

DROIT SOCIAL INTERNATIONAL ET EUROPÉEN

par Valérie LACOSTE-MARY et Jérôme PORTA, Enseignants-chercheurs
à l'Université de Bordeaux, Comptrasec UMR CNRS 5114
(première partie)

TEMPS DE TRAVAIL – Directive 2003/88/CE – Protection de la sécurité et de la santé des travailleurs – Travailleurs n'ayant pas de lieu de travail fixe ou habituel – Temps de déplacement entre le domicile des travailleurs et les sites du premier et du dernier clients.

CJUE 10 septembre 2015

Federation de Servicios Privados del CC.OO contre Tyco integrated Security SL et a.,
C-266/14

« L'article 2, point 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens que, dans des circonstances telles que celles en cause au principal, dans lesquelles les travailleurs n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel, constitue du « temps de travail », au sens de cette disposition, le temps de déplacement que ces travailleurs consacrent aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier clients désignés par leur employeur ».

Note.

Le temps de trajet comme temps de travail : on avance !

Marqueur de la subordination juridique, historiquement au cœur des mouvements de revendication syndicale, pendant de la rémunération, la détermination du temps de travail est au centre des préoccupations salariales.

Aussi, il n'est pas étonnant que la Cour soit fréquemment saisie de l'interprétation de la directive 2003/88/CE relative à l'aménagement du temps de travail (1). On connaît d'ailleurs les difficultés qu'ont suscitées les demandes de révision de la directive, certains Etats refusant une détermination trop contraignante de la durée maximale du travail (2).

La décision rendue par la Cour de justice le 10 septembre 2015 a enrichi la notion de temps de

travail en considérant que le temps de trajet domicile-travail devait être décompté comme temps de travail pour les travailleurs itinérants. Cette décision a trouvé un écho considérable, notamment dans la presse, et a donné lieu à davantage de surinterprétations qu'à de véritables analyses (3). Or, la décision de la Cour sur le temps de travail des salariés itinérants, si elle constitue une avancée notable et inédite, doit être lue à l'aune des critères posés par la Cour (4).

En l'espèce, la société Tyco, spécialiste d'installation et de maintenance de systèmes de sécurité, déploie son activité sur la plupart des provinces espagnoles. Elle a, pour des raisons vraisemblablement liées à une réduction de coûts, supprimé des bureaux régionaux et rattaché les employés au bureau fédéral de Madrid. Les travailleurs, n'ayant plus de lieu de travail fixe, sont contraints chaque jour de partir et de revenir chez eux après leur journée de travail. Étonnement,

(1) Pour exemples : J.-B. Cottin, « Forfait jours : état des lieux du contrôle jurisprudentiel des accords collectifs », JCP éd. Soc. 2015, n°6, p.47 ; S. Robin-Olivier, Chronique Politique sociale, RTDE 2015 n°3, p. 673 ; J.-Ph. Lhernould, « L'obligation d'adaptation du droit français à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne », Dr. Soc. 2010, p. 893

(2) J.-Ph. Lhernould, « Révision de la directive temps de travail : un échec... Quel échec ? », RJS 7/2009. Chron. 523

(3) Pour exemple journalistique de crispation : le figaro.fr, page économie du 11/09/2015 ; autre version : pages France info du 10 septembre 2015, le titre « Travailleurs itinérants : le temps de trajet considéré comme temps de travail par la justice » ...

(4) V. déjà obs. A. Soumeire, Dr. Ouv. 2015 p.727 sous CA Paris 4 juin 2015.

la distance domicile-travail n'est plus comptabilisée, comme temps de travail alors que c'était le cas avant la restructuration. Cette situation est difficilement acceptable pour les travailleurs car ils effectuent chaque jour une distance pouvant aller jusqu'à 100 km ou pouvant durer 3 heures. L'Audience Nacional a saisi la Cour de justice d'une question préjudicielle pour savoir si l'article 34 du statut des travailleurs était contraire à la directive 2003/88 comme le soutenaient les travailleurs espagnols.

