



FOCUS : Entrée en vigueur des règles sur l'acquisition de droits à congés maladie

Après la publication de la loi du 22 avril 2024 au Journal officiel, les nouvelles règles sur l'acquisition de droits à congés payés pendant un arrêt maladie et sur la prise de ces congés sont entrées en vigueur le **24 avril 2024**.

Les **principaux points** à retenir :

- **tout** arrêt maladie ouvre droit à congés payés ...
- ... dans la limite de **deux jours ouvrables par mois en cas de maladie ou accident d'origine non professionnelle** (24 par an) ;
- l'employeur doit **informer** le salarié de ses droits dans le mois de sa reprise du travail ;
- les congés non pris du fait de l'arrêt de travail sont reportés dans un délai de **15 mois** et dans des conditions fixées par la loi ;
- les salariés peuvent solliciter un rappel de congés pour les arrêts ayant eu lieu entre le **1er décembre 2009 et le 24 avril 2024**.
- Si le salarié souhaite intenter une action en justice, il disposera d'un délai de **2 ans** à compter du 24 avril 2024 s'il est toujours dans l'entreprise à cette date et **3 ans** s'il l'a quittée.

LES DECISIONS DU MOIS



Inaptitude et période probatoire

Le salarié déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail peut être reclassé sur un poste assorti d'une période probatoire. Si celle-ci est rompue avant son expiration, le salarié est replacé dans ses fonctions antérieures auxquelles il a été déclaré inapte.

[Cass. soc., 7 mai 2024, n°22-20.857](#)

Pas d'interprétation extension de l'article R.1221-1

Selon l'article R.1232-1 du Code du travail, la lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement précise la date, l'heure et le lieu de cet entretien. En jugeant que, compte tenu de la distance entre le domicile du salarié et le lieu fixé pour son entretien préalable au licenciement, la convocation qui ne comporte aucune indication sur la prise en charge des frais de transport et de séjour par l'employeur est irrégulière, la Cour

d'appel ajoute au texte une obligation qui n'y figure pas.

[Cass. soc., 7 mai 2024, n°23-10.886](#)

Saisine du conseil de discipline et délai de notification d'une sanction disciplinaire

Si une sanction disciplinaire ne peut pas intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable, ce délai peut être dépassé lorsque l'employeur est conduit en vertu des règles statutaires ou conventionnelles à recueillir l'avis d'un organisme de discipline, dès lors qu'avant l'expiration du délai, le salarié a été informé de la décision de saisir cet organisme. Il en résulte qu'après avis du conseil de discipline ou renonciation du salarié au bénéfice de la garantie instituée à son profit, l'employeur dispose d'un nouveau délai d'un mois pour sanctionner le salarié.

[Cass. soc., 2 mai 2024, n°22-18.450 22-19.430](#)

Faute grave et mise à pied conservatoire

L'employeur qui entend engager une procédure de licenciement pour faute grave n'étant pas tenu de prononcer une mise à pied conservatoire, le maintien du salarié dans l'entreprise pendant le temps nécessaire à l'accomplissement de la procédure n'est pas exclusif du droit pour l'employeur d'invoquer l'existence d'une faute grave.

Autrement dit, l'absence de mise à pied conservatoire durant la durée de la procédure de licenciement n'exclut pas la qualification de faute grave.

[Cass. soc., 2 mai 2024, n°22-13.869](#)

Prime de bilan et usage

Un employeur, ayant versé une prime à un salarié pendant plusieurs années, ne peut pas en imposer l'arrêt sans apporter de justification. Les employeurs doivent donc se montrer prudents lors du versement des différentes primes.

[Cass. soc., 6 mars 2024, n°22-17.451](#)

BON A SAVOIR

Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels

Le Gouvernement a annoncé 11 nouvelles mesures dans le cadre de ce plan.

Lancé en mars 2022, ce plan cible particulièrement les publics les plus exposés aux accidents du travail graves et mortels, à savoir : les jeunes et nouveaux embauchés, les travailleurs intérimaires, les travailleurs indépendants et détachés, ainsi que les TPE-PME. L'objectif est de pallier aux principaux risques pour les salariés.

A NOTER

Guide spécial Jeux Olympiques

Le Ministère du travail a publié un guide pour aménager le travail durant les Jeux Olympiques prévus cet été en France.

Il vise à accompagner les entreprises dans l'organisation du travail durant cette période, en rappelant l'ensemble des aménagements prévus par le Code du travail et qui peuvent être mis en œuvre dans le cadre du dialogue social, avec le Comité social et économique (CSE) ou les délégués syndicaux.

[GUIDE](#)

A CONNAITRE

Fin de l'aide pour les contrats de professionnalisation

Depuis plusieurs années, les entreprises qui embauchent des alternants, qu'ils soient apprentis ou jeunes en contrat de professionnalisation, pouvaient bénéficier d'une aide à l'embauche pouvant atteindre 6.000 €. Le gouvernement a mis fin de manière anticipée à cette aide exceptionnelle pour les contrats de professionnalisation à compter du 1er mai 2024.