

L'actualité de mars 2024

LA SAGA DES CONGÉS PAYÉS



On en entend parler depuis des mois ... Où en sommes-nous aujourd'hui ?

RÉCAP SUR LES DIFFÉRENTS ÉPISODES DE LA SAGA :

13/09/2023



La Cour de cassation a décidé dans plusieurs arrêts d'écarter les dispositions nationales pour se conformer au droit européen en matière d'acquisition des congés payés pendant la maladie.

08/02/2024



Le Conseil constitutionnel a rendu une décision pour se prononcer sur la constitutionnalité des dispositions nationales.

11/03/2024



Le Conseil d'Etat a rendu son avis sur les questions posées par le Gouvernement en vue d'établir leur texte gouvernemental.

15/03/2024



Le Gouvernement dépose son amendement au projet de loi d'adaptation au droit de l'Union européenne.

18/03/2024



L'Assemblée nationale adopte l'amendement déposé par le gouvernement.

L'Etat français doit légiférer pour mettre en conformité le Code du travail avec la position européenne.

ET EN ATTENDANT ... ?

Il faut attendre que la loi d'adaptation au droit de l'Union européenne soit officiellement publiée pour connaître l'étendue des mesures définitives et pouvoir les appliquer.

Le texte devrait passer entre les mains de la Commission mixte paritaire courant avril, puis une nouvelle fois à l'Assemblée nationale et au Sénat.

Le texte définitif devra ensuite être promulgué, puis publié au Journal Officiel, le JORF (estimé pour début mai).





Un arrêté du 15 mars 2024 a mis à jour le document d'informations relatif à la réglementation française (applicable en droit du travail, incluant les modalités pour faire valoir ses droits) à remettre aux salariés d'employeurs situés à l'étranger détachés en France sur des chantiers BTP.

[Cliquer ici pour le consulter :](#)



ENDOMÉTRIOSE ET TRAVAIL



L'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) a publié un guide contenant des pistes d'action pour le management de proximité en vue de faciliter le travail et le maintien en emploi d'une salariée atteinte d'endométriose.

[Cliquer ici pour le consulter :](#)



FOCUS ACTU - TEMPS PARTIEL

Comme on le rappelle régulièrement ...

Un salarié à temps partiel ne doit jamais atteindre la durée légale de travail, soit 35 heures par semaine*, pas même une seule fois !

A défaut, sanction encourue : la requalification en temps complet, même si le salarié a atteint cette durée sur une seule semaine.

* ou, si elle est inférieure, la durée de travail fixée conventionnellement.



Un nouvel arrêt apporte une nuance à ce principe dans le cadre du **temps partiel annualisé UNIQUEMENT ...**

Ici, une salariée avait effectué des heures complémentaires.

- Sur une semaine dans l'année : elle dépasse la durée légale de travail hebdomadaire (36h15) ;
- Sur l'année : elle ne dépasse pas la durée légale annuelle issue de l'annualisation (ici fixée à 1 600 heures).

La Cour de cassation précise que le dépassement par des heures complémentaires s'apprécie sur la période de référence (ici, sur l'année). **Le dépassement, par des heures complémentaires, de la durée légale de travail ponctuellement sur la semaine, sans dépassement sur l'année ne suffit pas à requalifier le contrat de travail à temps complet.**

Que faut-il entendre par "ponctuellement" ? Ici, il ne s'agissait que d'un dépassement ponctuel. Au-delà, la question reste posée ...

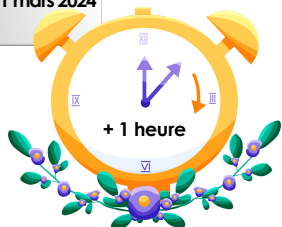
MAIS ATTENTION ! IL NE S'AGIT QUE D'UN CAS TRÈS PARTICULIER ET IL NE FAUT PAS CONFONDRE ...

Pour le cas du temps partiel annualisé, si la durée légale ou conventionnelle est dépassée :

- **ponctuellement sur la semaine mais pas sur l'année (uniquement par la mise en œuvre d'heures complémentaires)** : pas de requalification en temps complet ;
- **sur plusieurs semaines et sur l'année** : requalification en temps complet.

Dans tous les autres cas de temps partiel (fixé à la semaine, au mois ou dans le cadre de l'ancien dispositif de modulation sur l'année) : requalification en temps complet **dès le premier dépassement** de la durée légale ou conventionnelle **sur la semaine.**

PASSAGE À L'HEURE D'ÉTÉ



N'oubliez pas, à 2 heures du matin, il sera 3 heures.

LE SAVIEZ-VOUS ?

QUELLES CONSÉQUENCES SUR LES HEURES DE NUIT ?

En l'absence de dispositions spécifiques dans le Code du travail, c'est une **réponse ministérielle de 1976** qui nous apporte une précision :

Lorsque la variation de l'heure légale a réduit d'une heure le poste d'un salarié, **l'employeur est fondé à exercer sur la rémunération une retenue correspondante.**

ET LE REPOS ?

En l'absence de dispositions spécifiques dans le Code du travail, **veillez à bien respecter les durées de repos minimum légales ou conventionnelles.**

N'oubliez pas de consulter les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise, qui peuvent prévoir des dispositions particulières.



Comprendre les décisions des Tribunaux pour éviter les contentieux.


RAPPEL DES FAITS ...



Un salarié prend de l'avance en sortant déneiger sa voiture avant d'aller au travail.



Il chute ...



La CPAM refuse de le prendre en tant qu'accident de trajet.



Le salarié saisit une juridiction chargée du contentieux de la Sécurité sociale.



Elle le reconnaît comme accident de trajet. Ce que la CPAM conteste.



Le salarié qui procède au déneigement préalable (et en avance sur son horaire habituel) de son véhicule garé sur une place extérieure (située devant son domicile) est victime d'un accident de trajet.

En l'espèce, le salarié avait bien quitté sa résidence et ses dépendances. Il se trouvait donc sur le trajet pour se rendre sur son lieu de travail, même s'il était en avance sur son horaire habituel, puisqu'il anticipait les difficultés de circulation inévitables liés aux intempéries.

Le conseil @com

Il faut toujours veiller à préciser les circonstances de fait : est un accident de trajet, l'accident survenu à un salarié pendant le trajet aller et retour entre sa résidence (notion définie notamment par le domicile, les dépendances et les limites de propriété) et son lieu de travail (ou le lieu de restauration et le lieu de travail).

- En cas d'interruption ou de détour, le trajet conserve son caractère protégé sauf :
- si l'interruption ou le détour est motivé par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ;
 - ou si le trajet ou le détour sont indépendants de l'emploi.



COUR DE CASSATION, 29/02/2024

INFO OU INTOX ?

Le congé parental va être supprimé. Un nouveau congé de naissance va le remplacer.

Le bulletin de paie va encore être simplifié

“ C'est ce qu'annonce le gouvernement. Il s'agirait d'un congé plus court et mieux rémunéré. Il est annoncé pour début 2025. En attendant, rien ne change.

“ Une nouvelle loi, qui devrait être appelée "Loi Pacte II" (suite à la première de 2019) devrait prévoir plusieurs mesures de simplification (bulletin de paie, effectifs, ...).

UNE QUESTION ? UNE PRÉCISION ?

NOTRE SERVICE SOCIAL RESTE À VOTRE DISPOSITION



Retrouvez toute notre actualité sur www.acomaudit.com sur

