



Actualités législatives et réglementaires

► CPF

Le décret n°2024-587 du 25 juin 2024, relatif à la mise en œuvre du recouvrement forcé des créances et à la gestion financière du compte personnel de formation (CPF) par la Caisse des dépôts et consignations, est paru au *JO* du 26.

► Economie sociale et solidaire

Le décret n°2024-598 du 25 juin 2024, fixant la date d'entrée en vigueur des dispositions relatives à la réduction d'impôt sur le revenu pour la souscription en numéraire au capital des entreprises solidaires d'utilité sociale issues de l'article 49 de la loi n°2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024, est paru au *JO* du 27.

► Difficultés d'insertion

Le décret n°2024-584 du 24 juin 2024, relatif aux organismes chargés du repérage et de l'accompagnement spécifique des personnes les plus éloignées de l'emploi et à la rémunération de leurs bénéficiaires, est paru au *JO* du 25.

L'arrêté du 26 juin 2024, relatif aux modalités de publication de la liste mentionnée à l'article D 5316-8 du code du travail, est paru au *JO* du 28.

► France Travail

Le décret n°2024-606 du 26 juin 2024, relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur France Travail, est paru au *JO* du 27.

► Taux d'intérêt légal

L'arrêté du 26 juin 2024, relatif à la fixation du taux de l'intérêt légal, est paru au *JO* du 28.

► Transfert d'une juridiction

Le décret n°2024-622 du 26 juin 2024, relatif au transfert à titre provisoire d'une juridiction et modifiant l'article R 124-1 du code de l'organisation judiciaire, est paru au *JO* du 28.

► Contrat d'apprentissage

Le décret n°2024-628 du 28 juin 2024, relatif à la prise en charge financière et au dépôt des contrats d'apprentissage transfrontalier, est paru au *JO* du 29.

► Congés payés - Régimes spéciaux

Plusieurs décrets sont parus au *JO* du 29 :

- le décret n°2024-630 du 28 juin 2024 relatif au régime particulier d'indemnisation des salariés par les entreprises du bâtiment et des travaux publics en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries,
- le décret n°2024-629 du 28 juin 2024 relatif à la détermination du montant des cotisations versées par les employeurs affiliés à des caisses de congés et destinées à financer les indemnités de congés payés.

► Apprentissage - Professionnalisation

Le décret n°2024-631 du 28 juin 2024, relatif à la prise en charge financière et au dépôt des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, est paru au *JO* du 29.

► Santé - Sécurité

L'arrêté du 29 mai 2024, relatif aux interventions hyperbares sans immersion effectuées dans le domaine de la santé (mention C), est paru au *JO* du 29 juin.

► Autorisations d'absence

L'arrêté du 19 juin 2024, modifiant l'arrêté du 20 mai 1980 fixant la liste des commissions, conseils ou comités administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou jurys d'examen donnant droit à autorisation d'absence de la part des employeurs, est publié au *JO* du 29.

▶ **Cessation d'activité - Amiante**

Plusieurs arrêtés sont parus au *JO* du 29 juin :

- deux arrêtés du 26 juin 2024 modifiant et complétant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante,
- et un arrêté du 26 juin 2024 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante, susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

▶ **Partage de la valeur**

Le décret n°2024-644 du 29 juin 2024, portant application des articles 9, 10, 12 et 18 de la loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023, portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, est publié au *JO* du 30.

▶ **Amiante - Repérage**

L'arrêté du 4 juin 2024, relatif au repérage de l'amiante avant certaines opérations réalisées dans les immeubles autres que bâtis tels que les ouvrages de génie civil, infrastructures de transport ou réseaux divers, est publié au *JO* du 30.

▶ **Assurance chômage**

Le décret n°2024-648 du 30 juin 2024, relatif au régime d'assurance chômage est paru au *JO* du 1^{er} juillet et reporte les nouvelles règles d'indemnisation au 1^{er} août.

