

Actualités en droit du travail Août 2024

Sommaire :

1. Chiffres et indicateurs clés
2. Informations en bref
3. Jurisprudence
4. Partage de la valeur : Nouvelle obligation pour les entreprises de 11 à 49 salariés
5. Un Décret pour encadrer la contre-visite médicale
6. Les informations à communiquer au salarié lors de l'embauche
7. Congés payés en cas de maladie (Infographie)
8. Mise à jour des circulaires CNAV sur la réforme des retraites au 01/09/2023
9. Evolution du contentieux devant le conseil des prud'hommes de 2012 à 2022

1. Chiffres et indicateurs clés

Croissance économique : + 0.3 % au 2^{ème} trimestre 2024

Inflation : + 2.3 % en juillet 2024

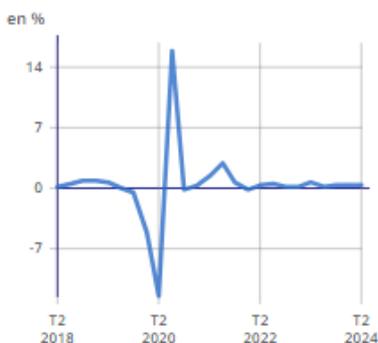
Chômage : 7.3 % au 2^{ème} trimestre 2024

Revalorisation des allocations chômage : + 1.2 % au 01/07/2024 (ARE minimale de 31.97 € par jour)

Augmentation du taux de cotisation AGS : 0.25 % au 01/07/2024 (+ 0.05%)

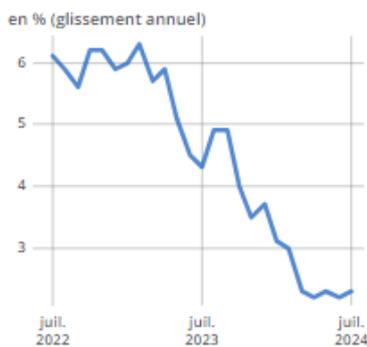
Croissance économique

2e trim. 2024 : +0,3 %



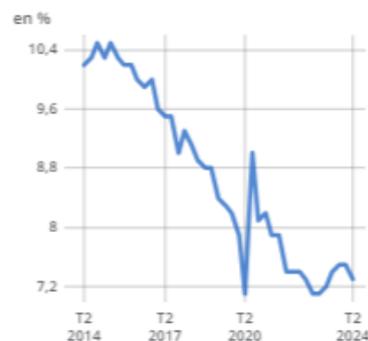
Inflation

juillet 2024 : +2,3 %



Chômage y compris les DOM

2e trim. 2024 : 7,3 %



2. Informations en bref

Assurance chômage : les règles actuelles sont prolongées jusqu'au 31 octobre 2024 et la réforme qui devait entrer en vigueur au 01/12/2024 est suspendue

Activités Sociales et Culturelles (ASC) et interdiction de toute condition d'ancienneté (Cass. Soc. 03/04/2024) : l'URSSAF accorde un délai de mise en conformité aux CSE jusqu'au 31/12/2025

Absentéisme 2023 (Source APICIL) : l'absentéisme a atteint un taux de 5,17 % en 32023 (baisse de 0,59 % par rapport à 2022 mais taux demeure supérieur à celui de 2021 qui était de 5 %) et plus d'un quart des salariés (27,46 %) ont bénéficié d'au moins un arrêt de travail au cours de l'année (baisse de 7,67 %)

Nouveau modèle de bulletin de paie obligatoire : report de la date au 01/01/2026

3. Jurisprudence

Cass. Soc. 3 juill. 2024, n°23-13 à la .784 F-B : Après certaines absences, notamment en cas d'arrêt de travail d'au moins 60 jours pour cause de maladie non professionnelle, le salarié doit bénéficier d'une visite médicale de reprise. Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il est supposé saisir le service de prévention et de santé au travail, afin qu'il procède à cet examen le jour de la reprise effective du travail et, au plus tard, dans les huit jours suivants (C. trav., art. R. 4624-31). Qu'en est-il dans l'hypothèse d'un salarié refusant de réintégrer son poste tant qu'il n'aura pas bénéficié de cet examen ? L'employeur peut-il conditionner l'engagement des démarches liées à l'organisation de la visite au retour préalable du salarié dans l'entreprise ? La cour de cassation a répondu négativement, dans la continuité de ses décisions antérieures. En l'absence d'organisation de cette visite médicale de reprise, les sanctions sont particulièrement lourdes pour l'employeur : manquement à son obligation de sécurité, susceptible de justifier une résiliation judiciaire et ouvrant droit au paiement de la rémunération pour le salarié qui se tient à la disposition de l'employeur.

