



LABRUGERE
Avocat

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Droit du travail

Droit de la sécurité sociale

Risques Professionnels



28 rue Barodet - 69004 Lyon
f.labrugere@labrugere-avocat.fr
07 49 98 20 89

La modification du contrat de travail

1



Condition préalable

Selon l'article L. 1221-1 du CT, le contrat de travail est **soumis** aux règles du droit commun.

Ainsi, selon l'article 1193 du CC, les contrats ne peuvent être modifiés que du **consentement mutuel** des parties.

Accord des parties pour une modification

L'employeur **ne peut imposer** au salarié une modification d'un **élément essentiel** de son contrat de travail (Cass. soc., 05/03/97, n° 95-42.365).

Une clause du contrat de travail ne peut permettre à l'employeur de **modifier unilatéralement** le contrat de travail (Cass. soc., 14/11/18, n° 17-11.757).



2

3



Un accord exprès

Le contrat de travail ne peut être modifié qu'avec l'accord exprès du salarié, lequel ne peut résulter de **son silence** ou de **la poursuite** par lui de l'exécution du contrat de travail aux nouvelles conditions (Cass. soc., 30/09/2020, n° 19-12.283)

Les conditions de travail

En revanche, dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur **peut changer** les conditions de travail d'un salarié (Cass. soc., 09/04/2002, n° 99-45.155).



4

5



Refus du salarié

Le seul refus d'un salarié d'accepter une modification de son contrat de travail **ne constitue pas** en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement. Il appartient, avant tout, aux juges de rechercher si la **nécessité** pour l'employeur de procéder à la modification du contrat était **justifiée** (Cass. soc., 28/01/2005, n° 03-40.639).

Salarié protégé

Aucune modification de son contrat de travail ou changement de ses conditions de travail **ne peut être imposé** à un salarié protégé. Il appartient à l'employeur d'engager la procédure de licenciement en cas de refus du salarié de cette modification en demandant l'**autorisation** de l'inspecteur du travail (Cass. soc., 15/02/2023, n° 21-20.572).



6

DROIT DU TRAVAIL



Cass. soc., 02 octobre 2024, n° 23-12844 - Prescription - Clause de non-concurrence

Le délai de prescription de l'action en paiement de la **contrepartie financière** de l'obligation de non-concurrence qui a, quelle que soit la qualification contractuelle que lui donnent les parties, la nature d'une indemnité compensatrice de salaire, court à compter de la date à laquelle cette créance est devenue exigible.



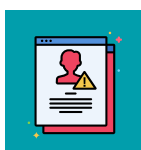
Cass. soc., 02 octobre 2024, n° 23-12702 - Convention collective - Interprétation

Une convention collective, si elle **manque de clarté**, doit être interprétée comme la loi, c'est-à-dire d'abord en respectant la **lettre du texte**, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la **méthode téléologique** consistant à rechercher l'objectif social du texte.



Cass. soc., 02 octobre 2024, n° 23-19326 - Salarié protégé - Inaptitude

L'autorisation de licenciement donnée par l'**inspecteur du travail** ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les **juridictions judiciaires** tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un **manquement de l'employeur** à ses obligations.



Cass. soc., 02 octobre 2024, n° 22-16519 - Rémunération variable

Lorsque les objectifs sont définis **unilatéralement** par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, celui-ci peut les modifier dès lors qu'ils sont **réalisables** et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié **en début d'exercice**.



Cass. soc., 02 octobre 2024, n° 23-14429 - Rémunération variable

Sauf s'ils sont reçus **de l'étranger**, les documents fixant les objectifs nécessaires à la détermination de la rémunération variable contractuelle doivent être, pour être opposables au salarié qui n'est pas étranger, rédigés **en langue française**.



Cass. soc., 02 octobre 2024, n° 23-11582 - Travail pendant un arrêt de travail

La cour d'appel a constaté que la salariée avait été contrainte de travailler **pendant les périodes de suspension** du contrat de travail alors qu'elle était en arrêt maladie ou en congé de maternité. Il en résulte que l'intéressée ne pouvait prétendre à un rappel de salaire en paiement des heures de travail effectuées et pouvait seulement réclamer des **dommages-intérêts** en réparation du préjudice subi.



Cass. soc., 09 octobre 2024, n° 23-10488 - Coemployeur

Hors l'existence d'un lien de subordination, une société ne peut être qualifiée **de coemployeur**, à l'égard du personnel employé par une autre société, que s'il existe, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre elles et l'état de domination économique que peuvent engendrer leur relation commerciale, une **immixtion permanente** de cette société dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la **perte totale d'autonomie** d'action de cette dernière.



