

Une autre salariée, M<sup>lle</sup> Genievre, a elle aussi effectué des heures supplémentaires nécessitées par l'augmentation de sa charge de travail imposée par l'employeur. Ce dernier refuse de les lui payer au motif qu'il n'a pas donné son accord. M<sup>lle</sup> Genievre a tenu le décompte des heures supplémentaires au crayon, heure par heure et pour chaque mois.

5. Pensez-vous qu'elle puisse en obtenir le paiement devant le Conseil de Prud'hommes (Document 2)?

Face à l'évolution du rythme de l'activité, l'employeur envisage de mettre en place un aménagement du temps du travail sur une période de six semaines. Il entend l'appliquer unilatéralement dans les plus brefs délais. Certains salariés, inquiets de cette perspective, se rassurent néanmoins dans la mesure où cela emporterait modification de leurs contrats de travail, qu'ils refuseraient bien entendu.

6. Que pensez-vous de la mesure envisagée ?

## II - BASE DOCUMENTAIRE

### Document 1 – Cour de cassation, Chambre sociale, 20 février 2013

La Cour de cassation, Chambre sociale, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Grenoble, 21 septembre 2011), que M. X... et six autres agents de sécurité du Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA) étaient affectés dans « les formations locales de sécurité » et travaillaient selon un rythme « 24X48 », alternant une amplitude de travail de vingt-quatre heures trente minutes, comprenant quatre heures trente minutes de « pause », et une période de quarante-huit heures de repos ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant, notamment, à obtenir la prise en compte comme temps de travail les quatre heures trente de « pause » ;

Sur le premier moyen du pourvoi de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'accueillir cette demande, alors, selon le moyen :

1°/ qu'en vertu de l'article L3121-2, alinéa 2, du code du travail, le temps nécessaire à la restauration et le temps consacré aux pauses peuvent ne pas être considérés comme temps de travail effectif et laisser place à une rémunération prévue librement par les partenaires sociaux, si l'ensemble des critères de l'article L3121-1 du code du travail ne sont pas réunis ; qu'en se bornant à affirmer que les salariés restés à disposition ne pourraient « vaquer à des occupations personnelles » et devraient « se conformer aux directives de l'employeur », sujétions qui n'existent que dans le cas d'une éventuelle intervention décidée par le CEA, sans s'expliquer, comme elle y était invitée, sur les dispositions de l'accord collectif en vertu desquelles de telles interventions en matière de rémunération n'obéissent pas au régime des pauses et donnent lieu au contraire au versement d'un plein salaire, la cour d'appel n'a pas caractérisé, pour les temps de pauses et de restauration proprement dits, la réunion de tous les critères de l'article L3121-1 du code du travail et a ainsi privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés ainsi que de l'article L221-2 du code du travail ;

2°/ qu'il ressort tant de la finalité que du libellé même de leurs dispositions que les directives 93/104 et 03/88 ne trouvent pas à s'appliquer à la rémunération des travailleurs et ne concernent que les prescriptions minimales relatives à la durée du travail en vue d'améliorer les conditions de vie et de travail des salariés ; qu'en considérant cependant que lesdites directives ne permettraient aucune dérogation en matière de rémunération, la cour d'appel l'a violé par fausse application les textes susvisés ;

3°/ que constitue un travail effectif au sens des articles L3121-1 et L3121-5 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 des occupations personnelles ; que constitue au contraire une astreinte la période pendant laquelle le salarié peut vaquer à des occupations personnelles sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur mais a l'obligation d'être en mesure d'intervenir pour effectuer

un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ; qu'il était constant en l'espèce que durant les 4 heures 30 de pause litigieuse, les salariés des formations locales de sécurité étaient hébergés dans des « bases-vie » entièrement aménagées, comprenant notamment cuisine et dortoirs, où ils pouvaient librement vaquer à des occupations personnelles ; qu'en se fondant, pour dire que ces périodes constituaient un temps de travail effectif, sur le fait que les salariés devaient être en mesure d'intervenir en cas de nécessité, ce qui est le propre de l'astreinte, et sans caractériser autrement en quoi les sujétions imposées aux salariés durant ces périodes les auraient empêchés de vaquer à des occupations personnelles, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants et a ainsi privé sa décision de base légale au regard des textes précités ;

