Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026

Le temps (de travail) se gâte pour l'employeur



Par une série d'arrêts intervenus en ce dernier trimestre 2022, la frontière n'est plus aussi claire entre ce qui relève du temps de travail effectif. Olivier Baglio du cabinet d'avocat avignonnais Axio propose d'y voir plus clair et conseille d'auditer et modifier vos pratiques le plus rapidement possible afin d'éviter toutes mauvaises surprises.

Tenant à une évolution du Droit communautaire en matière de droit au repos garanti à tout salarié (CJUE 9 mars 2021), la Cour de cassation s'est attachée à transposer dans sa jurisprudence relative à la durée du travail de nouvelles contraintes pour les entreprises.

Auparavant le temps de travail effectif était facilement identifiable depuis sa définition légale :
« Article L3121-1 du code du travail : La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026

est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

Les temps accessoires de restauration, d'habillage, d'astreintes ou de déplacements étaient exclus de cette définition et pouvaient simplement donner lieu à des compensations financières particulières ou en temps de repos librement négociés.

> **« Auditez et modifiez vos pratiques le plus rapidement possible ! »**
>
> *Olivier Baglio*

Par une série d'arrêts intervenus en ce dernier trimestre 2022, la frontière n'est plus aussi claire entre ce qui relève du temps de travail effectif (sur la base duquel se calcule les heures supplémentaires, les limites maximales de la durée du travail, le repos compensateur éventuel, la garantie du repos journalier de 11h imposés par les textes) et le temps de travail périphérique et non effectif.

Tout d'abord un arrêt du 26 octobre 2022 (Cassation sociale n°21-14.178) a considéré que le temps d'astreinte d'un salarié à son domicile constituait un temps de travail effectif lorsque les contraintes de cette astreinte étaient telles qu'elles avaient affecté sa capacité à vaquer à des occupations personnelles à son domicile.

Puis un arrêt du 23 novembre 2022 (Cassation sociale n°23-11-2022) vient de qualifier de temps de travail effectif le temps de trajet domicile -premier et dernier client d'un salarié itinérant au motif qu'il téléphonait à ses clients durant ledit trajet.

Dans les deux cas, la frontière devient poreuse, les juges s'attachant à l'examen des conditions matérielles d'exécution du contrat plutôt qu'à une approche purement textuelle et catégorielle.
On pourra une nouvelle fois regretter une méthode qui fragilise rétroactivement et sur 3 ans (prescription) les pratiques en vigueur au sein d'entreprises qui considéraient respecter les normes en vigueur jusqu'à présent et qui se trouvent désormais exposées judiciairement à des demandes d'heures supplémentaires, de travail dissimulé adossés à une demande de résiliation judicaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Une loi qui elle ne dispose que pour l'avenir aurait été plus opportune pour transposer dans le droit Français des contraintes communautaires ayant des incidences financières aussi considérables pour les entreprises.

Par Olivier Baglio

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026

Quand mentir n’est pas tromper…



Olivier Baglio du cabinet d’avocat avignonnais Axio rappelle que selon l’article L.1222-1 du code du travail, le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi. L’application de ce principe par la cour de cassation semble cependant souffrir de quelques exceptions toutes préjudiciables à l’employeur.

Un conseiller commercial, fort d’une ancienneté de 17 ans, devait annoncer à son employeur sa volonté de créer une société de tourisme nautique (pêche au gros) dans ce merveilleux département ultra-marin de l’Ile de La Réunion.
En bon négociateur, il devait réussir à convaincre son employeur de la nécessité impérative de son départ

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026

dans le cadre d'une rupture conventionnelle assortie d'une indemnité légale de rupture conventionnelle de l'ordre de 74 000€.
L'employeur devait cependant découvrir, une fois l'homologation de la rupture intervenue, que non seulement la société nautique n'avait jamais vu le jour mais que surtout le salarié avait été immédiatement embauché par une société directement concurrente en qualité de directeur commercial.

Demande de l'annulation de la rupture conventionnelle pour dol
Estimant que le salarié était passé un peu rapidement de la pêche au gros au tir au pigeon, l'employeur devait saisir le Conseil de Prud'hommes pour demander l'annulation de la rupture conventionnelle pour dol (ndlr : vice du consentement), la requalification de la rupture en démission, la restitution corrélative de la somme de 74 000€ outre le paiement d'une indemnité de préavis de démission de 20 000€.
La Cour d'Appel lui donnera satisfaction considérant que le fait d'avoir invoqué un motif fallacieux et jamais vérifié par la suite, aux fins d'obtenir l'accord de son employeur sur la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle était une manœuvre constitutive d'un dol ayant vicié le consentement dudit employeur.
Par un arrêt du 11 mai 2022 (n°20-15.909) la Cour de cassation devait néanmoins casser cet arrêt. Selon elle, la preuve du dol reposant sur l'employeur, celui-ci ne rapportait pas la preuve que les mensonges du salarié avaient été déterminants dans l'acceptation de la rupture conventionnelle qui avait très bien pu intervenir pour d'autres raisons…

