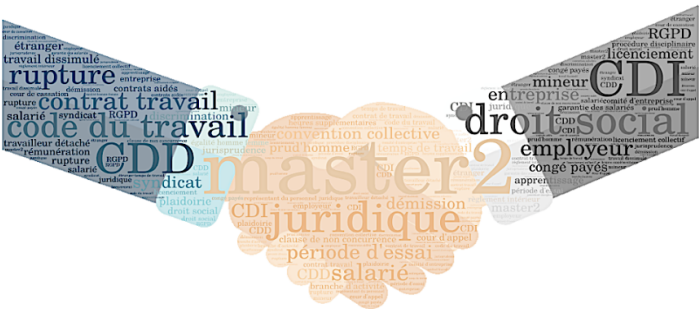


BULLETIN DES ETUDIANTS EN MASTER 2

DROIT DE L'ENTREPRISE - PARCOURS DROIT SOCIAL



SOMMAIRE

Article 1 : *Les arrêts du 13 septembre 2023 entre : attente, complexité, vers une solution ?* Page 2

Article 2 : *Temps de déplacement professionnel à l'étranger : être joignable suffit-il afin de caractériser un temps de travail effectif ?* Page 5

Article 3 : *La loi au chevet des parents aidants : l'assouplissement du renouvellement du congé de présence parentale (Décret n°2024-78, 2 février 2024, JO 4 février 2024)* Page 8

Article 4 : *Le droit à la preuve : une révolution dans le monde du travail ?* Page 11

Actualités Master II Droit de l'Entreprise – parcours Droit Social

Le terme de notre parcours universitaire touche à sa fin pour nous, étudiants de deuxième année de master en droit social. Le terme de ce parcours annonce également notre entrée dans le milieu professionnel notamment au travers des stages de fin d'études depuis avril 2024 voire même, pour certains, un parcours en alternance depuis septembre 2023.

Durant notre parcours universitaire mais également aujourd'hui au sein de nos structures d'accueil, nous avons pris conscience de l'importance et du rôle crucial que joue la veille sociale. En effet, le domaine du droit du travail est en constante progression et celui-ci s'adapte de plus en plus aux évolutions de la société.

Afin d'illustrer nos propos, nous pouvons évoquer la loi visant à « soutenir l'engagement bénévole et à simplifier la vie associative ». Cette loi, publiée au Journal officiel le 16 avril dernier, instaure une pratique assez innovante permettant à un salarié de céder ses jours de congés à une association avec l'accord de son employeur. Cette initiative promet non seulement l'engagement citoyen, mais également le développement des associations.

De plus, il est crucial d'aborder enfin l'achèvement de la saga sur les congés payés. La loi publiée au Journal officiel le 23 avril dernier marque la fin d'un suspense insoutenable pour les entreprises. Par ailleurs, nous vous invitons à découvrir l'article traitant de ce sujet en page 2.

Les arrêts du 13 septembre 2023 entre : attente, complexité, vers une solution ?

Le 13 septembre 2023, la chambre sociale de la Cour de Cassation a rendu plusieurs arrêts impactant fortement le domaine de l'exécution du contrat de travail au sujet de l'acquisition de congés payés lors d'arrêts maladie pour cause non professionnelle. La décision de la Cour de Cassation au sein de ces arrêts ne paraît pas injustifiée.

Ces arrêts ont eu un impact important parce qu'ils contredisent l'article L3141-5 du Code du travail qui dispose que durant les arrêts maladie pour cause non professionnelle, le salarié n'acquiert pas de congés payés. Ce qu'il faut rappeler, c'est que pour le droit français, être en arrêt maladie pour cause non professionnelle ne représente pas du travail effectif, c'est la raison pour laquelle les salariés ne cumulaient pas de congés payés.

Toutefois, il est paradoxal d'affirmer que c'est la Cour de Cassation qui instaure une incertitude avec ces décisions. Cette incertitude a surtout été causée à cause du droit français qui n'appliquait pas depuis 2009 le droit européen qui lui affirme au sein d'une directive européenne adoptée en 2009 que les salariés en arrêt maladie pour cause non professionnelle pouvaient désormais acquérir des congés payés.

