

Contre-visite médicale diligentée par l'employeur

Le décret du 5 juillet 2024 relatif à la contre-visite médicale vient intégrer dans le Code du travail les modalités et conditions de la contre-visite médicale diligentée par l'employeur jusqu'alors encadrée par la jurisprudence :

❑ Obligation pour le salarié de communiquer son lieu de repos à l'employeur

Le **salarié doit communiquer à l'employeur**, dès le début de son arrêt de travail, ainsi qu'à l'occasion de tout changement, **son lieu de repos** s'il est différent de son domicile et, **s'il bénéficie d'un arrêt de travail portant la mention « sortie libre », les horaires auxquels la contre-visite médicale peut s'effectuer** (*art. R. 1226-10 C. trav.*).

❑ Organisation de la contre-visite médicale par l'employeur

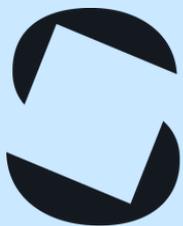
La contre-visite est réalisée par un **médecin mandaté par l'employeur**, qui se prononce sur le caractère justifié de l'arrêt de travail et sur sa durée (*art. R. 1226-11 C. trav.*).

Elle peut être organisée à tout moment de l'arrêt de travail et, au choix du médecin :

- Soit au **domicile du salarié ou au lieu communiqué**, sans qu'aucun délai de prévenance ne soit exigé, en dehors des heures de sortie autorisées ou des horaires communiqués lorsque son arrêt porte la mention « sortie libre » ;
- Soit au **cabinet du médecin**, sur convocation lui conférant date certaine. Cependant, si le salarié est dans l'impossibilité de se déplacer, notamment en raison de son état de santé, il doit en informer le médecin en précisant les raisons (*art. R. 1226-11 C. trav.*).

❑ Communication des conclusions du médecin à l'employeur

Au terme de la contre-visite médicale, **le médecin informe l'employeur**, soit du **caractère justifié ou injustifié de l'arrêt de travail**, soit de **l'impossibilité de procéder au contrôle pour un motif imputable au salarié**, tenant notamment à son refus de se présenter à la convocation ou à son absence lors de la visite (*art. R. 1226-12 C. trav.*). L'employeur transmet sans délai cette information au salarié (*art. R. 1226-12 C. trav.*).



Harcèlement moral : l'enquête interne n'est pas nécessairement obligatoire

Le fait qu'un employeur n'ait pas ordonné une enquête interne après une dénonciation de faits qualifiés de harcèlement moral par un salarié ne saurait caractériser un manquement à son obligation de sécurité.

En l'espèce, l'employeur avait pris les mesures nécessaires afin de préserver la santé et la sécurité de la salariée, en prenant position dans un différend l'opposant à sa collègue du même niveau hiérarchique et en apportant des éclaircissements à ses questions sur son positionnement dans la nouvelle organisation du service.

Cass. soc., 12 juin 2024, n° 23-13.975



Motif économique : appréciation du secteur d'activité

La spécialisation dans un domaine spécifique d'une entreprise dans un groupe ne suffit pas à exclure son rattachement à un secteur d'activité plus large, au sein duquel doivent être appréciés les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

Cass. soc., 26 juin 2024, n°23-15.503



Mentions dans l'invitation des organisations syndicales représentatives à venir négocier le protocole d'accord préélectoral

Depuis le 8 juin 2024, toute invitation devra préciser (art. D. 2314-1-1 C. trav.) :

- le nom et l'adresse de l'employeur et, le cas échéant, de la désignation de l'établissement ;
- l'intitulé et l'identifiant de la convention collective de branche applicable ;
- le lieu, la date et l'heure de la première réunion de négociation du protocole.

D. n°2024-514 du 6 juin 2024, JO 7 juin 2024



Salarié protégé : absence de saisine de l'administration à la fin d'un CDD sans clause de renouvellement

L'employeur d'un salarié protégé n'a pas à saisir l'Inspection du travail dans le cas de l'arrivée du terme d'un CDD ne comportant pas de clause de renouvellement.

Cass. soc., 10juill. 2024, n°22-21.856



Télétravail à l'étranger : licenciement pour faute grave

Le fait pour un salarié de télétravailler à l'étranger, sans avoir recueilli l'accord préalable de son employeur, d'avoir adopté une attitude déloyale en le dissimulant, de ne pas avoir repris son poste en présentiel malgré une mise en demeure et d'avoir prétendu être rentré en France, justifie un licenciement pour faute grave.

CPH Paris, 1^{er} août 2024, RG n°21/06451



Accord de performance collective (APC) : principe de loyauté des négociations

Sous peine de nullité, les négociations doivent être loyales. La nature même de l'APC, dont les clauses se substituent à celles contraires du contrat de travail, l'impose :

- ❑ Dans la **première décision** (n°23/12256), l'employeur avait négocié l'APC avec les deux syndicats représentatifs de l'entreprise, à savoir l'UNSA et la CGT. A la suite de ces négociations, l'employeur avait écarté la CGT pour la finalisation de l'accord. La CGT avait alors saisi le tribunal judiciaire en demande de nullité.

La Cour d'appel a confirmé la nullité de l'accord. La réouverture des négociations et l'intégration d'aménagements proposés par la CGT dans l'accord, après la saisine du tribunal, ne suffisaient pas à considérer que les négociations avaient été loyales.

- ❑ Dans la **seconde décision** (n°23/12260), l'employeur avait négocié l'APC avec les trois syndicats représentatifs de l'entreprise. La CGT et l'UNSA, non-signataires, avaient alors saisi le tribunal judiciaire pour demander la nullité de l'accord.

La Cour d'appel a débouté la CGT de son appel aux motifs que la négociation d'un accord de méthode était facultative, que le principe de loyauté portait uniquement sur les conditions de négociations et que celles-ci avaient été transparentes.

La Cour a également retenu que la CGT avait été informée des propositions des autres organisations syndicales et avait disposé du temps nécessaire pour prendre connaissance des termes de l'accord, échanger avec ses adhérents et formuler des contre-propositions.

CA Paris, 4 juill. 2024, n°23/12256 ; CA Paris, 27 juin 2024, n°23/12260



Visite de reprise : le retour du salarié à son poste de travail n'est pas un prérequis pour organiser et tenir la visite de reprise

L'initiative de la saisine du médecin du travail pour une visite médicale de reprise appartient à l'employeur, dès lors que le salarié, qui remplit les conditions de l'article R. 4624-3 du Code du travail pour en bénéficier, en fait la demande et se tient à sa disposition pour qu'il y soit procédé.

L'employeur ne peut conditionner la tenue de la visite de reprise au fait que le salarié revienne à son poste de travail.

Cass, soc., 3 juill. 2024, n°23-13.784