Cass. soc., 09 octobre 2024, n° 23-15076 - Délai de péremption

La diligence interruptive s'entend de celle de nature à faire progresser l'affaire ou lui donner une **impulsion procédurale**. C'est, dès lors, à bon droit que la cour d'appel, ayant retenu que la **demande de renvoi** du 8 novembre 2019 présentée par la salariée ne constituait pas, par elle-même, une diligence au sens de ce texte, en a déduit qu'elle n'avait **pas interrompu** la péremption de l'instance.

DROIT DU TRAVAIL



Cass. soc., 09 octobre 2024, n° 22-24186 - Droit de grève

La procédure de licenciement avait été engagée le 31 octobre 2017, soit **huit jours après** que le salarié s'était déclaré en grève, ce dont il résultait que ce dernier établissait des faits laissant **supposer une discrimination** dans la rupture de son contrat de travail en raison de sa participation à un **mouvement de grève**. La cour d'appe devait rechercher si l'employeur pouvait que sa décision était justifiée par des éléments étrangers à l'exercice normal par le salarié de son droit de grève.



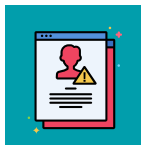
Cass. soc., 09 octobre 2024, n° 23-11360 - Harcèlement - Délai de prescription

Il résulte de la combinaison des articles L. 1471-1, L. 1152-1, L. 1152-2 du code du travail et 2224 du code civil que l'action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit **par cinq ans** lorsqu'elle est fondée sur la dénonciation d'un harcèlement moral.



Cass. soc., 09 octobre 2024, n° 23-19063 - Faute grave

Est susceptible de constituer une faute grave le salarié qui a diffusé des **insultes** à l'égard du responsable d'exploitation sur son compte Facebook dont le profil était **public** et ensuite qu'il était démontré qu'il avait pris des photographies, les avait postées sur son compte Facebook et avait répondu à des commentaires tout en roulant sur une route enneigée, un tel comportement manifestant une **grave imprudence** de la part du salarié qui aurait dû faire preuve d'une particulière vigilance par un tel temps.



Cass. soc., 09 octobre 2024, n° 23-15811 - Liberté d'expression

Le **caractère illicite** du motif du licenciement prononcé, même en partie, en raison de l'exercice, par le salarié, de sa liberté d'expression, liberté fondamentale, entraîne **à lui seul** la nullité du licenciement.



Cass. soc., 09 octobre 2024, n° 22-17757 - Principe non bis in idem

La cour d'appel, qui a constaté que le salarié avait été licencié pour faute grave en raison d'un trouble objectif au sein de l'entreprise occasionné par **la médiatisation en 2017** de faits commis par lui en 2012 et **déjà sanctionnés** par un avertissement décerné par l'employeur, en a exactement déduit que celui-ci avait **épuisé** son pouvoir disciplinaire à l'égard des faits commis en 2012 et que leur révélation en 2017, non imputable au salarié, ne pouvait justifier son licenciement disciplinaire.



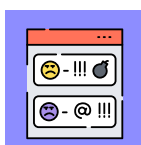
Cass. soc., 09 octobre 2024, n° 22-20054 - Règlement intérieur

Une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant habituellement au moins vingt salariés que si elle est prévue par **le règlement intérieur** prescrit par l'article L. 1311-2 du code du travail.



Cass. soc., 09 octobre 2024, n° 23-19063 - Faute disciplinaire

Le fait de n'avoir pu être joint en **dehors des horaires** de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif et ne permet donc **pas de justifier** une sanction disciplinaire



Cass. soc., 16 octobre 2024, n° 23-16006 - CDD - Rupture anticipée

Il résulte des dispositions **d'ordre public** de ce texte, auxquelles ni la convention collective du rugby professionnel, ni le contrat de travail ne peuvent déroger **dans un sens défavorable** au salarié, que le contrat de travail à durée déterminée ne peut être **rompu** avant l'échéance du terme qu'en cas d'accord des parties, de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail.

DROIT DU TRAVAIL



Cass. soc., 16 octobre 2024, n° 23-13604 - Demande nouvelle

Les demandes formées par le salarié, au titre d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, puis d'un licenciement nul, qui tendent à l'indemnisation des conséquences de son licenciement qu'il estime injustifié, tendent **aux mêmes fins**, de sorte que, lorsque le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant à juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse, sa demande en nullité du licenciement, présentée pour la première fois en **cause d'appel**, est recevable.



