



Actualités législatives et réglementaires

► Territoires zéro chômeur

L'arrêté du 13 mars 2023, habilitant les territoires pour mener l'expérimentation « *territoires zéro chômeur de longue durée* », est paru au JO du 15.

► Adaptation de la loi au droit communautaire

La loi n°2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans divers domaines, notamment du travail est parue au JO du 10 mars.

Y figurent plusieurs dispositions relatives au code du travail :

- les congés familiaux ;
- l'obligation d'information à la charge de l'employeur sur certains éléments de la relation de travail (à défaut, le salarié devra mettre en demeure son employeur avant de saisir le CPH) ;
- la suppression de la dérogation permettant aux accords de branche conclus avant la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, de prévoir des durées de période d'essai plus longues que les durées maximales légales ;
- l'obligation d'informer les salariés en CDD ou en intérim sur les postes disponibles en CDI.

Jurisprudence

► Indemnité conventionnelle de licenciement

Dès lors qu'une disposition d'une convention collective prévoit que pour un salarié cadre licencié après deux ans de présence dans l'entreprise, l'indemnité est calculée en fonction de son ancienneté sauf faute lourde, le salarié licencié pour faute grave doit percevoir cette indemnité (Cass. soc., 8-3-23, n°21-16687).

► Garantie conventionnelle d'emploi Licenciement

La garantie conventionnelle d'emploi par laquelle une convention collective prohibe à l'employeur de licencier un salarié absent pour maladie au motif que son remplacement est rendu nécessaire par la perturbation causée à l'entreprise, n'interdit pas à l'employeur de licencier le salarié absent pour un autre motif, par exemple une insuffisance professionnelle (Cass. soc., 8-2-23, n°21-16805).

► Temps de repos

Le droit au repos journalier ainsi que le droit au repos hebdomadaire prévus dans la directive 2003/88 (relative au temps de travail), sont deux droits autonomes.

Le droit au repos journalier a pour objectif de permettre au travailleur de se soustraire à son milieu de travail pendant un nombre déterminé d'heures qui doivent non seulement être consécutives, mais aussi succéder directement à une période de travail.

Le repos hebdomadaire vise quant à lui à permettre au travailleur de se reposer au cours de chaque période de sept jours.

Le droit au repos hebdomadaire n'a pas vocation à englober la période correspondant au droit de repos journalier, mais doit être reconnu en plus de celui-ci.

Le droit au repos journalier doit être accordé indépendamment de la durée du repos hebdomadaire prévue par la réglementation nationale.

Ainsi, si une réglementation prévoit un repos hebdomadaire supérieur aux 35h consécutives consacrées par la directive, il y a lieu d'accorder au travailleur, en plus de ce repos hebdomadaire, le repos journalier garanti à l'article 3 de la directive (CJUE, 2-3-23, MAV-START, C-477/21).

► Entreprise en difficulté - Travailleur international

Dans une situation d'insolvabilité de l'employeur et dans le cas où le salarié exerce son activité dans son Etat de résidence et dans un autre Etat membre il y a lieu pour fixer l'institution de garantie compétente pour le paiement des créances salariales impayées, de déterminer le lieu de travail qui correspond au lieu où s'exerce habituellement le travail.

Dans l'hypothèse où le salarié exerce son travail à parts égales dans son Etat de résidence et dans un autre Etat membre, et lorsque le contrat de travail de l'intéressé prévoit que le cœur de son activité se situe dans l'Etat membre du siège de l'employeur, il y a lieu de retenir comme institution compétente, celle de l'Etat membre où est situé le siège de l'employeur (CJUE, 16-2-23, IEF Service GmbH, C-710/21).

► Transfert - Contrat de travail

L'absence de lien contractuel entre le cédant et le cessionnaire d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise, est sans incidence sur l'établissement de l'existence d'un transfert des droits des travailleurs (CJUE, 16-2-23, Strong Charon, C-675/21).

► Rupture anticipée - CDD - Faute grave

La faute grave justifiant la rupture anticipée d'un CDD doit avoir été commise pendant l'exécution dudit contrat. En cas de successions de CDD, l'employeur ne peut rompre de manière anticipée le CDD en cours en se fondant sur une faute antérieure à la prise d'effet du CDD (Cass. soc., 15-3-23, n°21-17227).

► Heures supplémentaires - Preuve

Fait peser exclusivement sur le salarié la charge de la preuve d'accomplissement d'heures supplémentaires, le juge qui ne tient pas compte d'un tableau récapitulatif des horaires de travail mensuels réalisé par le salarié, sans demander à l'employeur de produire un élément de contrôle de la durée du travail (Cass. soc., 15-3-23, n°21-16057).

► Requalification CDD - Point de départ

L'action en requalification du CDD en CDI court à compter :

- de l'expiration du délai de 2 jours ouvrables dont dispose l'employeur pour remettre le contrat au salarié, si l'action est fondée sur l'absence d'écrit ;
- de la conclusion du contrat, si elle est fondée sur l'absence d'une mention ;
- du terme du contrat ou du dernier contrat en cas de succession de contrats, si elle est fondée sur le motif du recours (Cass. soc., 15-3-23, n°20-21774).

► Responsabilité - Entreprise utilisatrice

Un salarié d'une entreprise extérieure est fondé à demander la réparation du préjudice causé par l'exposition à l'amiante tant auprès de son employeur que de l'entreprise utilisatrice dès lors que cette dernière a manqué à ses obligations de coordination et de prévention mises à sa charge par le code du travail (Cass. soc., 17-3-23, n°20-23694).

FOCUS

Visites médicales : quelles sont les obligations de l'employeur ?

