

MONUMENTS HISTORIQUES PÉRIMÈTRE DES 500 MÈTRES ÉTENDUE DU CONTRÔLE DE L'ABF

M^e Francis Monamy,
avocat au barreau
de Paris



Lorsqu'il est consulté sur une demande de permis de construire en application de l'article R. 425-1 du Code de l'urbanisme, l'architecte des Bâtiments de France (ABF) doit prendre en compte tous les monuments historiques dans le champ de visibilité desquels le projet soumis à son avis doit être réalisé. Il doit ainsi rechercher si la construction envisagée n'est pas susceptible de porter atteinte à chacun des immeubles inscrits ou classés dans le périmètre desquels elle doit être édifée et qui seront en covisibilité avec elle. C'est cette règle, essentielle pour la protection du patrimoine, qui vient d'être opportunément rappelée par la cour administrative d'appel de Nancy (13 décembre 2012, req.

n° 11NC01245). Dans cette affaire, le bâtiment autorisé devait être construit à Strasbourg dans le périmètre de cinq cents mètres dans lequel se trouvent, outre l'église protestante Saint-Pierre-le-Jeune, le Temple Neuf et la cathédrale Notre-Dame, tous trois classés au titre des Monuments historiques. Or, les auteurs du recours avaient, entre autres, démontré que les travaux seraient visibles depuis la plate-forme de la cathédrale, laquelle est ouverte au public. Il ne ressortait pas cependant de l'avis émis par l'ABF que celui-ci avait exercé son contrôle sur la compatibilité du projet avec ce monument. Sans doute aucune disposition législative ou réglementaire ne lui imposait-elle d'indiquer dans le libellé de son accord les monuments concernés

par le projet pour lequel il avait été consulté (CAA Lyon, 10 octobre 1995, req. n° 93LY01147). Mais, dans ce cas d'espèce, l'avis émis mentionnait expressément l'église protestante Saint-Pierre-le-Jeune, ce qui révélait, en creux, que l'ABF ne s'était pas assuré de ce que l'opération ne serait pas de nature à porter atteinte à la cathédrale Saint-Pierre et que, par suite, son avis ne pouvait pas valoir autorisation régulière au titre du Code de l'urbanisme. La cour en a tiré la conclusion que le permis de construire avait été illégalement délivré et devait être annulé. On ne peut que se réjouir que le juge administratif veille ainsi à ce que l'ABF exerce pleinement sa mission de contrôle. ●

DROIT DU TRAVAIL / CHÈQUE EMPLOI-SERVICE UNIVERSEL (CESU) ATTENTION AUX OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR !



Catherine
Popineau-Dehaullon
Docteur en droit
Avocat à la cour
(Cabinet Pech
de Laclause,
Bathmanabane
et Associés)

L'un des principaux avantages du chèque emploi-service universel (Cesu) est, pour les emplois dont la durée de travail n'excède pas huit heures par semaine ou ne dépasse pas quatre semaines consécutives dans l'année, de dispenser l'employeur de la rédaction de tout contrat de travail en faisant présumer que les parties sont liées par un contrat de travail à durée déterminée et un contrat à temps partiel [article L. 1271-5 du Code du travail]. Néanmoins, conformément au droit commun, l'employeur reste tenu de fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié et, plus généralement, de respecter ses

obligations au titre de la législation du travail. Dans une affaire dans laquelle un jardinier était employé six heures par semaine [Soc. 17 octobre 2012, pourvoi n° 10-14.248], la Cour de cassation a ainsi estimé que la cour d'appel avait à bon droit accordé au salarié diverses sommes à titre de rappel de salaires, dès lors qu'elle avait constaté que le temps nécessaire à l'exécution des travaux dont il était chargé excédait la durée prévue au contrat, que cette situation était connue de l'employeur et que celui-ci ne produisait pas d'éléments de nature à justifier les horaires de travail réellement effectués. De même, la Cour de cassation a considéré que le non-respect par

l'employeur de son obligation d'organiser une visite médicale préalable à l'embauche avait « nécessairement » causé un préjudice au même salarié qu'il convenait de réparer par l'octroi de dommages et intérêts. En effet, les dispositions relatives aux employés de maison obligent notamment l'employeur à respecter la législation relative à la surveillance médicale (de même qu'aux congés, au 1^{er} mai ainsi qu'à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel). Les modalités simplifiées d'embauche d'un employé de maison ne dispensent donc pas les employeurs de respecter la législation du travail, au risque de s'exposer à de lourdes condamnations financières. ●