Cass. Soc. 3 avr. 2024, n°23-10.931 : A fait l'objet d'un **licenciement verbal** dépourvu de cause réelle et sérieuse, le salarié informé de son licenciement à l'occasion d'une conversation téléphonique avec la directrice des ressources humaines, cet appel téléphonique ne pouvant suppléer la lettre de licenciement adressée ultérieurement, même si celle-ci avait été adressée le même jour, sous la signature de l'auteur de l'appel téléphonique.

Cass. Soc. 19 juin 2024, n°23-10.783 FS-B : En cas d'embauche définitive en contrat à durée indéterminée (CDI), les contrats à durée déterminée (CDD) antérieurs, mêmes s'ils sont espacés de plusieurs semaines, doivent être déduits de la **période d'essai** éventuellement prévue dès lors qu'il existe une « continuité fonctionnelle » entre eux.

Cass. Soc. 19 juin 2024, n°22-22.435 FS-B : La renonciation aux **jours de fractionnement** au sein du formulaire de demande de congés payés est valable

Cass. Soc. 19 juin 2024, n° 23-10.817 FS-B : C'est une première ! La Cour de cassation annule une **rupture conventionnelle** en raison d'un vice affectant, non pas le consentement du salarié, mais celui de l'employeur (salarié ayant motivé sa demande par un souhait de reconversion professionnelle et ayant en réalité créé une activité concurrente sans violation d'une clause de non concurrence). Une telle rupture produit les effets d'une **démission** et oblige donc le salarié à rembourser l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle individuelle. Sans compter que l'employeur pourra lui réclamer le paiement du préavis de démission non effectué.

4. Partage de la valeur : Nouvelle obligation pour les entreprises de 11 à 49 salariés

Sources : Loi n° 2023-1107 du 29/11/2023 transposant l'ANI (Accord National interprofessionnel) du 10/02/2023 + [Question / Réponse du Ministère du travail du 08/07/2024](#)



Entreprises concernées : Au moins 11 salariés, ne pas être soumise à l'obligation de mettre en place de la participation et avoir réalisé un bénéfice net fiscal égal ou supérieur à 1% de son CA pendant les 3 exercices précédant le 01/01/2025 (exercices 2022, 2023, 2024)

Durée de l'expérimentation : 01/01/2025 au 29/11/2028

Obligation : Mise en place d'au moins un dispositif légal de partage de la valeur : participation volontaire ou intéressement ou Prime de Partage de la Valeur ou abondement à un plan d'épargne salariale

5. Un Décret pour encadrer la contre-visite médicale

Sources : Décret du 05/07/2024

En contrepartie de l'obligation de verser au salarié en arrêt de travail une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières (dispositif de « maintien de salaire »), l'employeur est en droit de faire procéder à une contre-visite médicale, portant sur la réalité de la maladie et la présence du salarié à son domicile (C. trav., art. L. 1226-1). Celle-ci était jusqu'à présent uniquement encadrée par la jurisprudence.

Le salarié est désormais tenu de communiquer à son employeur, dès le début de son arrêt de travail et en cas de changement, son lieu de repos s'il est différent de son domicile. La contre-visite peut être organisée à ce lieu.

S'il dispose d'un arrêt portant la mention « sortie libre », le salarié doit communiquer à son employeur les horaires auxquels la contre-visite peut s'effectuer.

Le médecin mandaté par l'employeur, qui se prononce sur le caractère justifié de l'arrêt de travail et de sa durée, peut se présenter sans délai de prévenance en respectant les heures de sortie autorisée. Le médecin peut organiser une contre-visite à son cabinet sur convocation.

Une fois la contre-visite réalisée, outre la transmission de son rapport au médecin-conseil de la caisse, le médecin l'ayant conduite doit informer l'employeur du caractère justifié ou injustifié de l'arrêt de travail. Il est aussi tenu de l'informer en cas d'impossibilité de procéder au contrôle pour un motif imputable au salarié, tenant notamment à son refus de se présenter à la convocation ou à son absence lors de la visite à domicile. Dès qu'une de ces informations a été transmise à l'employeur, ce dernier doit la transmettre sans délai au salarié.

6. Les informations à communiquer au salarié lors de l'embauche

Transposant une directive européenne de 2019, la loi du 9 mars 2023 a imposé aux employeurs de remettre au salarié un ou plusieurs documents établis par écrit précisant les informations principales relatives à la relation de travail.