Ces diverses décisions ont fortement impacté le monde de travail. Plusieurs questions se sont donc posées dans le monde juridique et au sein des entreprises.

Plusieurs discussions ont eu lieu ces huit derniers mois et parfois elles n'ont pas toutes aidé à éclairer le monde juridique ou les entreprises. C'est pour cela que plusieurs décisions étaient fortement attendues. Cependant, celles-ci n'ont pas toujours conquis les praticiens.

Premièrement, malgré une incohérence importante, le Conseil constitutionnel le 8 février 2024 affirme que pour lui les articles du Code du travail sont conformes à la Constitution. Cette décision peut être critiquée. En effet, les dispositions du Code du travail ne sont pas inconstitutionnelles, elles représentent surtout une confusion avec le droit européen que le droit français doit normalement appliquer depuis 2009. Cette décision du Conseil constitutionnel a été décevante pour les praticiens parce que cela n'a pas permis d'obtenir une réponse claire et précise à l'ensemble des travailleurs et aux praticiens du droit.

Que ce soit dans le monde juridique ou dans les entreprises, une action du gouvernement était attendue avec impatience. Des contentieux commençaient à apparaître, les différents professionnels concernés n'avaient pas de réponse convaincante à apporter aux justiciables.

Il est juste de rappeler que ces décisions du 13 septembre 2023 ont un impact financier. Les salariés ayant eu des arrêts maladie et perdu des jours de congés payés veulent désormais après ces décisions, percevoir leurs jours de congés. Il est clair que cela représente de l'argent pour les entreprises, trouver une solution était primordial.

Il était donc important de clarifier cette situation pour l'ensemble des travailleurs et employeurs.

Le Premier ministre a donc saisi le Conseil d'État pour avoir un avis sur la mise en conformité des dispositions du Code du travail en matière d'acquisition de congés pendant les périodes d'arrêts maladie pour cause non professionnelle. Cet avis a une grande importance parce qu'il a permis de poser certaines bases afin d'avoir un changement législatif concret.

Le Conseil d'État a donc adopté un avis le 11 mars 2024. Au sein de son avis, il affirme que le législateur doit garantir l'acquisition de congés payés pour les maladies non professionnelles. Le Conseil d'État valide le projet d'amendement du gouvernement qui prévoit désormais qu'un salarié pourra acquérir 2 jours ouvrables de congés payés par mois soit vingt-quatre jours par an. Cette décision présente dans le projet de loi est intéressante, et c'est encore plus intéressant que le Conseil d'État le valide. Toutefois, plusieurs questions se posent en pratique.

Est-ce que cela sera applicable seulement pour les salariés présents encore dans l'entreprise ou également pour les salariés sortis de l'entreprise ?

Ce qui est réconfortant c'est que le projet d'amendement prévoyait également la réponse à ces questions. Le Conseil d'État dans son avis va également valider ces dispositions.

Le projet d'amendement prévoyait plusieurs délais qui diffèrent selon la situation du salarié.

En effet, selon que le salarié est encore en poste au sein de l'entreprise ou non, la rétroactivité est différente.

Pour les salariés encore en poste au sein de l'entreprise, ils bénéficieront d'un délai de forclusion de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi. Passé ce délai, les salariés ne pourront plus agir en rappel de congés payés antérieurs. Il est important de préciser que le délai de forclusion est un délai plus strict qu'un simple délai de prescription. Ces salariés pourront également reporter leurs congés payés dans la limite de 15 mois s'ils sont dans l'impossibilité de les prendre.

Attention, pour les salariés dont le contrat de travail a été rompu lors de l'entrée en vigueur de la loi, peu importe pour qu'elle raison le contrat a été rompu, ils se verront appliquer une prescription triennale.

Il peut être compris qu'il y a une certaine différence entre les salariés encore en poste et ceux qui ne le sont plus afin de protéger les entreprises, mais cela ne constituerait-il pas une potentielle inégalité de traitement ?

