

Le non-respect du temps de pause quotidien ouvre droit à réparation automatique sans que le salarié ait à justifier d'un préjudice

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes (C. trav., art. L. 3121-16). En cas de manquement de l'employeur à son obligation de faire respecter cette pause quotidienne légale, le salarié a-t-il droit à réparation automatiquement ?

La Cour d'appel avait débouté une salariée de sa demande de dommages-intérêts pour non-respect du temps de pause au motif qu'elle ne justifiait d'aucun préjudice dans la mesure où elle ne s'était jamais plainte tout au long de la relation contractuelle de ne pas avoir bénéficié de sa pause de 20 minutes le lundi et que toutes les heures de travail avaient été payées.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis : « le seul constat du non-respect du temps de pause quotidien ouvre droit à réparation ». Pour cette décision, elle fait référence à l'article L. 3121-16 précité (L. 3121-33 au moment des faits) interprété à la lumière de l'article 4 de la directive européenne n°2003/88/CE du 4 novembre 2003

Captcha

L'accès au site est protégé par Baleen Afin de nous assurer que vous n'êtes pas un robot et de vous permettre d'accéder au contenu demandé, merci de répondre au challenge suivant : Pourquoi ...

<https://www.courdecassation.fr/decision/66d804cd8c253fd3db1c2cef>



POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),
Nom Prénom.....
Adresse.....
Grade.....
Collectivité.....

**Demande mon adhésion au
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE (S.A.F.P.T)**
SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

Votre contact local

6 novembre 2024

T. CAMILIERI

Les contrôles de légalité rappellent aux collectivités locales leurs obligations pour la mise en place de l'index d'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale

Ci-dessous le modèle de courrier adressé aux employeurs publics locaux concernant la mise en œuvre de l'index d'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale:

« Suite à la publication de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, et ses textes d'application notamment les articles L. 132-9-3 et suivants du code général de la fonction publique, le décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale et le décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale, entrés en vigueur le 15 juillet 2024, nous vous transmettons les instructions relatives à la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions. Ces textes prévoient que les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants gérant au moins cinquante agents permanents ainsi que le Centre national de la fonction publique territoriale publient désormais annuellement leur résultat en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sous la forme d'un index de l'égalité professionnelle ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer, le cas échéant, les écarts constatés. Cet index est calculé sur une base de cent points répartis sur quatre indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème (décret n°2024-802). Il est destiné à mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires et pour les contractuels, mais également l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes, ainsi que le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations. Les indicateurs précités sont calculés automatiquement sur la base des données recueillies dans le cadre du rapport social unique (RSU), lequel est obligatoire, depuis le 1er janvier 2021, pour toutes les collectivités et établissements publics. Ainsi, l'index se calcule avec les informations se rapportant à l'année N-1. Cette nouvelle réglementation comprend, pour les collectivités territoriales et les établissements publics concernés, deux obligations, assorties de sanctions, si elles ne sont pas mises en œuvre :

- Publier les résultats obtenus pour chaque indicateur, le résultat de l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération (I),
- Atteindre une cible fixée à soixante-quinze points (article 1er du décret n°2024-802) (II).

I - Obligation de publier les indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle

Les résultats obtenus pour chaque indicateur, le résultat de l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération doivent faire l'objet d'une publication (article 3 du décret n° 2024-801) sur votre site internet, au plus tard le **30 septembre 2024**.

Une fois publiée, vous devez transmettre obligatoirement la preuve de cette publication au préfet avant le 15 octobre de chaque année (article 5 du décret n°2024-801), en retournant le tableau ci-joint dûment complété à l'adresse suivante : -----

A noter que, conformément à l'article 10 du décret 2024-801, pour l'année 2024, ces informations sont à transmettre **au plus tard le 31 octobre 2024**.

Le non-respect de l'obligation de publication de l'index et de transmission de la preuve de la publication, vous expose, conformément à l'article 6 du décret n°2024-801, à une contribution dont le montant est fixé à : - 25 000 euros pour les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants, - 45 000 euros pour les régions, les départements, le Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que les communes et les établissements publics de coopération intercommunale qui comptent au moins 80 000 habitants.

II - Obligation d'atteindre la cible de 75 points Au regard des indicateurs de l'index, la cible de 75 points doit être atteinte. Lorsque le résultat est inférieur à 75 points, vous avez l'obligation de publier les objectifs de progression sur votre site internet, **avant le 15 novembre**. La preuve de cette publication doit également être transmise au service de la préfecture **avant le 30 novembre de chaque année** (article 5 du décret 2024-801), à l'adresse suivante :

A noter que, conformément à l'article 10 du décret 2024-801, pour l'année 2024, les objectifs de progression sont à transmettre au plus tard le 31 décembre 2024. Par ailleurs, en application de l'article 8 du décret n°2024-801, le non-respect de la cible par l'employeur pour la quatrième année consécutive entraîne une pénalité financière. Dans cette hypothèse, l'employeur doit adresser au préfet un rapport motivé. Pour déterminer le montant de la pénalité, le préfet prendra en compte les mesures rectificatives prises par la collectivité ou par l'établissement public en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que les circonstances en raison desquelles la cible n'a pas pu être atteinte. Le montant maximal de cette pénalité, calculé par application du barème prévu à ce même article 8, varie de 0,1% à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des agents de la collectivité ou établissement public considéré.

