



Actualités législatives et réglementaires

► *Travailleurs handicapés*

Le décret n°2018-990 du 14 novembre 2018, relatif à l'expérimentation par les entreprises adaptées d'un accompagnement des transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres employeurs, est paru au *JO* du 15 novembre.

Jurisprudence

► *Congés payés*

La charge de la preuve portant sur le nombre de jours de congés payés acquis pèse sur l'employeur. Il appartient à ce dernier, débiteur de l'obligation de paiement de l'intégralité due au titre des congés payés, qui en conteste le nombre acquis, d'établir qu'il a exécuté son obligation (Cass. soc., 24-10-18, n°17-18753).

Un travailleur, du secteur privé ou du secteur public, qui a quitté ses fonctions sans prendre ses jours de congés payés doit se les faire indemniser. Pour que l'employeur soit dispensé de cette obligation, il doit prouver qu'il a fait preuve de diligence en incitant le travailleur à prendre ses jours et en l'informant qu'ils seront perdus (CJUE, 6-11-18, aff. C-619/16).

Lorsque la relation de travail prend fin en raison du décès du travailleur, le droit à des congés annuels payés acquis en vertu desdites dispositions non pris par ce travailleur avant son décès ne s'éteint pas sans pouvoir donner naissance à un droit à une indemnité financière au titre desdits congés qui soit transmissible aux ayants droit dudit travailleur par la voie successorale. **La CJUE considère dorénavant que le droit aux congés payés est un principe général du droit de l'Union pouvant être invoqué en droit interne dans un litige entre particuliers.** Ainsi, dans le cadre d'un litige opposant un particulier à un employeur de droit privé, les parties peuvent directement devant la juridiction prud'homale invoquer une violation de l'article 7 de la directive 2003/88 par la législation française et demandait que celle-ci soit écartée au profit du droit communautaire (notamment sur la question de l'acquisition de congés payés pendant une période de maladie) (CJUE 6-11-18, aff. C-569/16 et C-570/16).

► *Travail dominical*

La Haute cour valide, au regard de la convention n°106 de l'OIT, l'ajout des établissements de commerce de détail d'ameublement à la liste des secteurs dans lesquels les entreprises peuvent de droit déroger à la règle du repos dominical (Cass. soc., 14-11-18, n°17-18259).

► *Droit de grève*

Présente un caractère discriminatoire, une prime réduite en tenant compte d'absences motivées par une grève si toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à du temps de travail effectif, n'entraînent pas les mêmes conséquences sur son attribution. L'absence pour grève doit être traitée comme toute autre absence non assimilée à du travail effectif (Cass. soc., 7-11-18, n°17-15833).

► *Comité d'entreprise - CSE*

Tous les membres du comité d'entreprise doivent avoir un égal accès aux archives et aux documents administratifs et comptables du comité. Dès lors, en l'absence de dispositions dans le règlement intérieur du comité d'entreprise, il n'appartient pas au juge des référés de limiter l'exercice par certains membres du comité de leur droit à consultation des archives et des documents comptables et financiers de celui-ci (Cass. soc., 7-10-18, n°17-23157).

► *Participation*

Les salariés en congés de reclassement ont droit à la participation de l'entreprise dès lors qu'ils demeurent salariés de l'entreprise jusqu'à l'issue de ce congé et qu'ils bénéficient d'une condition d'ancienneté ne pouvant excéder trois mois, que leur rémunération soit ou non prise en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation (Cass. soc., 7-11-18, n°17-18936).

► *Faute inexcusable*

Si l'employeur peut soutenir en défense à l'action en reconnaissance de la faute inexcusable introduite par la victime ou ses ayants droit, que l'accident, la maladie ou la rechute n'a pas d'origine professionnelle, il n'est pas recevable à contester la décision de prise en charge de l'accident, de la maladie ou de la rechute par la caisse primaire au titre de la législation sur les risques professionnels (Cass. civ. 2^{ème}, 8-11-18, n°17-25843).