Néanmoins, il faut souligner que l'avis du Conseil d'État a été très important. Il peut être pensé que cela a potentiellement influencé les décisions gouvernementales postérieures.

En effet, le projet de loi les 9 et 10 avril 2024 a été adopté par les deux chambres. C'est une victoire. Le Parlement a adopté définitivement les dispositions qui permettent au droit français d'être en conformité avec le droit de l'Union européenne en matière d'acquisition des congés payés durant un arrêt maladie pour cause non professionnelle. Les dispositions de l'amendement validées par l'avis du Conseil d'État n'ont pas été changées par les chambres (délai de forclusion, acquisition des jours de congés payés).

Cela reste actuellement une victoire certes innovante mais partielle parce que ce projet de loi vient d'être adopté mais il doit encore être validé par le Conseil constitutionnel pour être officiellement publié. En effet, le Conseil constitutionnel peut donner un avis contraire sur certaines dispositions. Néanmoins, ce discours était avant la promulgation du texte de loi le 23 avril 2024 au Journal officiel. En effet, il était attendu dans les prochaines semaines la validation du Conseil constitutionnel sur ce texte, ce qui n'a pas été le cas contre toute attente. Cela ne veut pas dire que le Conseil constitutionnel ne sera jamais saisi vis-à-vis de cette loi, il pourra être saisi dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité par exemple.

La promulgation officielle de cette loi permet enfin, après huit mois d'attente d'avoir une réponse claire et précise sur le sujet qui a été soulevé par les arrêts du 13 septembre 2023.

Une avancée pour le monde juridique mais est-ce que c'est une réelle victoire pour les entreprises ?

Pour les entreprises cela engendre plusieurs dispositions à prendre, des actions doivent être mises en place : vérifier le solde des congés payés, régulariser les compteurs des salariés, entamer des discussions avec le gestionnaire de paie pour l'acquisition des congés payés en arrêt maladie pour cause non professionnelle.

Il est notamment important de souligner que le devoir d'information de l'employeur est renforcé. Au retour du salarié l'employeur devra dans les dix jours informer le salarié sur le nombre de congés payés dont il dispose et la date jusqu'à laquelle il pourra poser ses congés payés.

Il est clair que cela reste un impact important d'un point de vue financier pour les entreprises. Même s'il y a une limite vis-à-vis de la prescription, de nombreuses entreprises sont impactées car il y a la présence d'arrêts de travail pour cause non professionnelle dans toutes entreprises.

Les arrêts du 13 septembre 2023 ont eu un impact important, ils ont permis au droit français de se conformer au droit de l'Union européenne. L'impact de ces arrêts ne s'arrête pas là, ils ont également démontré la longue durée des discussions concernant ce dispositif alors que le droit européen était clair sur ces dispositions depuis 2009.

Ces arrêts démontrent clairement que la Cour de Cassation a un réel impact au sein de notre système juridique. Une question peut se poser : **Est-ce que le droit français aurait été changé si la Cour de Cassation n'avait pas rendu ces arrêts le 13 septembre 2023 ?**

Clara HUYGEBART LETURGER

Sources :

- Michèle Bauer : « Congés payés et arrêts maladie : la fin de l'insécurité des employeurs vraiment ? » *Actu-Jurique.fr*, avril 2024. Consulté le 23 avril 2024
- Site du Service public : « Un salarié peut-il acquérir des congés payés pendant un arrêt maladie » Consulté le 16 avril 2024.
- https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020810 Consulté le 15 avril 2024
- Publication Edition Tissot : « Congé, absence et maladie » Consulté le 15 avril 2024
- Site du Service public : « Congés payés en cas de maladie non professionnelle : l'avis du Conseil d'Etat » Consulté le 14 avril 2024
- <https://conseil-etat.fr/avis-consultatifs/derniers-avis-rendus/au-gouvernement/avis-portant-sur-la-mise-en-conformite-des-dispositions-du-code-du-travail-en-matiere-d-acquisition-de-conges-pendant-les-periodes-d-arret-maladie>. Consulté le 14 avril 2024

Temps de déplacement professionnel à l'étranger : être joignable suffit-il afin de caractériser un temps de travail effectif ?