De façon liminaire, la Cour indique que le temps de travail doit s'inscrire dans une logique de protection de la santé des travailleurs (5). A ce titre, la définition du temps de travail constitue une règle du droit social de l'Union revêtant une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescription minimale nécessaire pour assurer la protection de sa sécurité et sa santé (6). Elle rappelle également que l'article 2 de la directive de 2003, donnant la définition du temps de travail ne figure pas parmi les dispositions auxquelles il est permis de déroger.

La définition du temps de travail de la directive de 2003 est dualiste (7) : le temps de travail est « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ». A contrario, tout ce qui n'est pas du temps de travail est du temps de repos (8). La définition ne connaît pas de temps « gris », ou d'entre-deux (9).

Ce cadre posé, la Cour de justice peut alors éclairer les notions de temps de travail et de repos appliquées à l'espèce en cause et décompose tous les éléments de la définition (10). Elle relève en premier lieu que les travailleurs étaient bien dans l'exercice de leur activité ou de leurs fonctions pendant le

temps de trajet, lequel était avant la restructuration décompté comme temps de travail. De plus, conformément à l'argumentation de l'avocat général (11), la Cour considère que les déplacements effectués par les travailleurs constituent un « *instrument nécessaire à l'exécution de prestations techniques de ces travailleurs chez ces clients* ». Elle ajoute que ne pas tenir compte de ce temps passé dans les trajets conduirait à nuire à l'objectif de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

En second lieu, elle cherche le « *facteur déterminant* » à savoir le fait pour le salarié d'être à disposition de l'employeur. Cela se traduit par la contrainte physique subie par le salarié d'être sur le lieu déterminé par l'employeur afin de répondre à ses directives. En l'espèce, la société Tyco fixe la veille, la liste et l'ordre des clients, les horaires de rendez-vous qui s'imposent aux travailleurs et qui peuvent être modifiés ou annulés. L'organisation du temps de trajet par cette dernière révèle une situation contraignante car la durée des déplacements est incompressible et empêche les travailleurs de disposer librement de leur temps et de se consacrer à leurs occupations personnelles.

Cette décision inédite de la CJUE peut sembler en totale contradiction avec l'article L. 3121-4 du Code du travail qui dispose que « *le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif* ». Doit-on voir là un décalage supplémentaire entre le droit français et le droit communautaire sur le temps de travail et singulièrement sur le temps de trajet entre le domicile et le travail (12) ? Certainement mais en conférant à l'arrêt une portée limitée.

D'abord, la décision de la CJUE ne concerne pas les salariés qui ont un lieu de travail fixe. Le temps domicile-travail (13) accompli par le salarié est lié

(5) Rappel d'une jurisprudence établie : CJUE, 9 septembre 2003, *Jaeger*, C151/02, Rec. I. 8389.

(6) Ordonnance *Grigore* C258/10

(7) CJCE 3 oct. 2000, *Simap*, aff. C-303/98, Rec. I. 7963, Dr. Ouv. 2000 p.505 n. M. Bonnechère - 9 sept. 2003, *Jaeger*, aff. C-151/02, prec. sur les temps de garde ; F. Baron, « La notion de temps de travail en droit communautaire », Dr. soc. 2001. 1097 ; CJCE 1^{er} déc. 2005, *Dellas*, aff. C-14/04, Rec. I. 10253 ; Dr. Ouv. 2006 p.364 n. M. Bonnechère, D. 2006. 1722, n. M. Miné et RDT 2006. 34, n. M. Véricel.

(8) Article 2 point 2 de la directive 2003/88/CE « *Période de repos* » : toute période qui n'est pas du temps de travail.

(9) La directive précise également les notions de « *période nocturne* », « *travailleur de nuit* », « *travail posté* ». Au point 19 des conclusions de l'Avocat général, il est noté que c'est cette conception qui a posé problème au tribunal espagnol car l'article 34 du statut des travailleurs exclut du temps de travail les temps domicile-travail.

(10) Éléments qu'elle avait énoncés dans des affaires précédentes : *ibidem* n.5

(11) Point 37 de son argumentation : « *Il résulte de cette définition que le déplacement desdits travailleurs est consubstantiel à leur qualité de travailleur itinérant et est donc inhérent à l'exercice de leur activité* ».

