

# Webinaire CFTC Cadres

Les actualités en droit social

25 juin 2024



Syndicat

**cftc**  
Cadres

# Intervenants



Thomas **PANOUILLE**  
*Juriste & conseiller technique CFTC Cadres*

Clémence **CHUMIATCHER**  
*Directrice générale de la Faabrick Cherdet,  
Experte en droit social et négociation collective*



# Notre partenaire



[Offre élus](#) [Offre direction](#) [Qui sommes-nous?](#) [Contact](#)

## *Le Dialogue Social* pensé différemment !

FORMATIONS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET DE LA DIRECTION

[Offre élus](#)

[Offre direction](#)

[lfcdialoguesocial.fr](http://lfcdialoguesocial.fr)

**LFC Dialogue social** est un organisme de formation agréé qui propose aux élus du CSE et aux délégués syndicaux, des formations sur mesure et adaptées à leurs besoins.

Il propose également des prestations à destination des élus : accompagnement sur l'organisation des réunions d'instances, sondages du personnel, conseil sur les avis et les communications du CSE.

# Introduction

# L'actualité CFTC : élection dans les TPE

- **Du 25 novembre au 9 décembre 2024, environ 5 millions de salariés des TPE** (très petites entreprises de moins de 11 salariés) et des particuliers employeurs seront appelés à voter pour l'organisation syndicale qui les représentera durant les 4 prochaines années.
- **Parlez-en à vos commerçants de proximité ! Dites leur qu'ils vont recevoir un courrier très important.**
- **La CFTC défend leurs droits et leur pouvoir d'achat !**
- **Participez aux Villages CFTC**



# Le sommaire du Webinaire

1. Arrêts maladie et congés payés : le point sur une petite révolution
2. Temps de travail
  - La preuve patronale des heures de travail
  - La saga du forfait-jours continue
3. Coup de tonnerre sur les ASC : le critère d'ancienneté invalidé par la Cour de cassation
4. Sphères personnelle et professionnelle : des liaisons dangereuses ?
5. Inaptitude : un contentieux toujours aussi nourri

# Arrêt maladie et congés payés

# Quels changements apportés par la loi du 22 avril 2024?

## AVANT :

- Seules : « *les périodes sans la limite d'une durée interrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle* », sont assimilés à temps de travail effectif.
- **Les arrêts de travail pour cause non professionnelle ne donnaient donc lieu à aucun congé payé, n'étant pas considérés comme du temps de travail effectif.**



# Quels changements apportés par la loi du 22 avril 2024?

## APRÈS :

- **Nouvel article L.3141-5 du code du Travail : sont désormais assimilées à du travail effectif, pour déterminer la durée des congés payés :**
  - Les périodes de suspension du **contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, y compris lorsqu'elles excèdent 12 mois.**
  - Les périodes de suspension du contrat **en raison d'un accident ou d'une maladie n'ayant pas un caractère professionnel.**

# Comment marche la prise en compte des arrêts maladie pour raison non-professionnelle ?

## NORMALEMENT :

- L'article L3141-3 du code du Travail dispose que « *Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.* »

## POUR LES ARRÊTS MALADIE :

- Par dérogation à ce principe, l'acquisition de congés payés pendant les arrêts de travail pour accident ou maladie non professionnels est limitée à **deux jours ouvrables par mois, dans la limite de 24 jours ouvrables par période** de référence.
- Les salariés en arrêt de travail pour AT-MP restent, quant à eux, **soumis au droit commun et continuent donc d'acquérir 2,5 jours ouvrables de congés par mois**, soit cinq semaines par an

# Pourquoi cette modification législative ?

## LA JURISPRUDENCE et LE DROIT EUROPEEN :

- Le droit européen précise que « **Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.** »
- L'ancien article **L.3141-5 du Code du travail est donc contraire au droit européen** qui n'autorise aucune distinction entre les maladies professionnelles et non professionnelle
- **Intervention de la Cour de cassation le 13 septembre 2023** : Elle détermine sur ce fondement que le salarié pouvait prétendre à son droit aux congés payés.