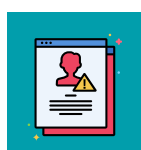
Cass. soc., 16 octobre 2024, n° 23-14892 - Visite de reprise

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour maladie et qui **reprend** son travail avant d'avoir fait l'objet de la visite médicale de reprise est soumis au **pouvoir disciplinaire** de l'employeur.



Cass. soc., 16 octobre 2024, n° 23-15752 - Rupture conventionnelle

Après le **refus d'homologation**, l'employeur avait modifié le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date envisagée de la rupture et avait retourné le formulaire à l'autorité administrative pour homologation **sans informer** le salarié et sans lui faire bénéficier d'un nouveau délai de rétractation, de sorte qu'il aurait dû **recommencer** la procédure.



Cass. soc., 16 octobre 2024, n° 22-19708 - Preuve d'un préjudice

L'arrêt relève que l'intéressé ne fait état **d'aucun problème de santé** particulier, que la formation envisagée ne portait pas sur un emploi physique ou dangereux et qu'elle était de courte durée, et conclut, par une appréciation souveraine, qu'il ne justifie **d'aucun préjudice** résultant du défaut de visite médicale ou psychotechnique avant le début de sa formation.



Cass. soc., 16 octobre 2024, n° 22-20356 - Mitemps thérapeutique

Lorsque le salarié en raison de son état de santé travaille selon un **temps partiel thérapeutique** lorsqu'il est licencié, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité spéciale de l'article L. 1226-14 du code du travail et de l'indemnité au titre de l'irrégularité de la procédure de licenciement, est le salaire perçu par le salarié **antérieurement** au temps partiel thérapeutique et à **l'arrêt de travail pour maladie** l'ayant, le cas échéant, précédé.



Cass. soc., 23 octobre 2024, n° 23-16479 - Nullité du licenciement

Est nul, comme portant atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie, le licenciement intervenu en raison de l'exercice par le salarié de sa **liberté d'expression**. Le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, **sans déduction des éventuels revenus de remplacement** dont il a pu bénéficier pendant cette période.



Cass. soc., 23 octobre 2024, n° 23-18381 - Faute disciplinaire

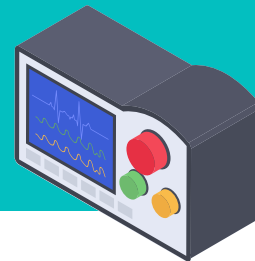
Le fait pour un manager sportif de pratiquer une activité sportive dans une **salle concurrente** et de diffuser des images de son entraînement sur un réseau social, dans le cadre de sa **vie personnelle**, ne saurait être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations **découlant** de son contrat de travail.



Cass. soc., 23 octobre 2024, n° 22-19726 - Règlement intérieur

Un syndicat n'est pas recevable à demander au juge **statuant au fond** la nullité de l'ensemble du règlement intérieur ou son inopposabilité à tous les salariés de l'entreprise, en raison du **défaut d'accomplissement** par l'employeur des formalités substantielles prévues par le texte précité.

DROIT DE LA SECURITE SOCIALE



CA Amiens, 01-10-2024, RG n° 22/02855 - Taux IPP après rechute

En l'espèce, il n'est pas contesté que la rente attribuée au salarié sur la base d'un taux d'IPP de 16 % est la conséquence des séquelles de **la rechute** constatée le 14 mars 2019 de la maladie professionnelle du 19 septembre 2016. La caisse admet qu'« il est exact qu'aux termes des articles D. 242-6 et suivants du code de la sécurité sociale, l'incapacité permanente reconnue après révision ou rechute n'est pas comprise dans la valeur du risque permettant le calcul du taux de cotisation de l'employeur ». Il y a lieu, dès lors, de **déclarer inopposable** à la société la notification attributive de rente.



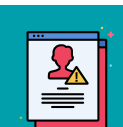
CA Lyon, 01-10-2024, RG n° 21/06659 - Réserves motivées

Il en ressort que l'employeur conteste bien **la matérialité** du fait accidentel et qu'il se prévaut de l'existence d'une cause totalement étrangère. La cour rappelle que l'exigence de motivation des réserves ne peut être interprétée comme imposant à l'employeur de rapporter, au stade de la recevabilité des réserves, la preuve de leur bien-fondé. Et la mention de l'employeur indiquant l'existence d'une **cause totalement étrangère** en faisant référence à la nature du poste occupé permet de considérer que celui-ci a formulé des réserves quant aux circonstances de temps et de lieu de l'accident.



