



# *Fédération Générale des Transports C.F.T.C*

*Confédération Française des Travailleurs Chrétiens*



## *Veille Juridique Sociale FGT CFTC*

*Du 15 au 31 janvier 2021*

### *Sommaire :*

[Dans quelles conditions l'APC s'applique-t-il aux salariés ?](#)

[Les libertés individuelles des salariés – Champ d'application, protection et limites](#)

[Un salarié licencié pour faute grave peut être indemnisé en cas de circonstances vexatoires](#)

[Transport routier : premières réponses de la Commission Européenne sur la nouvelle législation sociale](#)

## Dans quelles conditions l'APC s'applique-t-il aux salariés ?

En raison de la crise liée à la Covid-19 de plus en plus d'entreprises utilisent l'accord de performance collective (APC), qui permet de modifier des éléments du contrat de travail des salariés. L'employeur informe chaque salarié concerné de son droit d'accepter ou non l'application à son contrat de travail de l'APC. Sur ce point, ce dispositif suscite de nombreuses interrogations.

### **L'APC PEUT-IL ÊTRE CONCLU EN MÊME TEMPS QU'UNE PROCÉDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE ?**

En l'état, les textes ne l'interdisent nullement. De même que l'accord de performance collective peut être conclu en même temps qu'un accord d'activité partielle de longue durée (APLD). Toutefois, il est impératif que les champs d'application de chacune de ces mesures soient définis avec précision et cohérence pour éviter toute confusion entre elles. En effet, rappelons que l'accord de performance ne doit pas avoir pour objet une réduction des effectifs.

### **L'APC PEUT DÉTERMINER LES CONDITIONS DE LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE INTERNE A L'ENTREPRISE, CELA PEUT CONDUIRE AU TRANSFERT D'ACTIVITÉ EMPORTANT FERMETURE D'UN SITE ?**

En se plaçant sur le terrain de l'abus de droit, l'administration du travail estime que non. Cette interprétation, qui n'engage nullement les juridictions n'est toutefois selon nous pas exempte de critiques. Tout d'abord, elle revient à considérer qu'un accord collectif ne pourrait pas être mobilisé pour organiser la mobilité des salariés dans cette situation particulière alors qu'il pourrait être donné application à une clause de mobilité insérée dans le contrat de travail dans une semblable configuration (Cass. soc., 10 juin 2015, n°14-11.031). Puis, elle semble contraire à la position de la Cour de Cassation selon laquelle la procédure spécifique de l'article L.222-6 du Code du Travail ne trouve à s'appliquer que dans l'hypothèse où l'employeur envisage la modification du contrat de travail pour l'une des causes économiques visées à l'article L.1233-3 du Code du Travail (Cass. soc., 13 septembre 2017, n°15-28.569). Dans ces conditions, pourquoi l'entreprise ne pourrait-elle pas envisager la modification du contrat de travail, non pour faire face à des difficultés économiques des mutations technologiques, etc... mais pour répondre notamment aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise en ayant recours à l'APC conformément à l'article L.2254-2 du Code du Travail ? Bien évidemment, l'entreprise ne doit pas à cette occasion procéder à une compression de ses effectifs ce qui signifie que les salariés licenciés pour avoir refusé la mobilité géographique résultant de l'accord doivent être remplacés. A défaut, il y aurait bien caractérisation d'un abus de droit ou fraude au PSE.

## **L'APC PEUT-IL ÊTRE CONCLU SANS MODIFICATION DES CONTRATS DE TRAVAIL COMPRIS DANS SON CHAMP D'APPLICATION ?**

La qualification d'accord de performance collective dépend de son objet et de ses effets (C. trav., art. L.2254-2,I). La perspective de modification du contrat de travail apparaît ainsi comme un trait distinctif qui conditionne le régime de l'APC. En témoigne le « droit au refus » reconnu au salarié qui n'est ainsi envisageable que dans l'hypothèse où l'accord entraîne une modification de contrat de travail (C. trav., art. L.2254-2,II). Il apparaît donc essentiel que le projet d'APC soit susceptible d'emporter la modification du contrat de travail des salariés compris dans son champ d'application.

