



Veille juridique Avril-Mai 2023

ZOOM sur

- 1. Abandon de poste et démission** *page 2*
- 2. Rupture conventionnelle : un nouveau régime social unique** *page 6*
- 3. La fin de l'obligation vaccinale pour le personnel soignant** *page 7*
- 4. La proposition de loi sur le congé menstruel** *page 8*
- 5. Jurisprudence récente en droit du travail**
L'essentiel des actualités juridiques concernant les relations individuelles et collectives de travail *page 10*

1. Abandon de poste et démission

Dans notre newsletter de septembre-octobre 2022, nous vous avons présenté le cadre autour du nouvel article **L. 1237-1-1** du Code du travail instaurant une **présomption simple de démission du salarié qui quitte son poste volontairement**.



Cet article prévoit désormais que :

« *Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.*

Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Le délai prévu au premier alinéa ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'Etat. Ce décret détermine les modalités d'application du présent article. »

Le décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié a précisé la **procédure à suivre** (nouvel article **R. 1237-13** du Code du travail) :

- Mise en demeure du salarié par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge. A travers cette lettre, l'employeur demande au salarié de justifier son absence et de reprendre son poste.
- Le salarié dispose d'un délai de 15 jours minimum (l'employeur peut fixer un délai supérieur à 15 jours) pour indiquer le motif de son absence et/ou reprendre son poste. Ce délai commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure.
- À l'expiration de ce délai, le salarié est présumé démissionnaire.

Pour clarifier davantage ce nouveau dispositif, le Ministère du travail a publié un [document « questions-réponses »](#). À préciser que ce FAQ n'a pas de valeur juridique, cependant il exprime l'interprétation souhaitée par le Ministère du travail. Ce document confirme que lorsque la procédure de mise en demeure est aboutie et le salarié est considéré comme démissionnaire les règles législatives, conventionnelles et jurisprudentielles relatives à la démission doivent trouver à s'appliquer : le salarié devra exécuter un préavis de démission (avec possibilité de dispense si l'employeur est d'accord) qui commence à courir à compter du jour ultime fixé par l'employeur pour la reprise du travail. Le salarié n'a pas droit au versement des allocations chômage.

Un point intéressant à signaler : selon l'interprétation du ministère, l'employeur ne peut plus engager une procédure de licenciement disciplinaire sur le fondement de l'abandon de poste, il est désormais tenu de mettre en œuvre la procédure de mise en demeure et de présomption de démission.

Le débat n'est cependant pas clos : des organisations syndicales viennent de déposer un recours devant le Conseil d'État pour faire annuler le décret du 17 avril 2023 sur la présomption de démission en cas d'abandon de poste. Est également contesté le « questions/réponses » du ministère du Travail et notamment le fait qu'il exclut le recours à un licenciement disciplinaire en cas d'abandon de poste. Il s'agit du deuxième recours contre le dispositif porté devant le juge administratif.

Affaire à suivre...

2. Rupture conventionnelle : un nouveau régime social unique

LOI n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023

Les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite sont soumises dès le 1^{er} septembre 2023 à un **régime social unique** afin d'éviter le recours massif à la rupture conventionnelle dans les années précédant l'âge légal de la retraite.

Le régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée est unifié quelle que soit la situation du salarié au regard du droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire. Cette indemnité est ainsi, dans tous les cas, affranchie de cotisations de sécurité sociale à hauteur des seuils prévus pour les autres indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail et soumise à une **contribution patronale** spécifique, due actuellement sur les seules indemnités de mise à la retraite. Pour ces dernières, le taux de cette contribution est par ailleurs ramené à **30 %**, et son assiette, limitée à sa fraction exemptée de cotisations de sécurité sociale, ce qui permet d'aligner le régime social des indemnités de mise à la retraite sur celui des indemnités de rupture conventionnelle homologuée.

À l'origine de cette mesure, les députés de la majorité ont fait valoir que la législation actuelle incite à procéder à une rupture conventionnelle avant l'âge légal du départ en retraite, au point de constater une forte hausse des ruptures conventionnelles 3 ans avant l'âge légal, ce qui constitue un frein au maintien en emploi des seniors.

Ces nouvelles règles s'appliquent aux cotisations et contributions dues au titre des indemnités versées à l'occasion des ruptures de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} septembre 2023.

Voici un tableau qui récapitule ce qui change à partir du 1^{er} septembre 2023 :

Régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée et de l'indemnité de mise à la retraite		
Indemnités de rupture	Avant le 1-9-2023	À compter du 1-9-2023
Indemnité de rupture conventionnelle homologuée Salarié n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite	–	Soumise à une contribution patronale de 30 % pour sa part exclue de cotisations
	Exonérée de cotisations dans certaines limites	
	Exonérée de CSG-CRDS dans certaines limites	
	Soumise au forfait social au taux de 20 % pour sa part exclue de cotisations	Exemptée de forfait social
Exonérée d'impôt sur le revenu dans certaines limites		
Indemnité de rupture conventionnelle homologuée Salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite	–	Soumise à une contribution patronale de 30 % pour sa part exclue de cotisations
	Assujettie à cotisations	Exonérée de cotisations dans certaines limites
	Assujettie à CSG et à CRDS	Exonérée de CSG-CRDS dans certaines limites
	Exemptée de forfait social	
	Imposable	
Indemnité de mise à la retraite	Soumise à la contribution patronale de 50 % sur la totalité de son montant	Soumise à la contribution patronale de 30 % pour sa part exclue de cotisations
	Exonérée de cotisations dans certaines limites	
	Exonérée de CSG-CRDS dans certaines limites	
	Exemptée de forfait social	
	Exonérée d'impôt sur le revenu dans certaines limites	

Feuillet Rapide Fiscal Social 21/23, Francis Lefebvre

3. La fin de l'obligation vaccinale pour le personnel soignant



Décret n° 2023-368 du 13 mai 2023 relatif à la suspension de l'obligation de vaccination contre la covid-19 des professionnels et étudiants

INSTRUCTION INTERMINISTÉRIELLE N° DGOS/RH3/RH4/RH5/DGCS/2023/63 du 2 mai 2023, relative aux modalités de réaffectation des agents à la suite de la levée de l'obligation vaccinale contre la COVID-19

L'obligation vaccinale qui était imposée aux salariés des établissements privés de santé et médico-sociaux est suspendue depuis le 15 mai 2023, conformément aux recommandations émises par la Haute Autorité de Santé le 29 mars dernier et la publication du décret du 13 mai 2023.

La fin de l'obligation vaccinale met fin au motif de suspension des personnels des établissements. **La réintégration des agents publics et des salariés dont le contrat a été suspendu est désormais possible.**

Conformément à l'instruction du 2 mai 2023, le salarié/agent doit être réintégré à son poste initial ou à un poste équivalent.

L'employeur doit contacter le salarié pour lui signifier la fin de la suspension de son contrat. Il doit l'inviter à reprendre son poste de travail et fixer une date de reprise effective du travail. Le salarié peut également contacter son employeur pour lui signifier son intention de reprendre son poste de travail. Ces premiers contacts doivent permettre au salarié et à l'employeur de fixer une date de reprise du travail et de déterminer sur quel poste peut s'effectuer cette reprise, en recherchant les meilleures conditions de reprise du travail.

Pour les agents publics, les périodes de suspension n'ont pas généré de droits à congés, n'ont pas été prises en compte comme périodes ouvrant des droits à l'avancement et n'ont pas été prises en compte pour la constitution des droits à pension.

Pour les salariés du secteur privé, **les périodes de suspension ne sont pas assimilables à une période de travail effectif.** En conséquence, aucun congé payé ni droit légal ou conventionnel ne peut être généré durant cette période.

Le refus de la réintégration de la part du salarié/agent peut engendrer une radiation des cadres (fonctionnaire) ou des effectifs (pour un contractuel) pour abandon de poste sans que la procédure disciplinaire ne doive être engagée mais seulement après mise en demeure, selon la nouvelle procédure de droit commun. L'instruction propose également comme solution de convenir d'une rupture conventionnelle.



4. La proposition de loi sur le congé menstruel

Un projet de loi « visant à améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail » a été déposé au Sénat le 18 avril 2023 et est actuellement en cours d'examen.

Ce projet se base sur

- Des enquêtes sur les difficultés liées aux règles éprouvées par des femmes au travail,
- Des exemples pratiques des entreprises ayant mis en place un congé rémunéré pour la dysménorrhée en France,
- Des exemples d'autres pays ayant mis en place un congé menstruel (Japon, Indonésie, Corée du Sud, Taiwan, Zambie et plus récemment l'Espagne).

Le projet de loi vise tant le sujet des menstruations que le sujet de l'interruption spontanées de grossesse (fausse couche), les deux demeurant tabou au monde du travail.

Il propose :

- L'instauration d'un arrêt maladie de 1 à 2 jours/mois, pour douleurs menstruelles à destination des femmes souffrant de dysménorrhée, dont l'endométriose, sans jour de carence et pour lequel l'indemnité journalière serait à hauteur de 100 % du salaire journalier de base. Cet arrêt s'effectuerait sur la base d'une prescription médicale fournie par un médecin généraliste ou une sage-femme, prescription valable un an et renouvelable.
- La possibilité de télétravailler depuis leur domicile, pour les femmes dont l'activité professionnelle est compatible avec l'exercice du télétravail. Pas de prescription médicale nécessaire pour ce type de télétravail mais un accord collectif doit le prévoir.
- Un congé payé pour les femmes affectées par une interruption spontanée de grossesse sur la base d'une prescription médicale fournie par un médecin généraliste, d'un gynécologue-obstétricien ou d'une sage-femme. La durée de ce congé pouvant s'étendre sur une période maximale de cinq jours ouvrables. Ce dispositif consacre également cinq jours ouvrables de congé au conjoint, au concubin ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

Le débat : pour les créateurs de ce projet, le congé menstruel contribuerait au bien-être des employées et salariées. Sa mise en place a prouvé qu'il ne freinait ni la production, ni la productivité de ces dernières. Surtout, il répondrait à une attente forte, exprimée de longue date par de nombreuses femmes qui souffrent silencieusement au travail et dont les douleurs ne sont pas prises en compte.

Des voix d'opposition à ce projet se sont également exprimées. Le côté patronal craint que ce nouveau congé entraîne des difficultés d'organisation ainsi qu'un surcoût pour remplacer la personne absente. Du côté des associations féministes, les craintes sont différentes : une telle mesure risquerait selon elles d'accentuer la discrimination à l'embauche, ainsi que les inégalités en matière d'évolution de carrière.



La BDESE doit comporter de nouvelles informations

Article 2 du Décret n°2023-370 du 15 mai 2023

Dans les entreprises qui, pour le troisième exercice consécutif, emploient au moins 1.000 salariés, la BDESE doit désormais comporter les écarts de répartition entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et parmi les membres des instances dirigeantes.

5. La jurisprudence récente en matière de droit du travail



I. Relations individuelles

- Le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à la réparation

Le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à la réparation, sans que le salarié ait à démontrer qu'il a subi un préjudice à ce titre.

Cass. soc., 11 mai 2023, n° 21-22.281

- Il appartient à l'employeur de prouver le paiement du salaire

La Cour de cassation a rappelé qu'il appartient à l'employeur de prouver le paiement du salaire et ce nonobstant la délivrance d'un bulletin de salaire. Il est également rappelé que l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de salaire par le salarié ne peut valoir, de sa part, renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires du salaire qui lui sont dus.

Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-19.631

- Revirement de jurisprudence en cas de dénonciation d'un harcèlement moral

Le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, **peu important qu'il n'ait pas qualifié lesdits faits de harcèlement moral lors de leur dénonciation**, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce. La chambre sociale abandonne ainsi l'exigence de qualification des faits par le salarié. Le salarié n'a plus à qualifier expressément les faits de harcèlement moral, lors de sa dénonciation, il suffit que les termes de cette dénonciation rendent évident le harcèlement moral dont est victime le salarié.

Cass. soc., 19 avril 2023, n° 21-21.053, Publié au bulletin

- Motif de licenciement lié à la vie privée du salarié

Si, en principe, il ne peut être procédé à un licenciement pour un fait tiré de la vie privée du salarié, il en va autrement lorsque le comportement de celui-ci a créé un trouble caractérisé au sein de l'entreprise. L'arrêt relève que le salarié, déclaré coupable de faits d'agression sexuelle sur mineurs, n'a pu durablement reprendre son travail après son incarcération. La cour d'appel ajoute que, dès son retour dans l'entreprise, après un arrêt maladie, une quarantaine de salariés a, sur le site, manifesté son refus de travailler avec lui et que le lendemain, les salariés ont à nouveau manifesté leur désaccord avec le retour de l'intéressé, n'hésitant pas à faire grève pour être entendus par leur employeur. L'arrêt constate que les faits ont suscité « un émoi durable et légitime » au sein de la ville. La cour d'appel a pu en

déduire que la condamnation pénale du salarié avait créé un trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise et justifié le licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 13 avril 2023, n° 22-10.476

- Redressement et liquidation judiciaires : nouvelles précisions sur le délai de forclusion du contentieux des créances des salariés

La Cour de cassation précise que le délai de forclusion de 2 mois, que le salarié doit respecter pour contester devant le bureau de jugement les relevés des créances salariales, ne part qu'à la condition que le mandataire judiciaire ait informé précisément le salarié des modalités pratiques de ce recours (juridiction matériellement et territorialement compétente, modalité de saisine, d'assistance et de représentation, etc.) mais aussi la nature et le montant des créances admises ou rejetées. Le non-respect de cette information individuelle est ainsi lourd de conséquences, puisque le salarié n'est alors plus limité dans le temps pour contester ces relevés.

Cass. soc., 22 mars 2023, n° 21-14.604

- Prime d'arrivée/ « golden hello » / « welcome bonus » : quel statut pour cette prime de bienvenue ?

Le contrat de travail de certains salariés, généralement cadres supérieurs ou cadres dirigeants, peut prévoir le versement d'une prime d'arrivée, d'accueil ou de bienvenue, encore dénommée « golden hello » ou « welcome bonus », à l'occasion de leur prise de fonctions. Cette prime est souvent accompagnée d'une obligation de rester dans l'entreprise pour une certaine durée, en l'espèce il s'agissait de trois ans.



Que se passe-t-il lorsque le salarié démissionne avant l'échéance prévue ? Pour la chambre sociale, il est tout à fait possible de subordonner l'acquisition d'une prime d'arrivée à la présence du salarié à une date postérieure à son versement. En cas de démission avant le terme, le salarié ne sera pas privé de l'intégralité de cette prime mais il devra rembourser une partie, au prorata du temps que le salarié, en raison de sa démission, n'aura pas passé dans l'entreprise avant l'échéance prévue.

Cass. soc. 11 mai 2023 n° 21-25.136 FS-B

- Licenciement verbal suivi par une rupture conventionnelle : quel mode de rupture du contrat de travail prévaut ?

Lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle **vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue.**

En l'espèce, les parties ont conclu une convention de rupture du contrat de travail. Estimant avoir fait l'objet antérieurement d'un licenciement verbal, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail. La chambre sociale clarifie qu'en signant une rupture conventionnelle, les parties ont d'un commun accord renoncé au licenciement verbal antérieur invoqué par le salarié.

Cass. soc. 11 mai 2023, n° 21-18.117

- Rupture conventionnelle : un exemplaire doit être remis au salarié au moment de la conclusion de la rupture

Dans le cadre de la signature d'une rupture conventionnelle, l'employeur doit impérativement remettre un exemplaire de la convention de rupture au salarié au moment de la conclusion de celle-ci, à défaut, la rupture conventionnelle est nulle.

Cass. soc., 10 mai 2023, n°21-23.041

- Principe d'égalité – équipes de suppléance – travail de nuit

La rémunération des salariés de l'équipe de suppléance est soumise à un régime qui leur est propre. Ils ne se trouvent pas par conséquent dans une situation identique aux autres salariés. La chambre sociale a ainsi tranché que ne viole pas le principe d'égalité de traitement, l'employeur qui n'accorde pas aux salariés en équipe de suppléance une prime « d'incommodités de nuit » accordée aux autres salariés travaillant de nuit dans les mêmes conditions.

Cass. soc. 10 mai 2023, n° 21-17.011

- Le motif économique de la rupture du contrat de travail peut être explicité dans les 15 jours suivant l'adhésion du salarié dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle

Lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP), le document par lequel ce dernier est informé du motif économique de la rupture envisagée peut être précisé par l'employeur, soit à son initiative, soit à la demande du salarié, dans un délai de 15 jours suivant l'adhésion au CSP (évolution de jurisprudence inhérente à l'entrée en vigueur de l'article L. 1235-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, et R. 1233-2-2 du même code).

Cass. soc., 5 avr. 2023, n° 21-18.636

- Médiation judiciaire -Recours

La décision d'ordonner une médiation judiciaire, qui ne peut s'exécuter qu'avec le consentement des parties, est une mesure d'administration judiciaire non susceptible d'appel ni de pourvoi en cassation

Cass. soc., 5 avr. 2023, n°21-25323

- L'absence de compétence du juge judiciaire en matière de contestation du licenciement pour les salariés protégés

En présence d'une autorisation administrative de licenciement pour inaptitude d'un salarié protégé, le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, apprécier la régularité de la procédure d'inaptitude, le respect par l'employeur de son obligation de reclassement et le caractère réel et sérieux du licenciement. Le juge qui a constaté que l'autorité administrative avait autorisé le licenciement a, à bon droit, débouté le salarié de sa demande d'indemnité pour défaut de consultation des représentants du personnel.

Cass. soc., 13 avr. 2023, n°21-24091

- Forfait en heures -Autonomie du salarié

Ne peut être considéré comme autonome, le salarié auquel il est demandé de respecter des plages horaires fixes de travail. Par conséquent, est privée d'effet la convention de forfait en heures signée par un salarié placé dans cette situation.

Cass. soc., 13 avr. 2023, n°21-10571

- Mise à pied conservatoire -Annulation-Effets

Lorsqu'une mise à pied est annulée, ses effets sont annulés de plein droit. Le salarié peut prétendre au règlement par l'employeur de la rémunération qu'il aurait dû percevoir pendant cette période. Il ne peut pas, toutefois, réclamer des sommes, même forfaitaires, qui correspondent au remboursement de frais professionnels qu'il n'a pas exposés.

Cass. soc., 13 avr. 2023, n°21-17871

- L'action en paiement de la participation est soumise au délai de prescription de deux ans

La Cour de cassation lève le doute qui existait sur la prescription applicable à l'action en paiement de sommes dues au titre de la participation aux résultats de l'entreprise : celle-ci relève de l'exécution du contrat de travail et se trouve, à ce titre, soumise à la prescription biennale de l'article L. 1471-1 du Code du travail.

