



# ADVANT Altana NEWSLETTER DROIT SOCIAL

MAI 2024

## EDITO



Ce mois-ci, nous nous intéressons aux mesures sociales du projet de loi de « simplification » de la vie économique.

Dans « Le Coin du praticien » nous présentons brièvement les conséquences juridiques et pratiques des nouvelles règles applicables en matière de congés payés, introduites par la loi du 24 avril 2024.

Vous trouverez également dans ce numéro les dernières actualités législatives, réglementaires et jurisprudentielles en matière sociale.

Bonne lecture !

L'équipe droit social d'ADVANT Altana

## À LA UNE

### LES PRINCIPALES MESURES SOCIALES DU PROJET DE LOI DE SIMPLIFICATION DE LA VIE ÉCONOMIQUE



Le Gouvernement a présenté un projet de réforme et a déposé un **projet de loi** de simplification de la vie économique au Sénat le 24 avril dernier. Ce projet de loi habilite notamment le Gouvernement à prendre différentes mesures par voie d'**ordonnances** et sera examiné par le Sénat à partir du 3 juin 2024. Plusieurs mesures sociales sont prévues :

- **Créer un guichet unique** : le Gouvernement entend créer un « espace entreprise » d'ici à 2030, sous forme de guichet unique, permettant aux entreprises de gérer leurs démarches administratives, mises à jour et subventions par voie dématérialisée. Cet espace pourrait également permettre le recouvrement des impôts et cotisations sociales.

- **Réduire et simplifier les démarches administratives** : le projet de loi prévoit de diminuer considérablement le nombre de

déclarations et d'autorisations administratives. Il est notamment envisagé de supprimer l'obligation pour l'employeur de transmettre les déclarations d'arrêt maladie à la CPAM et les attestations d'assurance chômage à France Travail (ex-Pôle emploi) d'ici 2027.

Le projet a également pour ambition de supprimer totalement les formulaires Cerfa (ex : feuilles de soin) d'ici à 2030, dont 80 % d'ici 2026. Le Gouvernement a annoncé qu'il s'agirait soit d'une suppression pure et simple de la démarche, soit un remplacement par une autre modalité (ex : intégration dans une autre démarche en ligne ou création d'une démarche simplifiée et pré-remplie).

- **Accompagner davantage les entreprises pour diminuer les sanctions** : le Gouvernement souhaite généraliser les visites de conformité, permettant à l'entreprise de demander une visite dis-

tincte d'un contrôle, pour s'assurer de la bonne application de la loi sans risquer une sanction. L'URSSAF développerait par exemple un nouveau programme de diagnostics et de conseils gratuits et opposables à l'administration.

- **Sécuriser le régime juridique des avantages en nature et frais professionnels** : en complément de la doctrine du Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS), une concertation sera lancée en 2024 pour définir un nouveau cadre juridique des règles d'évaluation des avantages en nature et frais professionnels afin de simplifier et clarifier le traitement fiscal et social.

- **Améliorer la lisibilité du bulletin de paie [mesure supprimée par la commission spéciale du Sénat]** : le Gouvernement a prévu d'établir un nouveau modèle de bulletin de paie avec les partenaires sociaux d'ici 2027. Considéré comme peu compréhensible par les salariés, le projet de loi envisage de réduire le bulletin de paie à 15 lignes, sans le détail des prélèvements sociaux réalisés. Toutefois, le salarié pourra obtenir de l'employeur les informations nécessaires à la reconstitution des montants indiqués sur le bulletin de paie.



## LE COIN DU PRATICIEN

### FOCUS SUR LA NOUVELLE LÉGISLATION DES CONGÉS PAYÉS (LOI DDADUE DU 22 AVRIL 2024)

Ces dernières années, la chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé à plusieurs reprises à l'occasion de son rapport annuel la non-conformité du droit français au regard du droit de l'Union européenne en matière de congés payés. Elle a confirmé sa position par plusieurs arrêts du 13 septembre 2023, forçant le législateur à se saisir du sujet. L'article 37 de la loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union Européenne (dite « **loi DDADUE** ») n° 2024-364 du 22 avril 2024 vient ainsi substantiellement remodeler le droit des congés payés en cas d'arrêt de travail.

#### 1. Divergence concernant le nombre de congés payés acquis suivant la nature de l'arrêt de travail

Jusqu'au 24 avril 2024, les arrêts maladie d'origine **non-professionnelle** ne permettaient pas d'acquérir de congés payés, contrairement aux arrêts d'origine **professionnelle** (i.e., accident du travail, maladie professionnelle), ce dans la limite d'un an.

Considérant que ces périodes de suspension du contrat sont assimilables à du temps de travail effectif, l'article L. 3141-5 du Code du travail modifié (i) permet désormais d'acquérir des congés payés à l'occasion de **tout type d'arrêt maladie**, professionnel ou non, et (ii) supprime la limite d'un an.

