

FORFAIT EN JOURS

Après avoir retenu que l'accord collectif du 05.09.2003 n'était pas conforme aux dispositions du Code du travail, la Cour d'appel doit vérifier si la **convention individuelle de forfait en jours est valable**.

Or, la Cour d'appel a constaté que l'employeur, qui s'était contenté de demander au salarié de remplir des tableaux de suivi de ses jours travaillés, **n'avait pas pris les mesures nécessaires pour s'assurer que la charge de travail de son salarié était compatible avec le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire**.

Par conséquent, la convention individuelle de **forfait en jours est nul**.

Le salarié peut formuler des demandes relatives aux heures supplémentaires ainsi qu'au non-respect des temps de repos obligatoires.

Cass. Soc., 10 janvier 2024, n°22-15.782 (Publié au bulletin)

INAPTITUDE ET REPRISE DU PAIEMENT DU SALAIRE

L'exercice d'un recours contre l'avis d'inaptitude ne suspend pas le **délai d'un mois imparti à l'employeur pour reprendre le versement du salaire** à défaut de reclassement ou de licenciement du salarié.

Cass. soc. 10 janvier 2024, n° 22-13.464 FS-B

L'employeur est présumé avoir respecté son obligation de reclassement en proposant au salarié déclaré inapte un emploi prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail. Toutefois, il n'est **pas dispensé de verser le salaire au salarié, qui a refusé cette proposition de reclassement et qui n'a pas été reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise ou qui n'a pas été licencié**.

Cass. soc. 10 janvier 2024, n° 21-20.229 FS-B

PREUVE DÉLOYALE

L'assemblée plénière de la Cour de cassation a récemment opéré un revirement de jurisprudence en matière d'admission de preuve déloyale (*cf. newsletter n°1*). Par une nouvelle décision, la Cour de cassation applique, pour la première fois, cette nouvelle jurisprudence en appréciant le caractère indispensable du moyen de preuve produit.

Pour prouver une situation de harcèlement moral, un salarié produisait la **retranscription d'un enregistrement d'un entretien avec des membres du CHSCT qu'il avait réalisé à leur insu**. La Cour de cassation rappelle que les juges peuvent admettre la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production **soit indispensable à son exercice** et que l'atteinte **soit strictement proportionnée au but poursuivi**.

En l'espèce, la Cour d'appel a, à bon droit, écarté l'enregistrement en relevant, notamment, que les autres éléments apportés par le salarié laissaient supposer l'existence d'un harcèlement moral, **la production de l'enregistrement clandestin n'était pas indispensable au soutien des demandes du salarié**.

Cass. Soc. 17 janvier 2024, n°22-17.474

CHARGE DE LA PREUVE ET RTT

La mention sur les bulletins de paie des jours pris au titre de la réduction du temps de travail (RTT) n'a qu'une **valeur informative, la charge de la preuve de leur octroi effectif incombant, en cas de contestation, à l'employeur**.

Cass. soc. 10 janvier 2024, n° 22-17.917 F-D

NEWS

CONGÉ DE NAISSANCE EN 2025 : PLUS COURT ET MIEUX RÉMUNÉRÉ ?

Congé parental	Congé de naissance
Jusqu'aux 3 ans de l'enfant	6 mois pour les 2 parents
429 € / mois versés par la CAF	Pourcentage du salaire antérieur (plafond mensuel de 1 800 € / mois financé par la sécurité sociale)