



Actualités législatives et réglementaires

► *Marché du travail - CDD*

Le décret n°2023-263 du 12 avril 2023, définissant les secteurs autorisés à mettre en œuvre l'expérimentation prévue par la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022, portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi sur le remplacement de plusieurs salariés par un seul salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, est paru au *JO* du 13.

► *Equipements de travail*

L'arrêté du 24 mars 2023, relatif aux conditions auxquelles doivent répondre les organismes chargés d'effectuer les vérifications prévues à l'article R 4314-10 ainsi que les modalités de réalisation de ces vérifications, est paru au *JO* du 14 avril.

► *« Territoires zéro chômeur »*

L'arrêté du 6 avril 2023, habilitant les territoires pour mener l'expérimentation « *territoires zéro chômeur de longue durée* », est paru au *JO* du 14.

Jurisprudence

► *Licenciement économique Salarié protégé handicapé - Reclassement*

Lorsque l'employeur a connaissance de ce que le salarié a la qualité de travailleur handicapé, il appartient à l'autorité administrative de vérifier que l'employeur auquel incombe, en application des dispositions de l'article L 5213-6 du code du travail, de prendre toutes les mesures appropriées pour permettre à un travailleur handicapé de conserver un emploi correspondant à sa qualification, a, le cas échéant à la lumière des préconisations du médecin du travail, procédé à une recherche sérieuse de postes de reclassement appropriés à la situation du salarié, au besoin par la mise en œuvre de mesures d'adaptation (CE, 4-4-23, n°449276).

► *Licenciement de fait - Préavis*

Selon l'article L 1234-3 du code du travail, la date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié fixe le point de départ du préavis. Il en résulte qu'en cas de licenciement verbal ou licenciement de fait, c'est à compter de la manifestation de volonté de l'employeur de rompre le contrat de travail que court le délai de préavis (Cass. soc., 22-3-23, n°21-21104).

► *Président CPH - Désignation - Impartialité*

La circonstance qu'un ou plusieurs membres d'un conseil de prud'hommes appartiennent à la même organisation syndicale que l'une des parties au procès, ou aient été désignés par l'organisation syndicale partie au litige, n'est pas de nature à affecter l'équilibre d'intérêts inhérent au fonctionnement de la juridiction prud'homale ou à mettre en cause l'impartialité de ses membres (Cass. soc., 22-3-23, n°21-19176).

► *Appel - Délai*

Il résulte de l'article 6, § 1, de la Convention EDH, qui consacre le droit d'accès au juge, qu'un justiciable, fût-il représenté ou assisté par un avocat, ne saurait être tenu pour responsable du non-respect des formalités de procédure imputable à la juridiction. Dès lors, le délai d'appel ne peut pas courir contre la partie qui a reçu une notification du jugement effectuée par le greffe comprenant des mentions erronées sur l'identité des parties (Cass. 2^{ème} civ., 13-4-23, n°21-21242).

► *Jours de congés supplémentaires Enfant à charge*

Il résulte des dispositions des articles L 3141-3 et L 3141-8 du code du travail que les salariés âgés de vingt et un ans au moins à la date du 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre de jours de congés supplémentaires et des jours de congés annuels puisse excéder la durée maximale du congé annuel de trente jours ouvrables (Cass. soc., 15-3-23, n°20-20995).

► *Procédure collective Information des salariés*

La lettre par laquelle le mandataire judiciaire informe chaque salarié de la nature et du montant des créances admises ou rejetées, doit lui rappeler le délai de forclusion, la date de la publication, le journal par lequel elle sera effectuée. Elle contient en outre, au titre des modalités de saisine de la juridiction compétente, l'indication de la saisine par requête de la formation de jugement du CPH compétent et de la possibilité de se faire as-

sister et représenter par le représentant des salariés. En l'absence de ces mentions, ou lorsqu'elles sont erronées, le délai de forclusion ne court pas (Cass. soc., 22-3-23, n°21-14604).

► **Délégué syndical – Désignation – Renonciation**

La renonciation au droit d'être désigné délégué syndical, prévue par l'alinéa 2 de l'article L 2143-3 du code du travail, est celle des candidats présentés par l'organisation syndicale aux dernières élections professionnelles ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés (Cass. soc., 5-4-23, n°21-24752).

A *contrario*, les candidats qui n'ont pas obtenu 10 % des suffrages n'ont pas à renoncer au mandat pour que le syndicat puisse désigner un adhérent.

► **Cadre dirigeant**

Le DRH qui bénéficie de subdélégations de la part du directeur général, qui doit en référer au directeur général en dépit d'une grande autonomie dans l'exercice de ses fonctions, et qui n'est signataire ni des lettres de convocation à l'entretien préalable, ni des lettres de licenciement, n'a pas la qualité de cadre dirigeant (Cass. soc., 15-3-23, n°21-21632).