(12) Sur la contrariété du droit français avec le droit communautaire sur l'astreinte : CJCE 9 septembre 2003, *Jaeger*, RJS 2003, 1011 n°1455 obs. J-Ph. Lhernould. Le Comité européen a considéré que cette disposition était contraire à la durée raisonnable du travail.

(13) Le temps de trajet entre deux lieux de travail est considéré par le droit français comme temps de travail donc n'est pas concerné par la décision : Soc. 16 juin 2004, Bull. civ. Vn°171 ; de la même façon, l'astreinte n'est pas considérée comme temps de travail effectif mais le temps sauf si le salarié est appelé à intervenir ; enfin le temps de trajet d'un représentant du personnel pendant ses heures de délégation doit être considéré comme temps de travail effectif s'il est effectué en dehors de ses heures de travail et qu'il dépasse en durée le temps normal de déplacement entre le domicile et le travail : soc. 16 avril 2008, n°06-44635.

au choix qu'il a lui-même fait de son domicile. Dès lors, on s'accorde à dire que l'employeur n'a pas à en supporter les conséquences (14). Par ailleurs, la décision ne s'applique pas non plus aux travailleurs itinérants qui ont une libre disposition de leur emploi du temps, ce que la Cour précise au point 36 de sa décision. En effet, si les itinérants, ont une zone d'action définie par contrat mais choisissent leur propre organisation du temps de travail : le temps de trajet ne pourra être qualifié de temps de travail. Ainsi, le seul fait pour un employeur de demander de visiter tel ou tel client n'est pas en soi constitutif d'une contrainte si le salarié à la libre disposition du moment de la visite. Dans l'espèce en cause en effet, la Cour a pris soin de relever que les conditions d'exercice de l'activité empêchaient le travailleur d'avoir sur son emploi du temps une quelconque marge de manœuvre. Par conséquent dans ces situations précises, l'article L. 3121-4 est compatible au droit de l'Union, en tout cas il ne lui est pas contraire.

Le point d'achoppement avec le droit français se situe alors sur la qualification du temps de trajet comme temps de travail. Le droit français, interdit la requalification d'un temps de trajet domicile-travail en temps de travail effectif au sens du droit de l'Union. On objectera que l'article L.3121-4 du Code du travail prévoit que lorsque le temps de déplacement dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, le salarié doit recevoir une contrepartie, soit sous forme de repos, soit sous forme financière (15). Mais, la référence à la compensation financière ou au temps de repos ne concerne pas un problème de qualification juridique du temps comme temps de travail.

Pour se mettre en conformité avec le droit de l'Union, une modification de la législation interne pourrait être opérée sur le modèle de la réglementation de la pause. Ainsi, la loi française indique que la pause n'est pas du temps de travail effectif, en revanche elle peut être requalifiée comme telle si le salarié pendant ce temps a dû ou doit, répondre aux ordres et directives de l'employeur. Ainsi, le temps de

trajet domicile-travail pourrait par principe ne pas être considéré comme du temps de travail sauf si pendant ce temps, le salarié est sous les ordres et directives de l'employeur et ne peut vaquer à des occupations personnelles.

Cette remarque vaut d'autant plus que le système de compensation par référence au « trajet normal » est difficilement applicable aux salariés itinérants (16). On ne peut leur opposer ici le choix du domicile éloigné du travail puisque par hypothèse ce dernier n'existe pas. Cette modification légale, hormis le fait de mettre le droit français en conformité avec le droit de l'Union, permettrait de régler partiellement la situation des salariés itinérants, voire peut-être celle d'autres salariés, pour lesquelles la justification de la règle apparaît difficile voire impossible.

