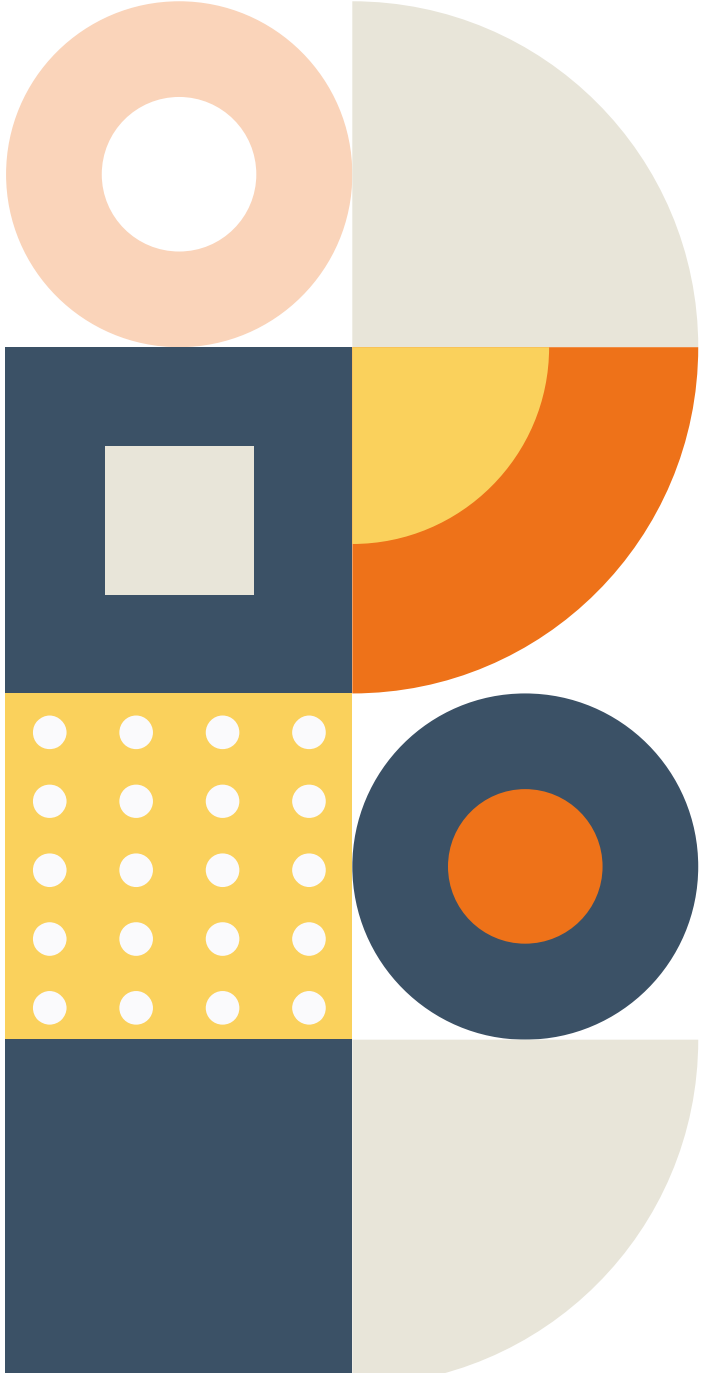




CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

PAGE 03

TEMPS DE TRAVAIL

PAGE 05

AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

PAGE 07

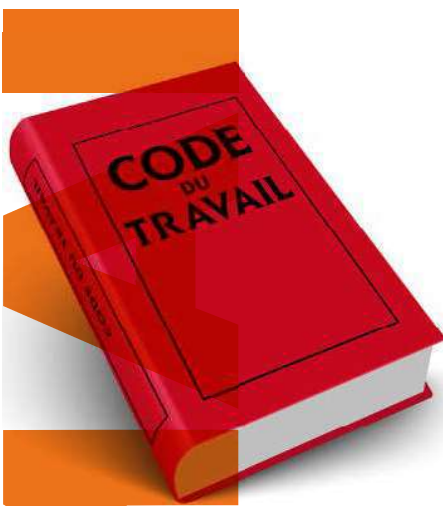
AVRIL 2024

MAGAZINE D'ACTU SOCIALE

Olym*paie*

VOTRE PARTENAIRE
PAIE & SOCIAL





03

**POINT DE VIGILANCE :
NE PAS OUBLIER DE
LEVER LA CLAUSE DE
NON-CONCURRENCE
DANS LES FORMES ET
LES DÉLAIS REQUIS**

04

**LE SALARIÉ QUI
MANQUE, MÊME
MOMENTANÉMENT, À
SON OBLIGATION DE
NON-CONCURRENCE,
PERD SON DROIT À
CONTREPARTIE
FINANCIÈRE**

