

Droits divers

Interdiction de prendre en considération le mi-temps thérapeutique pour établir le salaire journalier de référence pour la rupture du contrat de travail

La Cour de cassation fait application du principe de non-discrimination lié à l'état de santé pour juger que le salaire servant de base pour le versement des indemnités de rupture du contrat de travail doit être le salaire perçu antérieurement au temps partiel thérapeutique et à l'arrêt de travail pour maladie l'ayant le cas échéant précédé, afin d'éviter une diminution de l'indemnité du fait de l'état de santé.

[Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-13.975]

Les préconisations du médecin du travail ne doivent pas imposer au salarié une diminution de salaire à la reprise du travail

À la fin de son arrêt de travail, si une mesure de réduction du temps de travail est préconisée par le médecin du travail, le salarié peut la refuser. Mais dans ce cas de figure, il n'est pas possible pour l'employeur d'imposer unilatéralement une réduction du volume horaire ou de tout simplement diminuer le salaire du travailleur. Ce dernier peut prétendre au maintien de son salaire précédant, y compris si du fait du refus d'un nouveau poste, il n'a pas fourni de travail effectif.

[Cass. soc., 19 juin 2024, n° 22-23.143]

Précisions sur l'organisation de la contre-visite médicale demandée par l'employeur

Un décret fixe les modalités de la contre-visite médicale demandée par l'employeur. Cette contre-visite peut désormais se faire au cabinet du médecin ou au domicile du salarié. Le salarié doit informer l'employeur de son lieu de repos et des horaires de visite si ses sorties sont autorisées.

Le médecin, mandaté par l'employeur, vérifie la justification de l'arrêt de travail. Il informe l'employeur du résultat, qui peut suspendre les indemnités en cas d'arrêt injustifié ou de refus de contrôle par le salarié. Le rapport du médecin est également transmis à la sécurité sociale, qui peut suspendre les indemnités journalières après un nouvel examen.

[D. n° 2024-692, 6 juill. 2024 : JO, 6 juill.]

Risque grave : les entretiens de l'expert avec des salariés ne requièrent pas l'accord de l'employeur

En matière de santé, sécurité et conditions de travail, l'expert mandaté par le CSE est autorisé à demander des documents pertinents pour l'ensemble de l'entreprise. La Cour précise que l'expert doit pouvoir mener des entretiens avec les salariés pour accomplir sa mission efficacement, et que ces entretiens ne sont pas conditionnés à l'accord de l'employeur, mais peuvent être contestés par celui-ci devant un juge.

[Cass. soc., 10 juill. 2024, n° 22-21.082]

Congé maternité : droit à réparation pour la salariée si l'employeur ne suspend pas le travail

Tout employeur a l'interdiction d'employer une salariée pendant une période de 8 semaines au total avant et après son accouchement, ainsi que dans les 6 semaines qui suivent son accouchement.

Les juges indiquent par cet arrêt que le seul constat de ce manquement ouvrirait droit à réparation pour la salariée, sans qu'elle n'ait besoin de justifier d'un préjudice quelconque.

[Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 septembre 2024, 22-16.129]

Refus du congé sabbatique : le juge doit apprécier la réalité des conséquences préjudiciables

Tout salarié qui en remplit les conditions a droit à un congé sabbatique pendant lequel son contrat de travail est suspendu. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut refuser le congé s'il estime, après avis du comité social et économique, que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

En l'espèce, l'employeur refuse ce congé au motif que l'absence du salarié entraînerait des conséquences préjudiciables sur leurs obligations auprès de leurs clients. Le conseil de prud'hommes avait toutefois ordonné à l'employeur d'accorder ce congé au salarié. Or, la chambre sociale précise qu'il appartenait au juge d'apprécier la réalité des conséquences préjudiciables alléguées, ce qu'il n'avait pas fait ici.

[Cass. Soc., 20 nov. 2024, n° 23-18.446]

