



Actualités législatives et réglementaires

► Santé au travail

Deux décrets sont parus au JO du 16 :

- le décret n°2022-1434 du 15 novembre 2022 relatif au dossier médical en santé au travail,
- le décret n°2022-1435 du 15 novembre 2022 relatif à l'agrément et aux rapports d'activité des services de prévention et de santé au travail.

► Travailleurs de plateformes

L'arrêté du 4 octobre 2022, portant sur le dossier prévu à l'article R 7343-101 du code du travail dans le cadre d'une demande d'autorisation d'expertise, est paru au JO du 16.

► Organismes de formation des conseillers prudhommes

L'arrêté du 8 novembre 2022, relatif au contenu du dossier de demande d'agrément des établissements publics et des organismes privés à but non lucratif pour assurer la formation continue des conseillers prud'hommes, est paru au JO du 16.

Jurisprudence

► Inaptitude - Reclassement

Lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter les délégués du personnel (dorénavant le CSE) (Cass. soc., 16-11-22, n°21-17255).

► Délégué syndical - Entreprise de moins de 50 salariés

Dans une entreprise de 33 salariés, un salarié membre suppléant du CSE a été désigné en qualité de délégué syndical. La Cour de cassation donne raison à l'employeur demandant l'annulation de cette désignation : « Il résulte de ces textes [articles L. 2143-6, L. 2314-7, L. 2314-37, L. 2315-2 et L. 2315-9] que seul un membre suppléant du comité social et économique disposant d'un crédit d'heures de délégation en application, soit des dispositions de l'article L. 2315-9 du code du travail, soit des clauses du protocole préélectoral tel que prévu à l'article L. 2314-7 du même code, soit du fait qu'il remplace momentanément un membre titulaire en application des dispositions de l'article L. 2314-37 de ce code, soit enfin en application d'un accord collectif dérogatoire au sens de l'article L. 2315-2, peut être désigné, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, en qualité de délégué syndical » (Cass. soc., 9-11-22, n°21-19263).

► Licenciement économique - Reclassement

L'employeur doit, au titre de son obligation de reclassement, proposer au salarié les emplois disponibles au moment où il manifeste sa volonté de mettre fin au contrat, quand bien même le licenciement est subordonné au refus du salarié d'adhérer à un contrat de sécurisation professionnelle.

Un juge ne peut qualifier un licenciement de sans cause réelle et sérieuse dès lors que des postes en adéquation avec le profil du salarié n'étaient disponibles que postérieurement à son licenciement (Cass. soc., 9-11-22, n°21-13121).

► Procédure d'appel

Il résulte des articles 542 et 954 du CPC que l'appelant doit dans le dispositif de ses conclusions mentionner qu'il demande infirmation ou annulation du dispositif du jugement contesté. Le non-respect de cette règle peut conduire la cour d'appel à confirmer le jugement ou bien à déclarer l'appel caduc. Toutefois cette règle, instaurant une charge procédurale nouvelle en procédure d'appel, ne peut s'appliquer qu'aux instances introduites après le 17 septembre 2020.

En effet, c'est par un arrêt du 17 septembre 2020 (Cass. 2^{ème} civ., 17-09-20, n°18-23626) que la Cour de cassation a affirmé cette règle. L'application de cette règle aux instances introduites avant cet arrêt prive les parties du droit à un procès équitable, la règle n'étant pas prévisible antérieurement à cet arrêt. La cour d'appel ne pouvait donc pas déclarer caduque la déclaration d'appel intervenue le 13 juin 2019 dans les conditions du droit antérieur (Cass. soc., 9-11-22, n°21-10420).

► AGS

L'AGS garantit les sommes dues aux salariés à la date du jugement d'ouverture de toute procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

Pour décider que l'AGS n'a pas à garantir les sommes dues à la salariée au titre des rappels de salaire pour la période antérieure au jugement d'ouverture de la procédure de redressement judiciaire du 21 février 2017, l'arrêt retient qu'aux termes de l'article L. 3253-8, les sommes dues aux salariés antérieurement à la date d'ouverture de la procédure de redressement judiciaire,

ne sont pas couvertes par l'AGS contre le risque de non-paiement des sommes dues en exécution du contrat de travail.

En statuant ainsi, alors qu'elle fixait au passif de la liquidation judiciaire de l'association une indemnité de requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrats à durée indéterminée et une créance de salaires et de congés payés afférents pour une période antérieure au 21 février 2017, date de l'ouverture de la procédure de redressement judiciaire, la cour d'appel a violé le texte susvisé (Cass. soc., 9-11-22, n°21-10551).