Depuis la loi du 8 août 2016, l'article L.3121-1 du Code du travail dispose que la durée effective du travail désigne la période pendant laquelle un salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

Concernant la durée effective de travail, il est important de mettre en lumière l'arrêt récent rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 13 mars 2024 (n°22-11708) concernant la caractérisation du temps de travail effectif lors d'un déplacement professionnel.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation s'est penchée sur le cas d'un salarié qui contestait la qualification de ses déplacements professionnels à l'étranger en estimant qu'il s'agissait de temps de travail effectif.

Le salarié a, de ce fait, sollicité le paiement des heures supplémentaires correspondant à ce temps de déplacement professionnel.

La décision de première instance n'est pas connue. La décision de la cour d'appel de Bourges dans un arrêt du 10 décembre 2021 avait donné raison au salarié, se basant sur des attestations fournies par ce dernier, attestant de sa disponibilité pour ses collègues, ses collaborateurs lors de ses déplacements à l'étranger mais également pendant son temps de trajet. La cour d'appel en avait conclu que le salarié était constamment à la disposition de son employeur donc, qu'il était ainsi possible d'en déduire que ce temps constituait du temps de travail effectif.

Cependant, l'employeur a formé un pourvoi en cassation, et la Chambre sociale de la Cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt rendu par la cour d'appel. La Haute Cour a estimé que les certificats produits par le salarié n'étaient pas suffisants afin d'établir si ce dernier avait l'obligation d'être à la disposition de l'employeur et ainsi pouvoir se conformer à ses directives lors de ses déplacements sans pouvoir réaliser et vaquer à des activités personnelles. La Cour de cassation soutient que les motifs avancés par la cour d'appel étaient, de ce fait, insuffisants. Ainsi, la Cour de cassation ne considère pas le temps pendant lequel un salarié reste joignable lors de grands déplacements professionnels comme du temps de travail effectif.

La Chambre sociale de la Cour de cassation a donc été chargée d'observer si les temps de trajet devaient être considérés comme du temps de travail effectif et cela est réalisé en vue d'éviter toute interprétation erronée et garantir que seul le temps de travail effectif est pris en compte pour, notamment, le calcul des heures supplémentaires ce qui était le cas en l'espèce. La Chambre souligne donc que le simple fait d'être disponible lors d'un déplacement ne constitue pas automatiquement du temps de travail effectif.

Dans le cas de voyages, de déplacements à l'étranger, la Cour de cassation estime que les salariés effectuant de tels déplacements ne peuvent être considérés comme étant de façon permanente à la disposition de l'employeur. Par exemple, le temps de trajet mis par le salarié pour se rendre à l'hôtel pour rester sur place et ensuite en repartir ne constitue pas du temps de trajet entre deux lieux de travail mais plutôt de simples déplacements professionnels (Cass. soc. 7 juin 2023, n°21-22445). En conséquence, ce temps de travail n'est pas considéré comme effectif.

Cet arrêt du 13 mars 2024 rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation met en évidence l'importance d'une preuve claire pour établir si le temps de déplacement ou de trajet dans des voyages d'affaires doit être considéré comme du temps de travail.

Dans cet arrêt du 13 mars 2024, force est de constater que la Haute Cour fait une stricte application de la règle posée à l'article L.3121-1 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016 qui dispose que la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Il est ainsi possible de constater que cette disposition est une obligation claire pour le salarié d'être disponible auprès de l'employeur pendant le temps correspondant à un déplacement professionnel.

