



Actualités législatives et réglementaires

▶ *Travailleurs des plateformes*

L'arrêté du 19 janvier 2024, relatif à la liste électorale pour le scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs des plateformes, est paru au *JO* du 2 février.

▶ *Formation professionnelle*

L'arrêté du 30 janvier 2024, relatif aux pièces à transmettre à la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente dans le cadre d'une demande de financement d'un projet de reconversion professionnelle mentionné au 4° du I de l'article L4163-7 du code du travail, est paru au *JO* du 3 février.

▶ *Congé de présence parentale*

Le décret n°2024-78 du 2 février 2024, relatif au renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale, est paru au *JO* du 4.

Jurisprudence

▶ *Requalification CDI - Intérimaire*

En cas de requalification d'une mission d'intérim en CDI, la requalification s'étend aux missions ultérieures effectuées dans le cadre d'un CDI intérimaire.

Par conséquent, la requalification en CDI englobe toutes les missions effectuées dans le cadre de ce CDI intérimaire, même si l'absence de justification du recours au CDI intérimaire justifiant sa requalification en CDI n'a été constatée que pour une seule mission (Cass. soc., 8-02-24, n°22-20258).

▶ *Modulation du temps de travail - Travail de Nuit*

La modulation du temps de travail sur une période d'un an, soumise à la condition de ne pas dépasser 1607 heures par an, doit être prévue par accord.

Cependant l'accord ne peut être valable en l'absence, notamment, de toute précision quant à la limite de la variation horaire hebdomadaire. De plus, l'accord doit établir le programme indicatif de la répartition de la durée du travail et définir les règles selon lesquelles le programme indicatif de la modulation est établi pour chacun des services ou ateliers concernés par cette modulation du temps de travail.

Le recours au travail de nuit est exceptionnel et doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Ainsi, même si un salarié ne possède pas le statut de travailleur de nuit, a perçu une contrepartie pour les heures de travail effectuées la nuit et qu'il a exprimé le souhait de travailler pendant ces périodes, ne dispense pas du fait le travail de nuit doit être impérativement justifié par la nécessité de garantir la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

En l'absence de cette justification, le recours au travail de nuit est considéré comme illégal (Cass. soc., 7-02-24, n°22-18940).

▶ *Heures complémentaires Modulation du temps de travail*

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

En cas d'aménagement du temps de travail par accord sur une période de référence à l'année, il est impératif que les heures complémentaires n'aient pas pour effet de porter la durée de travail d'un salarié à temps partiel au niveau du seuil de la durée légale du travail correspondant à la période de référence.

Il convient de calculer les heures complémentaires en considérant l'ensemble de la période de référence.

Des lors, doit être rejeté le pourvoi du salarié arguant que les heures effectuées au cours d'un mois avaient eu pour effet de porter sa durée hebdomadaire de travail au niveau de la durée à temps plein.

Le calcul des heures complémentaires devant être réalisé sur la période de référence définie par l'accord à savoir l'année (Cass. soc., 7-02-24, n°22-17696).

▶ *Preuve - Décompte du temps de travail*

Il incombe à l'employeur de mettre en place un système objectif fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier de chaque travailleur.

Toutefois, l'absence de mise en place d'un tel système, ne prive pas l'employeur du droit de soumettre au débat contradictoire, tout élément de droit, de fait et de preuve, quant à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies.

Des attestations de témoignages produites par l'employeur pour démontrer la durée de travail réellement effectuée, sont ainsi des éléments recevables (Cass. soc., 7-02-24, n°22-15842).

► **Contrat de travail temporaire
Accident de Travail**

La suspension du contrat de travail temporaire du salarié, pour cause d'accident de travail, ne fait pas obstacle à l'échéance de ce contrat.

Par conséquent, l'accident de travail survenu le jour de l'échéance du contrat de travail temporaire ne donne pas au salarié le bénéfice d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail, dès lors que son contrat est échu (Cass. soc., 7-02-24, n°22-16961).

► **Temps de repos journalier - Préjudice**

Le non-respect du temps de repos entre deux périodes de travail peut, de ce seul fait, ouvrir droit à réparation, sans qu'il soit nécessaire de justifier d'un préjudice spécifique. Cette possibilité s'applique également en présence de règles conventionnelles plus favorables que celles prévues par la loi.

Ainsi, même en l'absence de justification d'un préjudice spécifique, un salarié a la possibilité d'obtenir réparation du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, lorsque le temps de repos minimum, fixé à 12 heures par accord, n'a pas été respecté (Cass. soc., 7-02-24, n°21-22809).