► **Référé - Heures de délégation - Contestation**

Lorsqu'un salarié demande en référé un rappel de salaire d'heures de délégation (légalles ou conventionnelles) non payées, le juge des référés est compétent dès lors qu'il constate que le salarié avait droit (en vertu desdites dispositions légales et conventionnelles) à des heures de délégation et qu'elles n'ont pas été payées.

Cette formation ne peut pas se déclarer incompétente, du fait de l'existence d'une contestation sérieuse, en arguant du non-respect par le salarié de la procédure de déclaration des heures de délégation (instaurée par le règlement intérieur du CSE) (Cass. soc., 9-11-22, n°21-16685).

► **Droit d'alerte - CSE**

Il résulte des articles L 2312-59 et L 2315-11 du code du travail que le temps passé par des membres de la délégation du personnel au CSE à l'exercice de leur droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes, s'impute sur leur crédit d'heures (Cass. soc., 9-11-22, n°21-16230).

► **Licenciement disciplinaire - Contestation**

Il résulte de l'article L 1331-1 du code du travail que l'employeur qui, ayant connaissance de divers faits commis par le salarié considérés par lui comme fautifs, choisit de n'en sanctionner que certains, ne peut plus ultérieurement prononcer une nouvelle mesure disciplinaire pour sanctionner les autres faits antérieurs à la première sanction (Cass. soc., 9-11-22, n°21-13224).

► **Preuve - Droit de la défense**

Un salarié ne peut s'approprier des documents appartenant à l'entreprise que s'ils sont strictement nécessaires à l'exercice des droits de sa défense dans un litige l'opposant à son employeur, la charge de la preuve pesant sur le salarié (Cass. soc., 9-11-22, n°21-18577).

► **Forfait-jours**

Est nulle une convention de forfait-jours reposant sur un accord collectif ne prévoyant aucune mesure propre à assurer le contrôle du repos quotidien et hebdomadaire ; le système reposant uniquement sur l'engagement du salarié à veiller à son temps de repos.

L'entretien annuel avec le supérieur hiérarchique sur le temps et la charge de travail, ne constituait pas à lui seul une garantie suffisante du contrôle du caractère raisonnable de l'amplitude et de la charge de travail (Cass. soc., 9-11-22, n°21-13389).

► **Contestation - Avis du médecin**

La décision du médecin du travail levant des restrictions temporaires sur l'aptitude du salarié à occuper son poste peut être contestée devant le CPH selon la procédure accélérée au fond (Cass. soc., 9-11-22, n°21-17484).

► **Temps partiel - Mentions facultatives**

Les associations et entreprises d'aide à domicile peuvent, même lorsqu'elles ne relèvent pas d'un accord collectif autorisant la répartition des horaires de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, ne pas mentionner dans un contrat de travail à temps partiel la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, dès lors que le contrat mentionne la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle de travail (Cass. soc., 26-10-22, n°20-23209).

► **Délégué protection des données - Licenciement**

La protection accordée au délégué à la protection des données (DPO) ne fait pas obstacle à ce que celui-ci fasse l'objet d'une sanction ou d'un licenciement en raison de manquements aux règles internes à l'entreprise applicables à tous les salariés, sous réserve que ces dernières ne soient pas incompatibles avec l'indépendance fonctionnelle qui est garantie par le RGPD (CE, 21-10-22, n°459254).

► **Licenciement nul**

Le juge ne peut débouter un salarié de sa demande en nullité du licenciement dès lors que, d'une part, il constate que la lettre de licenciement faisait référence à des faits de harcèlement relatés par le salarié et que, d'autre part, la mauvaise foi ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis (Cass. soc., 19-10-22, n°21-16361).

► **Rupture conventionnelle Enseignants de l'enseignement privé**

Les maîtres agréés servant dans les établissements d'enseignement privé sous contrat simple avec l'État sont soumis au régime de la rupture conventionnelle prévu par le code du travail, et non à celui prévu par le droit de la fonction publique à la suite de la loi Dussot du 6 août 2019 (CE, 14-10-22, req. n°451581).

► **Heures supplémentaires - Paiement**

Le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées (Cass. soc., 28-9-22, n°21-13496).

FOCUS

Temps partiel : quelle durée du travail l'employeur peut-il imposer ?

Un salarié à temps partiel est un salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein. Il s'agit des salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail hebdomadaire (35 heures) ou mensuelle (151,67 heures) ou annuelle (1 607 heures). Un salarié peut également être considéré à temps partiel si sa durée de travail est inférieure à la durée du travail fixée par un accord collectif de branche ou d'entreprise.

