

POSSIBILITE D'ACQUERIR DES CONGES PAYES PENDANT UN ARRET MALADIE



Afin de se mettre en conformité avec le droit de l'Union européenne (UE), la Cour de cassation a rendu le 13 septembre 2023 plusieurs arrêts dans lesquels elle améliore les droits des salariés aux congés payés. Elle permet notamment l'acquisition de congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel.

Jusqu'à présent, en vertu de la loi, il n'était pas possible d'acquérir des jours de congés payés durant un arrêt de travail. Cette disposition du Code du travail a été jugée contraire au droit de l'Union européenne par la Cour de cassation. Elle se base sur l'article 31 paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE et sur l'article 7 de la Directive 2003/88.

La Cour considère désormais que les arrêts maladie constituent des périodes de travail effectif déterminant la durée du congé au même titre que les congés maternité ou les congés payés par exemple.

Toutes les entreprises sont concernées par la solution et doivent, dès à présent, s'y conformer et prendre en compte les périodes d'absence pour maladie pour déterminer le nombre de jours de congés annuels de leurs salariés.

Ainsi, le salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel est en droit d'acquérir des congés payés comme s'il travaillait.

De plus, la Cour se conforme aussi au droit de l'UE dans 2 autres arrêts et pose :

- ✓ qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le salarié doit continuer d'acquérir des congés pendant l'intégralité de son arrêt de travail. Le calcul des droits à congé payé ne sera donc plus limité à la première année de l'arrêt de travail ;
- ✓ que la prescription du droit à congé payé ne débute que si l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer ce droit.

Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A16756>

LICENCIEMENT : DU NOUVEAU SUR LA CONVOCATION A L'ENTRETIEN PREALABLE



L'employeur qui envisage de licencier un salarié pour motif personnel ou économique doit, avant toute décision, le convoquer à un entretien préalable au moins cinq jours ouvrables avant la tenue de celui-ci (C. trav., art. L. 1232-2), sous peine d'avoir à verser des dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure (C. trav., art. L. 1235-2). Un arrêt de la Cour de cassation, rendu le 6 septembre 2023, précise que c'est bien à compter du lendemain de la première présentation de la lettre recommandée de convocation à l'entretien que débute le délai de 5 jours ouvrables, peu importe que le salarié soit allé tardivement récupérer sa lettre.

Source : [Cass. Soc., 6 septembre 2023, n°22-11.661](#)

Depuis le 9 septembre 2023, il n'est plus possible de fixer, pour les CDI, des périodes d'essai plus longues que celles indiquées dans le Code du travail. Jusqu'à présent, les accords de branche conclus avant le 26 juin 2008 permettaient aux employeurs de déroger aux dispositions légales et d'appliquer des durées plus longues aux périodes d'essai pour un CDI.



Quelle durée d'essai peut être fixée ?

→ Pour les CDI, la période d'essai ne peut pas dépasser :

- deux mois pour les ouvriers et les employés, quatre mois en cas de renouvellement ;
- trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens, six mois en cas de renouvellement ;
- quatre mois pour les cadres, huit mois en cas de renouvellement [C. trav., art. L. 1221-19 et L. 1221-21].

→ Pour les CDD, la durée maximale (renouvellement compris) est calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de :

- deux semaines, si la durée initialement prévue au contrat (ou la durée minimale du contrat sans terme précis) est de 6 mois ou moins ;
- un mois dans les autres cas [C. trav., art. L. 1242-10].

En cas d'absence, tel qu'un arrêt maladie ou des congés, la période d'essai peut être prolongée d'autant.

Attention :

- Lorsque l'employeur décide de rompre la période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut pas être inférieur à :
 - ✓ 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
 - ✓ 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
 - ✓ deux semaines entre un mois et trois mois de présence ;
 - ✓ un mois après trois mois de présence [C. trav., art. L. 1221-25].
- Pour les CDD, aucun délai de prévenance n'est à respecter par l'employeur en deçà d'une semaine de présence [C. trav., art. L. 1242-10]. Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture, le délai de prévenance est de 48 heures, il est réduit à 24 heures s'il est présent depuis moins de huit jours [C. trav., art. L. 1221-26].

Source : https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2023/3/9/ECOX2229741L/jo/article_19

LE CHIFFRE

70%

70 % des seniors souhaitent encore évoluer professionnellement avant la retraite

Contrairement aux idées reçues, les salariés de plus de 50 ans ont encore le souhait d'évoluer professionnellement et de se former, voire de se reconverter.

C'est ce que révèle une étude publiée le 29 août dernier par le Céreq - Centre d'études et de recherches sur les qualifications - organisme placé sous la tutelle du ministère en charge de l'Éducation et du ministère en charge de l'Emploi.

S'appuyant sur les données du dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés réalisées entre 2014 et 2019, le Céreq constate en effet « une volonté d'évolution » bien plus qu'une « résistance au changement ».

Sept seniors sur dix émettent le souhait de changement dans leurs activités professionnelles et plus d'un sur deux estime que des compétences leur manquent dans leur travail.

Vous pouvez approfondir les détails de cette étude dans le lien ci-dessous.

Source : [Céreq Bref n° 443, « Comment les seniors envisagent-ils leur avenir professionnel jusqu'à la retraite ? », 29 août 2023](#)