

## LE CHIFFRE À LA UNE

# 46 %

Selon une étude de la Dares du 21 mars, seuls 46 % des établissements disposaient en 2019 d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) à jour, c'est-à-dire actualisé au cours des 12 derniers mois. Ce pourcentage atteint 91 % pour les établissements de plus de 250 salariés et moins de 41% dans ceux qui en comptent moins de 10.



## LE CONSEIL DE LA SEMAINE

### ASTREINTES : ATTENTION AU RISQUE DE REQUALIFICATION EN TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. En principe, seul le temps d'intervention est décompté comme du temps de travail effectif (TTE). Le temps d'astreinte est à l'inverse pris en compte pour le calcul des temps de repos.

Toutefois, il peut en aller autrement lorsque les contraintes imposées au salarié affecte sa capacité à vaquer à ses occupations personnelles (ex : délais d'intervention sur place très court, obligation de rester dans un lieu déterminé, etc.).

Pour éviter une requalification du temps d'astreinte en TTE et un risque contentieux très important, il convient d'être très vigilant sur les sujétions imposées aux salariés concernés. N'hésitez pas à nous consulter.



## L'ACTU DU CAB'



Le cabinet animera un webinar le 18 avril prochain de 9h45 à 10h15 qui sera consacré aux contours de la Loi actuellement en cours de discussion à l'Assemblée Nationale et au Sénat sur l'acquisition des CP en période d'arrêt maladie.

## L'INFO DE LA SEMAINE

### LA DISCRIMINATION CAPILLAIRE BIENTOT DANS LE CODE DU TRAVAIL ET DANS LE CODE PENAL

Une proposition de loi adoptée en première lecture par l'Assemblée nationale le 28 mars dernier vise à compléter le principe de non-discrimination visant déjà le critère de l'apparence physique en ajoutant "notamment capillaire" pour lever toute ambiguïté possible. Cet ajout concernera à la fois le Code du travail, et en particulier les dispositions relatives au règlement intérieur, ainsi que le Code pénal s'agissant de l'infraction de discrimination.



## LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

-L'article L. 1237-12 du Code du travail n'instaure pas de délai entre, d'une part l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat et la signature de la convention de rupture. Ainsi une rupture conventionnelle peut être signée le même jour que l'entretien dès lors que celui-ci s'est tenu en premier (*Cass. soc. 13 mars 2024, n°22-10.551*).

-L'accord collectif conclu dans le périmètre d'une unité économique et sociale (UES) est un accord d'entreprise (et non pas de groupe). C'est ce que précise la Cour de cassation dans une affaire où il était question d'un accord conclu au niveau de l'UES concernant le recours au travail intermittent qui doit nécessairement être prévu par accord d'entreprise, d'établissement ou de branche. Il est aussi rappelé que les notions de groupe et d'UES sont incompatibles sauf si leurs périmètres respectifs sont distincts (*Cass. soc. 13 mars 2024, n°22-14.004*).

-L'employeur peut licencier un salarié déclaré inapte s'il justifie du refus par celui-ci d'un emploi proposé conforme aux critères légaux et aux préconisations du médecin du travail, de sorte que l'obligation de reclassement est réputée satisfaite. Dans ce cas de figure, l'employeur n'est pas tenu de justifier de l'impossibilité de proposer d'autres postes comme l'exigeait la jurisprudence antérieure. Cela vaut même si le poste proposé implique un passage à temps partiel générant une baisse substantielle de rémunération. (*Cass. soc. 13 mars 2024, n°22-18.758*).