

**NOVEMBRE 2024****Droit à la déconnexion et contact sur le téléphone personnel**

Une récente affaire tranchée par la Cour de cassation nous donne une illustration de l'étendue du droit à la déconnexion des salariés. Un chauffeur routier est sanctionné par des avertissements pour ne pas s'être renseigné, à plusieurs reprises, la veille de sa reprise du travail sur son planning du lendemain. Cette entreprise avait pour pratique de contacter par téléphone ou messages les chauffeurs en repos afin de leur communiquer leur planning ou de demander aux chauffeurs de contacter l'entreprise.

Or le salarié n'avait ni contacté l'entreprise ni répondu aux appels ou messages de son responsable sur son téléphone portable personnel. Le salarié licencié pour un autre motif, conteste son licenciement et en profite pour demander l'annulation des avertissements.

Il n'obtiendra pas gain cause devant la Cour d'appel, qui retient que le salarié avait toujours respecté cette pratique d'entreprise jusqu'à présent. Les juges du fonds estiment en outre que cette pratique n'est pas anormale compte tenu du secteur d'activité. Avis que ne partage par la Cour de cassation qui censure les juges d'appel. Le fait de n'avoir pas pu être joint en dehors de ses horaires de travail sur son téléphone personnel est dépourvu de caractère fautif et ne justifie pas une sanction. Un rappel du droit à la déconnexion: hors temps de travail le salarié n'est pas tenu de répondre aux appels professionnels sur son téléphone personnel.

*Cass,soc 9 octobre 2024 n°23-19063*

**Congés payés et accident de travail**

Depuis la loi sur les congés payés du 22 avril 2024, le salarié en arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) continue d'acquérir des congés payés, sans limitation de durée. La loi a en effet supprimé la limite d'un an pour acquérir des congés payés en arrêt ATMP sans toutefois prévoir de caractère rétroactif à cette mesure. Néanmoins, il semblait possible pour les salariés concernés d'invoquer directement la jurisprudence du 13 septembre 2023 pour prétendre à des congés payés au-delà d'un an pour la période antérieure à avril 2024. C'est ce que confirme la Cour de cassation dans un récent arrêt en écartant la limite d'un an à l'acquisition de congés payés pendant un arrêt ATMP. La Cour de cassation s'appuie de nouveau directement sur les dispositions européennes, soit l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE.

*Cass,soc 2 octobre 2024 n°23-14806*

**NOUS CONTACTER**

**Justi-CE Formation et  
Conseil**  
**03 21 52 85 38**  
**Béthune**

**Elodie Daoulas**  
**Chargée de clientèle**  
**06 24 95 06 69**  
**daoulaselodie@justi-ce.fr**

**Justi-CE Expertise**  
**Christian Morin**  
**01 60 87 07 07**  
**Evry**

## Négociations des partenaires sociaux au niveau national

Le 14 novembre dernier, les partenaires sociaux ont finalisé plusieurs accords. Le premier texte est un avenant au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage. On rappellera que le gouvernement Attal avait refusé d'agréer la convention d'assurance chômage du 27 novembre 2023 faute de volet sur les seniors. Le gouvernement qui devait réformer l'assurance chômage par décret, a finalement redonné la main aux partenaires sociaux suite à la dissolution de l'Assemblée Nationale. Le projet d'avenant ajoute donc le volet « seniors ». Il tire les conséquences de la réforme des retraites en décalant de 2 ans les bornes d'âges de l'indemnisation chômage, notamment concernant l'allongement des droits. Le texte invite également, entre autres, à revoir l'indemnisation des travailleurs frontaliers. La nouvelle convention d'assurance chômage devra être agréée par le gouvernement, pour une entrée en vigueur au 1er janvier 2025.

Les partenaires sociaux ont en outre conclu un accord national interprofessionnel (ANI) « en faveur de l'emploi des salariés expérimentés », texte désormais ouvert à la signature. Il reviendra ensuite au gouvernement de le transposer sous forme de lois et décrets. Cet ANI pose le principe d'une négociation triennale de branche obligatoire sur « l'emploi et le travail des seniors », ainsi que dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Il prévoit également de renforcer l'entretien professionnel de mi-carrière et de mettre en place un rendez-vous dans les deux années précédant 60 ans. Par ailleurs le CDD senior serait supprimé et remplacé par un CDI expérimental dit « contrat de valorisation de l'expérience » pour les demandeurs d'emplois de plus de 60 ans. Enfin, l'ANI entend renforcer le cumul emploi/retraite, ainsi que l'accès à la retraite progressive et rendre le dispositif accessible à compter de 60 ans au lieu de 62 ans.

En marge de ces deux négociations, les partenaires sociaux ont pris l'initiative de conclure un ANI relatif « à l'évolution du dialogue social ». Cet accord prévoit d'ouvrir en 2025 une négociation sur la valorisation des parcours syndicaux. Les partenaires sociaux invitent également les pouvoirs publics à supprimer la limite de trois mandats successifs pour les membres du CSE, en transposant cette mesure lors de la transposition de l'ANI sur l'emploi des salariés expérimentés. A suivre...

### L'actualité sociale en bref...

- **PSE et Risques psychosociaux** : en cas de licenciement économique collectif, l'employeur se doit de prendre en compte la prévention des RPS. Il n'est cependant pas nécessaire que le CSE rende un avis spécifique sur ces mesures de prévention. Le CSE se prononcera dans le cadre de son avis général sur le projet de licenciement (*CE 15 oct 2024 n°488496*);

- **Temps de travail effectif** : le temps d'attente entre deux services, en l'occurrence deux trains que le salarié est chargé de nettoyer, n'est pas du temps de travail effectif selon la Cour de cassation. Le fait d'être en tenue de travail et de devoir répondre aux appels de l'employeur le cas échéant, ne sont pas des contraintes suffisantes empêchant le salarié de vaquer librement à des occupations personnelles (*cass, soc, 6 nov 2024 n°23-17679*);

- **Elections professionnelles** : le fait de constater un nombre de bulletins de vote supérieur au nombre

de salariés votants, soit 4 bulletins supplémentaires dans cette affaire, ne remet pas en cause les élections dès lors que cela n'a aucun impact sur les résultats (*cass, soc, 9 oct 2024 n° 23-14585*);

- **Calcul des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) en cas de maladie**: un projet de décret entend baisser de 1,8 à 1,4 SMIC le plafond de salaire pris en compte pour le calcul de l'indemnité journalière. Celle-ci passerait donc au 1er janvier 2025 à un montant maximum de 41,47 euros au lieu de 53,31 euros. Cette baisse du montant des IJSS pour les salariés payés au-delà de 1,4 SMIC (2522, 52 euros par mois) aura pour conséquence un report de la charge sur l'employeur en cas de maintien de salaire;

- **Plafond d'exonération des bons d'achat**: le nouveau plafond d'exonération des bons d'achats sera de 196 euros pour 2025 contre 193 euros en 2024.