

LE CHIFFRE À LA UNE

77 %

Au 1er mars 2024, 77% des entreprises concernées (entreprises de plus de 50 salariés) ont publié leur Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La note moyenne déclarée par les entreprises est de 88/100. 93% des entreprises ont obtenu une note égale ou supérieure à 75/100. Seules 2% des entreprises déclarent une note de 100/100.



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

-L'envoi par un salarié de courriels à caractère raciste et xénophobe à partir de sa messagerie électronique professionnelle ne peut justifier un licenciement pour motif disciplinaire. En l'espèce, les messages litigieux s'inscrivaient dans le cadre d'échanges privés à l'intérieur d'un groupe de personnes qui n'avaient pas vocation à devenir publics et les opinions exprimées par le salarié n'avaient eu aucune incidence sur son emploi ou ses relations avec les usagers ou ses collègues (*Cass. soc., 6 mars 2024, n° 22-11.016*).

-Lorsque la société mère ne réintègre pas le salarié après son licenciement par la filiale étrangère, les indemnités de rupture auxquelles le salarié peut prétendre doivent être calculées par référence aux salaires perçus par celui-ci dans son dernier emploi nonobstant les stipulations contractuelles et les dispositions de la convention collective applicable moins favorables que la règle légale. En l'espèce le contrat de travail et la convention collective prévoient d'exclure les salaires d'expatriation pour le calcul des indemnités de rupture (*Cass. soc., 6 mars 2024, n° 22-19.879*).

-La Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence en considérant que lorsque le conseiller de la mise en état n'a pas été en mesure de fixer, avant l'expiration du délai de péremption de l'instance, la date de la clôture ainsi que celle des plaidoiries, il ne saurait être imposé aux parties de solliciter la fixation de la date des débats à la seule fin d'interrompre le cours de la péremption. Qu'ainsi, une fois que les parties ont accompli toutes les charges procédurales leur incombant, la péremption ne court plus à leur rencontre, sauf si le conseiller de la mise en état fixe un calendrier ou leur enjoint d'accomplir une diligence particulière (*Cass. civ. 2e, 7 mars 2024, n° 21-19.761*).

L'INFO DE LA SEMAINE

ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS POUR LES SALARIÉS EN ARRÊT MALADIE

Le 15 mars 2024, le Gouvernement a proposé un amendement dans le cadre du projet de loi d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE) après avis conforme rendu par le Conseil d'Etat le 13 mars dernier.

Voici brièvement ce que prévoit l'amendement :

- l'acquisition de congés payés pour les salariés en arrêt de travail d'origine professionnelle sans limite temporelle : la limite d'une durée ininterrompue d'un an est supprimée ;
- l'acquisition de congés payés pour les salariés en arrêt de travail d'origine non-professionnelle à raison de 2 jours ouvrables par mois et dans la limite de 4 semaines;
- un délai de report de 15 mois pour les salariés dans l'impossibilité de prendre les congés payés acquis, en raison d'une maladie ou d'un accident;

En principe, le point de départ du délai de report est la date à laquelle le salarié reçoit, postérieurement à sa reprise du travail, les informations de l'employeur au sujet de ses droits à congés.

Par dérogation, pour les congés payés acquis au cours d'une période d'absence en raison d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, la période de report débute à la fin de la période d'acquisition des droits à congés si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins 1 an. L'amendement précise toutefois que dans ce cas, la reprise du travail avant l'expiration de la période de report de 15 mois "suspend" le délai de report qui ne recommence à courir qu'à compter du jour où le salarié reçoit les informations de l'employeur au sujet de ses droits à congés.

- une application rétroactive des règles d'acquisition et de report des droits à congés payés à compter du 1er décembre 2009;
- un délai de forclusion de 2 ans à compter de la publication de la loi, applicable à l'action du salarié encore présent dans l'entreprise qui réclame l'octroi de jours de congés qui auraient dû être acquis au cours de périodes de maladie antérieures à l'entrée en vigueur de la loi.

Cet amendement a été adopté en 1ère lecture par l'Assemblée nationale le 18 mars 2024. Le texte sera discuté en Commission Mixte Paritaire courant avril avant de repasser à l'Assemblée Nationale et au Sénat pour un vote définitif

