

## ▮ **L'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible pour enregistrer le nombre d'heures travaillées par les salariés**

*C-55/18, Federación de servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE, May 14, 2019*

Dans un arrêt récent du 14 mai 2019, la Cour de justice de l'Union Européenne a jugé qu'afin de garantir l'effectivité des droits prévus par la directive sur le temps de travail et la Charte des droits fondamentaux de l'UE, les États membres doivent imposer aux employeurs la mise en œuvre d'un système objectif, fiable et accessible qui permette d'enregistrer le nombre réel d'heures de travail de leurs salariés. La Cour a également précisé que les dispositions pour la mise en application d'un tel système seront déterminées par les États membres.

La Cour considère donc qu'une loi nationale qui ne prévoit pas l'obligation d'utiliser un système permettant une telle détermination des heures travaillées est contraire aux dispositions européennes. La France ne prévoyant pas l'obligation de procéder au décompte des heures travaillées dans le cas d'horaires collectifs, et dans le cas des salariés au forfaits jours, pourrait être condamnée comme l'Espagne. En pratique, une telle décision si elle devait être appliquée à la France aurait pour effet que les salariés ne pourraient pas disposer de moyens de preuve de la réalité des heures effectuées et possiblement de générer des contentieux de rappels de salaires au titre d'heures supplémentaires.

## ▮ **L'employeur a la possibilité de signer une rupture conventionnelle du contrat de travail avec le salarié lorsque ce dernier a été déclaré inapte par le médecin du travail.**

*Cass. soc., 9 mai 2019, n° 17-28.767 FS-PB*

La Cour de cassation avait déjà admis qu'une rupture conventionnelle individuelle puisse être valablement conclue au cours des périodes de suspension du contrat consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. En revanche, la question de la validité d'une rupture conventionnelle signée après une déclaration d'inaptitude professionnelle, laquelle emporte l'obligation impérative pour l'employeur de rechercher un poste de reclassement, n'avait pas encore été tranchée. Dans un arrêt du 9 mai 2019, la Cour de cassation a finalement autorisé le recours à la rupture conventionnelle dans cette hypothèse.

L'inaptitude définitivement constatée n'exclut donc pas le recours à la rupture conventionnelle et donc à une sortie amiable du salarié, sous réserve que les deux parties y consentent librement. Cela pourrait dès lors ouvrir la possibilité pour les employeurs de négocier des ruptures conventionnelles avec des salariés qui auraient été déclarés inaptes notamment dans des cas d'inaptitudes non pas physiques mais liées aux conditions de travail, sur le fondement du harcèlement moral ou de surcharge de travail.