▶ **Rachat de cotisations vieillesse - Femmes enceintes - Marins**

Le décret n°2024-651 du 1^{er} juillet 2024, relatif au rachat des périodes d'inaptitude temporaire à la navigation intervenues avant le 1^{er} janvier 2016 des femmes marins enceintes, est publié au *JO* du 2.

▶ **Accès - Retour à l'emploi**

L'arrêté du 8 juin 2024, modifiant l'arrêté du 13 novembre 2014 relatif au modèle de déclaration des conventions de mise en situation en milieu professionnel mentionnées à l'article L.5135-4 du code du travail, est paru au *JO* du 2 juillet.

▶ **Territoires d'Outre-mer - Revenu de solidarité**

Le décret n°2024-654 du 2 juillet 2024 portant revalorisation du revenu de solidarité en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion et dans les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, est paru au *JO* du 3.

▶ **Procédure civile**

Le décret n°2024-673 du 3 juillet 2024, portant diverses mesures de simplification de la procédure civile et relatif aux professions réglementées, est paru au *JO* du 5.

▶ **Tribunaux de commerce**

Le décret n°2024-674 du 3 juillet 2024, relatif à l'expérimentation du tribunal des activités économiques, est paru au *JO* du 5.

Jurisprudence

▶ **Heures de délégation - Paiement**

Dès lors qu'un délégué du personnel dans une entreprise de moins de cinquante salariés utilise ses heures de délégation sans dépasser le crédit d'heures auquel il a droit, l'employeur ne peut refuser de les lui payer à l'échéance normale, même sans indication des temps et heures de délégation utilisés (Cass. soc., 26-6-24, n°23-12112).

▶ **Prescription - Faits fautifs Représentant de l'employeur**

Le directeur des ressources humaines d'une succursale d'une société française ne peut être considéré comme le représentant de l'employeur ou le supérieur hiérarchique du directeur de la succursale, car il n'a pas le pouvoir de le sanctionner.

Par conséquent, la prescription des faits litigieux visant le directeur de la succursale commence à courir à partir du signalement officiel à la direction générale de la société, et non des rumeurs rapportées au directeur des ressources humaines (Cass. soc., 26-6-24, n°23-12475).

▶ **Rémunération variable - Présence**

Le salarié, licencié avant que le bonus ne soit versé, n'a pas droit à la partie différée du bonus, étant donné que son contrat de travail ne prévoyait pas de rémunération variable et que l'attribution des bonus relevait de la discrétion de la société, et était conditionnée par la présence continue à la date de versement. (Cass. soc., 26-6-24, n°23-12475).

► **CSE - Information Consultation - Communication**

Lorsqu'il est consulté sur un projet dont la mise en œuvre repose sur le volontariat, le CSE peut demander la communication de la liste des salariés volontaires afin de pouvoir vérifier la réalité du volontariat, d'apprécier la faisabilité du projet et d'émettre un avis éclairé (Cass. soc., 26-6-24, n°22-24488).

► **Motif économique - Baisse du chiffre d'affaires**

La perte d'exploitation alléguée par une société (180 793 euros) par rapport au chiffre d'affaires total réalisé l'année suivante (9,2 millions d'euros) n'est pas une baisse significative du chiffre d'affaires déterminante susceptible de constituer des difficultés économiques pouvant justifier un licenciement économique (Cass. soc., 26-6-24, n°22-13274).

► **Licenciement - PSE**

Le salarié, licencié moins de 30 jours avant la consultation du CSE où l'employeur avait annoncé son projet de PSE, est en droit de demander réparation pour avoir été injustement privé de l'indemnité de licenciement supra-légale prévue pour les salariés confrontés aux mêmes difficultés économiques licenciés suite au PSE (Cass. soc., 26-6-24, n°22-20521).