► **Heures supplémentaire - Preuve**

Produit des éléments suffisamment précis, à l'appui de sa demande de rappel de salaire, permettant à l'employeur d'y répondre, le salarié qui communique un décompte sur plusieurs années mentionnant pour chaque mois la durée effective du travail, des feuilles d'attachement signées par des clients de l'employeur indiquant le nombre d'heures travaillées dans la semaine, et qui ajoute une série de tâches afin d'arriver aux durées mensuelles de travail revendiquées.

En outre, fait peser exclusivement la charge de la preuve sur le salarié, et doit par conséquent être cassé, l'arrêt qui estime insuffisant les pièces et témoignages rapportés par le salarié, sans que l'employeur, de son côté ne produise d'élément sur le contrôle de la durée du travail (Cass. soc., 5-4-23, n°22-10397).

► **Licenciement économique collectif Consultation CSE**

Lorsque le licenciement pour motif économique d'au moins deux salariés est envisagé, l'employeur peut tenir compte des salariés ayant accepté leur reclassement, pour réajuster le nombre de licenciements envisagés et par là déterminer s'il y a lieu ou non de consulter les IRP (Cass. soc., 5-4-23, n°21-10391).

► **Période d'essai**

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail. Ayant constaté que les parties n'avaient pas signé de contrat de travail stipulant une période d'essai, le juge ne pouvait pas décider que le contrat de travail avait été rompu par le salarié pendant l'essai (Cass. soc., 29-3-23, n°21-18326).

► **Géolocalisation du salarié Véhicule professionnel**

Un dispositif de géolocalisation installé sur un véhicule professionnel ne doit pas être utilisé pour localiser un salarié en dehors de son temps de travail (Cass. soc., 22-3-23, n°21-22852 ; Cass. soc., 22-3-23, n°21-24729).

FOCUS

Qui a droit à la prime de douche ?

Selon l'article R 4228-8 du code du travail, l'employeur doit, dans les établissements où sont réalisés certains travaux insalubres et salissants, mettre des douches à disposition des travailleurs.

La liste des travaux insalubres ou salissants, ainsi que les conditions de mises à disposition des douches, sont fixées par un arrêté du 23 juillet 1947 (la dernière mise à jour du texte date du 1^{er} novembre 2011).

Une convention collective peut fixer une liste de travaux plus complète.

Dans chaque entreprise, la liste des salariés concernés par les travaux insalubres ou salissants est établie par le CSE en accord avec l'employeur.

Les salariés effectuant les travaux salissants listés doivent bénéficier d'une douche quotidienne (Cass. soc., 11-2-04, n°01-46405).

Le temps passé à la douche doit être rémunéré comme du temps de travail normal mais il n'est pas, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, assimilé à du temps de travail effectif (art. R 3121-1). Une convention collective peut prévoir que le temps passé à la douche par les salariés sera inclus dans la durée quotidienne de travail effectif et rémunéré comme tel (Cass. soc., 12-2-20, n°18-22590).

Le temps normal de douche quotidien est d'un quart d'heure (déshabillage et habillage compris). En tout état de cause, il ne pourra excéder une heure.

Le temps de douche est fixé par un règlement intérieur.

Le salarié a droit à une rémunération quotidienne du temps de douche, quand bien même il ne se laverait pas sur son lieu de travail.

Autrement dit, le salarié doit bénéficier de la prime de douche dès qu'il effectue un travail insalubre ou salissant, sans avoir à démontrer qu'il prend effectivement une douche.

Le paiement de cette prime doit apparaître clairement sur le bulletin de paie. A défaut, l'employeur est présumé, jusqu'à preuve contraire, ne pas avoir versé cette prime.

Lorsque l'aménagement des douches ne peut, pour des raisons tenant à la disposition des locaux de travail, être réalisé dans les conditions réglementaires ou être rendues accessibles aux travailleurs handicapés, l'employeur peut demander à l'inspecteur du travail de le dispenser de ses obligations.

La dispense accordée par l'inspecteur du travail est subordonnée à la prise des mesures nécessaires pour assurer aux travailleurs des conditions d'hygiène correspondant dans toute la mesure du possible aux obligations réglementaires. L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin du travail et du CSE (art. R 4228-16 et s. du code du travail).

Même si l'employeur est dispensé de mettre des douches à disposition des salariés, il doit, malgré tout, verser la prime de douche.

De manière générale, la Cour de cassation, se basant sur l'article L 4121-1 du code du travail imposant à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, considère que le chef d'entreprise doit, même si l'activité ne figure pas dans celles listées par l'arrêté du 23 juillet 1947, accorder la prime de douche dès lors que le salarié effectue bien des travaux insalubres ou salissants (Cass. soc., 17-10-07, n°06-41444 : en l'espèce, le salarié n'exerçait pas directement des travaux de collecte et de traitement des ordures mais était conducteur d'un camion de ramassage de déchets industriels).