
Lettre d'information — 01.03.2024
DROIT SOCIAL

Temps de lecture: 15 minutes

Actualités jurisprudentielles



Le salarié qui se tient à la disposition de son employeur dans l'attente de sa visite de reprise doit-il être rémunéré ?

**Cour de cassation,
chambre sociale,
24 janvier 2024, n°22-
18.437**

Pour mémoire, au retour d'arrêt maladie du salarié (sans durée minimale pour un arrêt pour maladie professionnelle, d'une durée de 30 jours en cas d'accident du travail et de 60 jours en cas de maladie simple), l'employeur a l'obligation d'organiser une visite médicale de reprise, au plus tard dans les 8 jours suivant son retour. Tant que cet examen médical avec le médecin du travail

n'a pas été réalisé, le contrat de travail du salarié reste suspendu et ce dernier ne peut pas reprendre le travail.

En l'espèce, un salarié ne passe sa visite de reprise que deux mois après la fin de son arrêt de travail, examen qui conduit à une déclaration d'inaptitude. Il saisit alors le Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail et sollicite le rappel de salaire correspondant à la période entre la date à laquelle il aurait dû reprendre son poste jusqu'à la visite de reprise, au motif qu'il s'est tenu à la disposition de son employeur durant cette période. La cour d'appel rejette sa demande au motif qu'il avait décidé de ne pas se présenter à son poste faute de visite de reprise.

Ce raisonnement est censuré par la Cour de cassation qui rappelle que le salarié qui se tient à la disposition de son employeur pour passer une visite médicale a droit au paiement de sa rémunération. Il s'agit d'une confirmation de sa jurisprudence en la matière (voir notamment : *Cass. soc., 23 septembre 2014, n°12-24.967 ; Cass. soc., 19 décembre 2018, n°17-24.007*).

Il est donc primordial pour l'employeur de procéder à un suivi proactif des salariés en arrêt afin d'anticiper leur retour en poste et veiller à formuler des demandes de rendez-vous auprès de la médecine du travail suffisamment en amont pour pouvoir programmer la visite de reprise, idéalement au retour en poste du salarié et en tout état de cause dans les 8 jours suivants sa reprise.

Le non-respect du repos journalier conventionnel : nouvelle illustration d'un « préjudice automatique »

**Cour de cassation,
chambre sociale,
7 février 2024,
n° 21-22.809 et 21-
22.994**

Par un arrêt de 2016, la chambre sociale de la Cour de cassation avait fixé une règle générale très claire : pour ouvrir droit à des dommages-intérêts, tout manquement de l'employeur doit en principe causer un préjudice au salarié (*Cass. soc., 13 avril 2016, n° 14-28.293*). Néanmoins, des exceptions existent, pour lesquelles la seule constatation d'un manquement de l'employeur suffit à ouvrir « automatiquement » droit à des dommages-intérêts au salarié, notamment en matière de durée du travail.

En l'espèce, un salarié demandait réparation du préjudice subi du fait du non-respect de son temps de repos conventionnel entre deux périodes de travail (12 heures) et se prévalait donc à ce titre d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité qui lui aurait « nécessairement généré un préjudice ». La cour d'appel

avait débouté le salarié au motif qu'il ne justifiait d'aucun préjudice spécifique.

Ce raisonnement est censuré par la Cour de cassation qui l'estime contraire à l'article L. 4121-1 du code du travail, fondement de l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur. Elle estime donc que le non-respect du repos journalier conventionnel permet d'ouvrir droit, à lui seul, à réparation.

Il est intéressant de noter que dans cette affaire, le repos quotidien conventionnel applicable, de minimum 12h, était supérieur à celui prévu par le code du travail, à savoir 11h minimum.

Il semble donc probable que la Cour de cassation tranche dans un sens identique à l'occasion d'un éventuel contentieux concernant le respect des temps de repos légaux.