Cette position de la Haute Cour fait écho à l'arrêt de la Chambre sociale concernant les temps de pause. En effet, il a été considéré dans un arrêt rendu par la Chambre sociale du 2 juin 2021 (Cass. soc. 2 juin 2021 n°19-15.468) que l'accessibilité d'un salarié pendant les pauses ne signifie pas automatiquement qu'il est à la disposition de son employeur. La Haute Cour a estimé en effet que « le temps de pause n'est considéré comme un temps de travail effectif que lorsque les salariés sont tenus de rester en permanence à la disposition de leur employeur durant leur temps de pause en étant soumis à ses directives, sans pouvoir vaquer à leurs occupations personnelles ; qu'à ce titre, la seule circonstance, à la supposer avérée, que le salarié doit conserver avec lui au cours de sa pause son téléphone portable pour pouvoir, au besoin, répondre à une question urgente, ne suffit pas à caractériser une obligation de rester à disposition de l'employeur, ni à exclure que le salarié puisse vaquer à ses occupations personnelles. »

Afin que sa demande soit considérée comme pouvant être recevable par la Cour de cassation dans l'arrêt du 13 mars 2024 (n°22-11708), le salarié aurait dû apporter des éléments probatoires davantage motivés.

En conséquence, les salariés souhaitant qualifier leur temps de déplacement comme du temps de travail effectif devront fournir des preuves supplémentaires démontrant leur disponibilité auprès de leur employeur et le respect des directives formulées par ce dernier sans avoir la possibilité de vaquer à des activités personnelles.

La preuve peut être fournie via des correspondances, des courriels de réponse, un suivi d'appels téléphoniques. Tous ces éléments peuvent montrer que le salarié était disponible pour l'employeur et a suivi ses instructions sans s'engager dans des activités personnelles. Un salarié peut également démontrer qu'il a passé un temps important à communiquer avec ses collègues notamment par le biais de son téléphone professionnel ou de la visioconférence lors de ses déplacements professionnels. Ces preuves supplémentaires renforceront les arguments des salariés en faveur de la prise en compte du temps de déplacement dans le cadre de leurs heures de travail effectives.

La simple fourniture d'attestations affirmant que le salarié est resté joignable peut ne pas être considérée comme une preuve suffisante.

Il est nécessaire de rappeler que le temps de trajet pour rejoindre son lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Toutefois, il est prévu par l'article L.3121-4 du Code du travail que si ce temps de trajet dépasse le trajet normal entre le domicile et le lieu habituel de travail, il pourra faire l'objet d'une compensation, soit sous forme de repos, soit de compensation financière. De plus, il est important de noter que la partie du temps de déplacement qui coïncide avec les heures de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Selon l'article L.3121-1 du Code du travail, le temps consacré par les salariés itinérants à leurs déplacements entre plusieurs sites d'intervention est considéré comme du temps de travail effectif.

Il est important de noter qu'il est de jurisprudence constante que lorsque les salariés itinérants sont tenus d'être à la disposition de l'employeur et de se conformer à ses directives sans pouvoir exercer d'autres activités personnelles pendant les temps de trajet ou les déplacements entre le domicile et les premiers et derniers clients, cela ne relève pas de l'article L. 3121-4 du Code du travail. De ce fait, il est possible de qualifier ces temps de trajet comme étant du temps de travail effectif. En ce sens, il est possible de citer l'arrêt rendu par la Chambre sociale le 23 novembre 2022 (Cass. soc. 23 nov. 2022, n°20-21924).

Dans cet arrêt, la Chambre sociale de la Cour de cassation a reconnu que le temps de trajet d'un salarié entre son domicile et son premier client, ainsi qu'entre son dernier client et son domicile, pouvait être considéré comme constituant des heures supplémentaires de travail. Pour que ce temps de déplacement soit reconnu comme temps effectif de travail aux fins du calcul des heures supplémentaires, le salarié en déplacement doit également démontrer qu'il était tenu d'être disponible pour son employeur et qu'il respectait les instructions de ce dernier pendant ces périodes de déplacement, sans pouvoir s'adonner librement à des activités personnelles.

Un autre arrêt rendu le 1er mars 2023 (Cass. soc. 1er mars 2023, n° 21-12.068) a une solution différente de l'arrêt rendu par la Chambre sociale le 13 mars 2024. En effet, il s'agissait d'un salarié qui estimait que le trajet entre son domicile et son lieu de travail, c'est à dire différents lieux d'intervention, correspondait à du temps de travail effectif. Dans cet arrêt, la Cour de cassation a estimé que, puisque le salarié utilisait un véhicule de service et transportait des pièces commandées par les clients, ces temps constituaient des temps de travail effectif. Le salarié ne pouvait vaquer à ses occupations personnelles.