Le décret du 30/10/2023 a détaillé cette nouvelle obligation, permettant ainsi son entrée en vigueur le **01/11/2023**.

Pour la mettre en œuvre, les employeurs peuvent s'aider de **cinq modèles** de documents d'information qu'un arrêté du 03/06/2024 met à leur disposition. L'obligation concerne les contrats de travail conclus après le 01/11/2023 mais les salariés recrutés avant cette date peuvent demander la communication de ces informations. Cette obligation semble s'imposer même si certaines informations sont déjà portées à la connaissance du salarié sur le bulletin de paie ou dans son contrat de travail par exemple. Les informations sont complétées en cas de travail à l'étranger.

L'employeur adresse au salarié ces informations sous format **papier**, par tout moyen conférant date certaine (LAR ou remise en mains propres contre signature) ou sous **format électronique** à certaines conditions :

- Le salarié dispose d'un moyen d'accéder à une information sous format électronique ;
- Les informations peuvent être enregistrées et imprimées ;
- L'employeur conserve un justificatif de la transmission ou de la réception des informations ;

Certaines des informations peuvent prendre la forme d'un simple renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux stipulations conventionnelles applicables.

Certaines informations doivent être communiquées dans les **7 jours calendaires** à compter de la date d'embauche et d'autres 1 mois après.



Les modèles qui figurent en annexe de l'arrêté doivent être personnalisés en fonction de la situation de l'intéressé et actualisés à l'occasion de chaque changement législatif, réglementaire ou conventionnel.

Lorsqu'une ou plusieurs des informations transmises doivent être modifiées, l'employeur remet au salarié un document indiquant ces modifications dans les plus brefs délais, et au plus tard à la date d'effet. Le salarié doit être informé sous les mêmes formes que l'information initiale. Par exception, cette obligation ne s'applique pas lorsque la modification d'informations résulte exclusivement d'un changement des dispositions législatives et réglementaires ou des stipulations conventionnelles en vigueur.

En cas de carence de l'employeur, le salarié peut saisir le juge prud'homal pour obtenir les informations mais uniquement après avoir mis en demeure son employeur de les lui communiquer ou, le cas échéant, de compléter les documents remis et en l'absence de transmission des informations dans un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la mise en demeure.

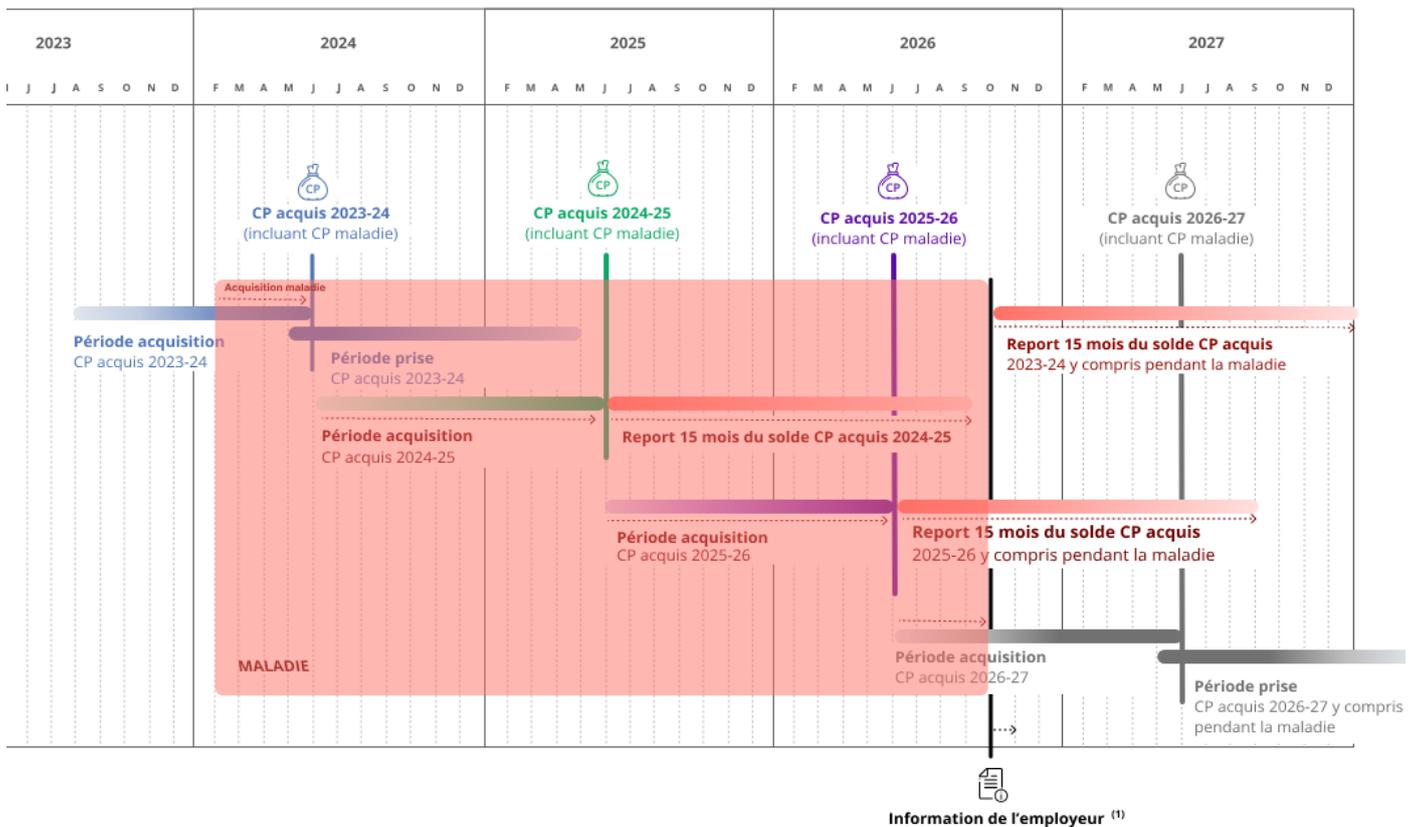
7. Congés payés en cas de maladie (Infographie)

