

# 3 MINUTES POUR L'ACTUALITÉ

DROIT DU TRAVAIL  
#02 • 02 FÉVRIER 2024

## DÉCISIONS

### CASS. SOC., 10 JANVIER 2024, N°22-13.200

L'employeur doit veiller à ce que la charge de travail de son salarié en forfait jours soit raisonnable et permette une bonne répartition dans le temps de son travail et est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Un salarié ayant alerté sa hiérarchie sur une surcharge de travail, le dépassement depuis plusieurs années de son forfait ainsi que sur le non-respect du droit au repos hebdomadaire n'a pas eu en 2018, l'entretien imposé par la convention collective et n'a bénéficié d'aucune mesure visant à remédier à sa surcharge de travail.

Dans cette affaire, la Cour de cassation relève que des contraintes internes à l'entreprise ne peuvent justifier un manquement à cette obligation de suivi de la charge de travail du salarié sur laquelle le salarié avait émis plusieurs alertes. Il ressort également de cet arrêt la récupération des jours de dépassement du forfait et des alertes sur les tableaux de suivi tenus par l'employeur mises en place dans l'entreprise n'étaient pas de nature à remédier en temps utiles à la charge de travail incompatible avec une durée raisonnable de travail dont l'entreprise avait été informée.

## À NOTER

### MAINTIEN DES RÈGLES D'INDEMNISATION CHÔMAGE JUSQU'AU 30 JUIN 2024

Les règles relatives à l'assurance-chômage actuellement en vigueur, issues du décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019, devaient prendre fin le 31 décembre 2023. Une nouvelle convention d'assurance chômage- qui doit être agréée pour être appliquée- a été conclue le 10 novembre 2023 pour lui succéder. Toutefois, le décret n°2023-1230 du 21 décembre 2023 a prolongé la période d'application des règles actuelles jusqu'au 30 juin 2024. Cette mesure a été décidée afin de permettre aux partenaires sociaux d'intégrer à la nouvelle convention d'assurance chômage des mesures concernant les seniors. L'emploi des seniors devrait être abordé lors de la négociation sur « le nouveau pacte de la vie au travail » dont l'échéance est fixée au 15 mars 2024. À la suite de cette négociation, l'agrément de la convention issue de l'accord du 10 novembre 2023 sera réétudié. *Décret n°2023-1230, 21 décembre 2023*

## DÉCISIONS

### CASS. SOC., 10 JANVIER 2024, N°22-13.464

La Cour de cassation rappelle que le recours en contestation de l'avis d'inaptitude du médecin du travail ne suspend pas le délai d'un mois à compter de la déclaration d'inaptitude au terme duquel l'employeur doit reprendre le versement du salaire du salarié inapte.

## DÉCISIONS

### CASS. SOC., 10 JANVIER 2024, N°21- 20.229

La Cour de cassation précise que le refus d'une proposition de reclassement prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail par le salarié inapte, ne dispense pas l'employeur de son obligation de reprise du versement du salaire au terme du délai d'un mois à compter de la déclaration d'inaptitude.

## DÉCISIONS

### CASS. SOC., 17 JANVIER 2024, N°22-17.474

Par une décision du 22 décembre 2023, la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence en jugeant qu'une preuve obtenue de façon déloyale peut être admise dès lors qu'elle est indispensable à l'exercice des droits du justiciable et proportionnée au but poursuivi. La Cour de cassation entend toutefois veiller à ce que cette nouvelle jurisprudence soit strictement encadrée. Ainsi, dans ce nouvel arrêt du 17 janvier, la Haute juridiction **a écarté des débats un enregistrement clandestin d'un entretien réalisé avec le CHSCT dans le cadre d'une enquête harcèlement**. La Cour de cassation confirme en effet le raisonnement de la Cour d'Appel selon lequel **les enregistrements clandestins n'étaient pas indispensables au soutien des demandes du salarié**, compte tenu d'une part, de l'association du médecin du travail et de l'inspecteur du travail à l'enquête et aux conclusions du CHSCT et d'autre part, du caractère suffisamment probant des éléments de preuve fournis par le salarié.