► **Licenciement - Salarié protégé**

La qualité de salarié protégé s'apprécie à la date de l'envoi par l'employeur de la convocation à l'entretien préalable au licenciement. Une candidature « présumée » ne justifie pas que l'employeur soit dans l'obligation de saisir l'inspecteur du travail aux fins d'autorisation de licenciement.

Ainsi, bien qu'à partir d'une certaine date, un salarié a bénéficié d'une période de protection en raison de l'imminence de sa candidature à de nouvelles élections, le fait que l'entretien préalable avec le salarié a eu lieu antérieurement à cette date l'employeur n'avait pas à solliciter l'autorisation de licenciement du salarié par l'inspecteur du travail (Cass. soc., 31-01-24, n°22-18618).

► **Section syndicale**

L'adhésion d'un salarié à un syndicat n'est pas subordonnée à la condition que le salarié effectue lui-même le paiement de sa cotisation ; un autre salarié affilié au syndicat peut effectuer ce paiement à sa place.

Par conséquent, la constitution régulière de la section syndicale est établie par l'adhésion des deux salariés qui ont sollicité un autre adhérent afin d'avancer le paiement dès leur cotisations syndicales par chèque, avec un engagement de remboursement ultérieur (Cass. soc., 31-01-24, n°23-13982).

► **Licenciement économique
Obligation de reclassement**

Lors de la recherche de reclassement, dans le cas d'un licenciement économique, outre le fait qu'il n'existe aucun lien capitalistique, ni partenariat entre deux sociétés, il appartient à l'employeur de vérifier si la complémentarité des activités des sociétés, ne permettaient pas une permutation de tout ou partie du personnel.

Dans le cas où la société en liquidation a été externalisée par une autre société, et que la première société liquidée partageait majoritairement les mêmes clients, que les salariés travaillaient avec les tenues du personnel de la seconde société, et utilisaient des camions arborant le même sigle, il aurait dû être examiné si la complémentarité des activités entre les deux sociétés ne rendait pas possible une permutation de tout ou partie du personnel (Cass. soc., 31-01-24, n°21-20988).

► **Licenciement économique
Obligation de reclassement - Groupe**

L'affiliation de plusieurs associations à une fédération n'entraîne pas en soi la constitution d'un groupe, au sens de l'article L 1233-4 du code du travail.

Cette affiliation, en soi, ne justifie pas la nécessité de rechercher des possibilités de reclassement et de procéder à la permutation du personnel au sein de la fédération lors d'un licenciement économique au sein d'une des associations affiliées (Cass. soc., 31-01-24, n°22-15449).

► **Congé de formation économique et sociale**

L'acceptation sous condition par l'employeur d'une demande de congé pour formation économique et sociale, équivaut à un refus implicite de l'accorder au salarié.

Cette décision peut être directement contestée par le salarié devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, qui statue en dernier ressort dans le cadre d'une procédure accélérée au fond (Cass. soc., 31-01-24, n°22-19822).

► **Lettre de licenciement**

La lettre de licenciement se doit de mentionner des motifs précis et matériellement vérifiables. Toutefois, l'absence de mention de la date de commission de faits caractérisant le comportement imputé au salarié, n'invalide pas automatiquement la cause réelle et sérieuse du licenciement.

En cas de contestation des motifs de licenciement par le salarié, l'employeur a le droit d'invoquer toutes les circonstances de fait permettant de justifier les motifs avancés, même si la datation exacte des événements n'est pas expressément indiquée dans la lettre de licenciement (Cass. soc., 31-01-24, n°22-18792).

► **Prise d'acte - Préavis**

Si le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail pendant la période de préavis déjà effectuée, et que cette prise d'acte est justifiée, produisant ainsi les effets d'un licenciement nul, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis.

Cependant, cette indemnité concerne exclusivement la période de préavis qui n'a pas été exécutée.

Des lors, dans le cas où un salarié démissionnaire prend acte de la rupture de son contrat de travail après avoir accompli une partie de son préavis, l'indemnité compensatrice à verser, à la suite de la requalification de cette prise d'acte en licenciement nul, se limite à la période de préavis non exécutée (Cass. soc., 31-01-24, n°22-22709).

► **AT/MP - Préjudice réparable**

La victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle causé par la faute inexcusable de l'employeur ne peut pas demander une indemnisation complémentaire au titre de sa perte de gains professionnels futurs. Pour demander la réparation de son préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle, la victime doit démontrer que lors de l'accident elle présentait des chances de promotion professionnelle (Cass. 2^{ème} civ., 1-2-24, n°22-11448).

► **Procédure civile**

L'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet du jugement. Il faut que la chose demandée soit la même ; que la demande soit fondée sur la même cause ; que la demande soit entre les mêmes parties, et formée par elles et contre elles en la même qualité. L'autorité de la chose jugée ne peut être opposée lorsque des événements postérieurs sont venus modifier la situation reconnue antérieurement en justice (Cass. 2^{ème} civ., 8-2-24, n°22-10614).

