même par le contrat de travail, ce n'est pas le cas. Toutefois, il peut spontanément l'accorder à son personnel et en fixer le montant.

Il peut même s'agir d'un usage d'entreprise dès lors qu'elle répond à certains critères (Cass. Soc., 22 juin 1993 : n° 90-41830):

- elle doit être **générale**, ce qui signifie qu'elle doit profiter à tous les salariés, sans distinction, même si certaines conditions peuvent être prévues : ancienneté dans l'entreprise, départ effectif en congé durant la période couverte, etc. Ainsi, seuls certains salariés la perçoivent.
- elle doit être **constante**, c'est-à-dire qu'elle subsiste plusieurs années, par exemple, la prime de vacances est versée depuis 10 ans, toutes les années ;
- elle doit être **fixe**, en pratique, elle doit être fixée par des règles préétablies et précises, par exemple avec un mode de calcul constant et fixé à l'avance.

- Pour un salarié, individuellement

Lors de la négociation du salaire à l'embauche, ou lors de la négociation annuelle de la rémunération, le salarié peut faire de la prime de vacances un élément déterminant de son contrat de travail au même titre que son salaire annuel ou ses autres primes (prime d'objectif, prime d'assiduité, etc.). Le montant fixé est libre et peut même atteindre 1 mois de salaire (exemple : prime de vacances de 1.500 euros net).

Dans ce cas, l'avantage obtenu s'ajoute au salaire mensuel (paiement fractionné ou en totalité un mois considéré).

Dans tous les cas, la prime dédiée aux vacances, est soumise à cotisations sociales et fait partie des éléments de rémunération à déclarer à l'impôt sur le revenu.

L'employeur est-il obligé de la verser ?

Si la prime de vacances est un avantage collectif prévu par la convention collective, l'employeur doit procéder à son paiement selon les conditions, la méthode de calcul et la période de versement prévues par celle-ci. A défaut, l'employeur est fautif, car la prime est de droit, comme l'est le salaire.

A noter cependant que la prime de vacances n'est pas forcément identifiée en tant que telle sur le bulletin de paie. Elle n'apparaît pas obligatoirement sous la formulation *prime de vacances*.

En effet, pour qu'elle ne représente pas une charge trop lourde pour les employeurs, les conventions collectives prévoient généralement que toute prime versée en cours d'année à divers titres, peu importe sa nature (prime de rendement, prime d'objectif, etc.), est considérée comme une prime de vacances, à condition qu'elles soient au moins égales au montant de la prime de vacances normalement allouée et qu'une partie soit versée pendant la période de prise des congés d'été (mai à octobre).

Cependant, la jurisprudence a estimé que la prime de 13^{ème} ne pouvait être assimilée à une prime de vacances dans la mesure où il s'agit d'un élément du contrat de travail dans lequel il est dit explicitement que la rémunération du salarié est établie sur 13 mois (Cass. Soc., 22 septembre 2011 : n° 10-10674).

La prime de vacances est exclue du calcul de l'indemnité de congés-payés (Cass. Soc., du 12 novembre 1987 : n° 83-45490).

Remarque : *attention à ne pas confondre la prime de vacances avec l'indemnité de congés payés. En effet, cette dernière est destinée à compenser la perte de salaire que le salarié subit lorsqu'il prend ses congés payés. Elle permet de percevoir une rémunération habituelle, malgré le départ du salarié de l'entreprise et la vacance de son poste.*

Jurisprudence

Un salarié peut-il faire du co-voiturage avec son véhicule professionnel ?

Cons. prud. Nantes, 4 juillet 2016 : n° 15/00408

Le conseil de prud'hommes de Nantes a invalidé le licenciement pour faute d'un salarié qui prenait des passagers en covoiturage avec son véhicule professionnel, mais reversait les sommes perçues à des œuvres caritatives.

Un licenciement fondé sur les termes du contrat d'assurance automobile

En l'espèce, l'employeur estimait que le salarié se livrait à du transport à titre onéreux, non couvert par le contrat d'assurance automobile de la société. Il exposait donc l'entreprise à un risque juridique en cas de sinistre.

Mais pour les juges, la qualification de transport onéreux apparaissait discutable du fait que l'intéressé ne conservait pas l'argent versé par les passagers. Son profil sur le site de covoiturage précisait le nom des associations bénéficiaires de ses dons, attestés par plusieurs justificatifs.

Les faits ne permettent toutefois pas de savoir si la voiture de fonction avait été confiée au salarié pour un usage professionnel et privé ou uniquement professionnel. Dans le second cas, la faute aurait pu être retenue à son encontre (sur l'usage abusif d'un véhicule confié uniquement à titre professionnel, voir Cass. Soc., 12 décembre 1983 : n° 81-42.100 ; Cass. Soc., 26 mai 2010 : n° 09-40.374).

L'employeur n'avait jamais formellement interdit cette pratique

Par ailleurs, ni le règlement intérieur de l'entreprise ni la note d'utilisation des véhicules de fonction interne à l'entreprise ne se prononçaient formellement sur la possibilité ou non pour les salariés d'effectuer du covoiturage, avec ou sans contrepartie financière.

L'employeur n'avait jamais communiqué sur le sujet, estimant que l'interdiction du covoiturage relevait du *bon sens*, argument qui n'a pas séduit le conseil de prud'hommes. Face au développement de cette pratique, les entreprises auraient donc tout intérêt à clarifier explicitement ce point lorsqu'elles sont amenées à confier à leurs salariés des véhicules de fonction.



A savoir : *en l'absence de communication formelle de l'employeur sur le sujet, un salarié pourrait faire du covoiturage avec son véhicule de fonction sous certaines conditions*