

## À LA UNE DU MOIS : J.O. DE PARIS 2024: « À VOS DROITS, PRÊTS, ANTICIPEZ ! »

Deux actualités récentes viennent affirmer et compléter ce que l'on savait des mesures pouvant être prises par les entreprises pour s'adapter aux obstacles, telles que les restrictions de circulation, occasionnées par l'organisation des Jeux olympiques :

1/ Par une [décision du 29 mai 2024](#), le Conseil d'État affirme que le [décret n° 2023-1078](#) permettant à certains établissements qui participent directement à l'organisation des Jeux la **suspension du repos hebdomadaire est valide**.

2/ Le ministère du Travail, dans [un questions-réponses](#) publié le 6 juin 2024, éclaire sur la mise en **activité partielle** durant la période olympique. La possibilité de mise en activité partielle ne concernera que quelques cas exceptionnels et cas particuliers du BTP, même pour les entreprises affectées par les restrictions de circulation. Le ministère indique toutefois que les entreprises concernées par une fermeture administrative (ex : navigation sur la Seine) pourraient faire la demande d'activité partielle au cas par cas. Ces demandes de mise en activité partielle devront se faire au motif de la « conjoncture économique » visée par le Code du travail et les entreprises devront fournir tout document prouvant un lien entre la baisse significative d'activité et les mesures de restrictions liées aux Jeux. Dès lors, les moyens suivants sont à privilégier :

- le télétravail : il peut être mis en place, notamment sur la période des Jeux, par un accord collectif, une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE ou encore par simple accord entre l'employeur et le salarié, par tout moyen, même oral.
- le recours aux congés payés : l'employeur peut imposer une fermeture estivale et la prise des congés.
- la modification des temps et horaires de travail : passage au travail de nuit, modification unilatérale des horaires ou encore de nouvelles dérogations au repos dominical à condition d'y être éligible.

Toutes les informations et modalités à connaître sur ces mesures utiles à mettre en place sont à retrouver en détail dans l'ouvrage du Medef de l'Est Parisien « [Le droit du travail à l'épreuve des Jeux](#) ».

### Jurisprudence

**Reclassement** : l'existence d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) établi et homologué ne permet pas à l'employeur de se défaire de son obligation individuelle de reclassement. À ce titre, la Cour rappelle que l'employeur est toujours tenu de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement et faire des offres précises, concrètes et personnalisées pour chacun des salariés potentiellement licenciés.  
[Cass. soc., 15 mai 2024, n° 22-20.650](#)

**Droit de retrait** : lorsqu'un salarié exerce son droit de retrait et si l'employeur estime que les conditions ne sont pas réunies alors ce salarié s'expose à une retenue sur salaire. L'employeur n'est pas tenu de saisir préalablement le juge du bienfondé de l'exercice de ce droit.  
[Cass. soc., 22 mai 2024, n° 22-19.849](#)

**Clause de non-concurrence** : pour qu'une clause de non-concurrence soit valide, il est nécessaire de respecter certaines conditions, à défaut le juge pourra prononcer la nullité de la clause. Toutefois, si le salarié a violé la clause avant qu'elle ne soit annulée alors l'employeur est en droit de demander le remboursement des sommes indues.  
[Cass. soc., 22 mai 2024, n° 22-17.036](#)

**Inaptitude** : le versement des salaires par l'employeur doit être repris dans le mois suivant la déclaration d'inaptitude. S'il ne le fait pas, le salarié peut exercer une action en rappel de salaire se prescrivant au bout de 3 ans. La Cour précise que ce délai court à compter de la date d'exigibilité de chacune des créances de salaire dues jusqu'à la rupture du contrat de travail et non pas à la date du manquement de l'employeur.  
[Cass. soc., 7 mai 2024, n° 22-24.394](#)

**Procédure** : le Conseil d'État change de position quant au point de départ des délais de recours contentieux envoyés par voie postale. Il adopte alors la règle du « cachet de la poste faisant foi » : c'est à partir de la date d'envoi du courrier attesté par le cachet de la poste que seront appréciés les délais des recours. De ce délai dépend notamment la recevabilité de la saisine.

[C. E., section, 13 mai 2024, n° 466541](#)

**Données personnelles** : constitue un délit le fait de récolter des données personnelles sur des salariés en libre accès sur internet à leur insu. Le fait que ces données aient été en accès libre ne retire rien au caractère déloyal, dès lors qu'une telle collecte, de surcroît, réalisée à des fins dévoyées de profilage des personnes et d'investigation dans leur vie privée, à leur insu, ne pouvait s'effectuer sans qu'elles en soient informées.

[Cass. crim., 30 avril 2024, n° 23-80.962](#)

**Preuve** : la Cour de cassation estime que la production, par l'employeur, du bulletin de paie du salarié ne suffit pas à prouver le paiement du salaire. Pour démontrer qu'il est libéré de son obligation de paiement, il doit produire des pièces comptables.

[Cass. soc., 7 mai 2024, n° 22-23.124](#)

**Rupture du contrat** : la signature par un salarié d'une convention de rupture avec son employeur et d'un contrat à durée indéterminée auprès d'un nouvel employeur appartenant au même groupe ne vaut pas convention tripartite de mutation intra-groupe. Pour cela, le salarié doit signer un document commun organisant la poursuite du même contrat avec les employeurs successifs.

[Cass. soc., 7 mai 2024, n° 22-22.641](#)

### Bon à savoir

**Risque des chutes de hauteur** : l'OPPBTP lance du 21 mai au 5 juillet une nouvelle campagne de prévention des chutes de hauteur. On y trouve : une lettre de la prévention adressée aux entreprises du BTP, le site dédié [chutesdehauteur.fr](#) remis à jour, une boîte à outils comprenant une sélection de solutions et de contenus techniques, un kit de sensibilisation pour les formateurs de CFA, etc.

**Négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP)** : [un décret du 6 juin 2024](#) impose aux employeurs de faire paraître certaines mentions dans l'invitation à la négociation du PAP. Ainsi, sont obligatoires, le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que la désignation de l'établissement, l'intitulé et l'identifiant de la convention collective de branche et le lieu, date, heure de la première réunion.

**Intéressement de projet** : un [questions-réponses du ministère du Travail](#) rappelle le régime de l'intéressement de projet, il apporte des précisions sur sa mise en œuvre en particulier sur l'intéressement lié à un projet interne à l'entreprise.

**Accidents du travail** : dans un [communiqué](#), le ministère du Travail dévoile 11 nouvelles mesures dans le cadre de la mise à jour de son « plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels 2022-2025 ».

**CPF** : un [décret du 17 mai 2024](#) ajoute une nouvelle condition pour pouvoir mobiliser son CPF dans le cadre du financement du permis de conduire. Désormais, il faut que le titulaire du CPF ne dispose pas d'un permis de conduire en cours de validité sur le territoire national.