

- I- ² JURISPRUDENCE
- 1) Régime de la preuve lors d'une résiliation judiciaire du contrat de travail consécutive à un accident du travail – Pages 1/2
 - 2) Les propos racistes ou xénophobes tenus par un salarié dans le cadre de conversations privées via sa messagerie professionnelle sont protégés – Page 2
 - 3) Le refus d'un poste à temps partiel conforme à l'avis médical en cas d'inaptitude peut justifier un licenciement – Pages 2/3
 - 4) La signature de la convention de rupture conventionnelle peut intervenir le même jour que l'entretien – Pages 3/4
- II- REGLEMENTATION
- 1) Congés payés et arrêt maladie – Page 4
 - 2) Les nouvelles dispositions relatives à l'acquisition des congés payés – Page 5
 - 3) Les nouvelles dispositions relatives au calcul de l'indemnité des congés payés – Page 5
 - 4) La nouvelle obligation d'information des salariés sur leurs droits à congés payés – Page 5
 - 5) Le nouveau droit à report des congés payés non pris en raison d'un arrêt de travail – Page 5/6
 - 6) L'entrée en vigueur des nouvelles dispositions – Page 6

I- Jurisprudence

1) Régime de la preuve lors d'une résiliation judiciaire du contrat de travail consécutive à un accident du travail :

(Cass. Soc. 28 février 2024, n°22-15.624)

Dans le cadre d'une action en résiliation judiciaire du contrat de travail, il appartient en principe au salarié de démontrer la réalité des griefs invoqués au soutien de son action.

Dans cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation introduit toutefois une exception à cette règle lorsque sont invoqués, à l'appui de cette demande, des manquements de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité ayant causé un accident du travail.

Au cas d'espèce, un salarié technicien industriel avait été victime d'un accident de travail lui ayant occasionné une blessure à la main.

Il avait saisi le Conseil de prud'hommes d'une action en résiliation judiciaire de son contrat de travail en invoquant au soutien de celle-ci un manquement de son employeur à son obligation de sécurité, lié à l'absence de fourniture d'équipement de protection individuelle.

Le salarié faisait valoir que, compte tenu du fondement de ses demandes, il appartenait à

l'employeur de rapporter la preuve que son accident de travail ne trouvait pas son origine dans un manquement à son obligation de sécurité et qu'il avait pris toutes les mesures de prévention et de protection lui incombant.

En application des règles de droit commun de la preuve, les juges du fond avaient débouté le salarié de ses prétentions au motif que celui-ci n'apportait aucune explication sur « les circonstances dans lesquelles il a été blessé sur son lieu de travail » et en conséquence ne rapportait pas la preuve des griefs invoqués au soutien de sa demande de résiliation judiciaire.

Ce raisonnement est censuré par la Cour de cassation au visa des articles 1353 du Code civil, L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail au motif que lorsque le salarié invoque un manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité à l'origine de l'accident du travail dont il a été victime, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a pris toutes les mesures prescrites par les articles L.4121-1 et L.4121-2 précités.

Aussi, lorsqu'un tel manquement est invoqué par le salarié à l'appui d'une demande de résiliation judiciaire, la même preuve demeure à la charge de l'employeur.

Cet arrêt de la chambre sociale confirme une position déjà prise en matière de prise d'acte de

rupture du contrat de travail (*Cass. Soc.*, 12 janvier 2011 n°09-70.838).

2) Les propos racistes ou xénophobes tenus par un salarié dans le cadre de conversations privées via sa messagerie professionnelle sont protégés :

(Cass. Soc. 6 mars 2024, n°22-11.016)

Aux termes d'un arrêt d'Assemblée Plénière du 22 décembre 2023 (n°21-11.330), la Cour de cassation avait rappelé qu'un **motif tiré de la vie personnelle du salarié** ne pouvait, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, **sauf** s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

Partant, les propos échangés avec un collègue de travail lors d'une conversation privée par le biais de la messagerie intégrée au compte Facebook personnel du salarié installé sur son ordinateur professionnel, qui n'avaient pas pour objectif d'être rendus publics, n'ont pas été jugés susceptibles de justifier un licenciement pour motif disciplinaire en l'absence de manquement à une obligation découlant du contrat de travail.