Il est possible de constater que la qualification d'un temps de déplacement en temps de travail effectif peut être différente si le salarié est en déplacement à l'étranger, en voyage d'affaires, ou s'il est en déplacement entre plusieurs sites d'intervention.

De ce fait, force est de constater que la qualification d'un temps de déplacement en temps de travail effectif peut potentiellement être différent selon le poste occupé par le salarié. Il sera peut-être plus facile pour un salarié itinérant se rendant entre plusieurs lieux d'intervention sur le territoire français de voir ses heures supplémentaires et/ou ses heures de trajet qualifiées comme étant du temps de travail effectif pour les déplacements qu'il est amené à réaliser dans l'exercice de ses fonctions. Les salariés effectuant des voyages d'affaires, notamment à l'étranger, peuvent rencontrer plus de difficultés pour faire valoir que le temps de déplacement est entièrement consacré au travail.

Pour rappel, lorsqu'il s'agit de déterminer si le temps de déplacement d'un salarié est considéré comme du temps de travail effectif, plusieurs facteurs doivent être pris en compte. Le salarié :

- Ne peut vaquer à des activités personnelles ;
- A l'obligation de se conformer aux directives de son employeur ;
- A l'obligation de se tenir à disposition de son employeur.

Le simple fait d'être joignable n'est donc pas suffisant pour retenir la qualification d'un temps de travail effectif. Concernant le temps de déplacement professionnel et la qualification du travail effectif, il est possible d'observer une jurisprudence qui se veut fluctuante. Avec l'arrêt rendu le 13 mars 2024 par la Chambre sociale de la Cour de cassation, force est de constater qu'il sera probablement plus difficile d'obtenir la qualification de temps de travail effectif pour des demandes relatives au paiement d'heures supplémentaires, notamment lors de déplacements professionnels à l'étranger.

Marie-Sarah CUBERTAFON

Sources :

- *Article L.3121-1 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016*
- *Article L.3121-4 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016*
- *Cass. soc. 13 mars 2024, n°22-11708*
- *Cass. soc. 7 juin 2023, n°21-22445*
- *Cass. soc. 2 juin 2021, n°19-15.468*
- *Cass. soc. 23 novembre 2022, n°20-21924*
- *Cass. soc 1er mars 2023, n° 21-12.068*

La loi au chevet des parents aidants : l'assouplissement du renouvellement du congé de présence parentale (Décret n°2024-78, 2 février 2024, JO 4 février 2024)

Le décret n°2024-78, publié au Journal officiel le 4 février 2024, a été pris en application de l'article 4 de la loi n°2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité. Ce décret déploie les nouvelles modalités de la loi qui visent à faciliter les procédures de renouvellement dérogatoire du congé de présence parentale.

Quel est ce droit ?

L'article L1225-62 du Code du travail vise qui est concerné par ce congé et quel est son objectif :

« Le salarié dont l'enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie, pour une période déterminée par décret, d'un congé de présence parentale.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés. [...] »

Le congé de présence parentale s'accompagne d'une allocation journalière de présence parentale (AJPP) pour chaque jour d'absence (art L544-1 c. de la Sécurité sociale). C'est pourquoi, la suppression de la contrainte pour effectuer la demande de renouvellement permet de fluidifier les versements auprès des salariés bénéficiaires. En effet, AJPP est versée en complément du salaire, car le contrat de travail est suspendu pendant ce congé. C'est la Sécurité sociale qui vient se substituer pour verser une indemnisation.

Néanmoins, le congé peut être pris de manière discontinue pour permettre au parent de mieux accompagner son enfant à certains moments (longues hospitalisations, urgence, bilan d'exams médicaux, ...). Le cas échéant, la durée minimale du congé est d'une demi-journée (art D1225-16 c. du travail). C'est le certificat médical établi qui pose la durée initiale du congé.