Tous les salariés, y compris les apprentis, bénéficient des services de santé au travail. Le temps passé aux visites et examens médicaux est pris soit sur le temps de travail sans retenue de salaire, soit il est rémunéré comme du temps de travail si les visites ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail. La visite médicale ne doit pas conduire à priver le salarié de son repos quotidien et hebdomadaire minimal.

Le temps de transport et les frais de déplacement nécessités par ces visites ou examens sont pris en charge par l'employeur. Le salarié qui refuse de se soumettre aux visites médicales obligatoires commet une faute justifiant son licenciement.

Sauf exceptions, un examen médical d'embauche est obligatoire pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à 45 jours de travail effectif et affectés à des emplois à risques définis à l'article R 4624-24 du code du travail.

De manière générale, la visite médicale d'embauche est remplacée par une visite d'information et de prévention, devant avoir lieu, sauf exceptions, dans les trois mois suivant la prise effective du poste de travail. Pour les apprentis, cette visite doit se faire dans les 2 mois.

Les travailleurs de nuit, ceux de moins de 18 ans et ceux exposés à certains agents chimiques ou à des champs électromagnétiques doivent bénéficier, avant leur affectation à leur poste de travail, de la visite d'information et de prévention.

La visite d'information et de prévention doit être renouvelée au minimum tous les 5 ans. Ce délai peut être réduit par le médecin du travail en fonction des conditions de travail, de l'âge et de l'état de santé du salarié.

Les travailleurs de nuit ou de soirée, les travailleurs handicapés ou ceux titulaires d'une pension d'invalidité doivent bénéficier d'une visite tous les 3 ans.

A l'issue de la visite d'information et de prévention périodique, à l'instar de la visite d'information et de prévention d'embauche, le professionnel de santé délivre une attestation de suivi ou un avis d'inaptitude.

Pour les arrêts de travail commençant après le 30 mars 2022, le travailleur peut bénéficier d'une visite de pré reprise lorsque l'arrêt de travail est d'une durée supérieure à 30 jours et qu'il est prévu un retour anticipé du salarié à son poste de travail.

La visite de pré reprise est organisée à l'initiative du travailleur, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance-maladie ou du médecin du travail. L'employeur doit informer le travailleur de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de l'examen de pré reprise.

L'objectif de l'examen de pré reprise est de favoriser le maintien dans l'emploi en anticipant le retour du salarié dans l'entreprise. A ce titre, le médecin du travail peut recommander au cours de l'examen, des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement et des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le redassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Aucun avis d'inaptitude ne peut être délivré par le médecin du travail lors de la visite de pré reprise.

Le salarié (y compris le saisonnier) doit bénéficier d'une visite de pré reprise obligatoire par le médecin du travail après :

- un congé de maternité ;
- une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail ;
- une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ;
- une absence pour maladie ou accident non professionnel d'au moins 60 jours pour les arrêts de travail qui débutent

après le 31 mars 2022.

La visite de reprise a pour seul objet d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son poste, de préconiser le cas échéant l'aménagement, l'adaptation du poste ou le redassement du salarié et d'examiner les propositions de l'employeur. Le médecin du travail peut délivrer au salarié un avis d'inaptitude ou une attestation de suivi.

La visite de reprise, mettant fin juridiquement à la suspension du contrat de travail, doit être organisée le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suit cette reprise.

Dans une décision du 16 novembre 2005, la Cour de cassation avait jugé que le salarié, qui reprend son travail avant d'avoir fait l'objet de la visite médicale de reprise, est soumis au pouvoir disciplinaire de l'employeur (Cass. soc., 16-11-05, n°03-45000). Dans cette affaire, le salarié avait commis une faute le jour de la reprise effective du travail alors que la visite de reprise n'avait eu lieu que le lendemain.

Dans une décision du 6 mars 2017, la Cour de cassation considère que la situation est toute autre lorsque l'employeur laisse passer le délai de 8 jours et tarde à faire passer la visite de reprise ou ne l'organise pas. Dans une telle situation, les Hauts magistrats considèrent que le salarié, dont le contrat de travail est toujours suspendu, ne peut être licencié que pour un manquement à l'obligation de loyauté, seule cette obligation demeurant durant une période de suspension du contrat de travail (Cass. soc., 6-3-17, n°15-27577).

Une visite médicale de mi-carrière doit être organisée au cours de l'année du 45^{ème} anniversaire de tous les travailleurs, sauf lorsqu'un accord de branche prévoit une échéance différente. Elle peut être organisée conjointement avec une autre visite médicale lorsque le travailleur doit être examiné par le médecin du travail dans les 2 ans précédant l'échéance.

L'employeur étant tenu d'une obligation de sécurité de résultat dont il doit assurer l'effectivité, le manquement à son obligation d'organiser une visite médicale d'embauche ou des visites médicales périodiques cause nécessairement un préjudice au salarié ouvrant droit à des dommages-intérêts (Cass. soc., 9-12-15, n°14-20377).

L'employeur est passible également d'une amende de 5^{ème} classe s'il n'organise pas les visites médicales obligatoires (art. R 4745-3 du code du travail).

L'absence de visite médicale d'embauche est une faute inexcusable : « il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié mais il suffit qu'elle soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée » (Cass. civ. 2^{ème}, 14-3-13, 11-27989 : en l'espèce, un travailleur intérimaire était décédé d'un malaise cardiaque à son poste de travail alors qu'il n'avait pas bénéficié d'une visite médicale d'embauche).

Indépendamment des visites obligatoires, le salarié peut bénéficier, à sa demande, à celle de son employeur ou du médecin du travail, d'un examen par ce dernier.