Dans la droite ligne de cette jurisprudence à laquelle elle se réfère expressément, la chambre sociale de la Cour de cassation adopte le même raisonnement dans son arrêt du 6 mars dernier, cette fois au titre de propos et images racistes et xénophobes émis par une salariée au moyen de sa messagerie professionnelle au sein d'un groupe restreint de salariés.

En effet, une salariée travaillant au sein d'une caisse de sécurité sociale avait fait l'objet d'un licenciement pour faute grave après avoir adressé à plusieurs collègues des courriels contenant des propos et images à connotation raciste ou xénophobe par l'intermédiaire de sa messagerie professionnelle. Certains messages avaient été marqués comme « *personnel et confidentiel* » par la salariée et l'employeur n'en avait eu connaissance qu'en raison d'une erreur d'envoi de l'un des destinataires.

En cause d'appel, l'employeur faisait valoir que le fait d'émettre, dans des conditions permettant son identification, un courriel contenant des propos racistes et xénophobes portait atteinte à son image, que les principes de neutralité et de laïcité incombant aux agents travaillant dans un service public ne permettaient pas d'utiliser ladite

messagerie mise à disposition par l'employeur pour diffuser auprès d'autres agents des propos racistes ou xénophobes, et que la charte d'utilisation de la messagerie électronique interdisait tout propos raciste ou discriminatoire.

Après avoir constaté que les messages litigieux s'inscrivaient dans le cadre d'**échanges privés** à l'intérieur d'un **groupe de personnes restreint**, qui n'avaient **pas vocation à devenir publics** et n'avaient été connus de l'employeur que suite à une erreur d'envoi de l'un des destinataires, les juges du fond ont déclaré le licenciement de la salariée sans cause réelle et sérieuse.

La chambre sociale de la Cour de cassation confirme ainsi la position des juges du fond en faisant primer la protection liée au caractère privé des messages échangés et en conséquence le droit à protection de l'intimité de la vie privée du salarié.

Elle relève encore dans cette espèce que la lettre de licenciement ne mentionnait pas une incidence de ces opinions exprimées sur l'emploi de la salariée ou l'image de l'employeur et qu'il n'avait pas été contrevenu aux dispositions du règlement intérieur autorisant un usage raisonnable, dans leur volume, des envois privés au moyen de la messagerie professionnelle.

En conséquence, indépendamment de leur contenu, en l'absence de manquement caractérisé aux obligations découlant du contrat de travail de la salariée, ces messages privés, même adressés au moyen de la messagerie professionnelle, ne pouvaient justifier une mesure de licenciement.

3) Le refus d'un poste à temps partiel conforme à l'avis médical en cas d'inaptitude peut justifier un licenciement :

(Cass. Soc. 13 mars 2024, n°22-18.758)

Lors de la délivrance d'un avis d'inaptitude par le médecin du travail et dans le respect de son obligation de reclassement, l'employeur doit proposer au salarié déclaré inapte « *un emploi approprié à ses capacités* » conforme aux préconisations et indications médicales et « *aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé* » (article L.1226-2 et L.1226-10 du Code du travail).

La loi « *Travail* » du 8 août 2016 a instauré en la matière une présomption d'exécution de bonne

foi de cette obligation de reclassement en ce que l'employeur est réputé avoir satisfait à cette obligation de reclassement lorsqu'il a proposé au salarié un poste de reclassement conforme aux prescriptions des textes susvisés (article L.1226-2-1 et L.1226-12 du Code du travail).

Dans une telle hypothèse, l'employeur peut rompre le contrat de travail du salarié ayant refusé la proposition de reclassement formulée.

Quid toutefois lorsque la proposition formulée par l'employeur et refusée par le salarié emporte modification de son contrat de travail ?

Par cet arrêt du 13 mars 2024, la Haute Cour répond clairement, pour la première fois, que dès lors que l'employeur a respecté ses propres obligations en proposant un emploi de reclassement conforme aux prescriptions du médecin du travail, le licenciement notifié à la suite du refus du poste de reclassement proposé est justifié par une cause réelle et sérieuse, peu important que le refus du salarié soit motivé par son refus de la modification de son contrat de travail induite par la proposition de poste et les préconisations du médecin du travail.

En l'espèce, une salariée, employée commerciale avait été déclarée inapte par le médecin du travail « à son poste de travail et à tout poste à temps complet », ce dernier préconisant « **un poste à mi-temps sans station debout prolongée ni manutention manuelle de charges** ».

