



FOCUS : Congés payés, le Conseil constitutionnel tranche !

Le Conseil constitutionnel a procédé à un contrôle de constitutionnalité des dispositions des articles L.3141-3 et L.3141-5, 5° du Code du travail relatifs à la limitation de l'acquisition de congés payés durant les périodes d'arrêts maladie. Le Conseil en a déduit que ces dispositions ne portaient ni atteinte au droit au repos ni au principe d'égalité.

Il appartiendra désormais au législateur d'intervenir et de faire la distinction entre les AT/MP et les arrêts de travail d'origine non-professionnelle. L'exécutif a d'ores et déjà annoncé qu'il prendrait des mesures pour limiter l'impact des arrêts du 13 septembre 2023, pour les sociétés. **Affaire à suivre !**

LES DECISIONS DU MOIS

Suivi du temps de travail et la liberté de la preuve des heures supplémentaires pour l'employeur

L'employeur a l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur. Toutefois, la Cour de cassation indique que l'absence d'un tel système ne le prive pas du droit de soumettre au débat contradictoire, tout élément de droit, de fait et de preuve, quant à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies.

[Cass. soc., 7 février 2024, n° 22-15.842](#)

Recours au travail de nuit

L'employeur ne peut avoir recours au travail de nuit qu'exceptionnellement, et, aux termes de l'article L.3122-1 du Code du travail, sa mise en place doit être justifiée par « la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale ».

[Cass. Soc., 7 février 2024, n°22-18.940](#)

Sanctions disciplinaires et prescription

L'employeur ne peut prendre en compte une sanction disciplinaire datant d'il y a

plus de trois ans pour fonder un licenciement. Le délai de prescription commence à courir à compter de la notification de ladite sanction.

[Cass. Soc., 14 février 2024, n°22-22.440](#)

Surveillance illicite des salariés et production de preuve illicite

La Cour de cassation rappelle que l'illicéité dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écartier des débats. L'employeur peut donc produire des données personnelles issues d'un système de vidéosurveillance si elles sont indispensables au droit de la preuve de l'employeur et proportionnées au but poursuivi. Cette solution est cohérente avec la nouvelle position de la Cour de cassation prise le 22 décembre dernier : à lire "l'écho des Conseils de prud'hommes n°24" publié par le cabinet WOOG, commentant ce revirement de jurisprudence !

[Cass. Soc., 14 février 2024, n°22-23.073](#)

Harcèlement managérial

La pratique par un salarié d'un mode de gestion inapproprié de nature à impressionner et nuire à la santé de ses

subordonnés constitue une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pouvant justifier le licenciement de ce dernier.

[Cass. Soc. 14 février 2024, n°22-14.385](#)

PSE et démissions

La Cour de cassation a jugé que les démissions intervenues au cours de la procédure de négociation d'un PSE en raison des manquements et de la mauvaise foi de l'employeur dans son élaboration doivent être requalifiées en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

[Cass. Soc., 17 janvier 2024, n°22-22.561 et n°22-22.564](#)

Part variable de la rémunération et charge de la preuve

Dans le cadre d'un litige relatif au rappel de salaire afférent à la part variable de la rémunération d'un salarié, il appartient à l'employeur de justifier que les objectifs fixés au salarié ont bien été atteints.

[Cass. Soc., 7 février 2024, n°22-12.110](#)

BON A SAVOIR

Travailleurs étrangers

La loi n°2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration est parue au Journal Officiel et modifie les conditions d'emploi des travailleurs étrangers.

Ont été notamment instaurés la carte de séjour temporaire "travailleur temporaire", un titre de séjour portant la mention "talent", et une nouvelle amende administrative.

A NOTER

Compte personnel de formation

Pour mémoire, une participation financière des salariés souhaitant recourir à leur compte personnel de formation, a été instaurée en 2023. Les modalités de mise en œuvre doivent être fixées par décret. Cependant, aucun décret n'est, pour l'instant, venu mettre ces règles en application. Le Gouvernement vient d'annoncer que le décret sera publié en avril prochain !