A noter : Le salarié n'a pas non plus à démontrer l'existence d'un préjudice en matière de dépassement de la durée maximale hebdomadaire (*Cass. soc., 26 janvier 2022, n° 20-21.636*) ou quotidienne de travail (*Cass. soc., 11 mai 2023, n° 21-22.281*) ou encore de la durée hebdomadaire maximale de travail du travailleur de nuit (*Cass. soc., 27 septembre 2023, n° 21-24.782*). Dès lors que le salarié parvient à démontrer l'existence desdits manquements, le préjudice est caractérisé et la condamnation doit s'imposer.

Utiliser l'image du salarié sans son accord : attention à la condamnation automatique !

**Cour de cassation,
chambre sociale,
14 février 2024,
n° 22-18014**

Pour mémoire, le salarié a droit au respect de ses droits fondamentaux, en particulier le droit au respect de sa vie privée, en application de l'article 9 du Code civil et de la jurisprudence de la Cour de cassation (voir notamment : *Cass. soc., 2 octobre 2001, n° 99-42942*).

Le droit à l'image est un des droits rattachés au respect de la vie privée et il concerne aussi les salariés d'une entreprise, a fortiori dès lors que de plus en plus d'entreprises illustrent leurs campagnes commerciales et publicitaires par des photos de leurs salariés, dont certains deviennent même de véritables « ambassadeurs » sur les réseaux sociaux de l'entreprise qui les emploie.

Si l'employeur et le salarié peuvent évidemment convenir, par exemple par une clause du contrat de travail, que l'entreprise puisse capter et utiliser l'image du salarié, y

compris pendant une certaine durée après la fin du contrat de travail, les entreprises ne peuvent exploiter l'image d'un salarié sans son accord et le salarié peut ainsi obtenir des dommages et intérêts si son image est utilisée sans son consentement.

En l'espèce, un salarié reprochait ainsi à son employeur d'avoir utilisé son image sans son accord pour réaliser une plaquette commerciale diffusée auprès des clients de l'entreprise. Cette plaquette comportait une photographie individuelle du salarié, montrant son visage et son buste, ainsi que des photographies collectives où il apparaissait.

Dans le prolongement d'un précédent arrêt (*Cass. soc.*, 19 janvier 2022, n° 20-12420), la Cour de cassation rappelle qu'en cas d'atteinte au droit à l'image, la réparation est automatique, le salarié n'ayant pas à démontrer de préjudice subi.

Il conviendra donc d'être particulièrement vigilant en cas d'exploitation de l'image des salariés, et ce y compris pour des photos de groupe, les entreprises ayant tout intérêt à anticiper cette problématique par l'ajout d'une clause idoine dans le contrat de travail.

Nouveaux faits fautifs en cours de procédure disciplinaire : quid des délais applicables ?

**Cour de cassation,
chambre sociale,
14 février 2024, n° 22-
19351**

La procédure disciplinaire est soumise à différents délais : un employeur ne peut ainsi sanctionner un salarié plus de deux mois après avoir pris connaissance des faits fautifs et il ne peut pas non plus notifier une sanction à un salarié moins de 2 jours ouvrables ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable, sous réserve de spécificités particulières supplémentaires propres à l'entreprise.

En pratique, il arrive parfois qu'un employeur, alors qu'il vient de procéder à l'entretien préalable d'un salarié, apprenne l'existence de nouveaux faits fautifs, qu'il n'a, en toute hypothèse, pas pu exposer au salarié lors de son entretien. Dans ces conditions, la prudence est de mise s'agissant du respect des délais susmentionnés.

En l'espèce, l'employeur reprochait ainsi à une salariée son attitude à l'égard de ses collègues. Mise à pied à titre conservatoire, la salariée avait été convoquée à un entretien préalable au licenciement qui s'était tenu le 14 octobre. Après cet entretien et alors qu'il n'avait pas encore notifié le licenciement, l'employeur avait été informé de faits de fausses facturations commis par la salariée. Il l'avait en conséquence convoquée le 18

novembre à un nouvel entretien qui s'était tenu le 27 novembre. La salariée avait finalement été licenciée le 1^{er} décembre, à la fois pour son attitude vis-à-vis de ses collègues et pour les faits de fausses facturations. Elle avait alors contesté son licenciement devant les juridictions du fond.