► **Enregistrement - Preuve**

L'enregistrement clandestin des propos d'un salarié, sous le contrôle d'un huissier de justice, sans que le salarié soit informé de cet enregistrement ni que cela soit mentionné dans le procès-verbal ou dans une attestation ultérieure de l'huissier, est considéré comme déloyal, l'employeur n'ayant pas invoqué son droit à la preuve (Cass. soc., 26-6-24, n°23-11030).

► **Barème « Macron » - Conventi-onnalité**

La Cour de cassation réaffirme que les dispositions du barème « Macron » respectent les exigences de l'article 10 de la Convention n°158 de l'OIT.

Elle rappelle que les principes énoncés dans la Charte sociale européenne nécessitent des mesures supplémentaires pour leur mise en œuvre intégrale et ne peuvent pas être directement invoqués dans les litiges entre particuliers en droit interne.

Ainsi, l'article 24 de la Charte ne permet pas de contourner l'application des dispositions spécifiques de l'article L.1235-3 du code du travail français, qui fixent les montants des indemnités pour les salariés (Cass. soc., 26-6-24, n°22-22186).

► **Visite de reprise - Résiliation judiciaire**

Le salarié, qui avait informé l'employeur de la fin de son arrêt de travail et demandé l'organisation de l'examen de reprise, avait manifesté sa volonté de reprendre le travail.

De sorte que l'absence d'organisation de la visite de reprise, initiative qui appartient normalement à l'employeur, et le non-versement des salaires pouvaient justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail (Cass. soc., 3-7-24, n° 23-13784).

► **Prime d'objectif - Proportionnalité**

Un salarié a droit à la prime sur objectifs en proportion du temps qu'il a effectivement passé dans l'entreprise jusqu'à son départ (Cass. soc., 26-6-24, n°23-10634).

► **Licenciement nul - Violation du statut protecteur Remboursement Allocations chômage**

L'employeur ne peut être contraint de rembourser les allocations de chômage versées au salarié à la suite de son licenciement pour violation du statut protecteur du salarié (Cass. soc., 26-6-24, n°22-22345).

► **Consultation - CSE - Prolongement**

Dès lors que l'employeur et le CSE avaient convenu de prolonger la période de consultation sur un projet, celle-ci n'étant pas terminée avant la réunion du 19 mars 2021 (date où l'avis du comité était requis), l'action initiée par le CSE le 5 février 2021 était donc recevable (Cass. soc., 26-6-24, n°22-24488).

► **Faute lourde**

Est constitutif d'une faute lourde commise avec intention de nuire à l'employeur, le fait pour un salarié, chargé de recrutement, lié par une clause d'exclusivité, d'avoir travaillé pour une société tierce, au profit de laquelle il avait recruté des salariés en utilisant les moyens et informations fournis par son employeur, débauché des salariés employés par ce dernier, et détourné des candidatures adressées à son employeur (Cass. soc., 26-6-24, n 22-10709).

► **Inaptitude - Reclassement**

Le salarié inapte qui se borne à soutenir devant le juge que l'employeur devait apporter un soin particulier à la procédure de reclassement au titre des mesures appropriées d'adaptation au poste de travail des personnes handicapées n'a pas présenté d'éléments de preuve laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de son handicap (Cass. soc., 19-6-24, n°22-18064).

► **Clause de non-concurrence - Dénonciation Modalités**

Lorsqu'il est prévu au contrat de travail que la renonciation par l'employeur à l'exécution de la clause de non-concurrence doit être effectuée par lettre recommandée dans les 15 jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail, il ne peut le faire par simple courriel.

L'employeur doit donc verser au salarié la contrepartie financière de la clause (Cass. soc., 3-7-24, n°22-17452).

FOCUS

Travail de nuit et suivi médical : la santé des travailleurs insuffisamment protégée !

