



TRAVAIL

Dans ce numéro

- # Rupture du contrat de travail
- # Temps de travail
- # Accident, maladie et maternité

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● L'obligation de reclassement ne se limite pas à un même secteur d'activité

Le périmètre de l'obligation de reclassement inclut l'ensemble des entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, qu'elles appartiennent ou non à un même secteur d'activité.

Comme le souligne ici la Cour de cassation, le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

À ce titre, « le périmètre à prendre en considération pour l'exécution de l'obligation de reclassement se comprend de l'ensemble des entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, peu important qu'elles appartiennent ou non à un même secteur d'activité ».

Dans cette affaire, un magasinier vendeur d'une société de distribution, licencié pour motif économique, contestait devant les juridictions prud'homales la licéité de son licenciement.

Les juges du fond ont retenu que son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse.

Pour ce faire, ils ont réduit le périmètre de recherche de reclassement en excluant les sociétés du groupe qui n'appartenaient pas au même secteur d'activité que l'employeur. Aussi l'arrêt d'appel est-il cassé par la chambre sociale, au visa de l'article L. 1233-4, alinéa 1^{er}, du code du travail.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 8 nov. 2023,
n° 22-18.784



#TEMPS DE TRAVAIL

● Déplacement et travail effectif des salariés itinérants

Dans un arrêt du 20 octobre 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation revient sur la question de la qualification du temps de travail effectif pour les salariés itinérants.

La Cour retient que leurs temps de trajet entre domicile et lieu de travail ne validant pas les critères de qualification du temps de travail effectif n'y sont en principe pas assimilés. Elle pose de surcroît que le juge du fond est souverain pour évaluer si le travail réalisé à domicile est suffisamment important pour pouvoir qualifier ces trajets de déplacement entre lieux de travail entraînant la qualification d'un temps de travail effectif. Ainsi, en l'espèce, le directeur régional d'une société a vu sa demande rejetée : le volume d'heures hebdomadaires de travail administratif effectué à son domicile (soit 2h30) est souverainement considéré comme insuffisant par la cour d'appel ; et la Cour de cassation approuve dès lors cette dernière dans son analyse tendant au rejet d'une importance suffisante des tâches administratives accomplies pour conférer au domicile la qualité de lieu de travail.

Enfin, la haute juridiction considère que la règle imposant la consultation du comité social et économique pour tout engagement unilatéral de l'employeur définissant les contreparties aux premier et dernier trajets anormalement longs est d'ordre public.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 25 oct. 2023,
n° 20-22.800

↳ #ACCIDENT, MALADIE ET MATERNITÉ

● Précisions sur la contestation de l'avis d'inaptitude

Dans deux décisions rendues le 25 octobre dernier, la Cour de cassation se penche sur le régime de l'avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail.

Elle se prononce, d'une part, sur l'étendue de l'article L. 4624-7 du code du travail, et en particulier sur la contestation fondée sur des éléments non-médicaux (n° 22-12.833). D'autre part, elle rappelle l'office du juge saisi d'une contestation, s'agissant notamment de la possibilité de prononcer une annulation de l'avis du médecin du travail sans avoir pris de décision au fond se substituant à l'avis contesté (n° 22-18.303).

La chambre sociale indique ainsi qu'en cas de recours en contestation de l'avis du médecin du travail, au motif que la mention du poste occupé par le salarié déclaré inapte est erronée, le délai de recours est fixé à quinze jours conformément aux dispositions de l'article R. 4624-45 du code du travail.

Elle souligne par ailleurs que le juge saisi d'une contestation de l'avis d'inaptitude peut examiner les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis. « Il substitue à cet avis sa propre décision après avoir, le cas échéant, ordonné une mesure d'instruction », énonce la Cour.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 25 oct. 2023,
n° 22-12.833

→ Soc. 25 oct. 2023,
n° 22-18.303



Lefebvre
Dalloz

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 bénéfice du destinataire 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.