La salariée considérait ainsi que la procédure disciplinaire n'était pas conforme, puisqu'elle avait été convoquée à un nouvel entretien préalable au licenciement le 18 novembre, soit plus d'un mois après le premier entretien.

Pour la cour d'appel cependant, le licenciement était régulier dès lors que la notification de la rupture (1^{er} décembre) était intervenue dans le mois suivant le second entretien nécessité par la découverte des faits nouveaux (27 novembre).

A tort pour la Cour de cassation, qui rappelle que le licenciement disciplinaire doit intervenir dans le délai d'un mois à compter de la date de l'entretien préalable. Ainsi, l'expiration de ce délai interdit à l'employeur de convoquer le salarié à un nouvel entretien préalable pour les mêmes faits.

La Cour précise qu'en cas de révélation de faits fautifs nouveaux postérieurement à l'entretien préalable, l'employeur doit adresser au salarié, dans le délai d'un mois à compter du premier entretien, une convocation à un nouvel entretien préalable et que c'est à compter de la date de ce dernier que court le délai d'un mois qui lui est imparti pour notifier la sanction (voir notamment à ce sujet : *Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-19963*).

En l'espèce, la convocation au nouvel entretien étant intervenue le 18 novembre, soit plus d'un mois après le premier entretien préalable, qui s'était tenu le 14 octobre, il n'était donc plus possible d'évoquer les faits qui avaient donné lieu à ce premier entretien à savoir l'attitude de la salariée vis-à-vis de ses collègues et l'employeur aurait donc dû ne sanctionner que les faits de fausses facturations.

A noter : Face à des faits fautifs révélés en cours de procédure disciplinaire une fois l'entretien préalable passé, l'employeur a donc deux options :

1. Abandonner la procédure en cours et engager une nouvelle procédure fondée uniquement sur les faits nouvellement découverts. Les deux procédures sont alors totalement indépendantes et le salarié doit donc être convoqué à un nouvel entretien préalable. Il n'est

alors pas nécessaire de convoquer le salarié dans le mois qui suit le précédent entretien (*Cass. soc., 12 mars 2014, n° 12-28610*). Il devra néanmoins convoquer le salarié dans les deux mois de la découverte des nouveaux faits fautifs.

2. Initier une procédure disciplinaire « globale », qui comprend à la fois les faits déjà connus et les nouveaux faits révélés postérieurement au premier entretien. L'employeur doit alors convoquer le salarié à un second entretien préalable, dans le mois suivant le premier entretien. Le délai d'un mois pour notifier la sanction ne courra alors qu'à compter de ce second entretien.

La lettre de licenciement fixant le cadre du litige en cas de contentieux, il semble plus intéressant de prévoir une procédure « globale » afin de maximiser les différents griefs qui pourront le cas échéant être contrôlés par le juge, ce qui implique néanmoins d'être vigilant quant à l'articulation des différents délais applicables à la procédure disciplinaire.

Actualités légales et réglementaires



Loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration

De nouvelles règles en matière de travailleurs étrangers

La loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024 comporte plusieurs dispositions en matière de droit du travail relatives à l'emploi de travailleurs étrangers (non ressortissants des États membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse).

Tour d'horizon :

- Etrangers travaillant dans un métier en tension

La loi met en place une procédure plus souple d'obtention de la carte de séjour temporaire « travailleur temporaire » ou « salarié » pour les étrangers travaillant dans des métiers en tension (restauration, BTP, aides à domicile, etc.).

Cette carte de séjour pourra être délivrée pour une durée d'un an, sans exigence d'un visa long séjour, et à la seule demande du travailleur étranger sans intervention de l'employeur. Le travailleur étranger devra :

- justifier avoir travaillé au moins 12 mois (consécutifs ou non) au cours des 24 derniers mois ;
- justifier résider depuis 3 ans en France ;
- démontrer son intégration.