Il est en effet malaisé de ne pas considérer le temps de trajet des itinérants comme temps de travail. La Cour de cassation a d'ailleurs succombé au moins deux fois à la tentation. Ainsi, à propos du calcul du temps de trajet anormal d'un salarié itinérant, la Cour de cassation énonce *« lorsque le temps de trajet entre le domicile du salarié et son lieu de travail dépasse le temps normal du trajet d'un travailleur se rendant de son domicile à son lieu habituel de travail, ce temps de déplacement excédentaire, qui constitue du temps de travail effectif, s'apprécie mission par mission lorsque celle-ci dépasse une journée et que le salarié ne regagne pas son domicile chaque jour »* (17). Cette référence au temps de travail effectif avait été faite dans un arrêt précédent *contra legem* (18). Ces décisions sont cependant isolées et rendues sous l'empire de l'ancienne législation, elles mériteraient une validation plus ferme.

La directive n'ayant pas d'effet horizontal, les employeurs ne pourront être contraints par leurs salariés à appliquer la règle posée par la Cour de justice et ce malgré l'objectif de préservation de la santé au travail dont chacun semble faire grand cas aujourd'hui.

V. L.-M.

(14) C'était d'ailleurs l'argument avancé par l'employeur en l'espèce. Voir pour une analyse plus nuancée et la prise en charge d'une partie des frais de déplacements : S. Tournaux, Lexbase éd. Sociale 2014, n°586.

(15) Le juge doit en l'absence d'accord ou d'engagement unilatéral définir cette contrepartie : Soc. 14 novembre 2012, n°11-18571, Dr. Ouv. 2013, p.148-149, n. C. S., RDT 2013 pp.343-344 n. M. Véricel ; RJS 2013 pp.115-116. Pour le calcul de la durée moyenne et l'utilisation des statistiques INSEE : Soc. 24 septembre 2011, n°12-28664, RDT 2015 pp.197-199 n. M. Véricel. Il faut rappeler le temps de trajet entre l'entreprise et le lieu d'exécution du travail est considéré en droit français comme du temps de travail effectif : Soc. 12 janvier 2005, n°02-47505 ; Crim. 2 septembre 2014, n°13-80665, Dr. Ouv. 2015, p. 208, n. M. Faivre-Picon, RDT 2015 pp.197-199 n. M. Véricel.

(16) S. Tournaux, op. cit.

(17) En l'espèce, le formateur de l'AFPA était obligé de dormir sur place lors des missions : Soc. 24 septembre 2014, pourvoi n°12-28664 n. S. Tournaux, Lexbase n°586 du 9/10/2014.

(18) Soc. 15 mai 2013, n°11-28749, D.2013 Actu. 1283 ; RDT 2013. 259 observations M. Véricel.

EGALITE DETRAITEMENT ET NON-DISCRIMINATION – Mesures prises en raison de l’âge – Directive 2000/78 (art. 2, § 1 et 2, sous a) – Différence de traitement fondée sur l’âge – Comparabilité des situations – Versement d’une indemnité de fin de contrat de travail à durée déterminée destinée à compenser la précarité – Exclusion des jeunes travaillant durant leurs vacances scolaires ou universitaires.

Première espèce :
CJUE 1^{er} octobre 2015
O. contre SARL Bio Philippe Auguste, C-432/14

« Le principe de non-discrimination en fonction de l’âge, consacré à l’article 21 de la charte des droits fondamentaux de l’Union européenne et concrétisé par la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d’un cadre général en faveur de l’égalité de traitement en matière d’emploi et de travail, doit être interprété en ce sens qu’il ne s’oppose pas à une législation nationale, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle une indemnité de fin de contrat, versée à titre de complément de salaire à l’issue d’un contrat de travail à durée déterminée lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, n’est pas due dans le cas où le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires. »

CONTRAT A DUREE DETERMINEE – Directive 1999/70/CE – Accordcadre CES, UNICE et CEEP – Intermittents du spectacle – CDD successifs – Mesures visant à prévenir le recours abusif – Notion de ‘raisons objectives’ justifiant de tels contrats.

Deuxième espèce :
CJUE 26 février 2015
Commission européenne contre Grand-Duché de Luxembourg, C-238/14

« En maintenant des dérogations aux mesures visant à prévenir une utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs conclus avec les intermittents du spectacle, le Grand-Duché de Luxembourg a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de la clause 5 de l’accordcadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure à l’annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l’accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée. »

Note.

