

À la une

Salarié joignable pendant ses temps de déplacement à l'étranger : un temps de travail effectif ?

Le temps de travail effectif suppose que le salarié soit à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles (C. trav., art. L. 3121-1).

En revanche, selon l'article L. 3121-4 du code du travail, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Mais qu'en est-il lorsque durant ses déplacements à l'étranger, un salarié reste joignable pour ses collaborateurs, aussi bien lorsqu'il se trouve effectivement à l'étranger que durant son temps de voyage ?

Ce temps de déplacement doit-il alors, d'emblée, être qualifié de temps de travail effectif ?

La Cour de cassation répond par la négative dans un arrêt en date du 13 mars 2024, n°22-11708. Elle énonce qu'en l'espèce, les motifs relevés par la Cour d'appel ne suffisaient pas à caractériser « que, pendant ses déplacements, le salarié devait se tenir à la disposition de l'employeur et qu'il se conformait à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles ».

Pour en savoir plus, contactez moi

Congés payés et arrêt maladie : adoption de l'amendement n°44

Suite aux arrêts du 13 septembre 2023 par lesquels la Cour de cassation a aligné sa jurisprudence sur celle de la CJUE en matière de congés payés et maladie : [n°22-17.340](#), [n°22-17.638](#), [n°22-10.529](#) ; [n°22-14.043](#), le Gouvernement a déposé un amendement n°44 dans le cadre du projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole. Cet amendement a été adopté le 18 mars 2024 par l'Assemblée Nationale.

Il prévoit notamment que les salariés en arrêt de travail pour un accident ou une maladie d'origine non professionnelle pourront acquérir des congés payés, au rythme de deux jours ouvrables par mois (au lieu de 2,5 « classiquement »). Il instaure également un droit pour les salariés au report des congés qu'ils n'ont pu prendre en raison d'une maladie ou d'un accident. Celui-ci est fixé à 15 mois.

Le texte de la CMP devrait être examiné par le Sénat le 9 avril 2024.
A suivre donc ...

Inaptitude et refus d'un poste entraînant une baisse de salaire

Lorsqu'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit, en principe (sauf dispense expresse du médecin du travail) lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités (C. trav., art. [L. 1226-2](#), [L. 1226-2-1](#)). Cet emploi est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi conforme à ces exigences en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

Mais l'employeur peut-il considérer qu'il a satisfait à son obligation lorsqu'il a proposé à une salariée déclarée inapte, initialement engagée à temps complet, un emploi à temps partiel avec une baisse substantielle de sa rémunération ?

La Cour de cassation répond par l'affirmative dans un arrêt en date du 13 mars 2024 ([n°22-18758](#)). Dès lors que l'employeur avait proposé à la salariée un poste conforme aux préconisations du médecin du travail et que celle-ci l'avait refusé, l'employeur était autorisé à procéder au licenciement. Il n'était pas tenu de lui faire une nouvelle proposition. Peu importait que la proposition soit à l'origine d'une modification du contrat de travail.

Lire l'arrêt (Cass. soc. 13 mars 2024, [n°22-18758](#))

Résiliation judiciaire et accident du travail : la charge de la preuve pèse sur l'employeur

Selon l'article [1353 du code civil](#), « celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver ». Ainsi, il appartient - en principe - au salarié qui sollicite la résiliation judiciaire de son contrat de travail d'apporter la preuve des manquements reprochés à l'employeur. Mais qu'en est-il lorsque le salarié victime d'un accident du travail se prévaut d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité ?

La Cour de cassation répond à cette interrogation dans un arrêt en date du 28 février 2024 ([n°22-15624](#)). Elle retient que lorsque le salarié invoque un manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité à l'origine de l'accident du travail dont il a été victime, il appartient à l'employeur de justifier avoir pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé du salarié (C. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-2).

En réalité, cette solution ne surprend pas ; elle s'inscrit dans le sillage de la jurisprudence antérieure

Pour en savoir plus, contactez moi

Inopposabilité de l'accord de modulation : un remboursement à charge du salarié ?

Dans un arrêt en date du 6 janvier 2021 ([n°17-28234](#)), la Cour de cassation a admis que lorsque la convention de forfait en jours est privée d'effet, le paiement des jours de réduction du temps de travail accordés en exécution de la convention devient indu. Dès lors, l'employeur est en droit d'exiger le remboursement des jours de repos (les JNT ou « JRTT » selon certains accords) dont le salarié a bénéficié dans le cadre de la convention de forfait jours.

Mais qu'en est-il en cas d'inopposabilité d'un accord de modulation, d'une prime destinée à compenser les sujétions du salarié à temps partiel soumis à un régime de modulation ? L'employeur est-il en droit d'en réclamer le remboursement ?

La Cour de cassation répond par la négative dans un arrêt en date du 7 février 2024 ([n°22-18940](#)). En effet, cette majoration, destinée à compenser les sujétions du salarié à temps partiel soumis à un régime de modulation, lui reste acquise, nonobstant une reconnaissance ultérieure de l'inopposabilité de l'accord collectif instituant cette modulation.

Si une telle solution pourrait a priori paraître surprenante, elle est en réalité parfaitement cohérente et justifiée.

Pour en savoir plus, contactez moi

Propos racistes et messagerie professionnelle

Un salarié qui utilise sa messagerie professionnelle afin d'adresser des courriels – dans le cadre d'échanges privés – comportant des propos racistes et xénophobes s'expose-t-il au risque de se voir licencier pour un motif disciplinaire ?

La Cour de cassation répond par la négative dans un arrêt en date du 6 mars 2024, [n°22-11016](#).

Elle rappelle à cet égard qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail (Ass. plén., 22 décembre 2023, [n° 21-11330](#)), ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

Pour en savoir plus, contactez moi

Plaquette commerciale diffusée auprès des clients : attention au droit à l'image du salarié !

Dans un arrêt en date du 14 février 2024 ([n°22-18014](#)), la Cour de cassation rappelle que l'employeur ne peut utiliser l'image du salarié pour réaliser une plaquette adressée aux clients. L'accord du salarié est indispensable !

A défaut, la seule constatation de l'atteinte au droit à l'image ouvre droit à réparation. Autrement dit, le salarié est dispensé de démontrer l'existence d'un préjudice pour obtenir une indemnisation fondée sur l'atteinte portée à son droit à l'image.

Pour en savoir plus, contactez moi

Charte du cotisant contrôlé

Un arrêté du 30 janvier 2024 (JO 6 février 2024) a mis à jour la charte du cotisant contrôlé prévue à l'article [R. 243-59 du code de la sécurité sociale](#).

[Lire l'arrêté du 30 janvier 2024](#)

Ensemble, On va plus loin !

— ENSEMBLE, ON VA PLUS LOIN ! —