► **Droit de retrait**

Le droit de retrait exercé par des salariés exposés à un risque psychosocial avéré n'est pas privé de fondement du seul fait qu'ils ont repris le travail le lendemain après que l'employeur ait pris des mesures correctives. L'exercice de ce droit n'est pas privé de justification du seul fait de la reprise rapide du travail (Cass. soc., 10-10-18, n°17-19541).

► **Travail de nuit**

La valeur probante des constatations de l'inspecteur du travail s'étend à celles qui résulteraient des documents fournis par l'employeur.

En l'absence de preuve contraire rapportée par écrit ou par témoin, ceux-ci suffisent à établir la réalité du travail de nuit (Cass. crim., 30-10-18, n°17-87520).

FOCUS

Forfait en jours sur l'année : des nouvelles globalement peu rassurantes

Une convention de forfait en jours sur l'année ne peut être conclue qu'avec :

- des cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- des salariés dont la durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (art. L 3121-58 du code du travail).

Si le salarié ne relève pas de l'une des catégories mentionnées dans l'accord collectif ou ne remplit pas les conditions posées pour être éligible au forfait en jours (ex : l'accord collectif peut exiger du salarié qu'il perçoive une rémunération minimale pour être éligible au forfait jours), il ne peut être soumis à un tel forfait.

La Cour de cassation a pu préciser que l'employeur ne peut recourir à une convention de forfait en jours lorsque les salariés sont soumis à un planning contraignant, imposant leur présence au sein de l'entreprise à des horaires prédéterminés, ce qui est antinomique avec la notion de cadre autonome. Il y avait donc lieu de leur appliquer le droit commun de la durée du travail, lequel suppose un décompte des heures supplémentaires sur la base des heures de travail réellement effectuées (Cass. soc., 15-12-16, n°15-17568).

Lorsque les salariés ne bénéficient pas de la rémunération minimale pour être valablement soumis à une convention de forfait en jours, ceux-ci ne peuvent obliger l'employeur à les rémunérer à un tel niveau (Cass. soc., 28-8-18, n°16-28344). Ces salariés ne remplissant pas les critères fixés par l'accord collectif pour être soumis à un forfait en jours peuvent exiger l'application du droit commun de la durée du travail.

La conclusion de conventions individuelles de forfait en jours sur l'année doit être prévue par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un accord de branche. Le non-respect par l'employeur des clauses de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés soumis au régime du forfait en jours prive d'effet la convention de forfait. Tel est le cas lorsque l'employeur n'organise pas d'entretien portant sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle et qui ne prend pas de mesures effectives pour remédier à la surcharge de travail évoquée par le salarié au cours de l'entretien annuel organisé par la suite (Cass. soc., 25-1-17, n°15-21950).

Attention toutefois, le non-respect par l'employeur, tant des dispositions de l'accord d'entreprise relatives à l'exécution de la convention de forfait en jours, que de l'obligation de consulter le comité d'entreprise sur le recours à ce dispositif, n'engendre pas la nullité de ladite convention (Cass. soc., 22-6-16, n°14-15171). En l'espèce, il s'agissait d'un salarié qui faisait valoir que l'employeur n'avait pas respecté les dispositions de l'accord collectif prévoyant la remise annuelle d'un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que celles relatives à l'établissement d'un bilan semestriel permettant de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours travaillés. Pour débouter le salarié, la cour d'appel indiquait que les dispositions de l'accord collectif étaient de nature à assurer la sécurité et la santé des salariés soumis au forfait en jours.

La convention de forfait doit indiquer le nombre de jours travaillés dans l'année. Ce nombre de jours ne peut dépasser celui prévu par l'accord collectif qui, en tout état de cause, est limité à 218 jours.

La circonstance qu'un cadre dépasse le nombre de jours prévu par le forfait n'emporte ni la nullité de la convention de forfait, ni son absence d'effet (Cass. soc., 24-10-18, n°17-12535). Dans ce cas, il faut rémunérer les jours dépassant le forfait selon les règles prévues à l'article L 3121-59 du code du travail. Egalement, le salarié peut éventuellement demander une indemnisation du préjudice subi, en raison des repos non pris.