A l'inverse, si, les effets de l'accord se limitent à changer les conditions de travail des salariés, l'employeur ne pourrait se prévaloir du refus des salariés qu'à titre disciplinaire. Le licenciement éventuellement prononcé dans ces circonstances ne bénéficiera donc pas du régime prévu à l'article L.2254-2, V du Code du Travail, la rupture du contrat de travail n'étant pas admise à résider sur un « motif spécifique ».

A cet égard, il est conseillé de distinguer dans les accords les stipulations qui emportent modification du contrat de travail de celles qui demeurent sans effet sur ses clauses et dont le refus par le salarié ne peut être envisagé qu'à titre disciplinaire.

Par ailleurs, une situation délicate peut se présenter lorsqu'une même mesure n'emporte modification du contrat de travail qu'à l'égard de certains des salariés concernés par l'accord. C'est notamment le cas lorsqu'une modification du lieu de travail vise des salariés liés par une clause de mobilité à leur employeur et d'autres qui ne le sont pas. Il faut alors certainement considérer que les effets de l'APC ne pourront se déployer qu'à l'égard des salariés dont le contrat est modifié. Pour les autres, il ne vaudra simplement qu'en qualité d'accord d'entreprise de droit commun.

## **PEUT-ON LIER CERTAINES CLAUSES DE L'ACCORD A UNE CONDITION SUSPENSIVE ?**

Rien ne paraît s'opposer par principe que tout ou partie des effets de l'accord soit assorti d'une condition suspensive. On peut ainsi subordonner son application à l'acceptation de la modification du contrat de travail par un nombre minimum de salariés. Ladite clause, par hypothèse favorable aux salariés, devra être rédigée de sorte que les éventuels effets de l'accord soient précisés dans le temps.

## **LE DÉLAI DE RÉFLEXION D'UN MOIS PEUT-IL ÊTRE ALLONGÉ OU RACCOURCI ?**

Aux termes de l'article L.2254-2 IV du Code du Travail « le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à son employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a informé les salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord ». Ce mécanisme rappelle celui de l'article L. 1222-6 du Code du Travail relatif à la proposition de modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour motif économique, sans en reprendre les conditions. Le principal effet est que le silence du salarié au terme du délai d'un mois vaut acceptation implicite de la modification de son contrat de travail. Eu égard à pareilles conséquences attachées à ce délai d'un mois, il n'est pas envisageable que l'accord collectif puisse valablement le raccourcir. La durée d'un mois est incompressible : c'est une garantie de fond posée dans l'intérêt du salarié à laquelle les parties à l'accord ne peuvent déroger dans un sens défavorable.

En revanche, rien n'empêche le salarié d'exprimer sa réponse expresse avant ce terme d'un mois. Il est néanmoins conseillé à l'employeur d'attendre l'expiration du délai d'un mois si jamais le salarié devait revenir sur sa première décision dans ce même délai.

Et de même, rien ne s'oppose à ce que le délai de réflexion soit allongé par la voie de l'accord collectif. Une telle clause serait plus favorable que le dispositif légal pour le salarié.

### **QUE SE PASSE-T-IL SI LE SALARIÉ QUI A REFUSÉ L'APPLICATION DE L'ACCORD DANS LE DÉLAI D'UN MOIS REVIENT SUR SON REFUS AVANT QUE LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT NE SOIT ENGAGÉE ?**

L'article L. 2254-2 du Code du Travail prévoit que « le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur ». Quant à l'employeur, il dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement. Une lecture stricte du texte pourrait laisser penser qu'il n'est plus possible pour le salarié, une fois le délai d'un mois expiré, de revenir sur son refus. Néanmoins, le risque n'est pas à exclure que le licenciement du salarié qui a initialement refusé l'application de l'accord pour au final l'accepter soit dépourvu de cause réelle et sérieuse si l'employeur ne dispose pas d'un motif valable pour écarter la nouvelle acceptation du salarié. Le juge pourrait être amené à contrôler les raisons conduisant l'employeur à ne pas tenir compte de cette nouvelle acceptation.

### **QUID DU CAS OU LE SALARIÉ REVIENT SUR SON ACCEPTATION ?**

À l'inverse, si le salarié a d'abord accepté, il ne paraît pas possible pour lui de se rétracter dès lors qu'il y a eu échange des consentements entre l'employeur et le salarié sur la modification du contrat de travail induite par l'application de l'accord. Le salarié qui refuserait l'application de l'accord et, par voie de conséquence, les nouvelles modalités de son contrat de travail, peut être sanctionné au titre de l'inexécution de son contrat de travail.

