

## Bulletin spécial <<droit du travail>>

**MOBILITE** : Un salarié peut refuser un déplacement occasionnel hors du secteur géographique habituel **SAUF SI SES FONCTIONS IMPLIQUENT D'ÊTRE MOBILE** : La cour de cassation a jugé que ce déplacement occasionnel hors du secteur géographique habituel imposé par l'employeur ne constitue pas une modification de son contrat de travail.

*Remarque FO : Ce jugement ne remet pas forcément en cause la possibilité de circonstances exceptionnelles (Exemples : délai de prévenance trop court, déplacement à l'étranger alors que ceux-ci sont exclus du contrat d travail, etc...)*

**TENU DES OBJECTIFS PROFESSIONNELS : QUI PROUVE ?** Une salariée réclamait le paiement de bonus annuels, dont les conditions et modalités de versement étaient prévues dans un avenant à son contrat. La Cour de cassation a rappelé la règle applicable : celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver et, réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ; en cas de non-paiement de la part variable de la rémunération, **C'EST A L'EMPLOYEUR QUI SE PRETEND LIBRE DE SES OBLIGATIONS DE DEMONTRER QUE LE SALARIE N'A PAS ATTEINT SES OBJECTIFS.**

*Remarque FO : Ce jugement rappelle que tout objectif fixé à un salarié doit être mesurable et quantifiable. Par ailleurs, pour FO, concernant les entreprises de la métallurgie, les objectifs fixés à un salarié doivent être cohérent avec le contenu de la fiche descriptive de son emploi. Dans le cas contraire cela ne pourrait signifier que deux choses :*

- Soit les objectifs n'ont pas de <<sens>> vis-à-vis de l'emploi du salarié ;
- Soit la fiche descriptive d'emploi ne correspond pas à l'emploi réellement exercé ;

*Dans ces deux cas de figure l'entreprise sera en <<défaut>>.*

*Dernier point : Les objectifs doivent être réalisables et ne pas mettre en danger la santé du salarié.*

**SOLDE DE TOUT COMPTE : LE SOLDE DE TOUT COMPTE NON SIGNE N'A NI VALEUR LIBERATOIRE NI VALEUR PROBANTE** pour prouver le paiement des sommes dues. La Cour de cassation a également jugé qu'un solde de tout compte non signé ne suspend pas le délai de prescription sauf en cas d'impossibilité d'agir à la suite d'un empêchement résultant de la loi, de la convention ou de la force majeure.

**ABANDON DE POSTE** : Pour que la présomption de démission (\*) s'applique en cas d'abandon de poste, **LE SALARIE DOIT AVOIR ETE INFORME, AU MOMENT DE LA MISE EN DEMEURE, DES CONSEQUENCES** qu'il risque s'il ne reprend pas son travail sans motif légitime justifiant son absence. C'est la précision apportée par le Conseil d'État dans un arrêt du 18 décembre 2024. (\* Loi du 21 décembre 2022, que FO a condamné, qui a pour objectif de priver de salarié des indemnités de chômage en instaurant une présomption de démission du salarié).