CA Lyon, 01-10-2024, RG n° 21/06586 - MP 57 - Exposition aux risques

Ici, la CPAM considère que les éléments de son enquête ont permis, à travers l'étude de poste réalisée, de déterminer que les conditions d'exposition au risque résultant du tableau n° 57 A des maladies professionnelles était remplie. Or, elle tire ses conclusions des questionnaires salarié/employeur alors que, comme le relève à juste titre le premier juge, leur examen révèle **des discordances** dans la description des tâches réalisées et que la caisse s'est malgré tout gardée de procéder à une **investigation plus approfondie** et de saisir, le cas échéant, un CRRMP.



CA Colmar, 03-10-2024, RG n° 23/02958 - CA Versailles, 03-10-2024, RG n° 23/01380

Principe du contradictoire - Saisine CRRMP

Les différents délais doivent être calculés à compter **de la réception** du courrier d'information, l'employeur n'étant informé qu'à compter de la réception de la lettre de la possibilité de compléter le dossier. Lorsque le délai de 30 jours pour consulter et compléter le dossier n'a pas été respecté, il en résulte que la CPAM a manqué à son obligation et violé **le principe du contradictoire**.



CA Pau, 03-10-2024, RG n° 21/03774 - Avis du MT - CRRMP

Alors que l'avis du CRRMP mentionne clairement dans les pièces dont il a pris connaissance, **l'existence d'un avis motivé du médecin du travail** et d'un rapport du contrôle médical de l'organisme gestionnaire, la CPAM ne produit aucune pièce pour démontrer que suite à la **demande de communication** de ces pièces par l'employeur, elle s'est rapprochée de la victime pour que celle-ci **désigne un praticien** conformément aux prévisions du texte sus-visé. Par son abstention, la CPAM a manqué au **principe du contradictoire** en ne respectant pas les droits de l'employeur.



CA Pau, 03-10-2024, RG n° 21/03602 - Contradictoire - Consultation du dossier

La CPAM qui invitait l'employeur à prendre contact avec ses services afin d'**organiser la consultation**, se devait de répondre à l'employeur qui l'informait de **l'impossibilité** évoquée par ses propres services de consulter effectivement le dossier. A supposer même que les informations données par l'agent le 30 octobre 2019 aient été erronées, il appartenait à la CPAM qui a reçu le courrier de l'employeur dès le 4 novembre soit bien en amont de la date annoncée de sa décision, le 12 novembre, de **reprendre contact** avec l'employeur pour lui permettre cette consultation effective.



CA Amiens, 03-10-2024, RG n° 23/00857- AT mortel

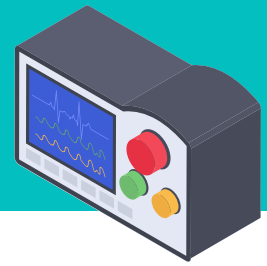
Dans le cas d'espèce très particulier où la seule lésion dans les débats consécutive à l'accident du travail, est une **double blessure à la cheville**, il convenait que la caisse soit **particulièrement vigilante** sur le sérieux des preuves rapportées au soutien de l'imputabilité du décès, à l'accident. Il en résulte qu'en l'état, la caisse ne justifie pas, dans ses rapports avec l'employeur, de la **présomption d'imputabilité du décès** à l'accident du travail.



CA Grenoble, 04-10-2024, RG n° 23/00369 - Matérialité de l'AT

Un décalage de près de **deux mois** existe donc entre l'agression verbale évoquée par la salariée sur son lieu de travail et la lésion constatée par le médecin. Or, elle a rencontré son médecin traitant deux jours après les faits dénoncés, puis un mois après et elle ne lui a manifestement **pas parlé de cet incident**, ni évoqué de lésions subies en lien avec celui-ci, le médecin lui délivrant alors uniquement un **arrêt de travail ordinaire**. A ce titre, la cour relève qu'aucune explication n'a été transmise sur la cause médicale des arrêts de travail ayant immédiatement suivi les faits dénoncés.