Si l'employeur accepte de faire produire effet au refus du salarié au-delà du délai d'un mois (ou éventuellement du délai supérieur fixé dans l'accord), il s'expose à ce que le licenciement prononcé soit sans cause réelle et sérieuse en raison du non-respect des dispositions des articles L. 2254-2 du Code du Travail.

### **QUID DU SALARIÉ DONT LE CONTRAT DE TRAVAIL EST TRANSFÉRÉ, EN VERTU DE L'ARTICLE L.1224-1 DU CODE DU TRAVAIL, AU SEIN DE L'ENTREPRISE APRÈS L'ENTRÉE EN VIGUEUR D'UN APC ?**

Le salarié qui entre dans les prévisions de l'article L.1224-1 du Code du Travail, voit son contrat de travail transféré, en principe sans autre modification que le changement d'employeur. Il est jugé que si l'application de cet article entraîne une modification du contrat autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer. Il appartient alors au cessionnaire, s'il n'est pas en mesure de maintenir les conditions antérieures, soit de formuler de nouvelles propositions, soit de tirer les conséquences de ce refus en engageant une procédure de licenciement économique (Cass. soc., 17 avril 2019, n°17-17.880).

Dans le cas qui nous préoccupe, l'hypothèse est différente : la modification du contrat de travail ne résulte pas du seul effet du transfert d'entreprise, mais de l'application de l'accord de performance collective après le transfert. Dans ce cas, c'est le régime de l'accord qui s'applique. Si cet accord heurte le contrat de travail, le cessionnaire devra informer, selon les stipulations prévues par l'accord, le salarié de l'existence et du contenu de l'APC et lui signifier son droit d'accepter ou de refuser la modification dans un délai d'un mois à compter de cette information. En cas de refus exprès du salarié, le licenciement pour motif spécifique serait notifié. Il est conseillé que l'APC comporte une clause gérant cette situation potentielle de transfert de contrat de travail.

### **L'EMPLOYEUR DOIT-IL REMPLACER TOUT SALARIÉ LICENCIÉ POUR CAUSE DE REFUS DE LA MODIFICATION DE SON CONTRAT ?**

L'accord de performance collective n'a pas vocation à permettre la compression des effectifs de l'entreprise. Dès lors, un salarié licencié en raison de son refus d'appliquer l'accord et la modification de son contrat de travail a vocation à être remplacé dans le cadre d'un recrutement réalisé aux nouvelles conditions. En effet, la compression de l'effectif de l'entreprise n'est pas prévue par l'article L.2254-2 du Code du Travail, d'autres dispositions du Code du Travail régissant la suppression d'emploi. De plus, le CSE n'a pas été consulté à cette fin. En cas de non-remplacement du salarié licencié, le juge constatant le non-remplacement et la suppression d'emploi pourra en déduire qu'il s'agit d'un licenciement économique déguisé.

### **L'EMPLOYEUR PEUT-IL LICENCIER CERTAINS SALARIÉS AYANT EXPRIMÉ LEUR REFUS ET PAS D'AUTRES ?**

Selon l'article L.2254-2 du Code du Travail, l'employeur dispose d'un délai de 2 mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement. Le texte n'impose donc aucune obligation de licenciement à la charge de l'employeur, cette mesure n'étant qu'une simple faculté offerte à ce dernier. Telle est d'ailleurs la position logique du Ministère du Travail à ce sujet. Tout aussi logiquement, l'administration précise qu'en cas de refus par un ou plusieurs salariés de se voir appliquer les nouvelles conditions contractuelles résultant de l'accord de performance collective, l'employeur peut décider de licencier ou non tout ou partie de ces salariés. Si la loi prévoit que refus est un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, elle ne crée pour autant aucune automaticité entre le refus du salarié et la mise en œuvre d'un licenciement. Il est donc possible pour l'entreprise de licencier tout ou partie de ces salariés. Cette possibilité peut soulever des difficultés en pratique. Il en est une qui s'impose naturellement dans le cas où un trop grand nombre de salariés refuse la modification du contrat de travail résultant de l'application de l'accord. L'une des réponses possibles serait de lier l'application de l'accord à l'adhésion du plus grand nombre de salariés concernés (par exemple par la mise en place d'un quota d'adhésion en deçà duquel l'accord n'est pas mis en œuvre) et/ou de déterminer dans celui-ci des critères objectifs, pertinents et non discriminatoires permettant de licencier une partie seulement des « refusants ».