Par principe, un contrat de travail à temps partiel, pour ceux conclus depuis le 1^{er} juillet 2014, ne peut être inférieur à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel (104 heures) ou à l'équivalent annualisé (1 102 heures).

Pour les contrats conclus avant le 1^{er} juillet 2014, les salariés ne bénéficient que d'une priorité à occuper un poste dont la durée du travail est au moins égale à la durée minimale légale (24 heures par semaine) ou conventionnelle.

Pour certaines catégories de contrats à temps partiel, la durée minimale légale de 24 heures par semaine n'est pas applicable : contrat de moins de 7 jours, CDD et contrat temporaire pour remplacement, étudiant de moins de 26 ans, contrat conclu avec une entreprise temporaire d'insertion (art. L 3123-7, art. L 5132-6 et L 5132-7 du code du travail). Également, la durée minimale de 24 heures ne s'applique pas aux particuliers-employeurs, CAE et CE, temps partiel thérapeutique, emplois d'avenir.

Il peut être dérogé à la durée minimale légale du temps partiel de 24 heures par semaine (ou durée équivalente sur le mois ou l'année) à la demande écrite et motivée du salarié pour 2 raisons : soit pour faire face à des contraintes personnelles, soit pour permettre au salarié de cumuler plusieurs emplois (art. L 3123-7 du code du travail).

L'employeur n'est pas tenu de faire droit à la demande du salarié. En cas d'acceptation de sa part, il doit regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement d'heures.

Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir également un temps partiel inférieur à moins de 24 heures par semaine (ou équivalent mensuel ou annuel) à la condition de comporter des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures hebdomadaires (art. L 3123-19 du code du travail).

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, ou une interruption d'activité supérieure à 2 heures.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger au régime des coupures sous réserve qu'un accord de branche n'ait pas verrouillé cette possibilité pour l'entreprise. Dans ce cas, l'accord d'entreprise doit prévoir des contreparties spécifiques en

faveur des salariés concernés (par exemple, la garantie d'une durée minimale mensuelle prévue au contrat de travail).

Si les coupures dépassent 2 heures, le salarié ne peut prétendre qu'à des dommages et intérêts pour le préjudice subi. Le dépassement du nombre et de la durée des temps de pause ne peut être assimilé à du temps de travail effectif (Cass. soc., 12-12-12, n°11-23421).

Pour augmenter ou diminuer la durée du travail contractuellement fixée, l'employeur doit recueillir l'accord du salarié. L'avenant modifiant la durée du travail initialement prévue au contrat de travail doit indiquer la nouvelle durée de travail ainsi que sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, même si l'avenant est temporaire et est conclu en application d'un accord collectif (Cass. soc., 23-11-16, n°15-18093).

Si, par un avenant temporaire ou non, la durée du travail d'un salarié à temps partiel peut être augmentée, cette augmentation ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau d'un temps plein (Cass. soc., 8-2-17, n°15-26867 ; Cass. soc., 21-9-22, n°20-10701), même sur une semaine. Cette règle selon laquelle la durée du travail d'un salarié à temps partiel ne peut être portée à un temps plein s'applique à toutes les heures complémentaires, y compris celles prévues par un avenant au contrat (notamment un avenant de complément d'heures conclu en application de l'article L 3123-22 du code du travail). Si tel est le cas, le salarié peut revendiquer la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein...mais cette requalification n'aura pas d'incidence sur la nature du contrat, CDD ou CDI.

En dehors d'une modification contractuelle de la durée du travail, l'employeur peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires. Le contrat de travail doit préciser les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée fixée au contrat. En l'absence d'accord collectif, les heures complémentaires effectuées ne peuvent être supérieures au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat. Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite d'un dixième de la durée du temps partiel prévue dans le contrat donne lieu à une majoration de salaire de 10%.

Le seul dépassement des heures complémentaires au-delà du dixième du temps contractuel n'entraîne pas la requalification du contrat en contrat à temps complet mais peut éventuellement ouvrir droit pour le salarié à des dommages et intérêts en raison du préjudice subi. Toutes les heures effectuées au-delà de la limite du dixième de la durée contractuelle doit supporter la majoration de 25%.

Selon l'article L 3123-13 du code du travail, lorsque l'horaire moyen réellement accompli par le salarié a dépassé de 2 heures hebdomadaires au moins sur 12 semaines consécutives, le salarié peut demander une réévaluation définitive de la durée contractuelle de travail.