Précarité et CDD, la marge de manœuvre des Etats

La Cour de justice a rendu deux décisions qui permettent de faire le point avec le droit positif français sur les CDD. L’une des affaires concernait la conformité du droit français avec le principe de non-discrimination et l’autre permet de s’interroger sur les contrats d’usage en droit français et communautaire.

L’affaire du 1^{er} octobre 2015 (19) suscite une interrogation sur les motivations du requérant dont on peut se demander s’il n’est pas un étudiant en droit désireux de vivre un cas pratique-réalité (20). La motivation n’était pas de nature pécuniaire, sans doute en faisait-il une question de principe. En effet, le

travailleur, étudiant de son état, avait travaillé quatre jours pendant les vacances universitaires et réclamait le paiement d’une indemnité de précarité dont le montant s’élevait à 23,21€. Le bénéficiaire lui en avait été refusé sur le fondement de l’article L. 1243-10 du Code du travail qui exclut le versement de l’indemnité de précarité « *lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise pendant ses vacances scolaires ou universitaires* ». Avant de porter l’affaire devant la Cour de justice, le contentieux avait fait l’objet d’une QPC, le requérant estimant que la disposition légale créait une discrimination en raison de l’âge. Le Conseil constitutionnel repoussa l’argument estimant que la différence de traitement était fondée sur une différence de situation en rapport direct avec l’objet de la loi (21). En dernier recours, O. demanda

(19) Ci-dessus, première espèce.

(20) L’attitude obstinée de l’employeur ne manque pas d’étonner mais il semble qu’il accompagne cette procédure de principe : cf. point 15 de la décision de la CJUE.

(21) CC, QPC n°2014-401, Dr. Ouv. 2014 p.486 n. P.-Y. Gahdoun.

au Conseil de prud'hommes de saisir la Cour d'une question préjudicielle.

Malgré l'enjeu dérisoire, la CJUE décida l'affaire recevable au nom d'une question de principe car il s'agit là d'interprétation du droit de l'Union à laquelle il convient de répondre. Mais peut-être a-t-elle voulu récompenser une si belle détermination, sans vouloir pour autant aller jusqu'à lui donner gain de cause !

L'affaire finalement répond à une interrogation récurrente pour qui donne des cours à des étudiants et qui était : pourquoi pas nous ? Pourquoi les étudiants âgés de moins de 28 et qui se trouvent en situation de travail sous CDD – ou contrat de mission – ne peuvent bénéficier de l'indemnité de précarité ? Le problème juridique en l'espèce est donc de savoir si la règle française issue de l'article L. 1243-8 du Code du travail est contraire à la règle sur l'interdiction de la discrimination en raison de l'âge inscrite dans la directive 2000/78 (22).

La Cour raisonne dans un premier temps sur la qualité de travailleur du demandeur qui conditionne l'issue de la demande qui sera appréciée par la juridiction nationale. Cette dernière devra vérifier le caractère réel et effectif de l'activité salariée exercée. Nul doute que celle-ci soit retenue, encore qu'en l'espèce les faits montrent que le travailleur en question était en litige avec un employeur peu virulent qui de surcroît faisait partie de sa famille. De manière générale, la qualité de travailleur ne dépend pas nécessairement du nombre d'heures travaillées en droit français mais dépend des conditions d'exercice de l'activité à savoir si le travailleur reçoit des ordres et des directives de son employeur. Ce n'est que dans le cas où la reconnaissance du statut de travailleur est reconnue que la discrimination doit être examinée.

C'est l'appréciation du principe de l'égalité de traitement qui est sous le feu du contrôle en l'espèce et singulièrement son article 2 §1 relatif à l'âge. Cette discrimination sera retenue dès lors « *qu'une personne est traitée d'une manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable* ». La discrimination est alors dans l'approche de la notion de « situation comparable » et non de situation identique. La Cour énonce que sur ce point les Etats ont une grande latitude d'appréciation et compte tenu de la décision prise précédemment par le Conseil constitutionnel, le sort de l'indemnité de précarité pour les jeunes travailleurs étudiants est scellé au point 32 de la décision.

