



## Actualités législatives et réglementaires

### ► CSP

L'arrêté du 26 janvier 2024, portant nomination au Conseil supérieur de la prud'homie, est paru au JO du 3 février.

### ► Formation professionnelle

L'arrêté du 30 janvier 2024, relatif au cofinancement de l'employeur dans le cadre d'un projet de transition professionnelle financé par le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle, est paru au JO du 4 février.

### ► Insertion par l'activité économique et entreprises adaptées

Plusieurs textes sont parus au JO :

- l'arrêté du 26 janvier 2024 fixant le terme de la période de reconduction unilatérale de tous les avenants financiers pour les structures d'insertion par l'activité économique et les entreprises adaptées, paru au JO du 4 février ;
- le décret n°2024-100 du 10 février 2024 relatif aux aides applicables aux entreprises adaptées et aux entreprises adaptées de travail temporaire et portant diverses dispositions relatives aux entreprises adaptées, paru au JO du 11 ;
- le décret n°2024-99 du 10 février 2024 relatif aux entreprises adaptées et aux entreprises adaptées de travail temporaire, paru au JO du 11.

### ► COCT

L'arrêté du 30 janvier 2024, portant nomination au comité national de prévention et de santé au travail du Conseil d'orientation des conditions de travail, est paru au JO du 8 février.

### ► Apprentissage

Le décret n°2024-91 du 8 février 2024, relatif aux modalités dérogatoires d'affectation du solde de la taxe d'apprentissage pour l'année 2023, est paru au JO du 9.

### ► Bâtiment

Le décret n°2024-112 du 15 février 2024, relatif à la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics, est paru au JO du 16.

### ► Plateformes d'emploi

L'arrêté du 9 février 2024, fixant le montant de l'indemnité de fonction attribuée au président du conseil d'administration de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi, est paru au JO du 16.

## Jurisprudence

### ► Avis d'inaptitude - Recours

La Cour réaffirme, qu'en l'absence de recours exercé en application de l'article L. 4624-7 du code du travail contre l'avis du médecin du travail, celui-ci s'impose aux parties comme au juge.

Dès lors, en l'absence de preuve de fraude dans l'obtention de l'avis d'inaptitude par l'employeur, et d'autre part, dès lors qu'aucun recours n'avait été exercé contre cet avis du médecin du travail, celui-ci devait être respecté (Cass. soc., 7-2-24, n°21-10755).

### ► Temps de pause - Temps de travail effectif - Preuve

Pour établir que les temps de pause peuvent être considérés comme du temps de travail effectif, le salarié n'a pas à prouver l'existence d'heures supplémentaires, le juge doit établir que le

salarié était soumis aux directives de son employeur, sans avoir la liberté de vaquer à ses occupations personnelles.

Dès lors, même si le salarié n'a pas fourni d'éléments probants démontrant l'existence d'heures supplémentaires, le juge aurait dû examiner si, pendant ses pauses, le salarié était à la disposition de l'employeur et s'il était tenu de se conformer à ses directives sans avoir la liberté de s'adonner à ses occupations personnelles (Cass. soc., 7-2-24, n°22-22308).

### ► Heure supplémentaire - Preuve

La charge de la preuve en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, ne peut peser sur le seul salarié.

Dès lors, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments (Cass. soc., 7-2-24, n°22-15255).

### ► **Rappel de salaire - Preuve**

En matière de rappel de salaire, le calcul de la rémunération dépend d'informations détenues par l'employeur, et c'est à lui qu'incombe la charge de fournir ces éléments.

Dès lors, il appartient à l'employeur de justifier des éléments permettant de déterminer si les objectifs fixés au salarié avaient été atteints et non au salarié de produire des informations quant à sa réalisation des objectifs, pour justifier sa rémunération (Cass. soc., 7-2-24, n°22-12110).

### ► **Temps de pause - Preuve**

La preuve du respect des temps de pause incombe à l'employeur.

Dès lors, un juge ne peut imposer au salarié la charge de prouver le non-respect de ses temps de pause, entraînant ainsi le rejet de sa demande d'indemnité pour non-respect de ses temps de pause (Cass. soc., 7-2-24, n°22-12943).

### ► **Constat de l'inaptitude Obstacle à tout redassement dans un emploi**

L'avis d'inaptitude remis à l'employeur, qui précise que l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout redassement dans un emploi, le dispense de son obligation d'effectuer des recherches de redassement et lui permet de licencier un salarié sans consulter les délégués du personnel.

Dès lors qu'un salarié affirme que l'avis d'inaptitude dont il disposait différait de celui de l'employeur, mais qu'aucun élément ne permet d'établir que l'avis d'inaptitude notifié à l'employeur aurait été modifié par le médecin du travail, cet avis indiquait que l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout redassement dans un emploi, et donc doit être pris en considération par l'employeur pour la détermination de ses obligations (Cass. soc., 7-2-24, n°22-12967).

