

Fiche « CCN Prévention et Sécurité » Actualités du 15/07/2020

CLAUSE DE MOBILITÉ

L'entreprise entrante peut-elle ajouter une clause de mobilité au contrat de travail des salariés repris ?

Arrêt du 27 mai 2020 - Fiducial Private Security

Non ! En cas de reprise d'un chantier, l'entreprise entrante fait signer un avenant aux salariés repris qui reprend généralement les clauses en vigueur dans la nouvelle entreprise, telle que les clauses de mobilité.

Dans un arrêt du 27 mai 2020 (n° 18-12098 et 18-12099), la Cour de cassation a jugé que la CCN Prévention et Sécurité ne permet pas à l'entreprise entrante de contraindre les salariés repris d'accepter une clause de mobilité qui n'existait pas dans leur contrat de travail.

« Les articles 3.1.1 et 3.1.2 de l'avenant du 28 janvier 2011 ne comportent aucune disposition permettant à l'entreprise entrante de soumettre la reprise des salariés de la société sortante à leur acceptation d'une clause de mobilité ne figurant pas dans leur contrat de travail »e

TEMPS DE PAUSE

L'employeur peut-il imposer des obligations aux salariés pendant leur temps de pause ?

Arrêt du 3 juin 2020 – Méditerranéenne de sécurité

La pause est une période pendant laquelle le salarié peut « librement vaquer à ses occupations ».

Dès lors, si l'employeur impose certaines obligations à un salarié pendant le temps de pause, le Conseil de Prud'hommes peut requalifier le temps de pause en temps de travail.

Néanmoins, dans un arrêt du 3 juin 2020 (n° 18-18836 et 18-19391 Publié), la Cour de cassation a jugé que le fait d'imposer au salarié un comportement irréprochable et de conserver sa tenue de travail pendant le temps de pause était possible.

« Mais attendu qu'ayant constaté que pendant ses temps de pause la salariée était libre de rester dans le local prévu à cet effet ou d'aller où bon lui semblait et que pesait sur elle la seule obligation de présenter un comportement irréprochable et de rester en tenue de travail pour évoluer au sein de l'aéroport, la cour d'appel, qui n'était tenue de procéder ni à une recherche qui ne lui était pas demandée ni à une recherche que ses constatations rendait inopérante, a pu en déduire que la salariée ne se trouvait pas, pendant son temps de pause, à la disposition de l'employeur »