L'indication précieuse cependant donnée ici par la CJUE est la méthode à utiliser pour comparer les situations. La Cour en effet considère que le juge doit procéder de manière « *spécifique et concrète au regard de la prestation concernée* ». Ainsi l'indemnité de précarité vise à compenser une situation éponyme et les jeunes en sont exclus parce que le législateur français a considéré qu'à la fin de leur contrat ils ne se trouvaient pas dans une situation de précarité dès lors que le contrat s'exerçait pendant leurs vacances scolaires ou universitaires. L'emploi étudiant est donc accessoire et temporaire. La Cour en conclut qu'au regard de l'objectif poursuivi par la loi, la différence de traitement entre ces deux catégories de travailleurs ne saurait constituer une discrimination en fonction de l'âge. O. ne bénéficiera pas de l'indemnité de précarité, le droit français est sur ce point en accord avec la directive communautaire. La Cour laisse une très grande marge d'appréciation aux Etats pour dire ce qui relève ou non de la précarité. Dans ces conditions, il n'est pas certain d'assister à une évolution du droit français sur ce point très précis.

Toutefois, et eu égard à la manière de procéder, on peut alors s'interroger sur l'exclusion des professions intermittentes et saisonnières qui par nature sont les plus précaires de toutes, mais ne bénéficient pas de l'indemnité de précarité, ni même parfois de la demande de requalification en CDI. La jurisprudence française a connu toutefois une évolution intéressante corroborée par la doctrine de la CJUE. Le deuxième arrêt proposé à lecture en porte témoignage.

L'affaire C328/14 concernait l'Etat luxembourgeois contre lequel la Commission a introduit un recours en manquement pour utilisation abusive des CDD. Si un contentieux important existe en cette matière notamment dans la fonction publique (23), l'utilisation des CDD successifs et/ou leur renouvellement dans le cas des intermittents du spectacle était ici en cause.

Le droit luxembourgeois prévoit que les CDD conclus avec des intermittents du spectacle peuvent être renouvelés plus de deux fois, même pour une durée de plus de 24 mois, durée de droit commun. Les intermittents seraient dans un régime dérogatoire car les projets auxquels ils participent ainsi que les besoins des employeurs en matière de recrutement justifient objectivement cette différence de traitement. Le droit français dit-il autre chose ?

(22) Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

(23) « Du bon usage des CDD, rappel en demi-teinte de quelques principes de stabilité de l'emploi », n. sous CJUE 8 mars 2012, aff. C-251/11, H. c./ Université de Bretagne Occidentale, Dr. Ouv. 2013, pp. 57 ; E. Mazuyer, « La jurisprudence de la CJUE relative aux CDD dans le secteur public », RDT 2013 p. 681.

Certes, il n'est pas possible de renouveler les CDD, même des intermittents du spectacle, plus de deux fois selon le tout dernier texte en vigueur mais la succession de CDD est autorisée et justifiée par le fait qu'il s'agit d'un secteur où il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI. Dans l'affaire en cause d'ailleurs, il semble que renouvellement (24) et succession de CDD soient traités de manière indifférenciée.

La Cour de justice va considérer qu'aucune raison objective ne justifie que les intermittents exerceraient toujours des fonctions temporaires. Il arrive en effet que ces derniers puissent exercer des activités qui répondent à des besoins durables et permanents. A cet égard, on constate que la Cour de cassation française s'inscrit dans le sillage de la Cour de justice.

La requalification des CDD en CDI des saisonniers et des intermittents alimente depuis longtemps le contentieux français (25). La chambre sociale a affirmé dans un premier temps que la requalification d'une succession de CDD en CDI était impossible car l'activité était répertoriée dans la liste des secteurs d'activités où il est d'usage de ne pas recourir au CDI (26). Pour autant le droit français n'est pas dans le rejet total de la requalification comme le droit luxembourgeois, puisque l'article 1^{er} de la loi du 12 juillet 1990 indique que le CDD ne peut avoir ni pour objet

ni pour effet de pourvoir un emploi permanent dans l'entreprise.