> **« Le pigeon est en train de devenir dindon. »**

Un peu facile. On a connu la Cour de cassation moins sévère pour admettre le consentement vicié du salarié qui sollicitait l'annulation de sa rupture conventionnelle (Cass. soc. 8 juillet 2020 n° 19-15.441 F-D. pour un employeur qui avait notifié deux avertissements jugés ultérieurement injustifiés afin de pousser le salarié à signer une rupture conventionnelle).

Mentir délibérément à son employeur est donc manifestement autorisé. On le savait déjà pour les mentions portées sur un CV lors de l'embauche, c'est désormais possible pour tenter d'obtenir une rupture conventionnelle. Le pigeon est en train de devenir dindon.

Par Olivier Baglio

L'abus d'alcool est également dangereux…

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026

pour son emploi



Maître Olivier Baglio du cabinet avignonnais Axio Avocat revient sur les subtilités entre vie personnelle et vie professionnelle dans le cadre d'un accident survenu au volant d'un véhicule de fonction.

Dans le cadre de ses fonctions de Chef d'équipe, un salarié avait obtenu contractuellement le bénéfice d'un véhicule de fonction qu'il pouvait par conséquent utiliser librement à la fois dans le cadre de ses trajets professionnels mais aussi hors du temps et du lieu de travail pour des motifs tirés de sa vie personnelle.
De retour d'un salon professionnel en milieu de soirée, le salarié devait provoquer avec son véhicule de fonction un accident de la circulation endommageant gravement ce dernier et alors, circonstance aggravante, qu'il était sous l'emprise d'un état alcoolisé avancé comme purent le constater les services de police appelés à cette occasion. Il sera pour l'ensemble de ces éléments licencié pour faute grave.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 19 novembre 2026

Des faits relevant de la vie personnelle
Reprenant ses esprits et considérant que cet accident, tout comme son imprégnation alcoolisée, était survenu après sa journée de travail et donc que ces faits relevaient de sa vie personnelle, le salarié contesta son licenciement en justice. Il argua notamment qu'aucune heure supplémentaire ne lui avait été payée pour assister à ce salon professionnel preuve qu'il n' était plus sous la subordination de son employeur.
Cet accident relevait donc de sa vie personnelle que l'employeur ne pouvait sanctionner sur le terrain disciplinaire, seul un licenciement non fautif pour trouble causé au fonctionnement de l'entreprise pouvant alors s'envisager ce qui n'avait pas été fait. Cette argumentation, certes astucieuse, n'aura convaincu personne.

La Cour de cassation, tout comme la Cour d'Appel avant elle, devait en effet valider le licenciement disciplinaire intervenu pour faute grave en considérant que ces faits se rattachaient nécessairement à la vie professionnelle du salarié puisque :

-Le salarié était au volant d'un véhicule de l'entreprise,
-Il rentrait d'un salon professionnel auquel il s'était rendu sur instruction de l'employeur pour les besoins de son activité professionnelle, ces points n'étant pas contestés.
-Cet accident se rattachait donc à la vie professionnelle du salarié et non à sa vie personnelle.
(Cassation Sociale 19 janvier 2022 n 20-19.742)

L'employeur n'a pas droit à l'erreur sur la nature de la procédure de licenciement
Cet arrêt rappelle que tout comportement du salarié, même en dehors des locaux de l'entreprise ou du temps de travail, est sanctionnable sur le terrain disciplinaire par l'employeur à condition que les faits constatés soient en rapport avec sa vie professionnelle, la charge de la preuve pesant naturellement sur l'employeur.
Comme le démontre la présente affaire, la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle est souvent subtile voire malaisée sachant que comme toujours l'employeur n'a pas droit à l'erreur sur la nature de la procédure de licenciement à mettre en œuvre sous peine de rupture abusive.

Maître Olivier Baglio d'Axio Avocat

Les matinées sociales
Par ailleurs, Axio Avocat Formation propose une matinées sociales dans le cadre de ses rencontres trimestrielles de Droit Social. Ce rendez-vous, qui se tiendra ce vendredi 18 mars de 8h30 à 12h30 à Avignon, permettra ainsi d'aborder l'actualité législative et jurisprudentielle avec un focus tout particulier sur le thème de 'licenciement pour inaptitude et consultation CSE'.
Informations et réservations : axio@axio-avocat.fr – 04 90 14 23 23