# Les autres modifications apportées par la loi ?

## Nouvelle obligation d'information de l'employeur au retour du salarié :

- À l'issue d'une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident (professionnel ou non), l'employeur est désormais tenu de porter à la connaissance du salarié, dans le mois suivant sa reprise du travail :
  - Le **nombre de jours de congé dont il dispose** ;
  - La **date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris**.
- Cette information peut être réalisée par tout moyen conférant date certaine à sa réception, **notamment via le bulletin de paie**.

Art. L. 3141-9-3 du  
Code du travail

# Les autres modifications apportées par la loi ?

## POSSIBILITE DE REPORT DES CONGES LIMITEE A 15 MOIS :

- Si le salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident (professionnel ou non), de prendre tout ou partie des congés payés qu'il a acquis, au cours de la période de prise des congés, il dispose d'une période de report de 15 mois pour les utiliser.
- À l'issue de ces 15 mois, **les congés non pris seront perdus**. Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer une durée de report supérieure.
- La loi fixe le point de départ de cette période de report à la date à laquelle le salarié reçoit de l'employeur, postérieurement à sa reprise du travail, les informations sur ses droits à congés payés.

# Les autres modifications apportées par la loi ?

## POSSIBILITE DE REPORT DES CONGES LIMITEE A 15 MOIS :

- **Exemple** : un salarié en maladie non professionnelle du 5 juillet 2024 au 4 juin 2025 n'a pas pu prendre ses congés payés pendant cette période. L'employeur l'informe de ses droits à congés payés le 6 juin 2025, il pourra alors reporter ses congés non-pris pendant cette période, du 7 juin 2025 au 7 septembre 2026.

# Les autres modifications apportées par la loi ?

## POSSIBILITE DE REPORT DES CONGES LIMITEE A 15 MOIS :

- Par exception, **si le salarié est en arrêt de travail pour maladie ou accident depuis au moins un an à la date à laquelle s'achève la période de référence** au titre de laquelle les congés ont été acquis, le point de départ du délai de 15 mois est fixé à la fin de cette période d'acquisition.
- Si la période de report n'est pas expirée à la date de reprise du travail, elle est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu de l'employeur les informations sur ses droits à congés payés.

# Les autres modifications apportées par la loi ?

## POSSIBILITE DE REPORT DES CONGES LIMITEE A 15 MOIS :

- **Exemple** : un salarié est en arrêt de travail du 2 mai 2024 au 30 juin 2025 et les congés ont été acquis sur un période allant jusqu'au 31 mai 2025, le point de départ des 15 mois commencera à cette date jusqu'au 31 août 2025.



# Pour quelles périodes cette loi s'applique ?

## Rétroactivité de l'application des nouvelles règles jusqu'au 1er décembre 2009 :

- Ces nouvelles dispositions s'appliquent également **pour la période courant du 1er décembre 2009 au 24 avril 2024**, date d'entrée en vigueur de la loi.
- Cette rétroactivité ne s'applique que sur l'acquisition des congés et leur report mais pas à la limitation d'un an ininterrompu concernant les accidents du travail et maladies professionnelles.
- Attention cependant, du 1er décembre 2009 au 24 avril 2024, **le salarié en arrêt de travail pour maladie non professionnelle ne peut acquérir de nouveaux jours de congés payés, en raison de ses arrêts de travail, si cela lui permet d'excéder 24 jours ouvrables sur une même période de référence**, après prise en compte des jours déjà acquis par ailleurs.

# Pour quelles périodes cette loi s'applique ?

**Forclusion de deux ans à compter du 24 avril 2024 pour faire une demande :**

- Concernant **les nouvelles actions visant à obtenir l'octroi de jours de congés payés au titre de périodes d'arrêt maladie antérieures au 24 avril 2024**, un délai de **forclusion de deux ans** à compter de l'entrée en vigueur de la loi est opposable aux salariés dont le contrat de travail est toujours en cours.
- En d'autres termes, toute action **en justice qui concerne une période antérieure au 24 avril 2024** devra être engagée avant le **24 avril 2026**.

*Loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (L.2024-364 du 22 avril 2024, publiée au Journal officiel du 23 avril 2024)*

# **Temps de travail : preuve patronale des heures de travail**

# La preuve des heures de travail : précisions de la Cour de cassation

- La charge de la preuve des heures de travail est partagée entre le salarié et l'employeur
- Il appartient à l'employeur de contrôler le temps de travail de ses salariés et en cas de litige, d'apporter la preuve du temps travaillé

A l'instar du salarié, l'employeur peut-il apporter tout type d'élément de preuve concernant la durée du travail de ses salariés ?

La Cour de cassation juge que l'absence de système fiable et objectif ne doit pas priver pas l'employeur du droit de soumettre tout autre élément de preuve

Cass. Soc. 7 février 2024 n° 22-15.842

# **Temps de travail :**

# **La saga du forfait-**

# **jours continue**

# Forfait-jour : dans tous les cas, l'employeur doit opérer un suivi scrupuleux de la charge de travail

Annulation de l'avenant relatif au forfait annuel en jours dans la convention collective des avocats salariés : Cass. Soc. 24 avril 2024

L'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail – art. L. 3121-60 du Code du travail

L'existence de contraintes internes à l'entreprise ne peuvent pas justifier le report de l'entretien annuel sur la charge de travail. Cass. Soc. 10 janvier 2024 n° 22-13.200

# **Les ASC et la condition d'ancienneté pour en bénéficier**

# Quel changement apporté par cette jurisprudence ?

## Remise en cause du critère d'ancienneté pour attribuer les Activités sociales et culturelles (ASC)

- AVANT :**
- Les ASC **bénéficient aux salariés, à leur famille et aux stagiaires de l'entreprise [C. trav., art. L. 2312-78] ainsi qu'aux anciens salariés [C. trav., art. R. 2312-35].** Aucune distinction n'est prévue en raison du type de contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de formation en alternance, etc.) ou de la durée de travail des salariés à temps partiel ou temps plein.
  - **Aucune discrimination** ne doit exister dans l'accès aux ASC [Cass. soc., 24 févr. 1983, n° 81-14.118], qui ne peut par exemple pas dépendre de l'appartenance syndicale des salariés [Cass. soc., 16 avr. 2008, n° 06-44.839], ni d'aucun des autres critères discriminatoires listés par l'article L. 1132-1 du Code du travail (âge, sexe, situation familiale, handicap, etc.).



# Quel changement apporté par cette jurisprudence ?

## Remise en cause du critère d'ancienneté pour attribuer les Activités sociales et culturelles (ASC)

- AVANT :**
- **En pratique, les CSE conditionnent** souvent le droit aux ASC à **une ancienneté minimale**.
  - **L'Urssaf valide d'ailleurs ce procédé, le considérant comme une différence objective, dans la limite de six mois d'ancienneté** [Urssaf, Guide CSE 2024].
  - **C'était le cas dans la jurisprudence en question** : le CSE avait modifié son règlement général relatif aux activités sociales et culturelles et prévu un délai de carence de six mois avant de permettre aux salariés nouvellement embauchés d'accéder au bénéfice des ASC.

# Quel changement apporté par cette jurisprudence ?

## Remise en cause du critère d'ancienneté pour attribuer les Activités sociales et culturelles (ASC)

- APRES :**
- La cour d'appel valide ce raisonnement en considérant que le critère d'ancienneté est conforme au droit.
  - Il s'agit d'un raisonnement classique **en matière de différence de traitement, qui sont possibles dès lors que la différence repose sur un critère objectif, matériellement vérifiable et non discriminatoire et que son existence poursuit un objectif légitime** [C. trav., art. L. 1133-1].

# Quel changement apporté par cette jurisprudence ?

## Remise en cause du critère d'ancienneté pour attribuer les Activités sociales et culturelles (ASC)

- APRES :**
- Le CSE prend seul les décisions qu'il souhaite en matière de gestion des activités sociales et culturelles (ASC).
  - **Il ne peut cependant pas subordonner leur accès à une condition d'ancienneté des salariés et stagiaires de l'entreprise.** Ainsi en a jugé **pour la première fois** la Cour de cassation dans un arrêt du 3 avril 2024.