Rappel des nouvelles règles :

Le salarié acquiert 2.5 jours ouvrables par mois sur les périodes travaillées ou assimilées (y compris arrêt d'origine professionnelle sans limitation de durée) et 2 jours ouvrables par mois si l'arrêt n'est pas d'origine professionnelle.

Les congés payés acquis du 01/06 N au 31/05 N+1 doivent en principe être pris du 01/05 N+1 au 30/04 N+2. Si le salarié n'a pu prendre tout ou partie de ses congés en raison de maladie, professionnelle ou non, il bénéficie d'un report de 15 mois.

Le salarié doit être informé de ses droits dans le mois qui suit la reprise (nombre de jours et date jusqu'à laquelle les jours peuvent être pris) ce qui conditionne le point de départ du délai de report.



Dans cet exemple, le salarié est en arrêt maladie du 01/02/2024 au 30/09/2026 (arrêt de + de 1 an avec reprise après la fin du report des 15 mois). L'employeur l'informe sur ses droits à congés le 01/10/2026.

- Les CP 2023-2024 non pris (8 mois * 2.5 jours + 4 mois * 2 jours = 28 jours) sont reportés et doivent être pris avant le 31/12/2027.
- ~~Les CP 2024-2025 (12 mois * 2 jours) ne sont pas reportés car le délai de report a expiré au 31/08/2026.~~
- Les CP 2025-2026 (12 mois * 2 jours = 24 jours) sont reportés et doivent être pris avant le 31/08/2027.
- Les CP 2026-2027 (4 mois * 2 jours + 8 mois * 2.5 jours = 28 jours) pourront être pris du 01/05/2027 au 30/04/2028.

A son retour d'arrêt maladie, le salarié aura 52 jours ouvrables (8.67 semaines) de CP à prendre.

Au total, il aura acquis 40 jours ouvrables (6.67 semaines) de CP durant son arrêt maladie.

8. Mise à jour des circulaires CNAV sur la réforme des retraites



Annexe 1: Tableau synthétique par génération

| Année de naissance | Age de départ à la retraite | Nombre de trimestres requis | Age de départ à la retraite à taux plein |
|---|-----------------------------|-----------------------------|--|
| 1 ^{er} janvier au 31 août 1961 | 62 ans | 168 | 67 ans |
| 1 ^{er} septembre au 31 décembre 1961 | 62 ans et 3 mois | 169 (+1 trimestre) | 67 ans |
| 1962 | 62 ans et 6 mois | 169 (+1 trimestre) | 67 ans |
| 1963 | 62 ans et 9 mois | 170 (+2 trimestres) | 67 ans |
| 1964 | 63 ans | 171 (+2 trimestres) | 67 ans |
| 1965 | 63 ans et 3 mois | 172 (+3 trimestres) | 67 ans |
| 1966 | 63 ans et 6 mois | 172 (+3 trimestres) | 67 ans |
| 1967 | 63 ans et 9 mois | 172 (+2 trimestres) | 67 ans |
| 1968 | 64 ans | 172 (+2 trimestres) | 67 ans |
| 1969 | 64 ans | 172 (+2 trimestres) | 67 ans |
| 1970 | 64 ans | 172 (+1 trimestre) | 67 ans |
| 1971 | 64 ans | 172 (+1 trimestre) | 67 ans |
| 1972 | 64 ans | 172 (+1 trimestre) | 67 ans |
| 1973 | 64 ans | 172 | 67 ans |