L'origine de l'arrêt maladie donne toutefois lieu à des règles d'acquisition différentes :

- l'arrêt maladie d'origine **professionnelle** permet au salarié d'acquérir **l'intégralité de ses droits à congés payés**, soit 30 jours ouvrables par an, à raison de 2,5 jours ouvrables par mois ;

- l'arrêt maladie pour origine **non-professionnelle** se limite à **2 jours ouvrables de congés payés par mois**, limités à 24 jours ouvrables par période de référence (i.e., 4 semaines par an).

Une **nouvelle obligation d'information** est mise à la charge de l'employeur. Ce dernier doit désormais informer le salarié de ses droits lors de son retour, par tout moyen conférant date certaine, e.g., via le bulletin de paie ou un document d'information distinct (C. trav., art. L. 3141-19-3). En pratique, cette information devra permettre au salarié de connaître le nombre de jours de congés acquis, mais également la date jusqu'à laquelle il peut les poser, en tenant compte de nouvelles règles de report.

#### 2. La mise en œuvre de nouvelles règles de report des congés payés

Le législateur prévoit de nouvelles règles de report des congés payés, dans la limite de **15 mois** (sauf stipulations conventionnelles plus favorables), dont le point de départ diffère selon la nature de l'arrêt de travail (C. trav., art. L. 3141-19-1).



Ainsi, ce délai de 15 mois commence à courir :

- à compter du moment où le salarié est informé de ses droits, lorsque l'arrêt de travail est d'une durée inférieure à un an ; et
- automatiquement à compter de la fin de la période de référence lorsque l'arrêt de travail est d'une durée d'au moins un an.

Ces points de départ ont une incidence pratique en matière d'accumulation des congés payés. Si le salarié se trouve toujours en arrêt à la date à laquelle s'achève la période d'acquisition, le délai de report de 15 mois commence à courir à cette date, quand bien même le salarié serait toujours en arrêt.

Une nouvelle période de report court donc à la fin de chaque période d'acquisition. Tous les 15 mois, le compteur de jours de congés du salarié se retrouverait **remis à zéro**. L'administration en donne un exemple concret :

*« un salarié est absent depuis le 26 avril 2024 pour maladie. Il n'a pas repris le travail à la fin de la période d'acquisition, le 31 mai 2025. La période de report court alors à compter 1<sup>er</sup> juin 2025. Si le salarié est toujours absent le 1<sup>er</sup> septembre 2026, date d'expiration du délai de 15 mois, ses droits à congé sont perdus. »*

Ces règles de report permettent de limiter les risques d'une accumulation substantielle de congés payés en cas d'arrêt maladie de longue durée. Concrètement, un salarié absent pour maladie continue durant 5 ans, ne pourra pas revendiquer le paiement de 5 années de congés payés non pris...

### 3. Une application rétroactive partielle de la loi DDADUE

La loi DDADUE dispose expressément que les nouvelles dispositions précitées ont un **effet rétroactif**, pouvant porter sur les périodes allant du 1<sup>er</sup> décembre 2009 jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la loi, le 24 avril 2024. La rétroactivité ne s'applique pas s'agissant des arrêts professionnels.

La loi a toutefois instauré un délai de **forclusion** de deux ans pour les salariés encore en poste dans l'entreprise. Ainsi, ces derniers pourront agir jusqu'au **24 avril 2026** pour réclamer l'application rétroactive des nouveaux textes en vigueur, possiblement jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2009. A noter également que les demandes de congés payés sur cette période seront limitées à 24 jours ouvrables par période de référence.

Pour les salariés dont le contrat était déjà rompu au 24 avril 2024, c'est la règle de prescription triennale prévue par l'article L. 3245-1 du Code du travail qui s'applique. En conséquence, les salariés concernés ne pourront agir qu'au titre des trois dernières années précédant la rupture de leur contrat de travail, dans un délai de trois ans à compter du jour de la rupture, limitant ainsi la portée des actions éventuelles d'anciens salariés.

En tout état de cause, il est vivement recommandé aux entreprises de paramétrer leurs outils de gestion RH pour tenir compte de ces nouvelles dispositions, tout en procédant à une analyse d'impact de ces nouvelles règles.





## Rupture du contrat de travail

● **Cass. soc., 2 mai 2024, n° 22-18.450 et 22-19.430** : une sanction disciplinaire doit en principe être prise dans le mois suivant la tenue de l'entretien préalable. Ce délai peut être dépassé lorsque l'employeur doit consulter, conformément aux règles statutaires ou conventionnelles qui lui sont applicables, un organe de discipline, à la condition d'en avoir informé le salarié dans ce délai d'un mois. L'employeur dispose alors d'un nouveau délai d'un mois pour sanctionner le salarié après l'avis rendu par l'organe disciplinaire ou si le salarié renonce au bénéfice de la garantie instituée à son profit.

● **Cass. soc., 24 avril 2024, n° 22-21.818** : en cas de requalification d'un contrat de mission en CDI à temps plein et de licenciement jugé nul, le salarié doit choisir entre sa réintégration dans l'entreprise utilisatrice et l'indemnisation de son préjudice par l'entreprise de travail temporaire.