# Quel changement apporté par cette jurisprudence ?

## Remise en cause du critère d'ancienneté pour attribuer les Activités sociales et culturelles (ASC)

- APRES :**
- **ATTENTION :** Pour dire que tous les salariés et stagiaires doivent bénéficier des activités sociales et culturelles dès leur embauche, **les juges de la Haute juridiction ne parlent ni de discrimination ni de différence de traitement injustifiée**, mais se contentent de rappeler **les dispositions légales qui n'opèrent aucune distinction quant aux bénéficiaires des ASC.**

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

# Quel changement apporté par cette jurisprudence ?

## Remise en cause du critère d'ancienneté pour attribuer les Activités sociales et culturelles (ASC)

- APRES :**
- Dans les faits, on peut considérer que cette décision met fin à des situations d'inégalité, voire de discrimination indirecte en raison de l'âge.
  - Poser une condition **d'ancienneté minimale pour accéder aux ASC revient en effet à exclure de nombreux salariés en CDD et contrats de mission et les stagiaires**, ce qui crée une différence de traitement interdit entre les salariés en CDD, les intérimaires et les salariés titulaires d'un CDI, ainsi **qu'indirectement, une discrimination fondée sur l'âge puisque les stages de moins de six mois concernent très majoritairement les plus jeunes.**

# Quelles conséquences pour la suite ?

## Modulation des ASC ?

- La Cour de cassation n'a pas précisé si les salariés **doivent à l'avenir bénéficier de l'intégralité des ASC dès leur prise de fonction, ou si une modulation de leurs droits reste possible.**
- Selon la CFTC Cadres, les CSE peuvent toujours moduler la répartition des ASC, par exemple pour tenir compte des besoins des intéressés ou de leurs revenus, comme le préconise l'administration [Lettre min., BOMT 1981/233 ; Rép. min. n° 84460, JO AN Q, 13 déc. 2011].
- EXEMPLE : Il est courant que **le CSE offre aux salariés la possibilité d'acheter des chèques vacances, en prenant à sa charge une participation inversement proportionnelle à leurs revenus.** En d'autres termes, plus le niveau de salaire est faible, plus la participation du CSE est importante.

# Sphères personnelle et professionnelle : des liaisons dangereuses ?

# Que précise cette jurisprudence ?

- Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.
- Tel est le cas de la dissimulation par un DRH de la relation amoureuse entretenue avec une représentante syndicale notamment investie dans des mouvements de grève et ayant quitté l'entreprise, cette relation étant en rapport avec les fonctions professionnelles exercées et de nature à en affecter le bon exercice, le salarié ayant manqué ainsi à son obligation de loyauté.
- L'employeur n'a donc pas à prouver la réalisation d'un préjudice réel à l'entreprise.

Cass. Soc. 29 mai 2024 n° 22-16.218



# Des comportements extra professionnels peuvent-ils être sanctionnés ?

- ✓ **Oui en cas de « trouble objectif caractérisé »**
- ✓ **Oui en cas de faute caractérisée dans deux hypothèses :**
  - **La violation d'une obligation découlant du contrat de travail**
  - **Lorsque le comportement du salarié se rattache à la vie professionnelle ou à la vie de l'entreprise**

# Comment l'employeur peut-il avoir connaissance des faits de la sphère personnelle ?

Presse

Captures d'écran

Matériel professionnel

Témoignage / dénonciation

Réseaux sociaux

Investigations

Messageries

**Vers une acceptation des preuves illicites ?**

# Les infractions au code de la route

## **Un licenciement disciplinaire exceptionnellement possible :**

En cas de manquement à l'obligation de loyauté ou de sécurité

Lorsque les circonstances particulières permettent un rattachement du comportement du salarié à sa vie professionnelle

## **Un licenciement non disciplinaire possible :**

En raison de l'impossibilité d'exécuter sa prestation de travail

# **Inaptitude : un contentieux toujours aussi nourri**

# Inaptitude au travail

## Recherche de reclassement par mail ?

Validé – Cass. Soc. 27 mars 2024

## Une proposition de reclassement conforme peut libérer l'employeur

Validé – Cass. 13 mars 2024

## Dispense de reclassement & réserves manuscrites

A prendre en compte par l'employeur – Cass. 13 décembre 2023

# Questions / réponses

**Merci pour  
votre participation**