Ce congé permet aux parents d'accompagner au mieux leur enfant. Il apparaît évident que dans certaines situations, ce congé nécessite d'être renouvelé.

Quelles nouveautés juridiques ?

Le décret a aménagé le renouvellement de ce congé. Ainsi, le parent salarié doit uniquement présenter à la Caisse des allocations familiales ou à la mutualité sociale agricole et à son employeur, le nouveau certificat médical. Il n'est plus nécessaire de requérir l'exigence de l'accord explicite du contrôle médical de la CPAM, pour le renouvellement.

Le décret y adapte les dispositions réglementaires du Code de la sécurité sociale et du Code du travail.

L'article R544-1 code de la sécurité sociale prévoit que :

« Lorsque le renouvellement de l'allocation journalière de présence parentale est demandé dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 544-3, l'allocataire adresse à l'organisme débiteur, sous pli fermé à l'attention du service du contrôle médical, le nouveau certificat médical détaillé attestant le caractère indispensable, au regard du traitement, de la pathologie ou du besoin d'accompagnement de l'enfant, de la poursuite des soins contraignants et d'une présence soutenue. »

Avant ce décret, il était requis l'avis explicite du service de contrôle médical pour bénéficier des allocations journalières, après avoir fourni le certificat médical du médecin suivant l'enfant. Pour effectuer le renouvellement de ce congé, le parent salarié devait demander une nouvelle fois un certificat médical et obtenir l'avis favorable du service du contrôle médical. En cas d'absence de réponse sous deux mois, la demande de renouvellement était bloquée et un silence valait une non-acceptation.

Désormais, les modalités de renouvellement s'alignent donc sur les modalités de la demande initiale. Le silence du service de contrôle médical vaut un avis favorable.

L'article R544-3 du Code de la Sécurité sociale rappelle que :

« Le silence gardé par le service du contrôle médical jusqu'au dernier jour du deuxième mois civil qui suit la réception de la demande d'allocation de présence parentale ou de renouvellement de celle-ci par l'organisme débiteur vaut avis favorable de ce service.

Le silence gardé par l'organisme débiteur jusqu'au dernier jour du troisième mois civil qui suit la réception de la demande d'allocation de présence parentale ou de renouvellement de celle-ci vaut décision favorable de cet organisme. »

L'AJPP est également maintenue.

Ce décret est un apport majeur dans l'accompagnement des parents ayant un enfant malade. Les parcours de soin étant tous très différents, souvent lourds et sont une charge pour les familles. L'accompagnement des enfants malades représente souvent un délaissement de la vie professionnelle des parents.

Quid des démarches auprès de l'employeur ?

Même si les conditions de renouvellement ont changé, il faut toujours respecter les démarches à effectuer afin d'en bénéficier.

Pour une demande initiale, le salarié doit faire sa demande auprès de son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou par une demande en main propre contre une décharge, 15 jours avant la date du début du congé qu'il souhaite prendre.

Concernant les documents attendus, le salarié doit joindre un certificat de médical attestant de la gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap de l'enfant de moins de 20 ans et la nécessité que requiert cet enfant de la présence de son parent (soins contraignants, accompagnement de longue durée, ...). Ce document est indispensable à la demande.

De plus, le salarié peut solliciter l'accord de son employeur pour transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. Il faut que l'employeur soit informé au moins 48h en amont de la date de chaque prise effective du congé, afin de ne pas désorganiser le service. Cependant, en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou d'une situation de grande urgence, le salarié peut bénéficier du congé dans l'immédiat, sans délai.

Lorsque le plafond de 310 jours de congé est atteint avant la période des 3 années, il est possible de demander de réouvrir ce congé de présence parentale, en remplissant certaines conditions qui seront établies par le certificat médical détaillé du médecin de l'enfant. Pour effectuer un renouvellement, la démarche auprès de l'employeur est, désormais, la même que pour la demande initiale. Par le nouveau décret, il n'est plus requis de fournir l'avis favorable rendu par le service du contrôle médical, car son silence vaut acceptation.