En complément de ces instructions, des documents explicatifs ont été publiés sur le site internet **du ministère,**

<https://www.collectivites-locales.gouv.fr/presentation-de-lindex-legalite-professionnelle-dans-la-fonction-publique-territoriale>

A terme, les résultats des indicateurs de l'index obtenus par chaque employeur seront publiés par l'administration sur le site du ministère de la fonction publique le 31 décembre de chaque année (article 3 du décret n°2024-801).

Pour mémoire, le calendrier à retenir pour l'année 2024 est le suivant :

- Au plus tard le 30 septembre : publication des indicateurs et de l'index sur le site internet de chaque collectivité ou établissement public concerné.
- Au plus tard le 31 octobre : transmission des indicateurs et de l'index au représentant de l'État dans le département.

En cas de non atteinte de la cible :

- Au plus tard le 15 novembre : publication des objectifs de progression sur le site internet de chaque collectivité ou établissements publics.
- Au plus tard le 31 décembre : transmission des objectifs de progression au représentant de l'État dans le département.
- Au plus tard le 31 décembre : publication par l'administration des indicateurs et de l'index sur le portail de la fonction publique"

Discipline : un courriel d'un agent, au ton véhément et désinvolte vis-à-vis de sa hiérarchie, peut faire l'objet d'une sanction

L'arrêt du Tribunal administratif de Marseille n°2201665 du 20 juin 2024 traite d'une affaire de comportement inapproprié et irrespectueux de M. A., un agent communal, envers ses supérieurs hiérarchiques et ses collègues, par l'intermédiaire de la messagerie électronique. La cour a jugé que M. A. avait manqué à ses obligations professionnelles, justifiant ainsi une sanction disciplinaire. Voici les points clés de la décision. Contexte : M. A., un agent communal, a envoyé plusieurs courriels à l'ensemble des agents communaux et à ses supérieurs hiérarchiques, exprimant son mécontentement concernant la gestion du télétravail en période de crise sanitaire ainsi que son agacement par rapport à d'autres sujets de travail. Ces courriels, marqués par un ton véhément et parfois désinvolte, ont été jugés comme inappropriés par l'administration, violant la charte informatique de la commune et les règles de communication interne. Points clés de la décision : 1.Courriel du 7 décembre 2021 : M. A. a réagi à une note relative au protocole sanitaire adressée par la directrice générale des services, en envoyant un courriel à tout le personnel municipal, reprochant l'absence de mention sur le télétravail dans la note. Le tribunal a relevé que ce message, manifestant son mécontentement de manière publique, contrevenait aux règles de communication interne, qui précisent que les courriels doivent être limités aux destinataires concernés.

2.Courriel du 4 janvier 2022 : M. A. a adressé un second courriel à tous les agents municipaux, reprochant à ses supérieurs hiérarchiques de ne pas avoir répondu à sa demande sur le télétravail et leur rappelant leurs obligations légales en matière de santé et sécurité au travail. Le tribunal a estimé que ce courriel, au ton véhément, avait pour but d'afficher publiquement son mécontentement plutôt que de simplement demander des clarifications sur la situation du télétravail.

3.Courriel du 16 décembre 2021 : en réponse à une sollicitation du club de rugby de la commune, M. A. a envoyé un courriel ironique, exprimant son agacement quant à sa situation professionnelle (précisant qu'il n'était pas encore directeur du centre technique malgré ses qualifications), et a élargi la diffusion du courriel à ses supérieurs, des élus, ainsi qu'à des intervenants extérieurs. Le tribunal a jugé que ce message témoignait publiquement de son agacement, ce qui était inapproprié et en violation de la charte informatique de la commune.

4.Obligations de loyauté et d'obéissance hiérarchique : le tribunal a conclu que le comportement de M. A. dans ses courriels, répété à plusieurs reprises, était irrespectueux envers ses supérieurs hiérarchiques et démontrait un manque de loyauté et d'obéissance, des obligations auxquelles tout agent est soumis. Ces faits constituaient une faute disciplinaire justifiant une sanction.

5.Irrecevabilité de la défense de M. A. : M. A. a tenté de se justifier en invoquant le non-respect, par la commune de Miramas, des réglementations relatives au télétravail en période de crise sanitaire. Cependant, le tribunal a jugé que même si cette prétention était avérée (ce qui n'a pas été établi), cela n'aurait pas d'incidence sur la qualification des faits reprochés à M. A., car cela ne justifiait pas son comportement irrespectueux.

Conclusion : Le tribunal a rejeté la demande de M. A. et a confirmé que ses actions constituaient une faute professionnelle en raison de l'usage inapproprié de la messagerie électronique et de ses comportements irrespectueux envers ses supérieurs et collègues. Par conséquent, une sanction disciplinaire était justifiée, indépendamment des griefs invoqués par l'intéressé concernant la gestion du télétravail par la commune.

