

N°214 - Avril 2024

LETTRE D'INFORMATION

Sommaire

- ▶ Congés payés et maladie : la Loi définitivement adoptée p.2
- ▶ Exposition aux agents chimiques :..... p.5
- ▶ Jurisprudence..... p.6
- ▶ Nos formations du 2^{ème} trimestre..... p.8

CONGES PAYES ET MALADIE : LA LOI DEFINITIVEMENT ADOPTEE

► Le projet de Loi a été définitivement adopté le 10 avril 2024.

La mise en conformité avec la législation européenne du droit à congés payés en cas de maladie touche à sa fin. Si l'entrée en vigueur est encore subordonnée à une éventuelle saisine du Conseil Constitutionnel, les entreprises ont (enfin) bon nombre de réponses à leurs questionnements et ceux de leurs salariés, même si certains points restent à éclaircir.

Sous réserve de leur entrée en vigueur, voici les grands principes à retenir :

1-Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie ou accident d'origine non professionnelle

▪ 2 jours ouvrables de congé par mois dans la limite de 24 jours par période de référence

Les salariés en arrêt de travail pour un accident ou une maladie d'origine non professionnelle acquerront **2 jours ouvrables** de congé par mois d'absence dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence, soit 4 semaines de congés payés par an.

▪ Maladie ou accident d'origine professionnelle : suppression de la limite d'un an

Le salarié en arrêt de travail pour accident ou maladie d'origine professionnelle acquiert **2,5 jours ouvrables** de congés payés par mois, soit 30 jours ouvrables par période de référence d'acquisition.

La limite d'une durée ininterrompue d'un an de l'arrêt de travail au-delà de laquelle, l'absence n'ouvre plus droit à congé est supprimée.

2-Des modalités de report des congés payés encadrées

▪ Un droit au report limité à 15 mois

Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une **période de report de 15 mois** afin de pouvoir les utiliser.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche pourrait fixer une durée de report supérieure. Pour pouvoir faire débiter cette période de report de 15 mois, l'employeur devra avoir informé le salarié **dans le mois de la reprise du travail** du nombre de jours acquis et la date à laquelle ils pourront être pris.

Dans ces conditions, au-delà de la période de 15 mois, si les congés payés n'ont pas été pris, **ils seront perdus**.

- **Exception au point de départ du report lorsque le contrat est suspendu depuis plus d'un à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis**

Dans cette situation, la période de report de 15 mois débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis.

Lors de la reprise du travail, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations de son employeur sur les congés dont il dispose.

▪ **Le contenu de l'obligation d'information de l'employeur**

A l'issue d'une période d'arrêt de travail du salarié pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, l'employeur porte à la connaissance du salarié, **dans le mois qui suit la reprise du travail**, les informations suivantes :

- le nombre de jours de congé dont il dispose ;
- la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Cette information devrait pouvoir se faire via le bulletin de paie.

Qui des situations en cours ? La loi prévoit une rétroactivité des règles précitées au 1^{er} décembre 2009.

3- Rétroactivité : Des règles nouvelles réputées applicables aux arrêts maladie intervenus à compter du 1er décembre 2009

Ces nouvelles règles sont réputées s'appliquer depuis le 1^{er} décembre 2009.

Toutefois, les congés payés acquis au titre d'un accident du travail ou de la maladie professionnelle seraient exclus de la rétroactivité.

Ainsi, le délai dont disposera le salarié pour faire valoir en justice ses droits dépendra de sa présence au non dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de la loi :

- si le salarié est présent dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de la loi : toute action ayant pour objet l'octroi de jours de congé au titre des arrêts maladie intervenus après le 1er décembre 2009 doit être introduite, à peine de forclusion, dans le **délai 2 deux ans** à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi.

- si le salarié a quitté l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de la loi : application de la **prescription triennale**.

Beaucoup de questions pratiques demeurent encore en suspens et devront être confirmées, le cas échéant, par les juges.

Dans la mesure où seule la saisine du conseil de prud'hommes est de nature à interrompre les délais de prescriptions, nous vous recommandons de ne pas procéder à des régularisations spontanées mais d'attendre les demandes précises de la part de salariés ou d'anciens salariés, qui devront être examinées au cas par cas au regard des limitations de la Loi et des questionnements en suspens.

Nous vous proposerons deux temps d'échange en Visio les jeudi 16 et jeudi 23 mai prochain sur ce thème accompagné d'exemples concrets.

AGENTS CHIMIQUES : LES ENTREPRISES DOIVENT ETABLIR UNE LISTE DES SALARIES EXPOSES AVANT LE 5 JUILLET 2024

Décret n°2024-307 du 4 avril 2024 (J.O du 5 février 2024)

Les entreprises doivent désormais établir une **liste actualisée des salariés susceptibles d'être exposés aux agents chimiques** cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

Cette liste indique, pour chaque salarié les substances auxquelles il est susceptible d'être exposé ainsi que, lorsqu'elles sont connues, les informations sur la nature, la durée et le degré de son exposition.