### ► **Indemnité compensatrice - Inaptitude**

L'indemnité compensatrice due au titre du préavis lors d'un licenciement pour inaptitude, n'ouvre pas droit aux congés payés.

Dès lors, l'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 1226-14, al. 1 du code du travail d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et n'ouvre pas droit à congés payés (Cass. soc., 7-2-24, n°22-15988).

### ► **Preuve Illicite**

La chambre sociale de la Cour de cassation applique le principe d'admission de la preuve déloyale récemment reconnu par l'arrêt de l'Assemblée plénière en date du 22 décembre 2023, et admet que la déloyauté dans l'obtention et la production de la preuve ne conduit pas nécessairement à son exclusion des débats.

Dès lors, dans le cas où il existait des raisons sérieuses liées à la disparition de stocks, la Cour a jugé que le recours à la surveillance du salarié était justifié, car il était limité dans le temps, et réalisé par la seule dirigeante de l'entreprise, considérant qu'il ne pouvait être réalisé par d'autres moyens.

La production des données personnelles en résultant était indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur et proportionnée au but poursuivi de sorte que des enregistrements vidéo révélant dix-neuf anomalies graves en moins de deux semaines lors d'opérations à la caisse d'un salarié, issues du visionnage du système de vidéosurveillance ont été déclarées recevables (Cass. soc., 15-2-24, n°22-23073).

### ► **Prise d'acte - Procédure - CPH**

Lorsque le CPH est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison des faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

Dès lors que le salarié prend acte de la rupture de son contrat après avoir demandé la résiliation judiciaire de son contrat, cette dernière demande devient sans objet. Le juge doit alors en déduire que la cause d'irrégularité tenant à l'absence de conciliation préalable a disparu au moment où il statue, et il ne doit pas annuler la requête introductive d'instance (Cass. soc., 31-1-24, n°22-21540).

## FOCUS

### **Violation du temps de repos minimal : la santé du salarié avant tout !**

Le droit au repos est un droit fondamental du salarié, dont la protection exige des mesures fortes.

Par un arrêt du 7 février 2024 (Cass. soc., 7-2-24, n°21-22809), la Cour de cassation garantit la mise en œuvre effective de ce droit au repos.

En l'espèce, un employeur n'avait pas respecté durant plusieurs années, le temps de repos quotidien minimal entre deux

périodes de travail, qui avait été fixé par un accord collectif à 12 heures.

Le salarié victime de cette violation, saisit le conseil de prud'hommes pour résiliation judiciaire de son contrat et pour demander diverses sommes au titre de l'exécution de son contrat.

En appel, il est débouté de sa demande tendant à voir l'employeur condamné à des dommages-intérêts pour violation de son obligation de sécurité.

La cour d'appel estime que le salarié n'apporte pas la preuve d'un quelconque préjudice, et que de ce fait, il ne peut lui être accordé des dommages-intérêts.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel, elle rappelle au visa de l'article L 4121-1, que l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Elle souligne ensuite, que l'accord collectif applicable dans l'entreprise fixe la durée minimale de repos à 12 heures par jour, ces dispositions visant à garantir le droit au repos, droit protégé par le droit de l'UE et notamment par la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

La Haute juridiction affirme ainsi que « *le seul constat que le salarié n'a pas bénéficié du repos journalier de douze heures entre deux services ouvre droit à réparation* ».

ATTENTION, dans cet arrêt il est question de 12 heures car c'est un accord collectif qui le prévoit, hors accord collectif, et hors exceptions légales, le temps minimal de repos est de 11 heures consécutives (art. L3131-1).

La Cour de cassation a calqué au temps de repos prévu par accord collectif, une règle qu'elle avait déjà affirmée pour les durées maximales hebdomadaires (Cass. soc., 26-1-22, n°20-21636) et les durées maximales quotidiennes (Cass. soc., 11-5-23, n°21-22281).

Il découle de ces deux derniers arrêts, que le seul dépassement des durées maximales quotidiennes ou hebdomadaires ouvrent droit à réparation pour le salarié sans avoir à apporter la preuve d'un préjudice. En droit du travail, cette dispense de preuve se nomme la théorie du préjudice nécessaire.

Après avoir été abandonnée un temps, cette théorie du préjudice nécessaire revient quelque peu en matière de temps de travail, et c'est bien heureux.

Désormais, le dépassement des durées maximales quotidiennes ou hebdomadaires, le non-respect du temps de repos quotidien, permettront au salarié de demander à son employeur des dommages-intérêts, sans avoir à apporter la preuve d'un préjudice, en invoquant la violation par l'employeur, de son obligation de sécurité.