



Lettre d'Information Juridique

CFDT UTI Métropole

N°33 - Juillet 2013

1. Après 1100 CDD, un ingénieur du son obtient sa requalification en CDI

Dans un jugement du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt du 11 juillet 2013, un ingénieur du son, intermittent du spectacle de LA FRANÇAISE D'IMAGES a obtenu la requalification de ses 1.100 CDD successifs en CDI.

Monsieur X avait débuté sa collaboration avec LA FRANÇAISE D'IMAGES en qualité d'Assistant Son en CDI, à compter de janvier 1996.

Il est ensuite parti à l'armée de mars 1997 au 31 janvier 1998. A son retour du service militaire, il a été réintégré sous CDD d'usage, à compter de février 1998.

Entre 1998 et 2013, il a été employé dans le cadre de plus de 1.100 CDD d'usage. Il travaillait en moyenne 70 jours par an.

En février 2013, il a saisi le Conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt en requalification de ses CDD à temps partiel en CDI à temps plein. Il réclamait également la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Dans un jugement du 11 juillet 2013, le salarié a obtenu la requalification de ses CDD à temps partiel en CDI ainsi qu'une indemnité de requalification. Le salarié réclamait également la résiliation de son contrat de travail ; toutefois, le Conseil de prud'hommes n'a pas fait droit à sa demande.

Les parties disposent d'un délai d'un mois pour faire appel du jugement, à compter de sa notification

2. Conditions de report des congés payés

C'est une décision de la Cour de cassation qui s'inscrit dans une jurisprudence stable mais défavorable aux salariés.

Les congés payés doivent être pris avant le terme de la période habituelle. Faute de quoi, ils sont perdus sauf autorisation expresse de l'employeur.

Dans le cas d'un contentieux, ce sera au salarié de prouver qu'il a bien obtenu l'autorisation de son employeur de reporter ses congés sur l'année suivante.

Les Juges ont ainsi refusé à un salarié, ayant quitté son employeur, une indemnité compensatrice pour les arriérés de congés payés sur plusieurs années.

Le salarié était dans l'impossibilité de prouver que son employeur avait autorisé le report de ses congés (Cour de cassation chambre sociale 9 janvier 2013 n°11-21758D).

C'est une situation qui semble injuste car le salarié a bien travaillé pendant les périodes où il aurait pu prétendre à des congés et l'employeur y a trouvé un bénéfice indu.

Il n'existe que certains cas de report de droit comme le salarié en congé maternité.

Hors ces cas, il conviendra de tenter de démontrer que c'est l'employeur qui a mis le salarié dans l'impossibilité de prendre ses congés : surcharge de travail, refus des dates de congés systématique, etc.

3. Travailler par fortes chaleurs ou canicule : règles et recommandations.

En période de forte chaleur, les salariés peuvent être exposés à des risques pour leur santé. L'employeur a une obligation de sécurité et il doit prendre les "*mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs*" (article L4121-1 du Code du travail).

L'employeur doit prendre, après avis du médecin du travail et du CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ou, à défaut, des délégués du personnel, toutes dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries (R4223-15).

Bien que l'article R4223-15 ne vise pas la chaleur, il va de soi qu'il s'applique également aux périodes de forte chaleur rendant impossible le travail.

L'article L5424-8 du code du travail précise par ailleurs que "*sont considérées comme intempéries, les conditions atmosphériques et les inondations, lorsqu'elles rendent dangereux ou impossible l'accomplissement du travail eu égard soit à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir*".

La cour de cassation a précisé que "la notion d'intempéries ne se réduit pas aux conditions atmosphériques anormales, mais s'entend des circonstances extérieures qui rendent effectivement impossible l'accomplissement du travail compte tenu de sa nature" (Cour de cassation chambre sociale 8 juillet 1997 - n° de pourvoi 95-12870).

Au-delà de quelle température est-il dangereux de poursuivre son activité ?

Le Code du travail ne donne aucune indication sur les températures maximales auxquelles peut être exposé un travailleur.

L'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) préconise d'être vigilant dès que la température ambiante (à l'ombre) dépasse 30°C, ce qui correspond à une journée "inhabituellement chaude" (cf dossier publié par l'INRS : "travailler par de fortes chaleurs en été").

Une recommandation de la CNAMTS (numéro R226) préconise l'évacuation des locaux au-delà de 34°C, en cas d'arrêt prolongé des installations de conditionnement d'air dans les immeubles à usage de bureaux".

Une chose est certaine: la température corporelle de l'homme doit demeurer constante à environ 37°C.