Après consultation des représentants du personnel, l'employeur avait formulé à la salariée une proposition de reclassement consistant en un poste de caissière à temps partiel, avec maintien du taux horaire initial de rémunération, mais avec aussi bien entendu, une baisse de rémunération correspondant à son temps de travail réduit.

La salariée ayant refusé cette proposition avait été licenciée.

La Cour d'appel avait considéré ce licenciement dénué de cause réelle et sérieuse au motif que la diminution de salaire consécutive au passage à temps partiel constituait une modification du contrat de travail de la salariée que celle-ci était légitime à refuser et qui ne permettait pas à l'employeur de considérer son obligation de reclassement comme satisfaite.

La chambre sociale de la Cour de cassation censure l'analyse des juges du fond en se fondant

sur une application stricte des textes : en cas de refus par le salarié d'une proposition de reclassement conforme à ses capacités et aux préconisations médicales, l'employeur est fondé à le licencier.

Si aucune autre condition n'est posée au bien-fondé du licenciement notifié, la solution posée par la Cour de cassation est toutefois conditionnée au respect préalable, par l'employeur, de ses propres obligations au titre de la proposition de reclassement formulée.

Cette solution tranche avec la position préalablement adoptée par la Cour de cassation qui considérait que l'employeur n'était pas libéré de son obligation de reclassement après le refus d'un poste proposé par le salarié emportant modification de son contrat de travail et devait justifier de son impossibilité de proposer d'autres postes au salarié pour pouvoir licencier ce dernier (*Cass.soc.30 novembre 2010, n°09-66.687*).

La modification de la rédaction des textes imposait toutefois ce revirement de jurisprudence.

4) La signature de la convention de rupture conventionnelle peut intervenir le même jour que l'entretien :

(Cass. Soc. 13 mars 2024, n°22-10.551)

Dans le cadre d'une procédure de rupture conventionnelle, l'employeur et le salarié doivent convenir d'**au moins un entretien** pour envisager le principe ainsi que les modalités de cette rupture (date et montant des indemnités notamment).

En effet, selon l'article L.1237-12 du Code du travail « *Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens [...].*

Au cas d'espèce, une salariée avait signé une rupture conventionnelle à l'issue d'un **entretien unique** avec son employeur au cours duquel avaient donc été arrêtés les termes de cette rupture et signée la convention correspondante.

Cette rupture conventionnelle avait été homologuée par l'autorité administrative et la salariée en avait sollicité l'annulation estimant que le fait de tenir l'entretien et de signer la

convention de rupture le même jour privait « l'exigence d'entretien de toute portée ».

La Cour d'appel comme la Cour de cassation ont refusé de faire droit à cet argument.

La Haute Cour rappelle en effet que l'article L.1237-12 précité n'instaure pas de délai entre l'entretien au cours duquel les parties conviennent de la rupture du contrat de travail et la signature de la convention correspondante.

La Cour de cassation retient néanmoins et par ailleurs que les juges du fond avaient pu constater que l'entretien avait eu lieu avant la signature de la convention et écarté en conséquence tout vice du consentement.

Cet arrêt rappelle que si aucun délai ne s'impose entre l'entretien permettant d'arrêter les termes de la rupture et sa formalisation, la réalité de cet entretien comme son antériorité à la signature de la convention s'imposent.

Au cas d'espèce, outre l'absence de vice du consentement caractérisé, il est à souligner que la salariée n'avait pas plus exercé le droit de rétractation prévu par les textes dans les 15 jours qui avaient suivi la signature de la convention.

II. Règlements

1) Congés payés et arrêt maladie : entrée en vigueur 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 :

(Loi 2024-364 du 22 avril 2024)

En contradiction avec l'article 7 de la Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 et l'article 31 paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, le Code du travail ne prenait pas jusqu'à présent en compte, pour le calcul des congés payés, les périodes d'absence pour maladie non professionnelle comme celles liées à une maladie ou un accident d'origine professionnelle au-delà d'une durée d'un an (articles L.3141-3 et L.3141-5 du Code du travail).

La chambre sociale de la Cour de cassation estimait toutefois que le juge français n'avait pas

la possibilité d'écarter les effets d'une disposition nationale contraire à la Directive précitée dans un litige entre particuliers (*Soc. 13 mars 2013 n° 11-22285*).

