

FLASH ACTUALITES SOCIALES / SANTE AU TRAVAIL - RUPTURE CONVENTIONNELLE ET CLAUSE DE NON-CONCURRENCE - DUREE DU TRAVAIL



Santé au travail : les décrets sont parus (Loi du 2 août 2021)

La visite de reprise doit désormais être organisée par l'employeur à l'issue d'une absence pour cause de maladie ou d'accident non professionnel **d'au moins 60 jours** pour les arrêts de travail qui ont débuté après le 31 mars 2022 contre 30 jours antérieurement ; aucun changement pour les visites de reprise après un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Visite de pré-reprise : **l'employeur doit désormais informer le salarié** de la possibilité de bénéficier d'une telle visite pour les arrêts de travail supérieurs à 30 jours.

Jurisprudence :

- **Rupture conventionnelle:** Cour de cassation, arrêt du 26 janvier 2022 (n°20-15.755) :

L'employeur qui a signé une convention de rupture conventionnelle et qui veut renoncer à l'exécution d'une clause de non-concurrence doit le faire **au plus tard à la date de rupture fixée par la convention de rupture conventionnelle** et ce même en présence de dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires.

- **Inaptitude et refus de reclassement:** Cour de cassation, arrêt du 26 janvier 2022 (n°20.20.369) :

La présomption de satisfaction de l'obligation de reclassement au bénéfice de l'employeur s'applique dans les conditions suivantes :

- L'offre doit porter sur un emploi approprié aux capacités du salarié aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ;
- Tenir compte des préconisations du médecin du travail ;
- Être proposée loyalement au salarié.

Si le salarié refuse une seule offre remplissant ces critères, l'employeur peut engager la procédure de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement sans avoir à procéder à d'autres recherches de reclassement.

- **Durée du travail:** Cour de cassation, arrêt du 26 janvier 2022 (n° 20-21.636) :

La violation des durée maximales de travail **cause au salarié de ce seul fait un préjudice ouvrant droit à des dommages et intérêts**, par exception au principe selon lequel tout manquement de l'employeur doit causer un préjudice pour ouvrir droit à des dommages et intérêts.

- **Forfait jours** : Cour de cassation, arrêt du 2 mars 2022 (n° 20-16683):

L'employeur qui ne justifie pas avoir mis en œuvre des mesures concrètes de nature à garantir que l'amplitude et la charge du salarié en forfait jours restent raisonnables (qu'il s'agisse de celles prévues par l'accord ayant institué le forfait jours ou de celles qu'il doit prendre en réponse à un signalement d'une surcharge de travail), **manque à son obligation de sécurité et ouvre droit à des dommages et intérêts en sus de ceux qui pourraient être octroyés au titre de la nullité d'un forfaits jours et/ ou d'un éventuel rappel d'heures supplémentaires.**