La liste doit être tenue **à la disposition des salariés, du CSE et du service de santé au travail.**

La liste doit être établie **au plus tard le 5 juillet 2024.**

JURISPRUDENCE

► **Activités sociales et culturelles : le CSE ne peut subordonner l'ouverture des droits à une conditions d'ancienneté**

Un CSE avait décidé, de réserver ses ASC aux seuls salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté.

Un syndicat, s'opposant à cette modification, a assigné le CSE et l'entreprise en faisant valoir que seule la qualité de salarié ouvre droit au bénéfice des ASC ; que si le CSE peut instaurer des critères de modulation pour leur attribution, il ne peut exclure totalement un salarié du bénéfice de ces activités.

La Cour d'appel a rejeté son recours en considérant que la condition liée à l'ancienneté ne revêt pas un caractère discriminatoire et que le comité est légitime, dans l'intérêt même des salariés, à rechercher à éviter un effet d'aubaine résultant de la possibilité de bénéficier, quelle que soit l'ancienneté, des actions sociales et culturelles du comité.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis. Elle considère que « *s'il appartient au comité social et économique de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles, l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté* »

NB : Les CSE concernés devront ainsi revoir les critères d'attribution des ASC.

Cassation sociale du 3 avril 2024 n°22-16.812

► **Publication du bulletin de salaire d'un salarié : l'atteinte à la vie privée en résultant cause nécessairement un préjudice ouvrant droit à des dommages-intérêts.**

Dans cette affaire, un syndicat CGT avait publié, dans un tract syndical, le bulletin de salaire d'un délégué syndical CFDT dans la perspective de démontrer une collusion avec la Direction au regard des augmentations de salaire dont il avait bénéficié.

En réaction, le salarié concerné et le syndicat CFDT sollicitaient des dommages et intérêts pour atteinte à la vie privée. La Cour d'appel les déboute au motif qu'ils n'apportaient aucun élément de nature à établir que la communication, à des tiers, du montant de sa rémunération aurait eu un effet quelconque en termes de réputation, de carrière, d'image au sein de l'entreprise.

La Cour de cassation casse l'arrêt, en rappelant que la seule constatation d'une atteinte à la vie privée du salarié lui cause nécessairement un préjudice justifiant l'octroi de dommages et intérêts. Le préjudice est donc automatique.

NB : Cet arrêt rappelle l'importance pour les entreprises de s'assurer de la confidentialité de la transmission et de l'accès des bulletins de paie du personnel.

Cassation sociale du 20 mars 2024 n°22-19.153.

► Temps de trajet et travail effectif : être joignable durant les temps de travail n'est pas suffisant pour qu'il doit qualité de travail effectif.

Un salarié sollicitait le paiement d'heures supplémentaires au titre de ses temps de déplacements au motif que, pendant ces temps, il demeurerait joignable pour ses collaborateurs qui pouvaient ainsi prendre son attache, aussi bien quand il se trouvait effectivement à l'étranger que durant son temps de voyage.

Sur ce fondement, la cour d'appel avait retenu que ce temps de voyage constituait un temps de travail effectif puisque le salarié était en permanence à la disposition de son employeur.

La Cour de cassation ne partage pas l'analyse des juges d'appel et rappelle :

- D'une part, que la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles ;
- D'autre part, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière

Le fait pour un salarié d'être joignable pendant ses déplacements n'est pas un motif suffisant à caractériser que, pendant ses déplacements, le salarié devait se tenir à la disposition de l'employeur et qu'il devait se conformer aux directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Cassation sociale du 13 mars 2024 n°22-11.708

PROGRAMME DE FORMATION 2ème TRIMESTRE



2024

I – WEBMINAIRE SPECIAL CONGES PAYES

Pour faire le point sur l'application de la nouvelle loi, deux webinaires seront organisés :

- Le **jeudi 16 mai** ou le **jeudi 23 mai** de 9h à 10h00

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

II – LES JOURNEES DU DROIT SOCIAL

Un jour par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre, et faire un point précis sur un thème habituel de l'entreprise.

- L'emploi des salariés étrangers : le **jeudi 13 juin** ou le **jeudi 20 juin**

III – L'ACTUALITE SOCIALE A DISTANCE

Une demi-journée par trimestre pour connaître et analyser l'actualité législative et réglementaire du trimestre passé :

- Le **mardi 25 juin** de 9h à 12h30.

Cette formation est réalisée par visio-conférence.

IV – LES ATELIERS PRATIQUES WEB : LES RH AU QUOTIDIEN

Une formation de 2 heures réalisée en visio-conférence pour faire le point sur un thème pratique de l'entreprise.

- Savoir exercer le pouvoir disciplinaire : le **mardi 14 mai**
- Le contentieux social : le **mardi 11 juin**

Cette formation est réalisée par visio-conférence.