Puis, par plusieurs arrêts du 6 novembre 2018, la Cour de Justice de l'Union Européenne a précisé que l'article 31 paragraphe 2 de la Charte précitée était **directement invocable** par un salarié dans un litige qui l'oppose à son employeur de droit privé et que l'employeur **devait écarter la réglementation nationale non conforme** (*CJUE 6.11.2018 aff.C-569/16 et C-570/16*).

Malgré un nouveau rapport de la chambre sociale de la Cour de cassation au titre de l'année 2018 alertant sur la nécessaire mise en conformité du droit français au droit communautaire, **aucune réponse** n'avait été apportée par l'Etat français.

C'est dans ce contexte que la chambre sociale, réunie en formation plénière, a fait évoluer sa jurisprudence.

Par **deux arrêts du 13 septembre 2023**, la Cour de cassation, se conformant à la réglementation européenne, a écarté partiellement les dispositions du Code du travail français pour juger que le salarié malade acquiert **des droits à congés payés pendant les périodes de suspension de son contrat de travail pour cause de maladie non professionnelle** ou pour cause de **maladie professionnelle** ou **accident du travail au-delà d'un an ininterrompu** (*Cass.soc.13 septembre 2023 n°22-17.340 et n°22-17.638*) (*voir notre newsletter n° 7*).

Après plusieurs mois d'attente et d'incertitude, la loi 2024-364 du 22 avril 2024 tire les conséquences de cette jurisprudence et assure la mise en conformité du droit français.

Cette 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 a été publiée au Journal Officiel le 23 avril 2024 et est **entrée en vigueur** le lendemain de cette publication, soit **le 24 avril 2024**.

2) Les nouvelles dispositions relatives à l'acquisition des congés payés

Sont désormais assimilées par le Code du travail à des **périodes de travail effectif** donnant droit à l'acquisition de jours de congés payés :

- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, y compris au-delà de 12 mois (**L. 3141-5 5° modifié**) ;
- les périodes de suspension du contrat de travail en raison d'un accident ou d'une maladie non professionnelle (**L. 3141-5 7° nouveau**).

De la même manière, s'agissant des **salariés intérimaires**, qui ont droit à une indemnité compensatrice de congés payés pour chaque mission qu'ils effectuent, sont assimilées à du temps de mission les périodes de suspension de la mission pour accident ou maladie professionnelle ou non pour l'intégralité de leur durée ainsi que pour le congé paternité et d'accueil de l'enfant.

L'acquisition des congés payés pour **cause de maladie ou accident non professionnel** est toutefois plafonnée à **2 jours ouvrables pas mois** dans la limite de **24 jours ouvrables pour chaque période de référence**, soit 80% de la durée normale d'acquisition (**L. 3141-5-1**)

Les salariés en arrêt de travail pour AT-MP continuent pour leur part à relever du droit commun et acquièrent toujours **2,5 jours ouvrables par mois, soit 30 jours ouvrables en cas d'absence sur la totalité de la période de référence**.

3) Les nouvelles dispositions relatives au calcul de l'indemnité de congés payés

Pour les arrêts de travail d'origine non professionnelle, la règle du dixième pour le calcul de l'indemnité de congés payés demeure en vigueur mais les règles de calcul sont modifiées en ce que la rémunération prise en compte au titre de la période d'arrêt l'est dans la limite de 80 % (**L. 3141-24 I 4°**).

La règle du maintien de salaire demeurant applicable, une comparaison avec cette méthode de calcul doit toujours être opérée.

4) La nouvelle obligation d'information des salariés sur leurs droits à congés payés (L. 3141-19-3 nouveau)

L'employeur est désormais tenu, à l'issue d'une période d'arrêt de travail du salarié pour cause de maladie ou d'accident, **dans le mois suivant la reprise du travail du salarié**, de porter à la connaissance du salarié, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paye :

- le nombre de jours de congés dont il dispose,
- la date jusqu'à laquelle ils peuvent être pris.

En l'absence de précision du texte, cette formalité s'impose quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident et la durée d'absence consécutive.

Les sanctions attachées au non-respect de cette formalité sont liées à l'absence de point de départ des délais de report désormais prévus par la loi pour la prise des congés payés acquis en période d'arrêt de travail.