[Circulaire Cnav 2024/26 du 02/08/2024](#) : La retraite anticipée au titre de l'inaptitude au travail à compter du 01/09/2023

[Circulaire Cnav 2024/25 du 01/08/2024](#) : Âge légal de la retraite et durée d'assurance pour les assurés nés à compter du 01/09/1961 dont la retraite prend effet à compter du 01/09/2023

[Circulaire Cnav 2024/24 du 26/07/2024](#) : Assiette minimale des cotisations au titre de la retraite de base des travailleurs indépendants non agricoles à partir du 01/01/2023

[Circulaire Cnav 2024/23 du 16/07/2024](#) : Modalités de détermination des droits à la retraite des travailleurs indépendants relevant du dispositif micro-social à compter du 01/07/2024

9. Evolution du contentieux devant le conseil des prud'hommes de 2012 à 2022 – Etude DACS du 04/07/2024

Une baisse constante du nombre de recours formés devant les prud'hommes

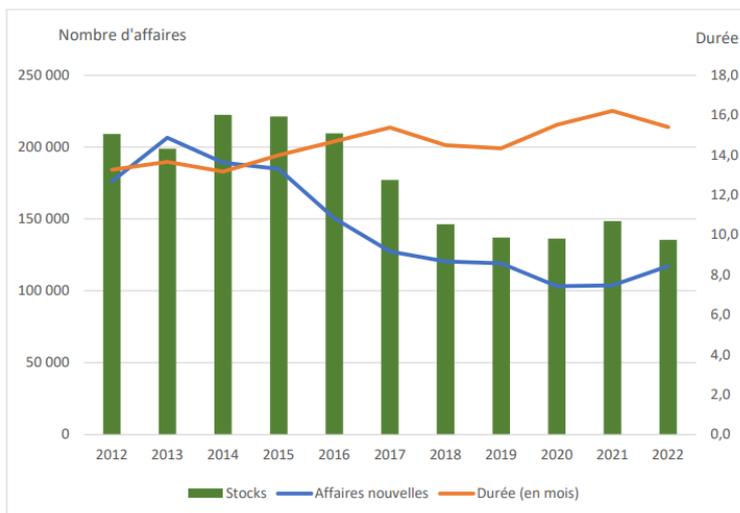
« Avec un total de 100 863 affaires nouvelles en 2022, dont 84 051 au fond, le contentieux prud'homal connaît son étiage le plus bas de la décennie ». Si la baisse du nombre d'affaires nouvelles s'explique en partie par la baisse du nombre de licenciements, une série de réformes a également sa part de responsabilité : l'introduction en 2018 de la rupture conventionnelle, la mise en place par l'ordonnance en 2017 de l'encadrement des indemnités dues en réparation du licenciement irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse, la revalorisation de l'indemnité légale de licenciement, décret sur la réforme de la procédure qui a renforcé le

formalisme de la requête introductive d'instance ... La majorité des affaires continuent de concerner les salariés contestant le motif de leur licenciement, principalement non économique (82,7 % en 2012, 74,3 % en 2022).

Une baisse moins forte au sein de la section encadrement qui passe de la 4ème position en 2012 à la 2ème position en 2019

Un contentieux de plus en plus technique avec un recours en augmentation à l'assistance et la représentation (90%), très majoritairement par un avocat (7% pour les délégués et défenseurs syndicaux)

Graphique 21 - Évolution des flux d'affaires nouvelles (fond et référé), et durées de traitement (toutes fins)



Une baisse des appels et des pourvois en cassation mais des délais de traitement qui continuent à s'allonger. En appel, leur durée est passée de 15,6 mois en 2012 à 26,7 mois en 2022. En cassation, les délais ont augmenté à partir de 2019, atteignant 18,8 mois en 2022.

Taux de recours des salariés licenciés en baisse : 10.8 % en 2022 (22.8 % en 2014)

Délais de traitement des affaires en hausse :

- 17.6 mois en 2022 (15.2 mois en 2012)
- 26.7 mois en appel en 2022 (15.6 mois en 2012)