Au-delà de cette limite, des troubles sérieux peuvent se produire : déshydratation, épuisement thermique pouvant conduire au "coup de chaleur" (élévation de la température corporelle supérieure à 40,6°C), mortel dans 15 à 25% des cas.

Quelle est la réglementation en matière d'exposition des salariés à la chaleur ? Quelles sont les mesures que doit prendre l'employeur pour garantir la santé et la sécurité des salariés ?

A l'obligation générale de sécurité édictée par l'article L4121-1, s'ajoutent des dispositions spécifiques :

Aération des locaux :

« 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°) éviter les élévations exagérées de températures, les odeurs désagréables et les condensations » (R4222-1).

« Les règles applicables à l'aération, à la ventilation et à l'assainissement des locaux sont fixées suivant la nature et les caractéristiques de ces locaux » (R4222-2).

« Dans les locaux à pollution non spécifique, l'aération est assurée soit par ventilation mécanique, soit par ventilation naturelle permanente.

Dans ce dernier cas, les locaux comportent des ouvrants donnant directement sur l'extérieur et leurs dispositifs de commande sont accessibles aux occupants » (R4222-4).

Postes de travail extérieurs :

« Les postes de travail extérieurs sont aménagés de telle sorte que les travailleurs () 3° Dans la mesure du possible : a) soient protégés contre les conditions atmosphériques () » (R4225-1).

Mise à disposition de boissons :

« L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson » (R4225-2).

« 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 » (R4225-3).

« L'employeur détermine l'emplacement des postes de distribution des boissons, à proximité des postes de travail et dans un endroit remplissant toutes les conditions d'hygiène. L'employeur veille à l'entretien et au bon fonctionnement des appareils de distribution, à la bonne conservation des boissons et à éviter toute contamination » (R4225-4).

Dans le bâtiment, où les décès liés à la chaleur sont les plus nombreux, des mesures spécifiques sont prévues par le code du travail.

Ainsi, les employeurs sont tenus de mettre à la disposition des travailleurs :
trois litres d'eau, au moins, par jour et par travailleur (article R4534-143);
un local permettant leur accueil dans des conditions préservant leur santé et leur sécurité en cas de survenance de conditions climatiques susceptibles d'y porter atteinte. A défaut, des aménagements du chantier doivent permettre la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans des conditions équivalentes (article R4534-142-1).

En cas de fortes chaleurs, les employeurs doivent être en capacité de répondre aux recommandations suivantes:

- Adapter dans la mesure du possible les horaires de travail (début d'activité plus matinal, suppression des équipes d'après-midi...),
- Organiser des pauses supplémentaires et/ou plus longues aux heures les plus chaudes, si possible dans une salle plus fraîche,
- Mettre à la disposition des personnels des moyens utiles de protection (ventilateurs d'appoint, brumisateurs d'eau minérale, stores extérieurs, volets...),
- Mettre à la disposition des salariés des sources d'eau potable fraîche (trois litres d'eau au moins par jour et par travailleur sur les chantiers du BTP en cas de vague de chaleur par exemple),
- Informer tous les travailleurs des risques, des moyens de prévention, des signes et des symptômes du coup de chaleur (document établi en particulier par le médecin du travail),
- Surveiller la température ambiante.

Rappel: les employeurs ont l'obligation d'établir un Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) dans lequel ils doivent prendre en considération l'ensemble des risques inhérents au travail qui est accompli dans leur entreprise et mettre en oeuvre un plan d'actions prévoyant des mesures correctives (article R4121-1 et L4121-3 du code du travail). Ce document doit être mis à jour au moins chaque année (article R4121-2).

Le décret n°2008-1382 du 19 décembre 2008, relatif à la protection des travailleurs exposés à des conditions climatiques particulières, a notamment complété l'article R4121-1 du Code du travail. Celui-ci prévoit désormais que tout employeur doit prendre en considération les « ambiances thermiques », dont le risque de « fortes chaleurs » qui se traduit notamment par les risques suivants : risque d'accident du travail consécutif à une perte de vigilance due à la chaleur, risque de crampes musculaires ou de malaise, risque de coup de chaleur.

Que peuvent faire les salariés qui craignent pour leur santé ?

Si des mesures ne sont pas prises par l'employeur pour protéger les salariés en cas de forte chaleur, ceux-ci peuvent alors exercer leur droit de retrait prévu par l'article L4131-1 du code du travail:

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 déféctuosité 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.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux (L4131-3).

Eric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole