



SALMON
& Associés
AVOCATS

CABINET SALMON & ASSOCIÉS

SALMON & Associés AVOCATS
1 rue Albert SCHWEITZER
14280 CAEN SAINT CONTEST

Philippe SALMON

www.altajuris-caen.com



SOMMAIRE

1. Actualité Légale

A: Les dispositifs favorisant le pouvoir d'achat.

B: La modification du règlement intérieur.

C: Absence injustifiée – Présomption de démission.

2: Focus contentieux

A: Harcèlement.

B: Le temps de travail.

D: Le Barème MACRON

Partie 1 Actualité Légale

Les dispositifs favorisant le pouvoir d'achat

La modification du règlement intérieur

Absence injustifiée – présomption de démission



Prime Partage de Valeur

- Instituée par la loi du 16 aout 2022 n°2022-1158 dite portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, la prime dite « *partage de valeur* » permet aux entreprises de régler aux salariés une prime sans charges ni impôts sous réserve du respect de certaines conditions.
-
- 1/ Les Entreprises concernées.
- Tous les employeurs de droit privé, et établissements publics industriels et commerciaux, et établissement publics employant du personnel de droit privé.
-
- 2/ Les salariés concernés.
- Tous les salariés des entreprises peuvent percevoir la dite prime.
- Les salariés doivent être en CDD, CDI, temps partiel ou temps plein, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.
- La prime est ouverte aux salariés sous contrat soit à la date de versement de la prime, soit à la date de signature de l'accord ou de la décision unilatérale mettant en place la prime.
-
- 3/ Mise en place de la prime.
- La prime peut être mise en place selon deux modalités:
 - Signature d'un accord collectif avec les représentants du personnel.
 - Mise en place d'une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE).
- Dans l'hypothèse d'une DUE, si l'entreprise a des représentants du personnels, ils doivent être consultés sur le projet avant la mise en place de la DUE.
-



➤ 4/ Exonérations.

1. Exonération 2022 et 2023.

- La prime 2022 et la prime 2023 sont exonérées de cotisations sociales part salariale et employeur, et impôts sur le revenu pour les salariés dont la rémunération annuelle est inférieure à 3 fois le SMIC annuel.
- Les salariés ayant une rémunération supérieure à 3 fois le SMIC annuel, la prime est alors soumise à CSG-CRDS, forfait social et est imposable au titre de l'impôt sur le revenu.
-
- Le montant maximum est de 3000€.
-
- La prime peut être d'un montant de 6000€ pour les entreprises:
 - De plus de 50 salariés soumis à un accord de participation et ayant mis en place un accord d'intéressement.
 - De moins de 50 salariés ayant mis en place volontairement un accord de participation ou d'intéressement.

2. Exonérations 2024.

- Les montants sont les mêmes que pour les années 2022 et 2023.
- Le versement est possible pour tous les salariés.
- La prime est soumise à CSG-CRDS, forfait social et elle est imposable au titre de l'impôt sur le revenu.
-

➤ 5/ Modalités de versement.

- La prime peut être versée en 1 à 4 versements sur l'année civile.



Rachat de RTT

- L'article 5 de la loi du 16 août 2022 n°2022-1157 prévoit des dispositions intéressantes permettant d'augmenter le temps de travail des salariés.
- Le propos est de permettre aux salariés bénéficiant de RTT de renoncer aux dits RTT de travailler pendant ces jours et d'obtenir ainsi un complément de rémunération.
- 1/ Les Entreprises concernées.
- Toutes les entreprises appliquant un dispositif d'aménagement du temps de travail sont concernées.
- 2/ Les dispositifs concernés.
- Tous les dispositifs d'aménagement ou de modulation du temps de travail sont concernés.
- Il peut s'agir soit de mise en œuvre de dispositifs d'une convention collective, soit d'un accord collectif, soit encore d'une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) instituant l'aménagement dans l'entreprise pour une durée au plus de 9 semaines.



➤ 3/ Les dispositifs non concernés.

➤ Les salariés au forfait jour ne sont PAS concernés par ce dispositif. Un dispositif spécifique de renonciation aux Jours Non Travillés (JNT) existe d'ores et déjà.

➤ 4/ Le paiement des heures supplémentaires.

➤ Le salarié travaille pendant des jours de RTT auxquels il a renoncé, ce qui génère des heures supplémentaires.

➤ Ces heures supplémentaires sont payées au taux majoré prévu par l'accord collectif.

➤ Ces heures supplémentaires ne s'imputent pas dans le calcul du contingent légal ou conventionnel des heures supplémentaires.



➤ 5/ Le volet social et fiscal.

➤ Les heures supplémentaires ainsi payées sont exonérées de charges salariales, et d'impôts sur le revenu dans la limite de 7500€. Ces heures sont néanmoins soumises à CSG et CRDS.

➤ 6/ La mise en place.

➤ Le salarié présente une demande écrite de renonciation aux RTT, et ensuite il est établi un document écrit récapitulant l'accord entre le salarié et l'employeur prévoyant :


- Le nombre de jours de RTT auquel il est renoncé.
- Le nombre d'heures supplémentaires qui sera réalisé.
- La valorisation des heures supplémentaires.

➤ 7/ Durée du dispositif.

➤ Le dispositif est ouvert jusqu'au 31 décembre 2025.

FRAIS DE TRANSPORT, PRISE EN CHARGE PAR L'ENTREPRISE

- Au titre des frais de transport, il est plusieurs dispositifs que nous présentons successivement. La loi de finances rectificative de la Sécurité Sociale du 16 août 2022 n2022-1157 introduit des aménagements intéressants et applicables pour les années 2022 et 2023.
- 1/ La prime Transport.
- De manière facultative, l'employeur peut prendre en charge les frais de carburant exposés par les salariés pour se rendre de leur résidence habituelle à leur lieu de travail.
- Cette « prime transport » concerne les salariés :
- A/ dont la résidence n'est pas en région île de France et sur une commune non desservie par un service public de transport collectif ou mis en œuvre par l'employeur.
- B/ où l'utilisation du véhicule personnel est rendue nécessaire à raison d'horaires spécifiques de travail tels que nuit, décalé, équipe etc...
- La prime est d'un montant maximal de 200€ par an et même 500€ pour les salariés ayant un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène.
- Cette prime est mise en œuvre par accord collectif ou Décision Unilatérale (après consultation du CSE s'il existe).
- A noter : les salariés bénéficiant de la prise en charge des frais de transport par l'entreprise (véhicule fonction ou service) ne peuvent pas bénéficier de la prime.

- 
- Pour les années 2022 et 2023, le législateur aménage la prime :
 - 1/ Le montant : la prime passe à 400€ ou 700€ maximum selon que le salarié a un véhicule thermique ou électrique - hybride rechargeable - hydrogène.
 - 2/ Les conditions liées au lieu d'habitation du salarié sont supprimées.
 - 3/ la prime est exonérée de cotisations sociales, CSG/CRDS et impôt sur le revenu.
 - La prime doit profiter à l'ensemble des salariés selon les mêmes modalités et en fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail.
 - Aucun justificatif de frais n'est exigé.
 - Cette prime est par ailleurs cumulable en 2022 et 2023 avec :
 - 1/ Le paiement d'indemnités kilométriques.
 - 2/ Le forfait mobilité durable.
 - 3/ La prise en charge à 50% des frais de transports collectifs.



- 2/ Le forfait mobilité durable.

- Le forfait mobilité durable permet à l'entreprise de prendre en charge de manière volontaire les frais de déplacement domicile/travail effectués à vélo, covoiturage ou transports publics.
- Le forfait est limité à 500€ et exonéré de cotisations, CSG/CRDS et impôt sur le revenu.
- Pour 2022 et 2023 le montant est relevé à 700€ exonéré de cotisations sociales et impôts.

- 3/ Les frais de transports collectifs.

- L'employeur a l'obligation de prendre en charge 50% des frais de transports collectifs exposés par le salarié pour se rendre de son domicile au lieu de travail conformément à l'article L3261-2 du code du travail.
- Le remboursement se fait sur présentation d'un justificatif et sans limite de distance.
- Pour les années 2022 et 2023 l'employeur peut augmenter sa participation jusqu'à 75%, cette prise en charge étant exonérée de cotisations et impôt sur le revenu.



Absence injustifiée = Présomption de démission

- L'article L1237-1-1 du code du travail crée une présomption de démission en cas d'absence injustifiée. Mais cette présomption peut être renversée dans le cadre d'une procédure.
- 1 – Le point de départ de la réforme.
- L'absence injustifiée était auparavant une cause de licenciement pour faute grave qui par définition ouvre droit aux allocations chômage. La réforme a pour objet de mettre un terme à cette pratique de salariés quittant volontairement leur emploi dans le cadre d'un abandon de poste et ainsi bénéficier des allocations chômage.
- 2 – Le nouveau système.
- En cas d'absence injustifiée le salarié devant avoir abandonné son poste « volontairement », l'employeur met en demeure le salarié par LRAR de justifier de son absence ou reprendre son travail dans un délai fixé dans la lettre par l'entreprise. Dans le même temps, l'entreprise pendant la période d'absence suspend le paiement du salaire pour la période correspondante.
- A défaut de reprendre le travail dans le dit délai, le salarié est présumé avoir démissionné de son poste de travail. L'entreprise est alors fondée à remettre au salarié ses documents de fin de contrat.



➤ 3 – La contestation possible.

➤ Le salarié peut néanmoins contester cette « démission » en saisissant le Conseil de Prud'hommes à l'encontre de l'employeur. Le Conseil statue en procédure accélérée sans conciliation. Le dossier est porté directement devant le bureau de jugement, le Conseil devant statuer dans un délai d'un mois.

➤ Le Conseil de Prud'hommes doit indiquer si à son sens la démission est valable ou non.

➤ 4 – Le Risque.

➤ Si le Conseil estime que la démission est valable, alors l'ancien salarié ne bénéficie pas des allocations chômage et l'entreprise n'a rien à régler.

➤ Au contraire, si le Conseil estime que la démission n'est pas valable alors, cette situation s'analysera nécessairement en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et le Conseil condamnera l'employeur à payer au salarié :


- Indemnité de licenciement.

- Indemnité de préavis + les congés payés.

- Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

➤ Au vu de la décision du Conseil de Prud'hommes, le salarié pourra aussi obtenir de POLE EMPLOI des allocations chômage.

➤ L'on voit ainsi que la mise en place et l'utilisation de cette nouvelle disposition peut faire peser un risque conséquent sur les entreprises.



➤ 5 – Les moyens de requalification de la démission.

➤ De manière usuelle, la Cour de Cassation estime qu'un salarié est fondé à prendre acte de la rupture de son contrat de travail en cas de relation dégradée, harcèlement moral ou sexuel, manquement à l'obligation de sécurité, non-paiement du salaire ou non-paiement des heures supplémentaires etc...

➤ L'on peut penser que la jurisprudence adoptera des solutions identiques pour remettre en cause la « présomption de démission ».

➤ 6 – Conclusion.

➤ De ce fait, avant d'utiliser la présomption de démission prévue par l'article L1237-1-1 du code du travail l'entreprise devra vérifier l'absence de tout litige potentiel avec le salarié.

➤ En cas de doute, la mise en place d'un licenciement pour faute grave restera une solution adaptée pour l'entreprise car nécessairement plus sécurisée.

Arrêts Maladie et visite de reprise

- Le décret du 16 mars 2022 introduit des modifications importantes dans la gestion des arrêts de travail et les visites auprès de la médecine du travail. Sont créées de nouvelles visites, et les délais sont modifiés. Le tableau ci-dessous récapitule les nouvelles règles et délais.
- 1 : Le Rendez-vous de liaison.
- Le salarié en arrêt de travail depuis 30 jours peut bénéficier d'un rendez-vous de liaison avec le médecin du travail. Le RDV est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié et a pour objet d'évoquer le risque de désinsertion professionnelle, l'aménagement du poste de travail ou du temps de travail.
- 2 : Visite de pré-reprise.
- Visite organisée pendant l'arrêt maladie, elle a pour objet d'aider le salarié à reprendre son emploi ou un emploi adapté à ses capacités. Cette visite peut être organisée à la demande du salarié, du médecin traitant ou du médecin du travail.

➤ 3 : Visite de reprise.

➤ Elle a pour objet de déterminer si le salarié est apte à reprendre son poste de travail, et/ou faire des propositions d'adaptation, aménagement, ou reclassement.

➤ C'est à l'entreprise de mettre en œuvre la visite de reprise à l'expiration de l'arrêt maladie

	RDV de Liaison	Visite de Pré-reprise	Visite de reprise
Durée arrêts de travail	+ de 30 jours	+ de 30 jours	Arrêt de travail suite à un congé maternité. Arrêt de travail suite à une maladie professionnelle sans durée particulière d'arrêt. Arrêt de travail + 30 jours suite à AT. Arrêt de travail non professionnel +60 jours.
Initiative	Salarié ou employeur	Salarié ou médecin traitant ou médecin de la CPAM ou médecin du travail	Employeur
Information du salarié par l'employeur de l'existence de cette possibilité	Obligatoire	Obligatoire	Via la convocation à la visite.
Facultatif pour le salarié	Oui	Oui	Non



REGLEMENT INTERIEUR

- ▶ Obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.
- ▶ Les modifications récentes:
 - ▶ - Harcèlement moral et sexuel.
 - ▶ - Procédure de licenciement.
 - ▶ - Alcool – Drogue.
 - ▶ - Tabac et cigarette électronique.
 - ▶ - Tenue.
 - ▶ - Neutralité.

Modification du 1^{er} octobre 2022: Lanceur d'alerte.

Rappel des délais de prescription

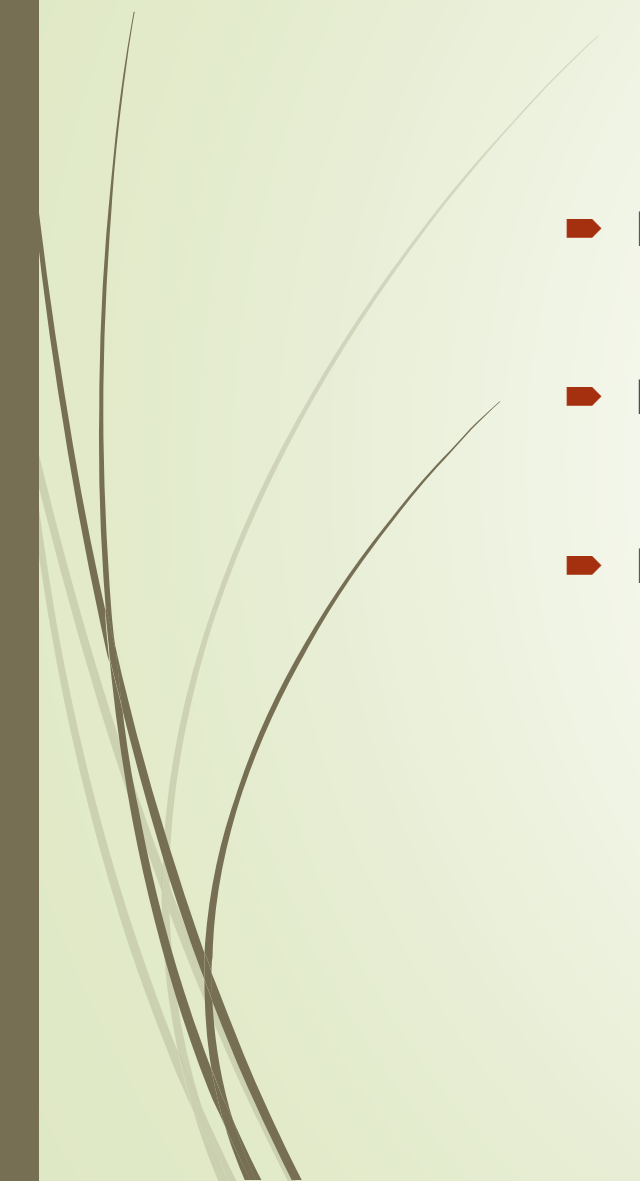
- ▶ Solde de tout compte: 6 Mois.
- ▶ Rupture: 1 an.
- ▶ Exécution: 2 ans.
- ▶ Salaire: 3 ans.

Requalification CDD, sécurité: 2 ans.

La prescription en matière de salaire va de date à date de paiement. En cas de rupture du contrat de travail la prescription de 3 ans va a rebours à partir de la date de rupture des relations contractuelles. (soc 14 décembre 2022).




L'actualité Jurisprudentielle et contractuelle

- Rédiger et signer le contrat.
 - Exécution du contrat.
 - Rupture du contrat de travail.
- 

De la Promesse d'Embauche au Contrat de Travail

- A la suite d'une offre d'emploi et d'un entretien concluant, le futur employeur peut envoyer au salarié une « *promesse d'embauche* », cette promesse peut avoir la qualification de simple pourparlers ou au contraire de contrat de travail.
- 1 – La promesse d'Embauche – un engagement ferme ?
- La promesse d'Embauche est écrite ou orale, aucune règle n'est sur ce point déterminée.
- La promesse d'embauche a pour objet de récapituler la proposition de l'entreprise à destination du salarié. Toutefois, cette proposition n'est pas ferme et n'engage pas l'entreprise si elle ne contient pas l'ensemble des éléments nécessaires à la reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail tel que rémunération, date d'intégration etc... (Soc 12 juillet 2006). De même, dès lors que des discussions se poursuivent sur le montant du salaire il n'y a pas d'offre ferme liant l'employeur. (Soc 26 septembre 2018).
- 2 – De la promesse au contrat de travail.
- Au contraire, si la promesse d'embauche contient tous les éléments principaux du contrat de travail (emploi, date d'intégration, salaire, avantages, durée du travail etc...) alors la promesse d'embauche vaut contrat de travail et engage l'employeur qui ne peut se rétracter valablement. (Soc 21 septembre 2017 n°16-20103).

- 
- 3 – Bien rédiger la promesse d’Embauche.
 - Dès lors que la promesse d’embauche engage l’entreprise, ne lui permettant plus de se rétracter valablement, il est nécessaire de bien rédiger la promesse d’embauche.
 - La promesse d’embauche pourra ainsi préciser les caractéristiques principales du contrat de travail (poste, date d’entrée, salaire, temps de travail), demander au candidat retenu son accord sur ces modalités, en précisant que la finalisation de l’accord sera en tout état de cause renvoyé à la signature d’un contrat de travail. Il ne s’agit alors techniquement que de pourparlers.
 - De cette manière, si l’entreprise et le salarié notent un désaccord sur les termes du contrat de travail, alors l’entreprise n’est pas définitivement engagée et peut rompre les discussions avec le candidat sans difficultés.
 - 4 – Distorsion entre la promesse et le contrat de travail.
 - Lorsque les discussions perdurent entre le salarié et l’entreprise à la suite de l’envoi de la promesse d’embauche, il peut être une distorsion entre les prévisions de la promesse d’embauche et le contrat de travail. La Cour de Cassation adopte une position simple, c’est le contrat de travail qui fait foi, l’engagement prévu dans la promesse d’embauche ensuite non repris dans le contrat de travail n’est pas opposable à l’employeur. (Soc 13 avril 2022 n°20-20201).
 - Dans cet arrêt, l’entreprise avait prévu une prime dans la promesse d’embauche, prime ensuite non reprise dans le contrat de travail. La Cour de Cassation estime que cet engagement de prime n’est pas opposable à l’entreprise dès lors que cet engagement n’a pas été repris dans le contrat de travail.



Les clauses du contrat partie 1

- Identification des parties.
- RGPD.
- Date d'embauche / Poste / niveau / coefficient / Salaire / lieu d'affectation.
- Tâches à accomplir (non exhaustif).
- Type de contrat CDI / CDD (motif de recours).
- Rémunération variable / Pay plan.
- Période d'essai / visite d'information et prévention / Visites périodiques.
- Mutuelle / Prévoyance / Retraite complémentaire.
- Temps de travail / heures supplémentaires / aménagement / forfait.
- Confidentialité.
- Exclusivité.
- Procédure de rupture du contrat (NOUVEAU).
- Formation (Nouveau).
- Nouveau: en attente transposition d'une directive Européenne, délai à fin 2025.



Les clauses du contrat partie 2

- Déplacement.
- Permis de conduire.
- Véhicule de service / fonction.
- Utilisation du matériel de l'entreprise.
- Règlement intérieur / sécurité au travail.
- Congés payés.
- Arrêt maladie Prévenance / justification.
- Mobilité / périmètre / délai.
- Clause de non concurrence / intérêt légitime / Durée / périmètre / contrepartie (30%).
- Matériel et document (restitution en fin de contrat).
- Télétravail.
- Neutralité.

Le Forfait JOUR

- Contestation systématique quand le forfait existe.
- Rappel 3 piliers:
 - 1 – Un accord collectif.
 - 2 – Un contrat de travail.
 - 3 – Le suivi.

Si l'un des éléments fait défaut et ne respecte pas les exigences du code du travail, le forfait jour est inopposable au salarié qui est engagé sur une base 35h et peut demander le paiement de ses heures supplémentaires.

L'entreprise ne peut se défendre n'ayant pas le relevé de pointage !

Rappel: si vous n'avez pas mis à jour votre accord / contrat / suivi depuis la loi El Khomri du 6 Août 2016, votre forfait jour n'est pas valable...

Suivi du Télétravail et Heures SUP

- Nous l'avons tous vu ce post LinkedIn dans lequel un CEO moderne et sympa explique combien il se fiche de savoir quand et comment ses salariés s'organisent du moment que le travail est fait !
- La Cour d'Appel de Paris vient de mettre bon ordre à cette pratique toxique du point de vue du droit du travail.
- 1/ Rappel des obligations.
- Conformément à l'article D3171-8 du Code du Travail, Tout employeur a l'obligation de suivre le temps de travail de ses salariés par affichage ou enregistrement s'ils ne travaillent pas selon un même horaire collectif.
- En d'autres termes il faut mettre en place une pointeuse.



➤ 2/ Le litige.

- En cas de litige relatif au temps de travail le salarié doit simplement présenter des éléments précis (un décompte) permettant ensuite à l'employeur de répondre.
- La Cour de Cassation selon arrêt du 18 mars 2020 précise que l'employeur doit alors communiquer l'enregistrement du temps de travail du salarié. A défaut, le juge du fond est bien fondé à faire droit à la demande en paiement des heures supplémentaires.
- Jurisprudence encore confirmée le Soc 14 décembre 2022.

➤ 3/ Télétravail.

- L'ANI télétravail du 26 novembre 2020 prévoit que les règles du Code du Travail relatives au suivi du temps de travail, aux amplitudes de la journée de travail, ainsi que les repos sont applicables au télétravail !



➤ 4/ Management.

- Revenons à notre manager cool qui au prétexte d'organisation libre de l'activité des salariés ne suit pas leur temps de travail, et ne suit en rien l'activité réalisée en télétravail.
- La Cour d'Appel de Paris, selon arrêt du 31 août 2022, fait droit à la demande en paiement des heures supplémentaires présentée par le salarié en rappelant que l'employeur ne peut se retrancher derrière le télétravail pour s'affranchir des règles de suivi du temps de travail !
- La Cour ajoutant que l'employeur ne peut pas même arguer que le salarié organisait comme il le souhaitait son temps de travail, il lui appartenait de suivre le temps de travail du salarié.
- Conclusion : le management souple est peut-être une bonne chose, mais il doit être encadré par le respect évident des obligations élémentaires du Code du Travail.

Contrat à temps partiel et augmentation du nombre d'heures de travail

➤ 1/ Rédaction du contrat.

➤ Le Code du Travail comprend des dispositions très strictes concernant la rédaction des contrats à temps partiel.

➤ 1: Nombre d'heures de travail sur la semaine.

➤ 2: Répartition des heures de travail sur chaque jour de la semaine.

➤ 3: Nombre d'heures complémentaires (1/10 article L3123-18) et la majoration du salaire associée.

➤ 4: Conditions de modification des horaires de prévenance.

➤ 5: Délai de prévenance pour modifier les horaires de travail.

➤ La Cour de Cassation ajoute que le salarié à temps partiel ne peut en aucun cas travailler à temps plein, à défaut le contrat est requalifié en contrat de travail à temps plein, ce qui permet alors au salarié d'obtenir devant les juridictions sociales un rappel de salaire correspondant à la différence entre le temps partiel et le temps plein. La sanction est donc majeure pour les entreprises.

➤ 2/ L'augmentation du nombre d'heures.

➤ Le nombre d'heures de travail peut être augmenté par avenant (comme le prévoient certaines conventions collectives) ou encore de facto.

➤ En effet, lorsqu'un salarié à temps partiel effectue un temps de travail supérieur à celui prévu à son contrat de travail pendant 12 semaines consécutives, alors ce temps supplémentaire est contractualisé sans formalités particulières. (Article L3123-15).



➤ 3/ L'éventuel avenant.

- Certaines conventions collectives autorisent la signature d'avenants au contrat de travail dans le but d'augmenter de manière temporaire le temps de travail des salariés à temps partiel en prévoyant :
 - - La période de l'augmentation du temps.
 - - Le nombre d'heures de travail en plus.
 - - La nouvelle répartition des horaires de travail.
- Ces conventions collectives valident même la signature d'avenants passant le temps de travail à temps plein sur cette période réduite.
- La Cour de Cassation met un STOP évident à cette pratique.
- La Cour de Cassation indique en effet que l'avenant au contrat de travail ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail convenue à un niveau égal à la durée légale de travail ou à la durée fixée conventionnellement. (soc 21 septembre 2022 n°20-10701).
- La sanction retenue est importante, en effet, la Cour de Cassation estime alors que l'avenant temporaire prévoyant le retour au temps partiel ne s'applique pas. Le salarié reste engagé sur une base temps plein et peut de ce fait solliciter un rappel de salaire.



- **4/ Conséquences.**

- Cet arrêt a une double conséquence :

- A/ Rappel : le salarié à temps partiel ne peut en aucun cas travailler à temps plein.

- B/ L'éventuel avenant doit au plus être à 34,5h par semaine.

- C/ Dans l'hypothèse où l'entreprise envisage de faire travailler son salarié 35h ou au-delà sur une période précise, il faut envisager deux avenants bien séparés.

- Le premier pour passer du temps partiel au temps plein, le second pour passer du temps plein au temps partiel. Le second avenant étant daté et signé à l'expiration de la période de temps plein.

- Il s'agit finalement d'une jurisprudence contraire aux intérêts même des salariés qui voient leur temps de travail bridé, et qui peut être finalement contournée par les entreprises via une complexité administrative assez inutile.

La Liberté d'Expression

➤ 1/ Le principe du droit à l'expression.

- La Cour de Cassation rappelle régulièrement que la liberté d'expression est un droit fondamental garanti par l'article 11 de la déclaration des droits de l'homme.
- La Cour de Cassation ajoute que ce droit s'applique y compris dans l'entreprise.
- Ainsi, tout salarié peut librement exprimer son opinion, avis et même critiquer de manière constructive l'entreprise et/ou son manager et/ou ses collègues.
- La critique doit néanmoins être pertinente et avoir un but de progrès. (Soc 28 avril 2021).

➤ 2/ Le lieu de l'exercice du droit.

- Ce droit à l'expression peut s'exercer dans l'entreprise ou à l'extérieur. La Cour de Cassation précise que cela vaut dans tous les aspects de la vie sociale et même syndicale, le droit à liberté d'expression s'appliquant aussi sur internet.
- Ainsi, un salarié peut s'exprimer sur son entreprise, dans les médias, et/ou Facebook Twitter ou autres.
- La Cour d'Appel de VERSAILLES a ainsi récemment rappelé qu'un salarié peut exprimer un désaccord sur la politique commerciale de l'entreprise et cela ne justifie pas un licenciement. (CA VERSAILLES 16 février 2022).



- **3/ La limite au droit d'expression.**

- La Cour de Cassation fixe néanmoins usuellement une limite à ce droit. Il s'agit de l'abus.

- Abus qui peut être caractérisé par des injures, des propos outranciers - excessifs ou diffamatoires, ou des propos dénigrants mettant la direction et/ou des collègues en cause.

- La Cour de Cassation rappelle ces principes dans un arrêt du 16 février 2022 19-17871 et 21 septembre 2022.

- La Cour de Cassation le rappelle de nouveau dans l'arrêt « *Tex* » du 20 avril 2022 n°20-10852. L'animateur du nom de TEX fut licencié pour une blague sexiste à l'antenne. La Cour de Cassation estime que le licenciement pour faute grave de l'humouriste n'est pas une atteinte disproportionnée à la liberté d'expression, ni même une atteinte au droit de faire des blagues.

- **4/ La sanction de l'abus du droit d'expression.**

- Un salarié faisant un usage excessif de son droit d'expression pourra être sanctionné y compris par un licenciement pour faute grave. (Soc 28 janvier 2016 ou 20 avril 2022 précité).

- L'entreprise doit bien entendu moduler la sanction en fonction de la gravité de la faute commise et donc des propos tenus par le salarié.

- **5/ La sanction en l'absence d'abus.**

- Si l'entreprise sanctionne le salarié pour abus du droit d'expression, mais que l'abus n'est pas reconnu par la juridiction alors le licenciement est NUL.

- Il s'agit d'une nullité pour violation d'un droit fondamental - Le droit d'expression.

- Cela permet au salarié d'obtenir des dommages et intérêts avec un minimum de 6 mois de salaire, mais sans plafond, le montant étant souverainement apprécié par les juges du fond.

- Les salariés disposent ainsi d'un droit d'expression dans l'entreprise mais ce droit n'est pas sans limite et l'employeur a la possibilité d'utiliser son pouvoir disciplinaire pour sanctionner les abus.

Le temps de déplacement du commercial itinérant

- **1/ Le temps de déplacement domicile - travail.**
- Le temps de travail effectif est celui pendant lequel le salarié est à la disposition permanente de l'employeur sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles. (Article L3121-1 du code du travail).
- Dans ce cadre, le temps de déplacement domicile - lieu de travail et retour n'est pas du temps de travail effectif et ne doit pas être rémunéré par l'employeur.
- La seule exception étant quand le salarié se déplace en un lieu de manière exceptionnelle, dans cette hypothèse, le temps de déplacement excédentaire par rapport au temps de déplacement habituel est du temps de travail effectif devant alors être rémunéré.
- **2/ Le temps de déplacement domicile - client.**
- Dans le principe, pour les salariés itinérants, le temps de déplacement domicile - 1er client n'est pas du temps de travail et n'a pas à être pris en compte au titre du temps de travail. De même, le temps de trajet dernier client - domicile n'est pas du temps de travail effectif.
- Au contraire, le temps de trajet entre les différents clients est du temps de travail effectif.
- Il faut néanmoins noter que le temps de déplacement domicile - 1er client et retour le soir constitue du temps de déplacement au sens de l'article L3121-4 du Code du Travail.
- Le Code du Travail prévoit que ce temps doit faire l'objet d'une contrepartie pécuniaire ou d'un repos complémentaire. Cette contrepartie est fixée soit par le contrat de travail soit par un accord collectif.



