



## Nouveautés – Nouvelles règles en matière de congés payés en cas d'arrêt maladie

L'amendement qui modifie le Code du travail en matière de congés payés en cas de maladie a été adopté en 1<sup>ère</sup> lecture par l'Assemblée nationale, le 18 mars 2024 :

1. **Assimilation des absences** pour maladie ou accident non professionnel à **du temps de travail effectif** (*Mod. art. L.3141-5 C. trav.*) ;
2. **Acquisition de 2 jours ouvrables de congé par mois dans la limite de 24 jours** par période de référence pendant un arrêt de travail d'origine non professionnelle (*Nouv. art. L.3141-5-1 C. trav.*) ;
3. **Suppression de la limite**, d'une durée ininterrompue d'un an de l'arrêt de travail pour maladie ou accident professionnel, **au-delà de laquelle l'absence n'ouvre plus droit à congé** (*Mod. art. L.3141-5 C. trav.*) ;
4. **Droit au report limité à 15 mois** à compter de la date à laquelle le salarié reçoit, **l'information de son employeur sur les congés dont il dispose à sa reprise du travail** (*Nouv. art. L.3141-19-1 C. trav.*). En cas d'arrêt maladie d'au moins un an, la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis (*Nouv. art. L.3141-19-2 C. trav.*).



Ces nouvelles règles s'appliqueront rétroactivement pour la période courant entre le 1<sup>er</sup> décembre 2009 et la date d'entrée en vigueur de la loi à venir :

- ✓ **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 1<sup>er</sup> décembre 2009 devra être introduite, à peine de forclusion, dans un délai 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi ;
- ✓ **si le salarié a quitté l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de la loi** : la prescription triennale en matière salariale s'appliquera, les salariés auront donc 3 ans pour agir à compter de la rupture de leur contrat de travail (*art. L. 3245-1 C. trav.*)

### Prochaines étapes :

- examen du projet de loi par la commission mixte paritaire (CMP) le 9 avril 2024 ;
- examen du texte CMP par l'Assemblée nationale le 10 avril 2024.

*Amendement n°44 du 18 mars 2024 au projet de loi d'adaptation au droit de l'UE en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole*



## **Violation temporaire de la clause de non-concurrence : perte de la contrepartie financière**

**La violation de la clause de non-concurrence ne permet pas au salarié de prétendre au bénéfice de la contrepartie financière de cette clause, même après la cessation de sa violation.**

*Cass soc., 24 janv. 2024, n°22-20.926*



## **Droit de la preuve : système de vidéosurveillance illicite**

**La preuve d'une faute, issue d'un système de vidéosurveillance illicite (i.e. sans information des salariés et sans consultation du CSE), est recevable si elle est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but recherché qui doit être légitime (en l'espèce, protection des biens de l'entreprise).**

En l'espèce, une pharmacie, après avoir constaté une disparation des stocks, avait eu recours à la vidéosurveillance. L'employeur avait alors constaté 19 anomalies graves en moins de 2 semaines (saisie d'une quantité de produits inférieure à ceux réellement vendus, vente de produits à des prix inférieurs au prix de vente, absence d'enregistrement de vente de produits délivrés au client), ce qui avait conduit à notifier au salarié son licenciement pour faute grave.

*Cass soc., 14 févr. 2024, n°22-23.073*



## **Respect de l'obligation de reclassement en cas de refus du salarié de l'emploi proposé**

**L'employeur peut licencier le salarié inapte s'il justifie du refus par celui-ci d'une proposition d'emploi conforme aux préconisations du médecin du travail, de sorte que l'obligation de reclassement est alors réputée satisfaite, même si la proposition entraîne une modification du contrat de travail.**

*Cass, soc., 13 mars 2024, n° 22-18.758*





## La convention de rupture conventionnelle peut être signée le jour de l'entretien

Les parties à la rupture conventionnelle ne sont pas tenues de respecter un délai minimal entre l'entretien au cours duquel les parties conviennent de la rupture du contrat et la signature de la convention. **Elle peut donc être signée le même jour que l'entretien.**

En effet, l'article L. 1237-12 du Code du travail n'instaure pas de délai entre l'entretien et la signature de la convention de rupture, ni n'instaure l'obligation de tenir plusieurs entretiens.

En l'espèce, l'entretien avait eu lieu avant la signature de la convention de rupture, ce qui écartait tout vice du consentement.

*Cass, soc., 13 mars 2024, n° 22-10.551*



## Nature de l'accord collectif conclu au niveau d'une UES

L'accord collectif conclu dans le périmètre d'une UES est un accord d'entreprise. L'accord collectif prévoyant, en l'espèce, la possibilité de recourir à des contrats de travail intermittent était donc valable.

*Cass, soc., 13 mars 2024, n° 22-14.004*



## Changement du lieu de travail : notion du secteur géographique

L'usage du véhicule personnel génère, en raison des horaires et de la distance, **de la fatigue et des frais financiers, ce qui constitue un critère pouvant être pris en compte pour apprécier l'étendue du secteur géographique** et déterminer si la nouvelle affectation du salarié relève d'une modification de son contrat de travail.

En l'espèce, les deux sites étaient séparés par 35 kilomètres et n'étaient pas situés dans le même bassin d'emploi. Il n'a pas été démontré que les transports en commun étaient facilement accessibles entre les deux communes aux horaires de travail, et le covoiturage était difficile à mettre en place.

*Cass. soc., 24 janv. 2024, n° 22-19.752*



## Baisse du nombre d'élus depuis les Ordonnances Macron

- Baisse de **5,6%** entre les cycles électoraux 2013-2016 (précédant la mise en place du CSE) et 2017-2020 ;
- Baisse de **23,4%** dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

*Dares - 22 févr. 2024*



## Accident du travail : malaise

Le **malaise** déclaré à la suite de la **prise de connaissance d'une convocation à entretien préalable disciplinaire** au domicile du salarié peut être pris en charge en tant qu'accident du travail.

*CA Lyon, ch. soc, 12 mars 2024, n° 21/06160*