Mais attendu que constitue un travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester sur le lieu de travail dans des locaux déterminés imposés par l'employeur, peu important les conditions d'occupation de tels locaux, afin de répondre à toute nécessité d'intervention sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ;

Et attendu qu'ayant constaté que, pendant leur temps de « pause », les salariés étaient tenus de demeurer dans les locaux du CEA qualifiés de base-vie, qu'ils pouvaient être appelés à tout moment pour effectuer des interventions immédiates de sécurité, lesquelles étaient fréquentes, tant pendant le sommeil que pendant les repas, devaient se conformer aux directives de leur employeur et rester à sa disposition, de sorte qu'ils ne pouvaient vaquer librement à des occupations personnelles, la cour d'appel a exactement décidé que cette période constituait un temps de travail effectif qui devait être rémunéré comme tel ;

D'où il suit que le moyen, qui, en sa deuxième branche, critique des motifs surabondants, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :  
REJETTE le pourvoi ;

## Document 2 – Relevé des heures supplémentaires

Récapitulatif des heures supplémentaires :	
16 janvier :	2h supplémentaires
20 janvier :	1h supplémentaire
26 janvier :	2h supplémentaires
5 février :	2h supplémentaires
12 février :	1h supplémentaire
15 février :	2h supplémentaires
20 février :	2h supplémentaires

## Document 3 – Bulletin de paie

## BULLETIN DE PAIE

EMPLOYEUR:		SALARIE:				
<b>Nom:</b>	MERLYN STAPPER	<b>Nom et Prénom:</b>	GALAD Antoine			
<b>Adresse:</b>	23 Rue des Ballets	<b>Adresse:</b>	11 Route des Savages 78000 Versailles			
<b>CP et Ville :</b>	75015 Paris	<b>Numéro SS:</b>	17834567789			
<b>Numéro APE:</b>	1211E	<b>Convention collective:</b>				
<b>Numéro SIRET:</b>	2 767 655 666	<b>Mandat</b>	Membre supp. CSE			
<b>URSSAF:</b>		<b>Emploi:</b>	Technicien			
		<b>Coefficient:</b>	456			
Salaire de base	151,67	9,88 €	1 498,50 €	Plafond SS :	3 311,00 €	
Dont mandat CSE						
HS à 25%	0	12,35 €	0,00 €			
HS à 50%	0	14,82 €	0,00 €			
Primes exceptionnelles			3 537,00 €			
Grève	0	0,00 €				
<b>SALAIRE BRUT</b>			<b>5 035,50 €</b>			
COTISATIONS	PART SALARIALE			PART PATRONALE		
	Base	Taux	Montant	Base	Taux	Montant
CSG non déductible	4 884,43 €	2,40%	117,23 €			
CRDS non déductible	4 884,43 €	0,50%	24,42 €			
Csg déductible	4 884,43 €	5,10%	249,11 €			
<b>Sécurité sociale</b>						
Assurance maladie	5 035,50 €	0,75%	37,77 €	5 035,50 €	12,80%	644,54 €
Assurance veuvage	5 035,50 €	0,10%	5,04 €			
<b>Assurance vieillesse</b>						
AV déplafonnée	5 035,50 €	6,55%	329,83 €	5 035,50 €	1,60%	80,57 €
AV plafonnée				3 311,00 €	8,20%	271,50 €
Accidents du travail				5 035,50 €	7,30%	367,59 €
Allocation familiales				5 035,50 €	5,40%	271,92 €
<b>Aide au logement</b>						
AL déplafonnée				5 035,50 €	0,40%	20,14 €
AL plafonnée				5 035,50 €	0,10%	5,04 €
<b>ASSEDIC</b>						
Assurance chômage tranche A	3 311,00 €	2,40%	79,46 €	3 311,00 €	4,00%	132,44 €
Assurance chômage tranche B	0,00 €	2,40%	0,00 €	0,00 €	4,00%	0,00 €
Assurance chômage tranche AGS (FNGS)				5 035,50 €	0,40%	20,14 €
<b>Caisse de retraite (non cadre)</b>						
Retraite complémentaire et AGFF tranche 1	3 311,00 €	3,80%	125,82 €	3 311,00 €	5,70%	188,73 €
Retraite complémentaire et AGFF tranche 2	0,00 €	6,90%	0,00 €	0,00 €	10,30%	0,00 €
<b>TOTAL des cotisations</b>			<b>968,66 €</b>			<b>2 002,61 €</b>
			<b>Net à payer</b>	<b>4 066,84 €</b>		
<b>Payé par virement bancaire le :</b>			<b>Salaire net imposable</b>	<b>4 184,06 €</b>		