► **Prud'hommes - Procédure**

En première instance, ou en appel, l'avocat est dispensé de justifier d'un mandat de représentation. Il n'en va pas de même pour un défenseur syndical qui doit aussi bien devant les juridictions prud'homales que devant les cours d'appel, justifier d'un tel mandat (Cass. 2^{ème} civ., 8-2-24, n°21-23752).

► **QPC - Congés payés**

Le Conseil constitutionnel saisi par une QPC relative à la conformité du droit français à la Constitution, en matière de congés payés en cas d'accident ou de maladie non professionnelle, a rendu sa décision le 8 février.

Il estime que l'assimilation à des périodes de travail effectif, pour les seules absences en cas d'accident ou de maladie professionnelle (donc accident et maladie ordinaire exclus) ne méconnaît pas le droit au repos protégé par l'alinéa 11 du Préambule de la Constitution de 1946.

En outre, le Conseil rappelle que l'accident ou la maladie professionnelle trouvant leur origine dans l'exécution du contrat de travail, contrairement aux autres formes d'arrêt maladie, il était permis au législateur de prévoir des règles différentes dès lors que les situations elles-mêmes le sont.

Le Conseil juge qu'aucune atteinte n'a été portée au droit à la protection de la santé, ni à aucun autre droit ou liberté protégé par la Constitution.

L'exclusion du droit à congés payés pour les accidents et maladies non professionnels sont donc conformes à la Constitution (C. constit., 8-2-24, DC n°2023-1079 QPC).

FOCUS

Formation et temps de travail : assimilé ne veut pas dire être

La caractérisation d'un temps de travail n'est pas toujours chose aisée. Le droit du travail considère certains temps comme étant du temps de travail effectif au sens pur du terme, d'autres temps sont « assimilés » à du travail effectif et ne se voient donc pas appliquer toutes les règles relatives au temps de travail.

Un arrêt du 31 janvier 2024 (Cass. soc., 31-01-24, n°22-10176), en constitue une illustration.

En l'espèce, un salarié est titulaire de mandats de représentant de personnel (mandats internes) et de divers mandats à l'extérieur de l'entreprise (conseiller prud'hommes, vice-président Urssaf entre autres).

Il saisit le conseil de prud'hommes en paiement d'heures supplémentaires, au titre de ses mandats externes.

L'employeur est condamné au stade d'appel au paiement d'heures supplémentaires et de congés payés afférents. Il forme alors un pourvoi en cassation.

La question posée à la Cour de cassation était la suivante : les heures de formation des conseillers prud'hommes, ainsi que celles au titre de la formation syndicale sont-elles du temps de travail effectif donnant lieu, le cas échéant, au paiement d'heures supplémentaires ?

La Cour répond par la négative. Elle énonce que ces heures ne sont pas du temps de travail effectif mais assimilées à du travail effectif. La nuance a son importance, car toutes les règles relatives au temps de travail effectif ne vont pas s'appliquer dans le cas d'une assimilation.

La Cour juge que les heures de formation des conseillers prud'hommes étant assimilées à du travail, elles entrent en compte pour le calcul de la durée des congés payés, pour les droits aux prestations sociales, et tous les autres droits dérivés du contrat de travail. Ces heures n'entraînent aucune perte de rémunération.

Mais ces heures n'étant pas du temps de travail effectif, elles ne donnent pas lieu au paiement d'heures supplémentaires, pour les périodes de formation excédant son horaire habituel de travail.

L'arrêt a été rendu sous l'empire des textes antérieurs à la loi du 8 août 2016 (loi n°2016-1088), cependant la règle demeure inchangée, on la retrouve aux articles L 2145-6 et L 2145-10 du code du travail en ce qui concerne le congé de formation syndicale, et L 1442-2 pour la formation des conseillers prud'hommes.

Cet arrêt permet donc de revenir sur la notion d'assimilation à du travail effectif, qui ne recoupe pas exactement celle de temps de travail effectif.

Tout temps qui sera simplement « *assimilé* » à du travail n'entrera pas en compte dans le calcul des durées quotidiennes, hebdomadaires de travail. Ce temps, en revanche, permettra un maintien de la rémunération, il sera pris en compte pour déterminer la durée des congés payés, et pour déterminer les droits à prestations sociales.

Cette règle d'assimilation n'est pas isolée dans le code du travail, on la retrouve par exemple pour les congés pour événements familiaux (article L.3142-2).

On retiendra donc, qu'en matière de temps de travail, assimilation ne signifie pas équivalence ou stricte identité.