Open Data. Moteur de Recherche

https://opendata.justice-administrative.fr/recherche/shareFile/DTA_2201665_20240620

Télétravailler à l'étranger sans l'autorisation de son employeur constitue une faute grave

La décision du Conseil de prud'hommes de Paris n°F 21/06451 du 1er août 2024 concerne une salariée qui conteste son licenciement pour faute grave après avoir télétravaillé depuis le Canada sans l'accord de son employeur et en violation des règles établies par l'entreprise concernant le télétravail. Le Conseil a jugé que le licenciement était justifié et a rejeté les demandes indemnitaires de la salariée. Voici un résumé des points essentiels de la décision.

Contexte : La salariée, employée en qualité d'analyste flux et conformité sous contrat à durée déterminée (CDD), a passé ses congés payés de l'été 2020 au Canada. À l'issue de ses congés, son vol de retour ayant été annulé, elle a sollicité et obtenu l'autorisation de télétravailler temporairement depuis le Canada. En août 2020, elle a demandé la rupture conventionnelle de son contrat pour s'installer au Canada, demande qui a été refusée par son employeur.

En septembre 2020, la salariée a annoncé son intention de démissionner au 1er octobre 2020, avec une fin de contrat prévue au 31 décembre 2020. En attendant son départ, elle a télétravaillé du 2 novembre au 15 décembre 2020 avec l'accord de l'employeur. Par la suite, elle a sollicité une prolongation de son contrat jusqu'à mi-février 2021 en télétravail, ce qui lui a été refusé.

En raison du contexte de la pandémie de Covid-19, l'entreprise a instauré une politique de télétravail généralisée à partir de septembre 2020, avec des restrictions concernant le fuseau horaire : les salariés devaient travailler dans un fuseau horaire proche de celui de Paris (maximum 2 heures de différence). La salariée, se trouvant au Canada sans en avoir informé son employeur, a continué à télétravailler.

Points clés de la décision :

1.Violation des règles sur le télétravail à l'étranger : en mars 2021, la salariée a informé son employeur qu'elle se trouvait au Canada et a demandé l'autorisation de télétravailler en décalé depuis ce pays. Son employeur a refusé sa demande et lui a demandé de revenir en présentiel à son poste à Paris le 5 avril 2021. La salariée n'a pas obtempéré, et son accès au système de l'entreprise a été suspendu à partir du 25 mars 2021. Elle a été considérée en absence injustifiée et son salaire a cessé d'être versé à compter de cette date.

2.Risques juridiques et fiscaux pour l'employeur : le Conseil de prud'hommes a retenu que le télétravail de la salariée depuis le Canada, sans autorisation préalable, constituait un risque juridique et fiscal pour l'entreprise, notamment en raison de la réglementation canadienne et des obligations du Règlement général sur la protection des données (RGPD). Le fait de ne pas respecter les directives de l'employeur, de télétravailler illégalement depuis l'étranger et de ne pas répondre à la demande de reprise en présentiel a été jugé comme une violation grave des obligations contractuelles.

3.Absence d'accord explicite pour le télétravail prolongé : bien que l'entreprise ait temporairement accepté un télétravail en novembre et décembre 2020, la prolongation demandée par la salariée en télétravail jusqu'en février 2021 avait été refusée. Le Conseil a estimé que la salariée avait continué à télétravailler malgré ce refus, en dissimulant sa résidence au Canada et en adoptant une attitude déloyale vis-à-vis de son employeur.

4.Dissimulation de la résidence à l'étranger : la salariée n'a pas communiqué sa résidence provisoire à l'étranger comme demandé par l'employeur dans ses communications. Ce comportement, associé à son refus de revenir en présentiel après plusieurs mises en demeure, a été considéré comme une violation grave de ses obligations contractuelles.

Conclusion : Le Conseil de prud'hommes de Paris a jugé que la salariée avait gravement manqué à ses obligations en télétravaillant depuis l'étranger sans autorisation, en dissimulant sa situation à son employeur, et en refusant de reprendre son poste en présentiel. Ces comportements constituaient une faute grave justifiant son licenciement immédiat, sans préavis ni indemnités. Le Conseil a donc débouté la salariée de toutes ses demandes indemnitaires et a confirmé que le licenciement était fondé. La décision illustre l'importance de respecter les politiques de l'employeur concernant le télétravail, notamment en ce qui concerne le travail depuis l'étranger, et souligne les risques juridiques et fiscaux potentiels pour l'entreprise en cas de non-respect.

Conseil de prud'hommes de Paris, 1 août 2024, n° F 21/06451

contradictoire et en premier ressort Prononcé par mise à disposition au greffe le 01 août 2024 en présence de Monsieur Charlie CAMPBELL, Greffier Composition de la formation lors des débats ...

https://jurisprudence.lefevre-dalloz.fr:443/jp/conseil-prud-hommes-paris-2024-08-01-n-f-21-06451_g08377c69-dfaf-