



Nicolas Billon



Annaël Bastan



Zakia Baki

Nous avons le plaisir de vous communiquer ce flash social qui reprend l'actualité marquante du mois précédent afin de vous accompagner dans l'exercice de votre pratique du droit social et de la gestion des ressources humaines.

FOCUS

Changement temporaire du lieu de travail : nouvelles conditions (Cass. Soc., 3 février 2010, pourvoi n° 08-41.412)

La jurisprudence considère que l'employeur peut imposer une modification du lieu de travail du salarié dans les seuls cas suivants :

- lorsqu'il existe une clause de mobilité, à condition de respecter les limites géographiques nécessairement fixées par cette clause,
- à défaut de clause de mobilité ou de clause claire et précise prévoyant que le salarié travaillera exclusivement dans un lieu déterminé, si la modification concerne le même secteur géographique (Cass. Soc., 3 juin 2003, n°01-43.573). En cas de changement de secteur géographique, la mutation du salarié constitue une modification de son contrat de travail et non de ses conditions de travail, qu'il est donc en droit de refuser.

En revanche, s'agissant d'une mutation occasionnelle ou temporaire, la jurisprudence estime que celle-ci peut être imposée à un salarié en dehors de son secteur géographique, à condition qu'elle soit justifiée par l'intérêt de l'entreprise, que la spécificité des fonctions du salarié implique de sa part une certaine mobilité (Cass. Soc., 22 janvier 2003, n°00-43.826) et que le salarié soit prévenu dans un délai raisonnable (Cass. Soc., 15 mars 2006, n°04-47.368).

Aux termes d'un arrêt en date du 3 février 2010, la Cour de Cassation a modifié et précisé ces conditions en affirmant désormais que l'affectation occasionnelle d'un salarié en dehors du secteur

géographique dans lequel il travaille habituellement ou des limites prévues par une clause de mobilité, constitue une simple modification de ses conditions de travail et peut donc lui être imposée, si les trois conditions suivantes sont réunies :

- l'affectation occasionnelle doit être motivée par l'intérêt de l'entreprise,
- elle doit être justifiée par des circonstances exceptionnelles,
- le salarié doit être informé préalablement, dans un délai raisonnable, du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible.

En l'espèce, un magasin Casino a été racheté par la société Leader Price Chatou qui a décidé de fermer l'établissement afin d'y effectuer des travaux. Une employée a été licenciée pour avoir refusé une affectation au sein d'un autre magasin du groupe situé en dehors de la zone géographique déterminée dans son contrat.

La Cour de Cassation a estimé, comme les juges du fond, que ce licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse en ce que la notification du changement d'affectation :

- était intervenue de façon brutale, le 29 août pour le 1^{er} septembre,
- ne comportait aucune indication précise sur la durée des travaux et donc de l'affectation.

Ainsi, l'employeur doit prendre soin, en cas de mutation temporaire du salarié dans un autre secteur géographique ou dans une zone exclue de la clause de mobilité, d'informer celui-ci de la durée précise de son affectation.

Portabilité du DIF et nouvelles mentions obligatoires sur le certificat de travail

[La loi relative à la formation professionnelle en date du 24 novembre 2009](#) a modifié les règles de portabilité du DIF. Outre les mentions obligatoires de la lettre de licenciement ([article L. 6323-19 du Code du travail](#)), de nouvelles mentions doivent dorénavant être intégrées dans le certificat de travail comme le précise un [décret en date du 18 janvier 2010](#) qui définit les modalités d'application de cette mesure.

L'employeur doit désormais indiquer deux nouvelles mentions sur le certificat de travail:

- les droits acquis par le salarié au titre du DIF, à savoir le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, ainsi que la somme correspondant à ce solde (nombre d'heures X forfait « DIF/professionnalisation », actuellement fixé à 9,15 €) ;
- et l'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) compétent pour verser les sommes correspondant à la valorisation de la portabilité du DIF.

Le certificat de travail doit, en outre, conserver les mentions suivantes: la date d'entrée du salarié et celle de sa sortie; la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés ; ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

La mention de ces informations a un caractère impératif dans la mesure où celles-ci vont permettre au salarié de bénéficier des heures de DIF acquises et non utilisées après la rupture du contrat de travail. De plus, les délais pour bénéficier du DIF sont les suivants :

- dans l'entreprise de départ: suivant les situations de rupture du contrat de travail, le salarié peut demander à son employeur de bénéficier du financement du DIF pendant la période correspondant au préavis ou qui aurait pu correspondre au préavis.

A cet égard, il sera nécessaire d'être prudent et de modifier le certificat de travail en cas d'utilisation des heures pendant un éventuel préavis « fictif ».

- en dehors de l'entreprise de départ: l'ancien salarié peut demander à bénéficier de la portabilité de son DIF après la période ci-dessus exposée :

- s'il est au chômage: auprès de Pôle emploi, pendant la première moitié de son indemnisation chômage ;

- s'il exerce une activité professionnelle: dans les deux ans suivant son embauche dans une nouvelle société, auprès de son nouvel employeur (dans cette hypothèse, le financement du DIF est fait par l'OPCA de rattachement de la précédente entreprise, sur le budget de la professionnalisation).

EN BREF

◆ Saisie des rémunérations: barème et fraction insaisissable au 1^{er} janvier 2010

Le barème des saisies sur salaire fixé en 2009 par le [décret 2008-1288 du 9 décembre 2008](#), reste applicable en 2010.

En revanche, la fraction insaisissable, somme qui doit être laissée dans tous les cas à la disposition du salarié et qui correspond au montant du RSA pour une personne seule, a été revalorisée à 460,09 euros selon un [décret 2010-54 du 15 janvier 2010](#).

◆ La charge de la preuve de l'encaissement du chèque en règlement du salaire incombe à l'employeur (Cass. Soc., 13 janvier 2010, n°08-41356)

En cas de contestation du salarié, il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a encaissé le chèque qui lui a été remis, le simple débit du compte de l'employeur ne justifiant pas que le salarié ait effectivement perçu le montant du chèque encaissé.

◆ Obligation d'information relative aux consignes de sécurité incendie

Selon le [décret n° 2010-78 du 21 janvier 2010](#), l'information des salariés relative aux consignes de sécurité incendie est désormais obligatoire. Cette information doit également porter sur les instructions et les personnes mentionnées respectivement aux [articles R. 4227-37 et R. 4227-38 du Code du travail](#).

◆ Nouvelles modalités de décompte des effectifs :

La [circulaire DSS/5B n° 2010-38 du 1^{er} février 2010](#) est venue harmoniser les règles de décompte des effectifs. Celle-ci prévoit notamment que l'effectif, calculé uniformément au 31 décembre, est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Nicolas Billon nbillon@simonassocies.com
Annael Bashan abashan@simonassocies.com
Zakia Baki zbaki@simonassocies.com

Nous attirons votre attention sur le fait que les articles de cette lettre d'information ne sont pas exhaustifs et n'ont pas vocation à constituer un avis juridique. N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires et/ou questions.

www.simonassocies.com