

## DROIT DU TRAVAIL

### Actualité législative et réglementaire

- **Congés payés (CP) et maladie**

Les nouvelles dispositions légales concernant l'acquisition des jours de congés pendant un arrêt maladie sont entrées en application le 24 avril 2024.

Les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine non-professionnelle cumuleront 2 jours de CP par mois dans la limite de 24 jours ouvrables par an.

A l'issue de la période d'arrêt de travail, l'employeur doit informer le salarié du nombre de jours de CP dont il dispose ainsi que de la date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris.

Si le salarié est dans l'impossibilité pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés, tout ou partie des congés acquis, il peut les reporter dans un délai maximum de 15 mois.

S'agissant des arrêts maladie antérieurs à la loi, le délai pour agir dépend de la situation du salarié :

- Si le salarié n'est plus lié à son employeur : la **prescription de 3 ans** pour agir en paiement d'indemnité compensatrice de congés payés s'appliquera. Elle fera obstacle aux actions, en cours ou à venir, engagées par des salariés ayant quitté leur employeur plus de 3 ans avant de saisir le juge ;
- Si le salarié est encore lié à son employeur au moment de la demande : il disposera d'un **délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi** pour agir en justice afin de réclamer des congés payés au titre de périodes antérieures.  
Ce délai s'appliquera même en l'absence d'information de la part de l'employeur.

Loi n°2024-364 du 22 avril 2024

- **Prime de Partage de la Valeur (PPV)**

Aux termes de la loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023, l'employeur a la possibilité de verser deux « PPV » par année civile.

Par une mise à jour du BOSS, l'administration précise que « *dans le cas où deux primes sont attribuées au cours de la même année civile [...], deux versements peuvent avoir lieu au cours d'un même trimestre dès lors que ceux-ci sont distinctement rattachés aux deux primes attribuées.* ».

La loi prévoit également la possibilité d'affecter la « PPV » à un plan d'épargne salariale ou retraite dans des conditions prévues par décret.

L'administration vient préciser les prélèvements qui seront effectués sur les sommes affectées au plan d'épargne.

Ces mises à jour sont opposables à l'administration depuis le 1<sup>er</sup> mai 2024.

*Mise à jour BOSS du 19 avril 2024.*

- **Liste des travailleurs exposés à certains agents chimiques**

Les employeurs ont jusqu'au 5 juillet 2024 pour établir une liste regroupant les travailleurs exposés ou susceptibles d'être exposés, à l'occasion de leur travail, aux agents chimiques, cancérogènes, mutagènes ou toxiques.

Sont également actualisées les valeurs limites d'exposition professionnelle.

*Décret n°2024-307 du 4 avril 2024*

- **Compte Personnel de Formation**

Depuis le 2 mai 2024, chaque bénéficiaire du CPF doit s'acquitter d'une participation financière (100 euros pour 2024) en cas de mobilisation de ses droits CPF.

Exception faite pour : les demandeurs d'emploi, les salariés bénéficiant d'un financement de leur employeur ou d'un organisme spécifique, les titulaires mobilisant leurs droits dans le cadre de leur Compte Professionnel de Prévention, ou ceux bénéficiant d'un abondement « accident du travail ou maladie professionnelle ».

Le montant du reste à charge sera réévalué chaque année selon l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac.

*Décret n° 2024-394 du 29 avril 2024*

- **JOP – guide du Ministère du travail**

Le Ministère du travail met à la disposition des entreprises un guide à destination des entreprises pour les accompagner dans l'organisation du travail durant cette période.

Un guichet unique géré par la DRIEETS Ile de France centralise le traitement des demandes relatives à la durée du travail.

*Ministère du Travail*

- **JOP – dérogation au repos dominical**

Une nouvelle dérogation préfectorale au principe du repos dominical est établie pour la période du 15 juin au 30 septembre 2024 dans les communes d'implantation des sites de compétition des JO ainsi que les communes limitrophes ou situées à proximité de ces sites.

Cette dérogation nécessite le volontariat du salarié, la possibilité de se rétracter, le bénéfice de contreparties et le respect du droit de vote aux scrutins nationaux et locaux.

Toute inobservation par l'employeur constitue une infraction contraventionnelle de 5<sup>e</sup> classe (1.500 ou 3.000 € en cas de récidive, amende pouvant être multipliée par 5 pour une personne morale).

*Décret n°2024-338 du 12 avril 2024*

<b>Actualité jurisprudentielles</b>
-------------------------------------

- **Salarié protégé – demande d'autorisation de licenciement – signataire – régularisation**

Un salarié protégé est licencié pour faute par une association après l'autorisation de licenciement de l'inspectrice du travail.

Le salarié conteste cette autorisation et en demande l'annulation devant le Tribunal administratif, notamment en arguant que la demande d'autorisation était signée par une personne (en l'espèce le directeur général de l'association) qui n'avait pas le pouvoir requis.

Le Conseil d'Etat rappelle qu'il appartient à l'inspecteur du travail de vérifier la qualité de l'auteur de la demande d'autorisation de licenciement et précise que la demande peut être régularisée au cours de son instruction par la production de tout document régulièrement établi postérieurement à la saisine de l'inspection du travail et avant que celui-ci ne statue, qui donne pouvoir au signataire de la demande d'autorisation.

**Le fait que la lettre de licenciement ait été signée par une personne ayant pouvoir postérieurement à l'autorisation n'est pas de nature à régulariser la procédure car la lettre est intervenue à l'issue de la procédure d'instruction.**

*Conseil d'Etat, 03 avril 2024, n°470440*

- **Activités sociales et culturelles du CSE – conditions d'ancienneté**

Un règlement intérieur du CSE soumet l'accès aux activités sociales et culturelles des salariés à une condition d'ancienneté de 6 mois.

La Cour de cassation annule cette disposition estimant qu'un CSE n'est pas en droit de subordonner l'ouverture du droit à ces activités à une condition d'ancienneté.

*Cass. Soc., 3 avril 2024, n°22-16.812*

- **Droit aux indemnités journalières de sécurité sociale**

La Cour de cassation précise que, pour déterminer le droit aux IJSS, seuls les salaires effectivement versés au cours de la période précédant l'arrêt maladie (période de référence) doivent être pris en compte.

Ce n'est pas le cas des rappels de salaires correspondant à un travail effectué pendant la période de référence mais versés postérieurement à l'arrêt de travail.

*Cass. Soc. 21 mars 2024, n° 21-18.015*

- **Comportement inadapté et harcelant – faute grave - minoration**

Une salariée conteste son licenciement intervenu à la suite d'une enquête interne. Selon cette enquête, la salariée avait adopté un comportement se manifestant par des critiques, des moqueries, de la violence verbale et physique, une déstabilisation dans les relations professionnelles et une forme de manipulation allant au-delà de simples plaisanteries entre collègues. L'ambivalence de l'attitude de la salariée était source de souffrance au travail.

Selon la Cour de cassation, peu importe l'ancienneté et l'absence d'antécédents disciplinaires dont faisait état la salariée : ce comportement inadapté et « harcelant » caractérisait une faute grave.

*Cass. Soc. 14 février 2024, n° 22-23.620*

- **Licenciement verbal**

Un employeur annonce par téléphone à un de ses salariés son licenciement pour faute grave, avant que la notification écrite soit envoyée le jour même.

La Cour de cassation réaffirme sa jurisprudence selon laquelle **le licenciement annoncé verbalement avant l'envoi de la lettre de licenciement est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse.**

*Cass. Soc., 3 avril 2024, n° 23-10.931*