5) Le nouveau droit à report des congés payés non pris en raison d'un arrêt de travail

- **Le principe : nouvel article L. 3141-19-1.**

Sous réserve de dispositions plus favorables prévues par accord d'entreprise ou d'établissement ou par accord de branche et fixant un délai de report plus long, lorsque le salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident (professionnel ou non) de prendre ses congés payés acquis au cours de la période de prise des congés, il bénéficie d'une **période de report de 15 mois** pour prendre effectivement ceux-ci

Le **point de départ de la période de report** se situe à la **date de réception** par le salarié, après sa reprise du travail, des **informations sur ses droits à congés** (à défaut d'une telle information, le délai de report n'aura pas commencé à courir).

- *L'exception en cas d'absence du salarié pendant toute la période de référence : L. 3141-19-2)*

Par exception, en cas de congés payés acquis à la suite d'un arrêt de travail d'une durée d'au moins 1 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**.

Dans ce cas de figure, lié à des **absences de longue durée**, indépendamment de l'information donnée par l'employeur, les droits du salarié seraient perdus définitivement au terme de cette période.

Toutefois, si le salarié reprend le travail avant le terme de cette période de report, la période de 15 mois est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait été informé de ses droits à congés.

6) Entrée en vigueur des nouvelles dispositions

- *Entrée en vigueur rétroactive de certaines dispositions au 1^{er} décembre 2009*

La loi prévoit que, sous réserve de décisions de justice passées en force de chose jugée ou de dispositions conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés, les nouvelles dispositions :

- relatives à l'acquisition des congés pendant une période de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle,
- relatives à l'information des salariés sur ses droits,
- et au report des congés payés non pris

sont applicables pour la période courant du 1^{er} décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la loi, soit au 24 avril 2024.

L'acquisition des congés payés pendant les périodes d'arrêt de travail pour cause d'AT/ MP au-delà d'un an ne fait pas en revanche l'objet d'une entrée en vigueur rétroactive. Se pose toutefois la question de l'articulation de cette absence de rétroactivité avec la jurisprudence de la Cour de cassation du 13 septembre 2023.

- *Avec plafonnement des droits susceptibles d'être acquis à ce titre*

Il est toutefois précisé que les congés supplémentaires acquis entre le 1^{er} décembre 2009 et le 24 avril 2024 ne pourront excéder le nombre de jours permettant au salarié de bénéficier de **24 jours ouvrables de congés**, après prise en compte des jours déjà acquis pour la même période.

- *... et encadrement du délai pour engager l'action judiciaire*

La loi nouvelle a prévu que **l'action en exécution du contrat de travail** ayant pour objet « l'octroi » de jours de congés en vertu des nouvelles dispositions légales pour la période du 1^{er} décembre 2009 au 24 avril 2024 doivent, à peine de forclusion, être introduites dans un délai de **2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi**, soit jusqu'au **23 avril 2026**.

Cette action apparaît réservée aux salariés dont le contrat de travail est en cours et qui, faute de régularisation spontanée, pourront engager une action judiciaire dans les deux ans de la publication de la loi.

La référence faite à une action dont l'objet est « l'octroi » de jours de congés pose toutefois la question de la nature même des demandes qui pourront être formées par le salarié à savoir celle d'une prise des congés en cause et/ou celle d'une indemnisation de ces congés ?

Ce délai étant un délai de forclusion, il n'est pas susceptible de suspension ni d'interruption.

En cas de rupture du contrat de travail, en l'absence de dispositions particulières, les règles de prescription de droit commun ont vocation à s'appliquer, dont celles de l'article L. 3245-1 du Code du travail relatives à la **prescription triennale propre aux créances salariales et qui autorisent le salarié à solliciter des rappels de salaire au titre des seules trois années qui précèdent la rupture de son contrat**.

En effet, le paiement de l'indemnité de congés payés est soumis aux règles applicables aux salaires (article D. 3141-7 du Code du travail). L'application de ces dispositions est de nature à conduire à une différence de traitement très importante entre les actions en exécution du

contrat de travail réservés aux salariés en poste qui pourraient solliciter une régularisation judiciaire sur une période de temps très importante (2009-2024) et les actions consécutives à la rupture du contrat de travail qui seraient limitées aux 3 années précédant celle-ci.

Cette solution pourrait certainement toutefois être contestée judiciairement compte tenu notamment de la position préalablement prise par la Cour de cassation dans ses arrêts du 13 septembre 2023.

Le dispositif technique issu de la loi du 22 avril 2024, d'ores et déjà complexe à mettre en œuvre,

risque d'être donc impacté par les décisions judiciaires à intervenir dans le futur.
