



Actualités législatives et réglementaires

► *Détachement de salariés - Transports*

Le décret n°2022-1346 du 21 octobre 2022, relatif au détachement de salariés roulants ou navigants dans le domaine des transports, est paru au *JO* du 23.

► *Médiation*

Le décret n°2022-1353 du 25 octobre 2022, relatif à la composition et aux modalités de fonctionnement du Conseil national de la médiation, est paru au *JO* du 26.

► *RSA*

Le décret n°2022-1358 du 26 octobre 2022, relatif aux critères d'éligibilité des départements à l'expérimentation relative à la gestion du revenu de solidarité active, est paru au *JO* du 27.

► *Covid - Activité partielle*

Le décret n°2022-1369 du 27 octobre 2022, relatif aux personnes vulnérables présentant un risque avéré de développer une forme grave d'infection au virus de la covid-19, est paru au *JO* du 28.

Jurisprudence

► *Temps de travail - Amendes*

En vertu de l'article L 8115-1 du code du travail, la DREETS peut, sur rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, infliger une amende à l'employeur ne respectant pas les dispositions sur les durées maximales de travail (et également pour d'autres manquements limitativement énumérés par l'article). Le Conseil d'Etat considère que la DREETS a, conformément à la loi, motivé sa décision infligeant une amende à un employeur dès lors que l'institution a énoncé les dispositions du code du travail applicables, qu'elle a ensuite mentionné les circonstances du contrôle, qu'elle a établi l'existence du manquement générateur de la sanction et qu'enfin, elle énonce les circonstances justifiant le montant de l'amende (CE, 28-9-2022, n°453857).

► *Licenciement - Droit disciplinaire* *Calcul des délais*

En matière de licenciement disciplinaire, l'employeur doit observer rigoureusement les règles de procédure entourant cette catégorie de licenciement sous peine de voir le licenciement qualifié sans cause réelle et sérieuse.

La Cour rappelle deux règles procédurales dans un arrêt du 28 septembre 2022 (Cass. soc., 28-9-22, n°21-15136) :

- c'est la date initiale de l'entretien préalable qu'il faut prendre en considération pour calculer le délai d'un mois devant séparer l'entretien de la notification du licenciement, et ce, même si, d'une part, le salarié ne s'est pas présenté sans motif, et d'autre part, l'employeur a reporté la date de l'entretien ;

- le délai compris entre la date de l'entretien préalable et la lettre de licenciement est d'un mois, ce délai commence à courir dès le jour de l'entretien, et non le lendemain. Ainsi, la Cour de cassation rappelle que le délai d'un mois pour notifier le licenciement pour motif disciplinaire expire le jour du mois suivant portant le même quantième que le jour de l'entretien préalable au licenciement.

► *Astreintes - Temps de travail effectif*

Le juge ne peut rejeter la demande d'un salarié tendant à faire reconnaître une période d'astreinte comme étant du temps de travail effectif sans vérifier que le court délai imparti au salarié, afin de se rendre sur place auprès de l'utilisateur, ne le soumettait pas à des contraintes d'une intensité telle qu'elles avaient affecté, objectivement et très significativement, sa faculté de vaquer à des occupations personnelles (Cass. soc., 26-10-22, n°21-14178).

► *Journalistes - Commission arbitrale* *Prud'hommes*

La commission arbitrale des journalistes, compétente par application de l'article L 7112-4 du code du travail pour réduire ou supprimer l'indemnité de licenciement due au journaliste en cas de faute grave ou de fautes répétées, doit, pour fixer le *quantum* ou supprimer cette indemnité, apprécier la gravité ou l'existence des fautes alléguées, sans que la décision de la juridiction prud'homale, statuant sur les autres indemnités réclamées au titre de la rupture du contrat de travail, ne s'impose à elle (Cass. soc., 26-10-22, n°21-14816).

► Travail dominical - Illégalité - Référé

Le pouvoir de saisir le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser l'emploi illicite de salariés en infraction des articles L 3132-3 et L 3132-13 du code du travail, que l'inspecteur du travail tient de l'article L 3132-31 du même code, peut s'exercer dans tous les cas où des salariés sont employés de façon illicite un dimanche, peu important qu'il s'agisse de salariés de l'établissement ou d'entreprises de prestation de services.

Fait l'exacte application de la loi, la cour d'appel qui, ayant retenu que, du fait de la participation des agents de sécurité aux activités du magasin, les modalités de fonctionnement et de paiement n'étaient pas automatisées, a décidé que des salariés étaient employés en violation des règles sur le repos dominical (Cass. soc., 26-10-22, n°21-19075).

► Licenciement - Cause réelle et sérieuse

Le juge ne peut pas déclarer un licenciement nul en raison de l'état de santé du salarié, au motif que l'employeur avait été informé de la demande de reconnaissance de maladie professionnelle par le salarié, sans rechercher si la cessation d'activité de l'entreprise invoquée à l'appui du licenciement ne constituait pas la véritable cause du licenciement (Cass. soc., 26-10-22, n°20-17501).

► Contrat de travail - Expertise

Est nulle la clause d'un contrat de travail par laquelle un salarié s'engage à reverser à son employeur les rémunérations qui lui ont été versées pour des missions pour lesquelles il a été désigné expert personnellement (Cass. soc., 26-10-22, n°20-17105).