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) n'est pas d'une grande aide pour les salariés exerçant un travail de nuit en France. La CJUE juge conforme au droit de l'Union, l'absence d'un préjudice nécessaire lorsqu'un employeur n'assure pas le suivi régulier de l'état de santé d'un travailleur de nuit (CJUE, 20-6-24, C-367/23, Artemis security SAS).

Les faits sont les suivants : un salarié est engagé comme agent de sécurité incendie et assistance à personnes. Il saisit le conseil de prud'hommes afin de demander des dommages-intérêts pour absence d'un suivi médical renforcé dont doit bénéficier un travailleur de nuit.

Le salarié est débouté en première instance et en appel sur cette demande. Il forme alors un pourvoi en cassation.

En droit français, l'article L4624-1 prévoit un suivi régulier de l'état de santé du travailleur de nuit. La périodicité du suivi est fixée par le médecin du travail en fonction du poste occupé et des caractéristiques du travailleur.

Aucune sanction n'est prévue en cas d'absence de suivi médical. Il faut donc mobiliser les règles de responsabilité civile.

La Cour de cassation s'interroge et décide donc de poser une question préjudicielle à la CJUE (Cass. soc., 7-6-23, n°21-23557). Elle demande si un Etat membre peut prévoir, que le droit à réparation d'un travailleur de nuit, pour manquement à l'obligation d'un suivi médical renforcé, soit subordonné à la démonstration d'un préjudice.

La CJUE répond que la nécessité pour un travailleur de nuit d'apporter la preuve d'un préjudice découlant d'une absence de suivi médical renforcé, ne méconnaît pas le droit de l'Union.

Elle affirme ainsi qu'il n'y pas de préjudice nécessaire qui résulterait de cette absence de suivi médical.

La CJUE, à l'appui de cette solution, énonce que la directive 2003/88 relative à l'aménagement du temps de travail, n'a pas prévu de sanction en cas de violation des prescriptions édictées par la directive, ni de règle particulière concernant la réparation d'un éventuel dommage. Dans une telle circonstance, il appartient à chaque Etat de prévoir des règles procédurales aptes à assurer la protection des droits des justiciables. Toutefois, met en garde la Cour, les règles procédurales ne doivent pas rendre impossible ou excessivement difficile l'exercice des droits garantis par l'Union européenne.

La CJUE fait ensuite un parallèle avec la violation de la durée maximale hebdomadaire de travail. Dans ce cas, la Cour estime que le seul dépassement de cette durée, en ce qu'il prive le travailleur d'un temps de repos, et affecte donc directement sa santé, lui cause nécessairement un préjudice qu'il convient de réparer. Le travailleur est donc dispensé, dans cette situation, d'apporter la preuve d'un préjudice.

La Cour ne retient toutefois pas cette solution, en ce qui concerne le manquement à l'obligation d'un suivi médical régulier pour les travailleurs de nuit.

Elle estime que l'absence de visite médicale préalablement à l'affectation à un travail de nuit, et l'absence de suivi médical régulier « n'engendre pas inévitablement une atteinte à la santé du travailleur ». Elle juge que la survenance d'un éventuel dommage est fonction de la santé du travailleur et de l'évolution de celle-ci. Dès lors, selon la Cour, il est loisible de demander au travailleur d'apporter la preuve de son préjudice. Il ne peut être reconnu, à son égard, un préjudice automatique.

La solution du juge européen comme celui national, paraît bien peu soucieuse de la santé du salarié. Sur un droit aussi fondamental que celui de la protection de la santé, un justiciable ne devrait pas se voir imposer une charge procédurale complexe. Sans aller jusqu'à la reconnaissance d'un préjudice nécessaire, encore qu'avec un peu d'audace et de considération pour les travailleurs, une solution en ce sens aurait pu être rendue ; il aurait été possible de poser comme règle une charge de la preuve partagée.

Comme le prouve cet arrêt de la CJUE, la santé des travailleurs ne fait pas encore l'objet d'une politique ambitieuse et respectueuse de ceux-ci.