



## 1. Pendant un arrêt de travail, il faut cesser le travail !

Le service de l'indemnité journalière « maladie » est subordonné à l'obligation de s'abstenir de toute activité non autorisée pendant la durée de l'arrêt.

Dans les faits, le salarié en arrêt maladie, et par ailleurs associé du bar, est contrôlé au cours de trois soirées différentes à des heures tardives en situation de travail.

L'exercice par l'assuré d'une activité non autorisée faisant disparaître l'une des conditions d'attribution ou de maintien des indemnités journalières, la CPAM est en droit d'en réclamer la restitution depuis la date du manquement. Le fait que l'intéressé n'ait pas perçu de rémunération est indifférent.

Le droit à restitution des indemnités journalières ne peut pas être limité aux seuls jours du manquement de l'assuré (reprise d'une activité constatée pendant 3 jours).

*Cass. 2<sup>e</sup> civ, 28 mai 2020, n° 19-12962*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000041995765&fastReqId=1222833808&fastPos=1>

## 2. L'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ne le prive pas de contester le motif économique de la rupture

L'employeur, envisageant un licenciement pour un motif économique, doit, en fonction de son effectif, proposer au salarié d'adhérer à un CSP.

Lorsque le salarié accepte le CSP, la rupture s'opère d'un commun accord et l'employeur doit en énoncer le motif économique.

Cette énonciation peut être opérée :

- Soit dans le document écrit d'information sur le dispositif CSP remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement,
- Soit dans la lettre de licenciement lorsque le délai de réponse au CSP expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé la loi,
- Soit, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié du CSP, dans tout autre document écrit, porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation.

En outre, lorsque l'entreprise est en redressement judiciaire, la lettre de licenciement que l'administrateur est tenu d'adresser au salarié ou, le cas échéant, le document écrit remis au salarié antérieurement à son acceptation du CSP, doit comporter le visa de l'ordonnance du juge-commissaire.

À défaut, le licenciement est réputé sans cause réelle et sérieuse.

*Cass. soc, 27 mai 2020, n° 18-20153*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000041975711&fastReqId=1656189163&fastPos=1>

### 3. Inaptitude d'un travailleur handicapé : méconnaissance de l'obligation de reclassement et nullité du licenciement

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur doit prendre des mesures appropriées pour leur permettre d'accéder et de conserver un emploi correspondant à leur qualification. Le refus de prendre ces mesures est constitutif d'une discrimination.

Ce principe s'applique également à la suite d'une déclaration d'inaptitude à l'occasion de l'obligation de recherche de reclassement.

Dès lors, l'employeur qui ne justifie pas d'études de postes, de recherches d'aménagements du poste, et qui n'a pas consulté le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés bien qu'il y ait été invité à deux reprises par le salarié, a méconnu son obligation de prendre des mesures appropriées pour permettre au salarié de conserver un emploi.

Dès lors le licenciement pour impossibilité de reclassement prononcé à la suite de la déclaration d'inaptitude est nul, car constitutif d'une discrimination à raison du handicap du salarié.

*Cass. soc. 3 juin 2020, n° 18-21933*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000041995790&fastReqId=1515019029&fastPos=1>