## **CONCRÈTEMENT, QUELS PEUVENT ÊTRE LES ÉLÉMENTS JUSTIFIANT UNE DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT ?**

Rappelons qu'une différence de traitement doit reposer sur des éléments objectifs, pertinents et non discriminatoires. Il n'est aucune raison qu'il ne s'applique en matière d'APC. Les critères permettant de justifier une différence de traitement et leur mise en œuvre doivent donc nécessairement être précisés dans l'accord de performance collective. Différentes pistes peuvent être explorées à cet égard : il peut ainsi être suggéré un critère « numéraire » via la mise en place d'un ou plusieurs seuils de salariés refusant l'application de l'APC au-delà duquel/desquels ne sera licencié que tout ou partie des refusants et/ou ne sera licencié aucun refusant.

Il est également possible de penser au critère géographique : si l'APC est mis en œuvre au niveau de l'entreprise, il serait possible de licencier tout ou partie des refusants sur la base d'un critère géographique lié à leur établissement d'affiliation.

Un critère de distinction pourrait également se fonder sur la catégorie professionnelle dès lors que cette différence de traitement a pour objet ou pour but de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie déterminée, tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération.

Dans tous les cas, ces critères qui devront être étayés et justifiés dans l'APC seront susceptibles d'être combinés les uns aux autres.

## **Les libertés individuelles des salariés – Champ d'application, protection et limites**

Les libertés individuelles des salariés ont fait l'objet de plusieurs décisions rendues par la Cour de Cassation au cours des derniers mois. Outre les précisions apportées concernant le droit au respect de la vie personnelle, la chambre sociale s'est notamment prononcée sur l'étendue de la liberté religieuse dans l'entreprise et sur les cas dans lesquels une atteinte à la liberté d'agir en justice peut être caractérisée.

### **CE QU'IL FAUT RETENIR**

**L'employeur peut utiliser des éléments extraits du compte privé Facebook d'un salarié au soutien d'un licenciement disciplinaire**, dès lors qu'il n'a eu recours à aucun stratagème pour les obtenir. Le droit à la preuve ne peut cependant justifier la production de ces éléments en justice qu'à la condition que celle-ci soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte à la vie privée soit proportionnée au but poursuivi (Cass. soc., 30 septembre 2020, n°19-12.058 FS-PBRI).

**L'employeur peut prendre connaissance en l'absence du salarié des propos qu'il émet sur la messagerie instantanée de l'entreprise** à l'aide de son ordinateur professionnel dès lors que ces échanges ont été simultanément transférés sur sa boîte de messagerie professionnelle sans être identifiés comme étant personnels (Cass. soc., 9 septembre 2020, n°18-20.489 F-D).

**Le caractère illicite du traitement de données à caractère personnel n'empêche pas systématiquement leur production en justice**, le juge devant apprécier si l'utilisation de la preuve obtenue au moyen de ces données a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve (Cass. soc., 25 novembre 2020, n°17-19.523 FP-PBRI).

**Le seul fait qu'une action en justice exercée par le salarié soit contemporaine d'une mesure de licenciement** ne fait pas automatiquement présumer que ce licenciement procède d'une atteinte à la liberté fondamentale d'agir en justice (Cass. soc., 4 novembre 2020, n°19-12.367 FS-PBI).

**L'objectif légitime de sécurité du personnel et des clients peut justifier des restrictions et permettre d'imposer d'une apparence neutre** au salarié lorsque celle-ci est rendue nécessaire afin de prévenir un danger objectif et ce même en l'absence de clauses de neutralité dans règlement intérieur (Cass. soc., 8 juillet 2020, n°18-23.743 FS-PBRI).