► Employeurs successifs Enchaînement de contrats

Lorsqu'un salarié est muté dans une autre entreprise après acceptations successives du nouvel employeur, de l'ancien employeur et du salarié, le juge ne peut pas aboutir à la conclusion de l'existence d'une convention tripartite organisant la poursuite du même contrat dès lors qu'aucun contrat avec l'accord des trois parties n'est établi. Il y a dans ce cas succession de contrats.

La circonstance que le premier employeur ait laissé partir le salarié sans rompre le contrat s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 26-10-22, n°21-10495).

FOCUS

A quoi sert l'inspecteur du travail ?

L'inspecteur du travail dispose d'une compétence générale en matière d'application de la législation du travail (respect de la législation sur les contrats précaires, la mise en place et le fonctionnement des IRP, le droit de la négociation collective, le respect du droit syndical, le travail illégal, le contrôle des rémunérations, du temps de travail, des repos et congés payés, le respect des règles d'hygiène et de sécurité). Il peut intervenir dans toutes les entreprises soumises au code du travail.

Sa compétence est également prévue dans des domaines spécifiques prévus par l'article L 8112-2 du code du travail (harcèlement moral ou sexuel, discrimination...).

Il dispose d'un droit de regard permanent sur le règlement intérieur de l'entreprise et doit être saisi pour autoriser la rupture du contrat de travail d'un salarié protégé.

Il exerce une mission de conseil et de conciliation en cas de désaccord entre l'employeur et le salarié ou entre l'employeur et les organisations syndicales ou les institutions représentatives du personnel. Il peut notamment donner son interprétation sur un litige juridique sans pour autant que celle-ci s'impose aux juges ou aux parties. Il peut être également saisi à l'occasion d'un conflit collectif du travail ou lorsque des négociations collectives sont bloquées.

Attention, l'inspecteur du travail n'est pas habilité à régler les litiges individuels relatifs au contrat de travail qui sont du ressort du CPH.

Chargé de veiller à l'application de la réglementation légale ou conventionnelle du travail, l'inspecteur du travail dispose d'un droit d'entrée et d'enquête dans les établissements, de se faire présenter les documents sur lesquels porte le contrôle, du droit de procéder à des analyses ou des prélèvements et de demander le recours à des organismes agréés.

Par contre, il ne dispose pas du droit d'entrée au domicile des particuliers occupant des employés de maison en vertu du principe de l'inviolabilité du domicile. Également, l'inspecteur du travail ne peut pénétrer dans les locaux affectés à l'hébergement de travailleurs afin d'en vérifier la conformité qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui l'occupent.

Lors des visites de l'inspecteur du travail, les représentants du CSE chargés des questions de santé et sécurité doivent être informés de sa présence par le chef d'établissement et doivent pouvoir présenter leurs observations.

Le fait de faire obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur du travail est puni d'un emprisonnement pouvant aller jusqu'à un an et d'une amende maximale de 37 500 € (art. L 8114-1 du code du travail).

L'inspecteur du travail qui constate une infraction suite à un contrôle dispose d'un pouvoir d'appréciation sur les suites qu'il entend donner, suivant la gravité et les circonstances dans lesquelles cette constatation intervient.

Il peut notamment faire des observations (c'est-à-dire faire un rappel des dispositions législatives et réglementaires en vigueur), mettre en demeure l'employeur de corriger la situation, dresser un procès-verbal qui fait foi jusqu'à preuve contraire, saisir le juge des référés notamment pour faire cesser un risque d'atteinte à l'intégrité d'un travailleur ou faire cesser le travail du dimanche dans certains secteurs, prescrire l'arrêt temporaire des travaux sur les chantiers du bâtiment et des travaux publics ou pour des activités liées à l'exposition de certaines substances dangereuses, prononcer des amendes administratives.

Par ailleurs, il peut être utile, en matière de discrimination syndicale ou de harcèlement, de saisir préalablement l'inspection du travail pour qu'il dresse un procès-verbal ou un rapport dont il appartient au juge de vérifier la pertinence (Cass. soc., 15-1-14, n°12-27261).

En cas de BDESE incomplète, l'inspecteur du travail peut également dresser un procès-verbal pour entrave au fonctionnement régulier du CSE.

S'il ne revient pas à l'inspecteur du travail de porter son appréciation sur le caractère abusif ou non d'un droit de retrait en raison de la covid-19 qui relève de la compétence du juge judiciaire, un inspecteur du travail ne peut valablement être sanctionné pour avoir ordonné à un employeur de prendre des mesures de protection de ses salariés contre la covid-19, notamment en lui imposant de fournir des masques, malgré les consignes gouvernementales (TA Nancy, 20-10-22, n°2002450).

Pour le tribunal administratif, les agents de contrôle de l'inspection du travail « sont libres d'organiser et de conduire des contrôles à leur initiative et décident des suites à leur apporter ». Les agissements reprochés à l'inspecteur du travail relèvent « des pouvoirs propres de l'inspecteur du travail d'exercer ses missions de contrôle ». Ils « ne constituent pas un abus de droit, ne révèlent pas une atteinte grave à la déontologie professionnelle des inspecteurs du travail ou au bon fonctionnement du service public et ne sont donc pas constitutifs d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire ».

L'employeur doit afficher l'adresse et le numéro de téléphone de l'inspecteur du travail compétent dans les locaux normalement accessibles aux travailleurs.