Les préfets disposeront d'un pouvoir discrétionnaire pour accorder le titre, qui pourra donc être refusé quand bien même les conditions susvisées seraient remplies.

Ce dispositif est mis en place à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2026.

Une instruction NOR IOMV2402701J du Ministère du Travail, de l'Intérieur et des Outre-mer du 5 février 2024 est venue préciser les modalités pratiques de cette procédure.

- Carte de séjour « talent – profession médicale et de la pharmacie »

Une carte de séjour d'une durée maximale de 4 ans est instituée au profit des travailleurs étrangers qui occupent la profession de médecin, chirurgien-dentiste, sage-femme ou pharmacien.

- Sanctions administratives de l'emploi d'un étranger sans titre

L'employeur embauchant un étranger sans titre l'autorisant à travailler en France encourt des sanctions

administratives au titre desquelles figuraient jusqu'à présent :

- une contribution forfaitaire représentative des frais de réacheminement de l'étranger (L. 822-2 du CESEDA) ;
- une contribution spéciale dont le montant est fixé par l'OFII (L. 8253-1 du code du travail).

La loi du 26 janvier 2024 :

- supprime la contribution forfaitaire ;
- remplace la contribution spéciale par une amende administrative.

Cette amende administrative est prononcée par le ministre chargé de l'immigration.

Son montant est :

- fixé selon les capacités financières de l'employeur, le degré d'intentionnalité, le degré de gravité de la négligence et les frais d'éloignement du territoire français ;
- au plus, égal à 5.000 fois le taux horaire du minimum garanti (soit 20.750 € au 1er janvier 2024) et peut être majoré jusqu'à 15.000 fois le taux horaire du minimum garanti en cas de réitération (soit 62.250 € au 1er janvier 2024).

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs étrangers concernés.

- Sanctions pénales de l'emploi d'un étranger sans titre

L'employeur embauchant un étranger sans titre l'autorisant à travailler en France encourt également des sanctions pénales (L. 8256-1 et suivants du code du travail).

Le montant de l'amende pénale encourue par l'employeur qui, directement ou par personne interposée, embauche, conserve à son service ou emploie pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, est portée de 15.000 € à 30.000 € (L. 8256-2 du code du travail). Elle est portée de 100.000 € à 200.000 € lorsqu'elle est commise en bande organisée.

- Formation

La loi met en place diverses mesures visant à faciliter l'apprentissage du français des salariés étrangers :

- l'employeur peut intégrer dans le plan de développement des compétences, des formations à destination des salariés étrangers ne parlant pas français afin de leur permettre d'atteindre un niveau minimal en français (L. 6321-1 du code du travail) ;
- les salariés signataires d'un contrat d'intégration républicaine engagés dans un parcours de formation en français visant à atteindre un niveau minimal en français pourront suivre leur formation sur le temps de travail qui sera décompté comme du temps de travail effectif avec maintien de rémunération (L. 6321-3 du code du travail) ;
- les salariés signataires d'un contrat d'intégration républicaine qui auront mobilisé leur CPF bénéficieront d'une autorisation d'absence de droit si leur formation est réalisée sur le temps de travail (L. 6323-17 du code du travail).

Décret n° 2024-99 du 10 février 2024 relatif aux entreprises adaptées et aux entreprises adaptées de travail temporaire

Le contenu de la déclaration est enfin fixé

La loi du 18 décembre 2023, dite « Loi Plein emploi », a rendu pérenne deux dispositions issues de la loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018 :

- le CDD Tremplin, qui est un contrat conclu entre une entreprise adaptée (EA) et une personne en situation de handicap et qui offre à cette dernière un accompagnement individualisé, une expérience professionnelle et le bénéfice d'une formation ;
- les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) qui mettent à disposition à titre onéreux des travailleurs handicapés dans le cadre de contrats de travail temporaire.

La loi Plein emploi prévoyait que les CDD Tremplins pouvaient déroger à la durée de droit commun des CDD selon des modalités à fixer par décret, ce qui est désormais chose faite.