DROIT DE LA SECURITE SOCIALE



CA Amiens, 07-10-2024, RG n° 23/01670 - EMJ

Il résulte de l'expertise que les arrêts de travail prescrits au titre de la lésion « bronchopneumopathie » ont une **cause étrangère** à l'accident du travail dès lors que cette lésion est par nature médicale et **indépendante de tout traumatisme accidentel** et qu'elle a été constatée 7 jours après l'accident qui faisait état d'un malaise, aucun document médical couvrant en particulier la période du 7 au 14 mai ne permettant de la rattacher à l'accident du travail ou de dire que l'accident aurait révélé cette pathologie indépendante ou l'aurait aggravée

CA Rennes, 09-10-2024, RG n° 22/04357 - Longueur des arrêts

Dès lors que la participation à des rencontres de rugby est **incompatible** avec l'état de santé décrit par le médecin conseil le 29 mai 2018, force est de constater que la société rapporte la preuve **d'une cause totalement étrangère au travail**. L'application de la présomption d'imputabilité doit être écartée pour les soins et arrêts de travail prescrits, qui seront déclarés inopposables à la société à partir du 9 juin 2018, date à laquelle il est démontré que l'état de santé du salarié lui permettait **d'envisager un voyage** en avion pour participer à des matchs de rugby de niveau international.

CA Bastia, 09-10-2024, RG n° 23/00052 - Contradictoire - Saisine CRRMP

Il ressort des éléments contradictoirement débattus à hauteur d'appel que si l'instruction du dossier de l'assuré s'est traduite par la double notification à l'employeur le 20 janvier 2022 de la saisine du CRRMP. Les deux avis du comité émis le 8 avril 2022 pour chaque syndrome de canal carpien mentionne une **date de réception** par le Comité du dossier complet dès le **20 janvier 2022**. La CPAM a privé l'employeur de la faculté d'émettre des observations dans le délai pourtant imparti par l'organisme de protection sociale.

CA Bastia, 09-10-2024, RG n° 22/00176 - Contradictoire - CMRA

Ainsi le libellé retenu par le pouvoir réglementaire au stade de la création de la Commission médicale de recours amiable pour tout recours relevant, à l'instar de la situation en litige, de l'article L 142-4 du Code de la sécurité sociale, est **dépourvu d'ambiguïté** en ce qu'il garantit à tout stade de la procédure, y compris en sa phase administrative, le respect du **principe du contradictoire** que le juge et chacune des parties à une instance doivent observer et faire observer, en vertu des dispositions respectives des articles 16 et 132 du Code de procédure civile.

CA Dijon, 10-10-2024, RG n° 22/00460 - MP 57 - Exposition aux risques

Le tableau 57 A pour la pathologie en cause ne prévoyant pas un simple caractère habituel mais bien, dans le cadre de l'exposition au risque, des **conditions précises** de durée et de fréquence, cette discordance sensible, sur la quantification en temps de travail journalier cumulé des mouvements d'abduction des épaules selon les angles prévue audit tableau, ne permet pas à la caisse de valablement prétendre **apporter objectivement** la preuve, par la production des deux questionnaires précités, de la réalité de l'exposition du salarié au risque de la pathologie désignée au tableau.

CA Versailles, 10-10-2024, RG n° 23/01531 - EMJ

L'avis **circonstancié et motivé** émis par le médecin mandaté par la société met en évidence l'existence d'une **difficulté d'ordre médical** que la cour de céans ne peut trancher en l'état. Ainsi, contrairement à ce que les premiers juges ont retenu, tous ces éléments justifient la mise en oeuvre **d'une expertise**, selon les modalités définies au dispositif.

CA Nancy, 15-10-2024, RG n° 24/00145 - Contradictoire - Consultation du dossier

En l'espèce, le seul élément non contesté est que l'employeur a été informé électroniquement de la mise à disposition du dossier le **28 septembre 2020**. Dès lors le délai s'achevait le **29 octobre 2020**, en tenant compte de la prorogation. Or la caisse a pris sa décision le 15 octobre 2020, soit **avant l'expiration du délai**. En conséquence, la caisse n'a pas respecté le **principe du contradictoire**.

CA Amiens, 24-10-2024, RG n° 22/04101 - MP 66 - Asthme - Examen obligatoire

Pour correspondre à la maladie figurant au tableau 66, l'asthme, qu'il soit récidivant en cas de nouvelle exposition au risque, ou confirmé par un test, doit obligatoirement avoir été objectivé par des **explorations fonctionnelles respiratoires**. La cour constate que le colloque médico-administratif ne fait pas mention d'explorations fonctionnelles respiratoires. La condition médicale requise par le tableau n'étant **pas satisfaite**, il convient de déclarer inopposable à l'employeur la décision de prise en charge.