**Un salarié ayant révélé une atteinte à la liberté d'expression ne peut pas revendiquer le statut de lanceur d'alerte** pour bénéficier de la protection afférente contre le licenciement seuls des salariés ayant relaté ou témoigné de faits susceptibles d'être constitutifs d'un délit ou d'un crime bénéficiant de cette protection (Cass. soc., 4 novembre 2020, n°18-15.669 FS-PB).

## Un salarié licencié pour faute grave peut être indemnisé en cas de circonstances vexatoires

Par un arrêt publié sur son site internet le 16 décembre 2020, la Cour de Cassation rappelle qu'un salarié peut obtenir des dommages-intérêts pour licenciement vexatoire en réparation du préjudice moral causé par les circonstances de la rupture, et ce, même lorsque son licenciement pour faute grave est justifié.

Il résulte d'une jurisprudence établie qu'un salarié dont le licenciement pour faute grave est justifié peut apporter la preuve que le comportement de l'employeur à son égard lors de la rupture de son contrat de travail lui a causé un préjudice dont il est fondé à demander réparation (v. Cass. soc., 19 juillet 2000, n°98-44.025 PB).

### LICENCIEMENT DU SALARIÉ POUR FAUTE GRAVE JUSTIFIÉ

En l'espèce, un responsable de bar avait été licencié pour faute grave le 26 septembre 2016. L'employeur lui reprochait d'avoir, d'une part prélevée pour son compte personnel des espèces, des marchandises et du matériel de la société et, d'autre part, consommé régulièrement des stupéfiants sur le lieu de travail, faits constituant selon lui un manquement à l'obligation de loyauté. Dans le cadre du litige prud'homal, l'opposant à l'employeur, le salarié, sollicitait, outre des dommages-intérêts pour licenciement injustifié, l'indemnisation des circonstances vexatoires de son licenciement. L'employeur s'étant répandu en public sur les motifs de son licenciement, il considérait en effet que les conditions de la rupture de son contrat de travail lui avaient causé un préjudice distinct de celui de la perte de son emploi.

La cour d'appel l'a entièrement débouté. S'agissant de la justification du licenciement, la Cour de Cassation n'a pas remis le verdict en question. Concernant en revanche l'indemnisation du licenciement vexatoire, la chambre sociale a cassé l'arrêt d'appel et renvoyé l'affaire devant la même cour d'appel autrement composée.

## **CIRCONSTANCES VEXATOIRES A INDEMNISER**

La Cour de Cassation rappelle, au visa de l'ancien article 1147 du Code Civil relatif à la responsabilité contractuelle (C. civ., art. 1231-1 nouveau) que « même lorsqu'il est justifié par une faute grave du salarié, le licenciement peut causer à celui-ci, en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné, un préjudice dont il est fondé à demander réparation ».

Autrement dit, le motif du licenciement doit être distingué de ses circonstances.

Ce qui signifie que lorsque le licenciement est :

-Justifié, comme tel était le cas en l'espèce, le salarié peut solliciter des dommages-intérêts pour licenciement vexatoire en réparation du préjudice moral causé par les circonstances de la rupture. Les juges du fond ne peuvent se retrancher derrière l'existence d'une cause réelle et sérieuse pour s'abstenir de rechercher s'il n'a pas été entouré de circonstances vexatoires et ce, que le licenciement soit motivé par une faute grave (v. par exemple : Cass. soc., 21 novembre 2012, n°11-19.260 D), une faute lourde (Cass. soc., 22 juin 2016, n°14-15.171 PB), ou qu'il s'agisse d'une mise à la retraite du salarié (v. Cass. soc., 10 juillet 2013, n°12-19.740 PB),

-Injustifié, si le salarié peut non seulement obtenir l'indemnisation du préjudice causé par la perte de son emploi, mais également solliciter des dommages-intérêts pour licenciement vexatoire le cas échéant. Cela pouvait déjà se déduire des décisions rendues par la Cour de Cassation en la matière, mais cette précision revêt une importance particulière depuis la création du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse (C. trav., art. L. 1235-3 ; Ord. n° 2017-1387 du 22 septembre 2017). Rappelons en effet que seules les indemnités destinées à réparer le préjudice lié à la perte d'emploi sont plafonnées. Les salariés peuvent se tourner vers les préjudices distincts afin d'obtenir des dommages-intérêts supplémentaires parmi lesquels les préjudices résultant des circonstances vexatoires de la rupture.

