

TRAVAIL

Dans ce numéro

Accident, maladie et maternité

Temps de travail

IRP et syndicat professionnel

ACCIDENT, MALADIE ET MATERNITÉ

Précision sur l'obligation de reclassement du salarié inapte

Satisfait à son obligation de reclassement, l'employeur qui a proposé un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2 du code du travail et conformément aux préconisations du médecin du travail.

Une salariée embauchée en qualité d'employée commerciale a été déclarée inapte à son poste par le médecin du travail, ce dernier préconisant un poste à mi-temps sans station debout prolongée ni manutention manuelle de charges. L'employeur a proposé à la salariée un poste de caissière à mi-temps qu'elle a refusé en raison de la baisse de rémunération qui en résultait. L'employeur procéda au licenciement de la salariée pour inaptitude.

La cour d'appel a jugé que la salariée pouvait légitimement refuser le poste proposé en raison de la baisse de rémunération qui en résultait car elle constituait une modification de son contrat de travail.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel au motif que l'employeur avait proposé à la salariée un poste dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2 du code du travail et conforme aux préconisations du médecin du travail. L'employeur avait donc satisfait à son obligation de reclassement.

● Soc.

13 mars 2024,
n° 22-18.758

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

TEMPS DE TRAVAIL

Mention de la répartition des horaires de travail dans un contrat à temps partiel d'aide à domicile

Une salariée a été embauchée en qualité d'auxiliaire de vie sociale à temps partiel. Licenciée le 1^{er} mars 2016, elle saisit la juridiction prud'homale en requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, et en paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

La cour d'appel fait droit à ses demandes en jugeant que la convention collective nationale des entreprises de service à la personne du 20 septembre 2012 prévoit la mention au contrat de travail de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et le mode d'organisation retenu pour la répartition des horaires de travail sur la semaine ou le mois, avec des plages prévisionnelles indicatives, ainsi que des plages d'indisponibilité pour le personnel intervenant à domicile.

La Cour de cassation fait une exacte application de la loi en excluant les salariés à temps partiel des associations des entreprises d'aide à domicile de la protection assurée par le défaut des mentions obligatoires de l'article L. 3123-6 du code du travail, alors que la convention collective était plus favorable. La haute juridiction juge pour casser l'arrêt que « le défaut de mention dans le contrat de travail des plages prévisionnelles d'intervention et des plages d'indisponibilité de la salariée, prévues par la convention collective, ne permet pas de présumer que le contrat est à temps complet ».

Dès lors, le contrat ne peut pas être sanctionné par la requalification si la loi ne le prévoit pas.

● Soc.

13 mars 2024,
n° 21-20.421

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.



●●● IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

Illicéité des conditions d'ancienneté minimales pour l'accès aux activités sociales et culturelles du CSE

Viole les articles L. 2312-78 et R. 2312-35 du code du travail, le comité social et économique qui subordonne l'accès aux activités sociales et culturelles à une condition d'ancienneté minimale.

Un comité social et économique a décidé lors d'une réunion de modifier son règlement relatif aux activités sociales et culturelles afin d'y instaurer un délai de carence de six mois avant de permettre aux salariés nouvellement embauchés de bénéficier de ces activités.

Le syndicat a assigné, à jour fixe, le comité devant le tribunal judiciaire afin de dire illicite cet article et de demander son annulation.

La cour d'appel a jugé que la clause était licite dans la mesure où la condition d'ancienneté était appliquée à tous les salariés de la même manière sans discrimination.

La haute cour casse l'arrêt d'appel et tranche la question de manière claire, en jugeant que « l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté ».

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

● Soc.
3 avr. 2024,
n° 22-16.812



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions Lefebvre Dalloz sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques.

Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéficiaire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.