05

**LA MENTION SUR LES
BULLETINS DE PAIE DE
JOURS DE RTT PRIS NE
SUFFIT PAS À EN PROU-
VER L'OCTROI EFFECTIF**

05

**UNE SALARIÉE QUI
RÉPOND AUX CLIENTS
DURANT SA PAUSE
DÉJEUNER EST-ELLE
VRAIMENT EN PAUSE ?**

06

**RAPPEL SUR LE PARTAGE
DE LA PREUVE EN
MATIÈRE D'HEURES
SUPPLÉMENTAIRES**

07

**TÉLÉTRAVAIL SUR
PRÉCONISATION DU
MÉDECIN DU TRAVAIL :
LE VERSEMENT D'UNE
INDEMNITÉ D'OCCUPA-
TION DU DOMICILE EST
OBLIGATOIRE**

07

**DISPENSE DE RE-
CHERCHE DE RECLASSE-
MENT : ATTENTION À LA
RÉDACTION DE L'AVIS
D'INAPTITUDE !**

AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

TÉLÉTRAVAIL SUR PRÉCONISATION DU MÉDECIN DU TRAVAIL : LE VERSEMENT D'UNE INDEMNITÉ D'OCCUPATION DU DOMICILE EST OBLIGATOIRE

Pour rappel, lorsqu'un salarié travaille à son domicile à la demande de son employeur, il peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles **dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition**. En revanche, cette indemnité n'est pas due au salarié qui demande à travailler à domicile alors qu'un local est mis à sa disposition (l'employeur devra en apporter la preuve).

Dans cette affaire, un salarié a été déclaré apte par le Médecin du travail à reprendre son travail mais uniquement en télétravail et sans déplacements professionnels.

Le salarié a saisi le conseil de prud'hommes pour réclamer le paiement, entre autres sommes, de l'indemnité d'occupation du domicile.

L'employeur considérait ne pas devoir cette indemnité puisqu'il mettait bien à la disposition de son salarié un local professionnel.

La cour d'appel ne l'a pas entendu ainsi et considère que l'indemnité d'occupation du domicile est due quand le télétravail est préconisé par le médecin du travail, peu important qu'un local professionnel soit mis à la disposition du salarié.

A noter : l'indemnité d'occupation du domicile est soumise à cotisations sociales.

Référence : CA Paris 21 décembre 2023, n°20/05912.



EN COMPLÉMENT

La cour de cassation a déjà jugé que, dans le cas où le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail avec préconisation de reclassement sur un poste en télétravail, l'employeur doit proposer un poste en télétravail au salarié si ses fonctions sont télétravaillables, même si le télétravail n'est pas mis en place dans l'entreprise.

(Cass. Soc. 29 mars 2023 n° 21-15.472)

DISPENSE DE RECHERCHE DE RECLASSEMENT : ATTENTION À LA RÉDACTION DE L'AVIS D'INAPTITUDE !

Pour mémoire, l'employeur peut rompre le contrat de travail d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail s'il justifie de la mention expresse, dans l'avis d'inaptitude, que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Pour la cour de cassation, lorsqu'une telle mention figure expressément sur l'avis d'inaptitude, l'employeur est dispensé de rechercher un poste de reclassement.

Toutefois, dans la pratique, il arrive que le médecin du travail modifie cette formulation ou qu'il ajoute des préconisations de nature à générer une obligation de reclassement pour l'employeur.

Dans cette affaire, le médecin du travail, qui a coché la case mentionnant que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi », a précisé que **l'inaptitude faisait obstacle sur le site (Site situé en Mayenne) à tout reclassement dans un emploi.**

L'employeur disposant d'autres établissements, celui-ci n'était pas dispensé, par un avis d'inaptitude du médecin du travail limité à un seul site, de rechercher un reclassement hors de l'établissement auquel le salarié était affecté.

L'employeur a ainsi manqué à son obligation de reclassement. En conséquence, le licenciement du salarié est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La rédaction de l'avis du médecin du travail est essentielle pour déterminer la portée de la dispense de reclassement. N'hésitez pas à nous contacter afin d'être sécurisés dans la mise en œuvre de vos procédures.

Référence : Cass. Soc. 13 décembre 2023, n°22-19.603.