## **QUE RECOUVRE LA NOTION DE CIRCONSTANCES VEXATOIRES ?**

La Cour de Cassation n'a jamais donné de définition précise des circonstances vexatoires et ne le fait pas plus dans l'arrêt rendu le 16 décembre 2020.

Il apparaît toutefois, à l'aune de sa jurisprudence, que ces circonstances correspondent à un comportement de l'employeur qui n'est pas justifié par l'intérêt de l'entreprise, mais qui vise à humilier, discréditer ou encore atteindre le salarié dans sa dignité. Il peut ainsi s'agir de lui faire quitter brutalement son emploi (Cass. soc., 10 janvier 2006, n°03-42.395 D ; Cass. soc., 29 octobre 2014, n°13-18.173 D), ou encore du refus de l'employeur de le laisser accéder à son bureau, assorti de la fouille de ce bureau et de documents personnels ainsi que d'une mise à pied verbale (Cass. soc., 1<sup>er</sup> avril 1998, n°96-40.146 D).



## Transport routier : premières réponses de la Commission Européenne sur la nouvelle législation sociale

La Commission Européenne a publié le 30 novembre 2020 une première série de questions-réponses sur l'application de la nouvelle législation sociale et applicable au transport routier en matière de temps de travail et de repos, en vigueur depuis le 20 août 2020. Objectif : servir de guide aux conducteurs et aux exploitants du transport routier.

Le parlement européen a voté le 9 juillet 2020 le « paquet mobilité » routier, négocié pendant 3 ans afin d'élaborer une concurrence plus saine entre les chauffeurs routiers des Etats membres. Le nouveau règlement du parlement européen et du conseil du 15 juillet 2020 (UE) 2020/1054 modifie le règlement (CE) n°561/2006 notamment en ce qui concerne les exigences minimales relatives aux durées maximales de conduite journalière et hebdomadaire. Il change également la durée minimale des pauses et des temps de repos journalier et hebdomadaire. Il aborde enfin différemment la question de la localisation des chauffeurs. C'est pourquoi la commission européenne l'accompagne d'une série de questions-réponses en 7 chapitres et en 12 sous-parties afin d'assurer une compréhension commune et une mise en œuvre cohérente des nouvelles dispositions du « paquet mobilité 1 ». Ce guide est amené à être complété par d'autres questions-réponses.

### **ORGANISATION DU TRAVAIL ET LIEU DE REPOS DES CHAUFFEURS SALARIÉS OU FAUX INDÉPENDANTS**

La première sous-série de quatre questions-réponses s'articule autour de l'organisation du travail des conducteurs et en particulier de ceux qui effectuent un transport international de longue distance de marchandises et passent de longues périodes loin de leur lieu de résidence. Selon l'article 8a du règlement, il est rappelé que l'obligation incombe à l'entreprise de transport d'organiser le travail des conducteurs de manière à ce qu'ils puissent rentrer chez eux au cours de chaque période de 3 ou 4 semaines consécutives (selon que le conducteur a eu 2 pauses hebdomadaires réduites consécutives). Il est également précisé que le chauffeur a 2 lieux de retours possibles : le centre opérationnel de l'employeur ou son lieu de résidence si celui-ci diffère de l'État dans lequel se situe le centre opérationnel. Enfin, il est rappelé que si le conducteur n'émet pas de vœu, l'employeur est susceptible de proposer la solution la plus pratique. En miroir des chauffeurs salariés, la quatrième sous-partie traite des chauffeurs dis indépendants et rappelle que le règlement (CE) n°561/2006 ne définit pas ce qui constitue une relation de travail. Toutefois, plusieurs jurisprudences sont citées pour poser un cadre de la relation de services contre rémunération pendant un certain temps dans le contexte du transport routier. Ainsi, les véritables chauffeurs indépendants ne relèvent pas du champ d'application de l'article 8a, mais les questions-réponses rappelle que ceux dont les situations remplissent les conditions caractérisant une relation de travail doivent être considérés comme employés. Les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> sous-parties complètent les questions concrètes d'organisation du travail : comment, d'une part l'entreprise de transport doit prouver qu'elle a organisé les travaux de manière à ce que le conducteur ait la possibilité de retourner au lieu de résidence ou au centre opérationnel de l'entreprise et d'autre part, qui du chauffeur ou de l'employeur doit prendre en charge les frais de déplacement du conducteur pour retourner au centre opérationnel de l'entreprise ou à son lieu de résidence.

