



## Veille juridique du 3 au 9 mars 2023

### 1. Nouvelles fonctions mais même qualification : pas de modification du contrat de travail

En principe, l'employeur peut imposer au salarié un changement de ses conditions de travail (dans le cadre de son pouvoir de direction) mais pas une modification de son contrat de travail.

La Cour de cassation considère que même si la tâche donnée à un salarié est différente de celle qu'il exécutait antérieurement, dès l'instant qu'elle correspond à sa qualification, cela ne caractérise pas une modification du contrat de travail nécessitant son accord. Ainsi, si le salarié ne **démontre aucune rétrogradation, déclassification et qu'il conserve sa rémunération**, il ne peut soutenir que l'obligation qui lui est faite d'occuper de nouvelles fonctions constitue une modification de son contrat de travail.

*Cass. Soc. 25 janvier 2023, n°21-18141*

### 2. Trois critères cumulatifs à remplir pour être considéré cadre dirigeant

Pour être considéré comme cadres dirigeants d'une entreprise, il faut remplir certains critères (c. trav. art. L. 3111-2) :

- Assumer des responsabilités dont l'importance implique une « grande indépendance » dans l'organisation de son emploi du temps,
- Détenir le pouvoir de prendre des décisions de façon « largement autonome »,
- Bénéficier d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

**La situation du salarié doit être appréciée au regard de ces trois critères cumulatifs.** En effet, **si l'un de ces critères n'est pas rempli** (en l'occurrence il s'agissait du critère du niveau de rémunération), **l'employeur ne peut pas prétendre que le salarié est un cadre dirigeant** pour éviter d'avoir à payer un rappel de salaires pour heures supplémentaires.

*Cass. Soc. 1<sup>er</sup> Mars 2023, n°21-19988*

### 3. Transfert conventionnel du contrat de travail : La charge de la preuve en cas de litige

Certains secteurs d'activités (ex : restauration collective) ont conclu des accords qui organisent un « transfert conventionnel » des contrats de travail en cas de cession d'un marché entre deux entreprises. Dès lors que le salarié rempli les critères prévus et sous réserve de son acceptation expresse, son contrat de travail est transféré à l'entreprise repreneuse (Cass. Soc. 26 juin 2013, n°12-18201).

Lorsque l'entreprise estime ne pas devoir reprendre le salarié, il lui revient de prouver que les conditions posées par l'accord ne sont pas remplies. En effet, en cas de doute, **ce n'est pas au salarié de prouver qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'un transfert conventionnel.**

Il s'agissait d'un salarié auquel on avait proposé un Contrat de Sécurisation Professionnel et dont l'adhésion n'était pas prouvée au jour du changement de prestataire. La convention collective nationale prévoyait le transfert de tous les contrats de travail en cours, au moment du changement de prestataire.

*Cass. Soc. 15 février 2023 n°21-19826*

#### 4. Le droit de grève : une liberté fondamentale

**Un courrier a été envoyé par un employeur directement au secrétaire général d'une organisation syndicale pour faire part à celle-ci de son avis sur l'utilité et la légitimité de l'appel à la grève qui avait été formulé par cette organisation.**

Ce courrier a ensuite été **diffusé à l'ensemble des salariés via le site intranet de l'entreprise.**

Selon les juges du fond ce courrier « démontre la volonté de discréditer l'organisation syndicale auprès de l'ensemble des salariés et non d'alerter des conséquences économiques d'une grève ». Il a été jugé que ce courrier a pour objectif de « dissuader les salariés d'exercer leur liberté fondamentale » défendue par la constitution de faire grève et donc « constitue une **atteinte à la liberté syndicale et au choix de chaque salarié d'exercer son droit de grève** ». L'employeur a eu un comportement fautif pour le tribunal judiciaire de Chambéry et cette « tentative d'entrave au droit de grève » doit donner lieu au versement de dommages et intérêts.

*Tribunal judiciaire de Chambéry le 23 février 2023 RG n°20/01786*

#### 5. Les conditions du cumul du salaire intégral et des IJSS en cas d'inaptitude

Dans l'hypothèse où un **salarié est déclaré inapte** au travail, l'employeur doit, s'il n'est **ni reclassé ni licencié au bout d'un délai d'un mois** à compter de l'avis d'inaptitude, reprendre le versement de son salaire. (L.1226-4 Code du travail)

Toutefois passé ce délai d'un mois, si **le salarié continu de percevoir des IJSS, l'employeur doit-il verser l'intégralité du salaire** à son salarié ? L'intégralité du salaire correspondant au salaire perçu pendant l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail. La cour a jugé qu'aucune « déduction ne peut être opérée au titre des IJSS », et donc qu'un **cumul du salaire et des indemnités journalières de sécurité sociales** doit avoir lieu. Il s'agit d'une solution de principe dont les employeurs devront se conformer.

*Cass. Soc. 1<sup>er</sup> mars 2023 n°21-19.956 F-B*

#### 6. La mention dans le bulletin de paye d'une indemnité de congé payé ne fait pas foi

Lorsqu'un **salarié réclame le paiement de ces congés payés non pris**, et qu'un employeur rétorque qu'il lui a déjà payé ses congés payés. A qui incombe la charge de la preuve du paiement et qu'elle est la preuve à rapporter ? **L'employeur qui se prétend libéré de cette obligation doit rapporter cette preuve.** (Article 1353 du Code civil) **Il ne peut pas prouver le paiement de ceux-ci en transmettant des bulletins de payes ou figure la mention de l'indemnisation des congés payés.**

En effet, pour la Cour de cassation, aucune « présomption de paiement ne peut être liée à l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paye ». L'employeur doit prouver qu'il a bien payé cette indemnité « notamment par la **production de pièces comptables** ».

*Cass. Soc. 1<sup>er</sup> mars 2023 n°21-19.497 D*