➤ 3/ Le temps de déplacement devenant du temps de travail effectif.

- La Cour de Cassation aux termes d'un arrêt du 23 novembre 2022 n°20-21924 précise que le temps de déplacement domicile - 1er client, puis dernier client - domicile peut dans certains cas être considéré comme du temps de travail effectif et de ce fait comptabilisé au titre du calcul des heures supplémentaires.
- La Cour de Cassation précise que si pendant ce temps de déplacement, le salarié doit se tenir à la disposition de l'employeur et se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, alors ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.
- Dans l'hypothèse visée par la Cour de Cassation, le parcours de déplacement était prévu par l'employeur avec des visites de clients prédéterminées par l'employeur. La Cour de Cassation en conclut que le salarié n'a pas la liberté d'organiser son déplacement comme il le souhaite et de ce fait le déplacement constitue du temps de travail effectif.
- Par extension, si par exemple, il est demandé au salarié de gérer ses appels ou recevoir des appels pendant le trajet ou même rester joignable pendant le trajet, alors le temps pourrait devenir du temps de travail effectif.
- La Cour de Cassation estime en effet que le juge du fond doit rechercher si le salarié doit suivre des directives ou au contraire peut vaquer à des occupations personnelles, en sus de conduire et de respecter le Code de la Route.
- Il s'agit d'un arrêt fondamental devant être pris en compte dans leurs pratiques managériales par toutes les entreprises ayant des salariés itinérants.

La grève

- La grève se définit comme: « *une cessation concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.* »
- Le salarié en grève n'est pas payé du salaire correspondant à la période de la grève.
- Un salarié ne peut pas être sanctionné pour avoir fait grève, sauf faute lourde. (séquestration, entrave à la liberté du travail ou circulation, dégradation de matériel etc...).
- Quid du salarié incitant ses collègues à faire grève ?
- Il s'agit de faits s'inscrivant dans le cadre de l'action de grève du salarié et de ce fait un licenciement pour faute grave est **NUL**. (soc 23/11/2022).
- La Cour de Cassation avait précédemment jugé que ce type de fait ne justifiait pas non plus un licenciement pour faute lourde (soc 5/07/2018).



Inaptitude et dispense de reclassement

Le salarié peut être déclaré inapte par le médecin du travail.

Le médecin du travail s'il mentionne « *inapte à tout poste dans l'entreprise* » cela ne signifie pas que l'entreprise est dispensée de faire la recherche de reclassement !

Ce n'est que dans l'hypothèse où la CASE de dispense de recherche de reclassement est cochée que l'entreprise est dispensée de faire cette recherche.

Attention il s'agit d'un piège classique.

La jurisprudence est constante.



Hypothèse case cochée !

- ▶ En cas d'inaptitude avec case cochée de dispense de reclassement, l'entreprise doit-elle quand même consulter le CSE sur le reclassement du salarié.
- ▶ Réponse: NON.
- ▶ Soc 8 Juin 2022.



Barème « MACRON »

- ▶ Barème MACRON
- ▶ Fin de la discussion. La Cour de Cassation a validé le barème selon arrêt du 10 Mai 2022.
- ▶ Attention, il existe de nombreuses exceptions, dont la nullité du licenciement en cas de Harcèlement.
- ▶ Le sujet Harcèlement est présent dans 80% des dossiers !
- ▶ Le sujet Heures SUP est présent dans 50% des dossiers !



Le point contentieux

- ▶ En hausse sur 2022.
- ▶ Les sujets de prédilection:
 - Contestation du licenciement.
 - Heures supplémentaires.
 - Forfait jour.
 - Harcèlement.
 - Faute inexcusable.

Merci de votre attention et votre participation

Maître Philippe SALMON
Spécialiste en droit du travail



SALMON & Associés
1, Rue Albert SCHWEITZER
14280 SAINT-CONTEST

Tél : 02 31 34 01 30
Mail : selarl.salmon@altajuris-caen.com
Site : www.altajuris-caen.com

