

MARS 2024**Maladie et Congés payés:
mise en conformité du Code du travail**

Suite aux jurisprudences de la Cour de cassation du 13 septembre 2023, le Code du travail va être mis en conformité avec le droit européen. Un amendement a été déposé le 15 mars dernier dans le cadre du projet de loi dit « DDADUE » (loi d'adaptation au droit de l'Union européenne). Selon le calendrier législatif, l'adoption définitive pourrait intervenir dès le 10 avril prochain. Quelles seraient les nouvelles dispositions du Code du travail?

L'amendement, assimile l'arrêt maladie à du temps de travail effectif, permettant d'acquérir 2 jours ouvrables par mois de congés payés, dans la limite de 24 jours par période de référence soit 4 semaines de congés payés. Quant aux arrêts pour accident de travail ou maladie professionnelle(ATMP), ils permettent toujours d'acquérir 2,5 jours ouvrables de congés par mois, mais la limite « d'une durée ininterrompue d'un an » est supprimée. Le salarié en ATMP garde la possibilité d'acquérir 5 semaines de congés payés, en cas d'absence sur toute la période de référence.

L'amendement ajoute dans le Code du travail une période de report de 15 mois pour les congés payés acquis non pris au cours de la période de prise des congés, en raison d'un arrêt de travail. Le délai de 15 mois est un minimum légal susceptible d'être amélioré via des dispositions conventionnelles. Le point départ de ce délai diffère selon que les congés sont acquis avant l'arrêt de travail ou au cours de l'arrêt de travail.

Pour les congés acquis avant l'arrêt de travail, la période de report de 15 mois ne débiterait qu'après la reprise du travail, et que l'employeur ait informé le salarié sur ses droits. Cette information sur le nombre de jours de congés et la date limite de prise serait faite dans les 10 jours de la reprise, par tout moyen conférant date certaine à leur réception.

Pour les salariés en arrêt de travail depuis au moins 1 an à la fin de la période de référence pour l'acquisition des congés payés, et pour les congés acquis au cours de l'arrêt de travail, le délai de report de 15 mois pourrait débiter alors que le salarié est encore en arrêt, et dès la fin de la période de référence pour l'acquisition des congés payés. Aussi deux situations doivent être distinguées:

- si le salarié ne reprend pas le travail pendant la période de report de 15 mois, il perdra ses droits à congés payés ;

NOUS CONTACTER**Justi-CE Formation et
Conseil
03 21 52 85 38
Béthune****Elodie Daoulas
Chargée de clientèle
06 24 95 06 69
daoulaselodie@justi-ce.fr****Justi-CE Expertise
Christian Morin
01 60 87 07 07
Evry**

- si le salarié reprend le travail au cours de la période de 15 mois, le délai est suspendu jusqu'à ce que l'employeur l'informe sur ses droits à congés payés et sur le délai restant pour les prendre.

Ces dispositions visent à limiter le cumul de congés pour les arrêts de travail se poursuivant sur plusieurs années.

Si ces nouvelles règles permettront de régler la question pour l'avenir, qu'en est-il des arrêts passés?

L'amendement prévoit une application rétroactive à compter du 1er décembre 2009 (*date d'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne conduisant à la non-conformité du droit français au droit européen*) de la règle d'acquisition de 2 jours ouvrables de CP dans la limite de 24 jours en cas d'arrêt maladie, ainsi que du délai de report de 15 mois. Il faut cependant distinguer la situation des salariés encore en poste, de ceux ayant quitté l'entreprise.

Pour les salariés encore en poste, s'appliquerait un délai de forclusion de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi. Le salarié toujours dans l'entreprise aura donc 2 ans pour saisir le juge afin de réclamer les droits à congés payés « manquants » du fait d'arrêt survenus depuis le 1er décembre 2009, dans la limite de 24 jours ouvrables par période d'acquisition.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise, c'est la prescription de droit commun qui s'appliquerait. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

Projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole, amendement n°44 (art 32 bis)

L'actualité sociale en bref...

- **Contentieux électoral** : un syndicat qui présente des candidats aux élections sans émettre de réserve, ne peut plus contester le non respect du délai de 15 jours pour l'invitation à négocier le Protocole d'accord préélectoral (*Cass. soc. 20 mars 2024, n° 22-23929 D*);

- **Entreprises de moins de 50 salariés**: la Cour de cassation affirme à nouveau que les dispositions législatives ne permettent pas de désigner un Représentant syndical au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés. Peu importe que la Convention collective ouvre la possibilité de désigner un délégué syndical, non élu au CSE. On ne serait étendre cette possibilité conventionnelle à la désignation du RS au CSE (*Cass. soc. 20 mars 2024, n° 23-18331 FB*);

- **Temps de travail effectif**: dans une récente affaire, la Cour de cassation estime que le seul fait de rester joignable par ses collaborateurs durant un déplacement professionnel ne suffit pas à considérer que l'ensemble du temps de déplacement constitue du temps travail effectif. Il aurait fallu prouver que le salarié était à disposition de l'employeur, devait se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer à ses occupations

personnelles (*Cass. soc. 13 mars 2024, n° 22-11708 FSB*);

- **Harcèlement sexuel**: des messages et propositions, répétés, à connotation sexuelle caractérisent un harcèlement sexuel, qui doit conduire au licenciement pour faute grave. C'est ce que rappelle la Cour de cassation en censurant une Cour d'appel qui avait écarté la faute grave au profit de la cause réelle et sérieuse au motif notamment que le salarié avait été « un excellent collaborateur et n'avait subi aucun reproche tout au long de la longue collaboration » (*Cass. soc. 13 mars 2024, n° 22-20970*);

- **Atteinte à la vie privée** : un syndicat publie dans un tract des copies partielles de bulletin de paie du délégué syndical d'une autre organisation syndicale, afin de « dénoncer » la progression de sa rémunération. Le DS, et son syndicat réclament des dommages et intérêts pour atteinte à la vie privée. Bien qu'elle relève l'atteinte, la Cour d'appel refuse au motif qu'il n'est pas prouvé que la communication syndicale est impactée la réputation, la carrière ou l'image du salarié dans l'entreprise. La Cour de cassation censure les juges du fond: l'atteinte à la vie privée ouvre droit à des dommages et intérêts sans qu'il soit besoin de caractériser un préjudice (*Cass. soc. 20 mars 2024, n° 22-19153 D*).