## **INTERDICTION DE PRENDRE DU REPOS DANS LA CABINE DU VÉHICULE**

Dans le 2<sup>e</sup> chapitre, sont abordés les lieux de repos des chauffeurs pendant leur période de déplacement (article 8, paragraphe 8). La législation précise que les pauses hebdomadaires régulières d'au moins 45 heures doivent être prises dans un logement adapté pour que le chauffeur puisse se reposer avec des installations sanitaires. Certes, il est rappelé qu'une certaine flexibilité existe et qu'il n'y a donc pas de liste de critères pour déterminer ce qui peut être considéré comme un logement convenable. Cependant, le texte indique que les installations devraient laisser suffisamment d'intimité à chaque individu et surtout que ces pauses ne peuvent pas être prises dans la cabine du véhicule. Les états membres ne sont pas tenus d'imposer aux conducteurs un formulaire pour le prouver. L'employeur et le conducteur sont seulement susceptibles d'être verbalisés si le routier, lors d'un contrôle, prenait son repos à l'intérieur de sa cabine.

Le 3<sup>e</sup> chapitre s'intéresse aux routiers qui font une traversée sur un ferry ou par train de 8 heures au moins : selon l'article 9, le chauffeur devrait trouver du repos dans un endroit adapté comme le prévoit l'article 8, paragraphe 8, mais des dérogations sont possibles.

## **PÉRIODES DE REPOS HEBDOMADAIRES**

Le 4<sup>e</sup> chapitre explicite les périodes de repos hebdomadaires. Que se passe-t-il lorsqu'un conducteur a pris 2 périodes de repos hebdomadaires réduites consécutivement ? L'article 8 (6b) dispose que le repos hebdomadaire régulier pris après 2 pauses hebdomadaires réduites doit être précédé du repos pris en compensation des deux pauses hebdomadaires réduites consécutives précédentes. Ainsi, les deux compensations doivent être prises en bloc et rattachées au repos hebdomadaire régulier obligatoire suivant les deux repos hebdomadaires réduits consécutifs.

## **DÉPASSEMENT EXCEPTIONNEL DU TEMPS DE CONDUITE**

Le 5<sup>e</sup> chapitre s'intéresse à l'article 12 (paragraphe 2 et 3) du règlement qui prévoit 2 dérogations en ce qui concerne le dépassement du temps de travail journalier et/ou hebdomadaire : rejoindre un lieu approprié pour assurer la sécurité des conducteurs et des biens ou pour le chauffeur, rejoindre son lieu de repos. En revanche, ces circonstances exceptionnelles ne permettent pas aux conducteurs de déroger à la durée maximale de conduite de 90 heures sur 2 semaines, prévue à l'article 6 (3) du règlement (CE) n°561/2006. De plus, la prolongation des temps de conduite dans les circonstances exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de raccourcir la période de repos suivant cette prolongation. Enfin, dans le nouveau paragraphe 4 de l'article 12, le conducteur est tenu d'indiquer manuellement le dépassement du temps de conduite sur la feuille d'enregistrement : cette déclaration le rend responsable de sa déclaration.

## **PAUSE EN EFFECTIFS MULTIPLES ET PASSAGE AUX FRONTIÈRES**

Le 6<sup>e</sup> chapitre revient sur la pause quotidienne (article 7). Une dérogation est possible lorsqu'il y a plusieurs conducteurs : la pause de 45 minutes du conducteur peut être opérée dans le véhicule en mouvement lorsque son collègue prend le relais.

Le 7<sup>e</sup> chapitre revient sur l'article 34, paragraphe 6, qui prévoit que les conducteurs enregistrent manuellement le symbole du pays dans lequel ils entrent après avoir franchi une frontière d'un État membre. L'obligation s'applique à compter du 20 août 2020 pour les véhicules équipés d'un tachygraphe analogique et à compter du 2 février 2022 pour les véhicules équipés d'un tachygraphe numérique.