Le décret du 10 février 2024 prévoit en effet que la durée des CDD Tremplins ne peut être inférieure à 4 mois, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 24 mois. Dans certains cas particuliers, cette durée peut même être portée à 60 mois.

Il est également prévu que :

- la durée hebdomadaire de travail en CDD Tremplin ne peut être inférieure à 20h sauf si cela est nécessaire à

la réalisation du projet d'accès à l'emploi ou de réinsertion professionnelle du salarié (R. 5213-79-1 du code du travail) ;

- le CDD Tremplin peut être suspendu à la demande du salarié dans plusieurs situations (R. 5213-79-2 du code du travail).

Le décret apporte également des précisions sur plusieurs points :

- les engagements et moyens mis en œuvre par les EA ;
- les modalités de l'aide financière versée aux EA ;
- les modalités de création et de fonctionnement des EATT.

Annonces et publications



Contrôle URSSAF

La charte du cotisant contrôlé est actualisée

Réforme du code du travail Un arrêté du 30 janvier 2024 fixe une nouvelle charte du cotisant contrôlé.

Cette nouvelle version, applicable depuis le 1er janvier 2024 :

- actualise une version datant de 2022 ;
- apporte plusieurs précisions opérationnelles aux cotisants contrôlés ;
- met en conformité certaines de ses dispositions au regard des évolutions législatives et réglementaires.

Vous pouvez la retrouver en cliquant [ici](#).

Réforme du code du travail

Vers une simplification des dispositions légales ?

Un rapport parlementaire visant à simplifier la vie des entreprises a été remis le 15 février 2024 au ministre de l'Économie, Monsieur Bruno Le Maire, et à la ministre déléguée chargée des entreprises, Madame Olivia Grégoire.

Aux termes de ce rapport, il est notamment envisagé :

- un allègement des obligations relatives aux trois principaux seuils (11-50-250 salariés) avec notamment un relèvement à 250 salariés du seuil de déclenchement de l'obligation de constituer un CSE élargi ou d'établir un règlement intérieur ;
- la suppression de l'obligation de créer une BDESE ;
- la possibilité pour les entreprises de moins de 5 ans et de moins de 50 salariés de déroger aux accords de branche avec l'accord individuel des salariés ;
- la diminution du plancher d'heures hebdomadaires pour les salariés à temps partiel ;
- la diminution du délai de prescription de contestation de la rupture du contrat de travail d'un an à 6 mois.

Pour mémoire, le Premier Ministre avait indiqué début février qu'un « acte II » de la réforme du marché du travail serait présenté au deuxième semestre 2024.

Compte personnel de formation

Le décret sur le reste à charge est proche

La loi de finances pour 2023 a fixé le principe d'un reste à charge pour toute personne mobilisant son CPF dans le cadre du financement d'une formation.

Les modalités précises de la mesure doivent être mises en place par un décret d'application dont la publication devrait intervenir courant avril 2024.

Congé menstruel

Le Sénat rejette la proposition de loi

Une proposition de loi visant l'instauration d'un arrêt de travail indemnisé de 2 jours par mois sur une durée de 3 mois pour les femmes souffrant de dysménorrhée ou d'endométriose avait été déposée au Sénat en avril 2023.

Cette proposition de loi a été rejetée par le Sénat le 15 février 2024.

Rupture conventionnelle

Pas de réforme de la rupture conventionnelle

Après plusieurs jours de débats, la ministre du Travail a indiqué le 18 février 2024 que l'exécutif n'avait pas l'intention de supprimer ni de réformer le dispositif de la rupture conventionnelle.

Contact

Frédérique Cassereau
Avocate associée – Droit social
cassereau@hocheavocats.com

Myrtille Dubois-Carmine
Avocate Counsel – Droit social
duboiscarmine@hocheavocats.com

Violaine Goux
Avocate – Droit social
goux@hocheavocats.com

Anaël André
Avocat – Droit social
andre@hocheavocats.com

Thibault Minjollet
Avocat – Droit social
minjollet@hocheavocats.com

Laura Bocaert
Avocate – Droit social
bocaert@hocheavocats.com



Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)