

LE CHIFFRE À LA UNE

6

Lors de sa conférence de Presse du 16 janvier, Emmanuel Macron a annoncé une réforme du congé parental au profit d'un congé de naissance de 6 mois pour les deux parents mieux rémunéré.

Cette réforme devrait être discutée dans le cadre du PLFSS pour une entrée en vigueur "courant 2025".



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

ATTENTION

AUX ENREGISTREMENTS CLANDESTINS !

L'Assemblée Plénière de la Cour de cassation a opéré un revirement le 22 décembre 2023 en admettant qu'une preuve obtenue de manière déloyale puisse être admise dans un contentieux dès lors qu'elle est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte à d'autres droits est strictement proportionnée au but poursuivi.

Face à cette évolution du droit de la preuve, les employeurs sont invités à redoubler de vigilance, notamment lors des entretiens et réunions car désormais un enregistrement clandestin, ou toute autre preuve obtenue de façon déloyale risque d'être produite en cas de contentieux.

Si c'est le cas, il faut continuer "à se battre" sur la recevabilité de cette preuve car dans un autre arrêt du 17 janvier 2024, la Cour de cassation a rejeté un enregistrement clandestin au motif que sa production n'était pas indispensable pour le salarié.

Attention, il revient à l'entreprise de demander au Juge d'opérer ce contrôle de proportionnalité.

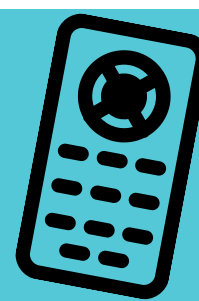


L'ACTU DU CAB'



Il est encore temps de s'inscrire au prochain webinar de Voxius Avocats consacré au décryptage de l'actualité en droit social.

Le webinar aura lieu le 29 janvier de 11h30 à 12h15 et sera suivi d'un temps d'échanges avec les intervenants.



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

-Lorsque la mise en place d'un PSE résulte d'un document unilatéral, celui-ci doit comporter des mesures de prévention et de protection de la santé physique et mentale des salariés dont l'Administration assure le contrôle. En revanche, lorsque le PSE résulte d'un accord majoritaire ces mesures peuvent figurer dans tout autre document complémentaire que l'employeur transmet à l'Administration (CE., 19 déc 2023, n°464864, 458434)

-La production par le salarié de documents couverts par le secret médical est recevable uniquement si elle est indispensable à l'exercice des droits de la défense et proportionnée au but poursuivi. Tel n'est pas le cas de la production de documents médicaux par un salarié sans anonymisation des patients dont l'objectif était de justifier de la réalité de ses fonctions en tant qu'employé d'une polyclinique (Cass. Soc., 20 déc 2023, n°21-20.904)

-La Cour de cassation rappelle que la mention sur les BP de la prise de RTT ne suffit pas à prouver que le salarié en a bénéficié. La preuve de la prise effective revient à l'employeur en cas de litige (Cass. Soc., 10 janv 2024, n°22-17.917)

-Le fait pour l'employeur d'avoir respecté ses obligations en matière de recherche de reclassement d'un salarié déclaré inapte en lui proposant un emploi compatible avec les indications du Médecin du Travail ne le dispense pas de reprendre le paiement des salaires à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical (Cass. Soc., 10 janv 2024, n°21-20.229)

-Si l'accord collectif sur le forfait-jours n'est pas conforme aux dispositions de l'article L.3121-64 C.Trav, il est possible depuis 2016 pour l'employeur de corriger cette défaillance en appliquant les dispositions supplétives de l'article L.3121-65 du Code du Travail. Toutefois dans ce cas l'employeur n'a aucune marge de manoeuvre et doit appliquer à la lettre ces dispositions supplétives. A défaut, la convention de forfait-jours encourt la nullité. Ici l'employeur avait mis en place un document de contrôle des jours travaillés mais dont le contenu ne reflétait pas la réalité des jours effectivement travaillés (Cass. Soc., 10 janv 2024, n°22-15.782)