Cass. soc., 13 avr. 2023, no 21-22.455 FS-B

- L'employeur doit apporter la preuve de la connaissance de faits fautifs afin de ne pas se voir opposer de délai de prescription

Lorsque la prescription des faits fautifs est opposée par le salarié, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la connaissance de ces faits dans les 2 mois ayant précédé l'engagement des poursuites disciplinaires

Cass. soc., 17 mai 2023, n°21- 23247

- Des faits intervenants au cours d'une période où le contrat de travail était suspendu ne suffisent pas à justifier le licenciement

Ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement, le licenciement fondé sur des faits reprochés au salarié au cours d'une période où le contrat de travail était suspendu en raison de l'exercice d'un mandat social par ce salarié

Cass. soc., 17 mai 2023, n°21-19602

II. Relations collectives

- Titres-restaurant et Activités sociales/culturelles



Le tribunal judiciaire de Nanterre a précisé que les titres-restaurant relèvent d'une activité sociale et culturelle du CSE dès lors qu'ils ne sont qu'une faculté pour l'employeur, les salariés ayant un accès à un restaurant d'entreprise. Ainsi, le CSE peut décider de reprendre à son compte la gestion des titres-restaurant.

TJ Nanterre, 10-3-23, n°22/00120

- Désignation délégué syndical

Une confédération syndicale et les organisations syndicales qui lui sont affiliées ne peuvent, sauf accord collectif plus favorable, désigner ensemble un nombre de délégués syndicaux supérieur à celui prévu par la loi. Il en résulte, d'une part, que lorsqu'une organisation syndicale désigne un délégué syndical surnuméraire, cette désignation ouvre un nouveau délai de contestation de l'ensemble des désignations en cause. Il appartient alors aux syndicats de justifier des dispositions statutaires déterminant le syndicat ayant qualité pour procéder aux désignations des délégués syndicaux ou à leur remplacement, ou de la décision prise par l'organisation syndicale d'affiliation pour régler le conflit conformément aux dispositions statutaires prévues à cet effet. A défaut, par application de la règle chronologique, seule la désignation notifiée en premier lieu doit être validée.

Cass. soc. 17 mai 2023, n° 22-60.024

- Renonciation d'un candidat ayant obtenu au moins 10 % des voix aux dernières élections à être désigné DS

La renonciation au droit d'être désigné DS ne vaut pas pour l'ensemble du cycle électoral.

Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 21-23.348, FS-B

- Liberté d'appréciation du syndicat désignataire du DS dans les entreprises de moins de 50 salariés

Un syndicat peut désigner comme DS, dans une entreprise de moins de 50 salariés, un salarié ayant représenté un autre syndicat ou un élu sur une liste présentée par un autre syndicat.

Cass. soc., 19 avr. 2023, n° 21-17.916, FS-B

- Transaction dans le cadre du PSE

Une transaction ne peut pas conduire le comité d'entreprise (aujourd'hui CSE) à renoncer aux effets de l'annulation, devenue irrévocable, d'un plan de sauvegarde de l'emploi et dispenser l'employeur de reprendre entièrement la procédure de consultation de représentants du personnel établie par une loi d'ordre public, en contrepartie d'une modification du plan de sauvegarde de l'emploi annulé.

Cass. soc., 5 avril 2023, n°22-11366

III. Sécurité sociale



- La date à retenir pour la détermination de la première constatation médicale d'une maladie professionnelle

Pour la détermination de la première constatation médicale d'une maladie professionnelle, la date à retenir est celle à laquelle les premières manifestations de la maladie ont été constatées par un médecin, avant même que le diagnostic ne soit établi, et elle est fixée par le médecin conseil.

Cass. soc. 11 mai 2023, n°21-17.788

- Un salarié en arrêt de travail peut être déclaré inapte

Le médecin du travail peut constater l'inaptitude d'un salarié à l'occasion d'une visite organisée à la demande de ce dernier pendant la suspension de son contrat pour arrêt maladie.

Cass. soc. 24 mai 2023, n° 22-10.517

- L'employeur doit verser le salaire du salarié non reclassé après son inaptitude

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail, sans pouvoir en déduire les prestations de sécurité sociale et de prévoyance qui lui ont été versées.

Cass. soc., 17 mai 2023, n°21-22835

A très bientôt !

Pour toute information, n'hésitez pas à contacter le cabinet :



secretariat@dulmet-dorr.fr



<https://www.dulmet-dorr.fr/>