A CONSERVER SANS LIMITATION DE DUREE

## Connaissances associées

Le licenciement pour motif personnel : Vie privée et licenciement, motif disciplinaire, preuve de la faute, mise à pied conservatoire, motif non disciplinaire, salarié protégé, condamnation pénale, convocation à l'entretien préalable, déroulement de l'entretien, notification du licenciement

## I – CAS PRATIQUE

### PREMIÈRE PARTIE : LES CONDITIONS DU LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

M<sup>lle</sup> Laurence Cot est salariée de la Banque CRÉDIT MALTE depuis le 11 septembre 2002. Ses fonctions commerciales et ses compétences de haut niveau ont justifié qu'elle soit employée à la gestion des grands comptes de la société. Dans le cadre de ses fonctions, elle est amenée à rencontrer de nombreux clients pour leur proposer des offres de placements financiers à la hauteur d'une gestion de patrimoine rigoureuse et performante.

À l'occasion d'un déjeuner, elle rencontre M. Hervé Chenin, dont elle s'éprend éperdument. M. Chenin appartient au même groupe bancaire, mais il a en charge la gestion du patrimoine immobilier de la banque sur tout le département des Yvelines. Il est ainsi en constant déplacement, conformément aux stipulations de son contrat de travail. Mais cela ne le gêne pas dans la mesure où il effectue ces incessants trajets à bord d'une Lamborghini grise qu'il arbore fièrement.

Rapidement le couple se grise et chacun emprunte les habitudes de l'autre. Laurence devient une passionnée de voiture de sport et Hervé un adepte ensorcelé de « la compagnie des sommeliers réjouis ». Mais les choses tournent mal. La passion de Laurence l'emène à participer à un trafic de véhicules lui offrant la possibilité de conduire sans retenue de magnifiques voitures. Quant à Hervé, il n'est plus que l'ombre de sa bouteille.

Un soir de septembre, le 15 septembre N très exactement, les amoureux font l'objet d'un contrôle routier de retour de week-end. M. Chenin, au volant est soumis à un test d'alcoolémie. C'est sans appel qu'on lui annonce 2 grammes d'alcool par litre de sang. La voiture est immobilisée et son permis lui est retiré sur-le-champ. Quant au véhicule, les gendarmes font la curieuse découverte d'un numéro de moteur falsifié. M<sup>lle</sup> Cot avoue sans retenue sa participation à des opérations délictueuses.

1. M. Chenin, pour dissimuler à son employeur la perte de son permis de conduire, demande à un ami de prendre le volant pour chacun de ses déplacements. Il requiert votre opinion sur sa démarche. Un licenciement pourrait-il être justifié et se fonder sur un motif disciplinaire ? Vous disposez du **Document 1** pour étayer votre réponse.

Décidément rien ne va plus à la banque CRÉDIT MALTE. Son dirigeant, M. Malenpoint, a des doutes sur la fidélité de M<sup>lle</sup> J. Mitte à l'égard de la société. Il décide de la faire suivre par Maître Poule, huissier de justice. Celui-ci dresse un constat faisant état de rencontres régulières dans un square, entre M<sup>lle</sup> J. Mitte et le dirigeant d'une banque concurrente.

2. Ce constat peut-il être valablement utilisé en justice à l'appui d'une procédure de licenciement (la méthodologie du cas pratique n'est pas requise) ?

Pour étayer ce constat, M. Malenpoint procède à l'ouverture de l'ordinateur professionnel de M<sup>lle</sup> Mitte en son absence. Dans un dossier intitulé « JM », il y découvre la preuve irréfutable que M<sup>lle</sup> Mitte livre des documents confidentiels à une banque concurrente.

3. Quelle qualification peut-on donner à cette faute ? Mettez en évidence les enjeux juridiques en présence.

Il constate d'autre part que M. Mitte s'est connecté plus de 8 000 fois à des sites internet non-professionnels sur une période d'un mois.

4. Au surplus, ce comportement peut-il justifier à lui seul un licenciement ?