● **Cass. soc., 3 avril 2024, n° 23-10.931** : la Cour de cassation considère qu'un appel téléphonique de l'employeur informant le salarié de son licenciement pouvait constituer un licenciement verbal dépourvu de cause réelle et sérieuse, même lorsque la lettre de licenciement est adressée au salarié le même jour. L'employeur faisait valoir qu'il était convenable de prévenir l'intéressé par téléphone le jour même de l'envoi de la lettre de licenciement afin de lui éviter de se présenter à une réunion et de se voir congédier devant ses collègues de travail.

## Non-concurrence

● **Cass. soc., 22 mai 2024, n° 22-17.036** : lorsqu'une clause de non-concurrence est annulée, le salarié qui a respecté cette clause illicite peut prétendre à une indemnisation et l'employeur ne peut pas demander la restitution de la contrepartie financière versée. Toutefois, l'employeur qui prouve que le salarié a violé la clause de non-concurrence peut solliciter le remboursement de la contrepartie financière indûment versée à compter de la date à laquelle la violation est établie.

## Redressement Urssaf

● **Cass. 2<sup>e</sup> civ., 25 avril 2024, n° 21-16.779** : en cas de redressement Urssaf portant sur plusieurs établissements d'une entreprise, le jugement définitif statuant sur le contrôle d'un établissement n'a pas autorité de la chose jugée sur les autres opérations de contrôle si chaque lettre d'observations, chaque mise en demeure et chaque contrainte ont un objet différent en fonction de l'établissement contrôlé.

## Temps de travail

● **Cass. soc., 7 mai 2024, n° 22-23.032** : même si l'employeur n'a pas valablement informé et consulté le CSE lors de la modification de l'horaire collectif de travail, le salarié ne peut pas se prévaloir de cette irrégularité pour se présenter sur son lieu de travail à l'heure de son choix sans respecter le planning de service. Le refus de se soumettre aux nouveaux horaires fixés par l'employeur constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

## Accords collectifs

● **Cass. soc., 7 mai 2024, n° 22-24.074 et s.** : la Cour de cassation rappelle qu'une convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c'est-à-dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte.

● **Cass. soc., 15 mai 2024, n° 22-17.195** : la Cour de cassation rappelle qu'une convention ou un accord collectif peut prévoir l'octroi d'avantages salariaux pour une période antérieure à son entrée en vigueur. Elle valide ainsi le fait qu'un accord de substitution puisse prévoir des stipulations rétroactives.

## Santé et sécurité au travail

● **Cass. 2<sup>e</sup> civ., 25 avril 2024, n° 22-17.197** : lorsque l'employeur conteste la décision de prise en charge d'un accident du travail, cette action n'interrompt pas le délai de prescription de deux ans dont dispose le salarié pour agir en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.



## TEXTES ET NOUVEAUTÉS

---

- **Mise à jour du BOSS** : l'employeur peut verser deux primes de partage de la valeur (PPV) au titre d'une même année civile. Il est désormais précisé que deux versements, rattachés à deux PPV distinctes, peuvent être réalisés au cours d'un même trimestre.
- **Information du Ministère du travail du 23 avril 2024 pour aménager l'organisation du travail pendant les Jeux olympiques et paralympiques** : les entreprises sont invitées à adapter les horaires de travail en fonction de l'affluence dans les transports en commun. Le ministère préconise également le recours aux congés payés, aux JRTT et au télétravail pendant la période des Jeux. Des dérogations aux durées maximales de travail pourront être facilitées.
- **Décret n° 2024-392 du 27 avril 2024** : depuis le 1<sup>er</sup> mai 2024, l'aide exceptionnelle de 6.000 € accordée aux employeurs de jeunes salariés en contrat de professionnalisation a été supprimée. L'aide exceptionnelle pour les contrats d'apprentissage est cependant maintenue jusqu'au 31 décembre 2024.

## ACTUALITÉ ÉQUIPE

---

- Mickaël d'Allende et Laura Beserman ont animé une formation sur la réforme des congés payés issue de la loi DDADUE le 17 mai 2024.
- Mickaël d'Allende est intervenu dans le Master 2 Dialogue Social de l'Université de Lorraine pour animer un cours sur « La négociation sur la protection sociale complémentaire » le 27 mai 2024.
- Mickaël d'Allende interviendra dans le Master DJCE de l'Université de Montpellier pour animer un cours sur « Le licenciement économique » le 6 juin 2024.
- Mickaël d'Allende et Dany Luu seront présents le 7 juin prochain à la Job Fair DJCE 2024 à Montpellier.
- Mickaël d'Allende et Alexandre Véran ont co-écrit un article dans la Jurisprudence Sociale Lamy sur « L'impossibilité de désigner un représentant syndical auprès d'un CSE à attributions réduites ».

5/5

# ADVANT Altana

Avocats à la Cour

45 rue de Tocqueville 75017 Paris, France

Tél : + 33 1 79 97 93 00

[www.advant-altana.com](http://www.advant-altana.com)