C'est sur cette logique de raisonnement que s'inscrit la Chambre sociale (27). En l'espèce la société Canal Plus avait engagé par CDD, Nicolas Canteloup comme imitateur aux Guignols de l'info. Les contrats se sont succédé mensuellement de 1995 à 2011. L'imitateur saisit la juridiction prud'homale aux fins de requalification des CDD en CDI et demande la condamnation de l'employeur au paiement de diverses indemnités. La société se défend en arguant du fait que les contrats à durée déterminée étaient des contrats d'usage et qu'à ce titre la relation à durée déterminée se justifiait objectivement. La Cour de cassation dans un attendu lapidaire considère que le caractère temporaire de l'emploi n'était pas établi et que l'intéressé avait exercé sa profession pendant 16 ans dans le même programme télévisuel. Il y a donc là une confirmation de ligne de la jurisprudence française qui condamne la succession de CDD comme formant un ensemble à durée indéterminée chassant la précarité systématique dans l'intermittence. Il reste que la précarité aggravée dans certains secteurs professionnels reste sous le seul contrôle des juges.

V. L.-M.

(24) Le renouvellement mal nommé est en réalité la poursuite du même contrat par avenant. La succession de CDD suppose la conclusion d'un nouveau contrat. En principe, sauf exceptions, la conclusion de CDD successifs suppose le respect d'un délai de carence.

(25) Et de l'Union : « Usage déloyal de la main-d'œuvre intérimaire », RJS 2015, p. 361 ; sur le paiement de l'indemnité de précarité : Cass. soc., 7 juillet 2015, n° 13-17.195, FS-P+B ; J. Mouly, « Les suites des contrats temporaires : une jurisprudence contrastée », Dr. Soc. 2015, p. 726. ; v. également les débats dans le numéro *Vers*

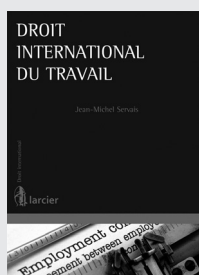
un nouveau statut social attaché à la personne du travailleur ?, Dr. Ouv. oct. 2015 n°807 ainsi que obs. M. Henry, Dr. Ouv. 2015 p.512 sous Soc. 23 juin 2015, 14-14844.

(26) La modification de sa jurisprudence (Soc. 23 janvier 2008, n° 06-44197, Dr. Ouv. 2008, p. 242, n. J. Guyon) fut contrainte parce que contraire à la directive n°199/70/CE du 28 juin 1999 reprenant l'accord cadre européen sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999.

(27) Cass. soc., 20 octobre 2015, n° 14-23.712, FS-P+B

DROIT INTERNATIONAL DU TRAVAIL

Jean-Michel Servais



Larcier – 2015
484 pages
ISBN : 97 828 044 82 367
80 euros

La mondialisation a multiplié les raisons de s'initier aux normes internationales du travail puisque l'ouverture des frontières appelle une régulation transnationale. Cet ouvrage permet de connaître spécialement, mais pas seulement, celles élaborées par l'OIT (Organisation internationale du Travail) et l'étendue des obligations des États, en particulier lorsqu'ils les ratifient.

D'autres motifs poussent à examiner ces dispositions, même en l'absence d'une ratification : un législateur pour ses lois, un gouvernement pour son programme social, une entreprise pour sa politique du personnel, des associations patronales ou syndicales pour leurs négociations collectives, voire, comme cela arrive, un juge pour ses décisions, puisent une inspiration dans les conventions et les recommandations internationales du travail. Leur intérêt dépasse, par conséquent, et de beaucoup, leur force juridique propre.

Les normes internationales du travail se révèlent enfin des guides précieux pour les enseignants, les chercheurs et les étudiants, en droit comparé. À partir du moment, en effet, où la confrontation des documents juridiques couvre plusieurs pays, que surtout elle s'étend au-delà d'un groupe homogène d'entre eux, ces normes constituent à la fois d'utiles instruments d'analyse et des repères de qualité pour identifier des communs dénominateurs ; elles permettent même de mesurer le degré de conformité de dispositions juridiques données avec les principes généralement admis qu'elles contiennent.