L'employeur ne peut refuser ou reporter le congé, car c'est un congé qui revient de droit au salarié.

Lorsque le salarié remplit entièrement les conditions pour en bénéficier, l'employeur ne peut qu'accepter. Toutefois, le salarié est tenu de respecter les délais mentionnés ci-dessus.

Le salarié qui fait la demande du congé de présence parentale n'a pas besoin de justifier d'une ancienneté particulière.

En outre, ce congé ne prive pas le salarié des avantages qui l'a acquis précédemment, il les conserve.

Côté employeurs, il est à rappeler que depuis juillet 2023, il y a un grand point de vigilance concernant le congé de présence parentale. Les salariés bénéficiant d'un congé de présence parentale ne peuvent voir leur contrat de travail rompu hormis pour faute grave, ou une impossibilité de continuer les relations contractuelles. Dans ces cas, l'employeur ne devra nullement faire référence à l'état de santé de l'enfant du parent, sous peine d'un risque de contentieux.

Somme toute, la maladie d'un enfant reste un chamboulement et à de lourdes conséquences pour l'environnement familial. En supprimant la condition d'accord du service de contrôle médical, pour le renouvellement du congé de présence parentale, le législateur apporte son soutien aux familles. Ces enfants sont susceptibles de faire des rechutes dans la maladie et faciliter le renouvellement de ce congé est un apport majeur pour les parents, mais également pour tout l'équilibre familial.

L.T

Sources :

- *Legifrance :*
 - o *Décret n° 2024-78 du 2 février 2024 relatif au renouvellement avant terme du congé de présence parentale et de l'allocation journalière de présence parentale.*
 - o *Paragraphe 2 : Congé de présence parentale. (Articles L1225-62 à L1225-65) c. du travail*
 - o *Chapitre 4 : Allocation journalière de présence parentale (Articles L544-1 à L544-10) c. de la Sécurité sociale*
- *Lisa Poinot [Brèves] Congé de présence parentale : le renouvellement n'est plus soumis à l'accord explicite de la CPAM, Lexbase Social, février 2024, n°973. <https://www.lexbase-fr.merlin.u-picardie.fr/article-juridique/104681488-conge-de-presence-parentale-le-renouvellement-n-est-plus-soumis-a-l-accord-explicite-de-la-cpam> Consulté le 10 mars 2024.*
- *Juris associations Protection des familles - Assouplissement des règles de renouvellement du congé de présence parentale – Adrien Kras – JA 2024, n°694, p.8 <https://www-dalloz-fr.merlin.u-picardie.fr/documentation/Document?id=JA/CHRON/2024/0185> Consulté le 10 avril 2024.*
- *Oriane Traoré - Congé de présence parentale : les nouvelles modalités de son renouvellement avant terme sont fixées, Actualités du droit, Lamyline, 13 février 2024. <https://www-lamyline-fr.merlin.u-picardie.fr/content/document.aspx?idd=NE0000248659&version=20240214&DATA=t3xZAJKYrKrvmlABJzwNyn> Consulté le 13 avril 2024.*
- *Isabelle CORPART Maître de conférences (HDR) émérite à l'Université de Haute-Alsace, CERDACC - Renforcement du soutien apporté aux familles grâce au congé de présence parentale. Revue Juridique Personnes et Famille, N° 288, 1er avril 2024. <https://www-lamyline-fr.merlin.u-picardie.fr/content/document.aspx?idd=DT0007475737&version=20240415&DATA=t3xZAJKYrKrvmlABJzwNyn>. Consulté le 16 avril 2024.*
- *Mémento pratique social. Editions Francis Lefebvre. 2023*

Le droit à la preuve : une révolution dans le monde du travail ?

La preuve est le moyen par lequel une personne démontre une vérité, par un acte ou un fait, qu'elle allègue.

L'article 1358 du Code civil dispose que : « *Hors les cas où la loi en dispose autrement, la preuve peut être apportée par tout moyen.* » Ainsi, la Cour de cassation a pu en déduire qu'en matière prud'homale, la preuve est libre.

En revanche, jusqu'alors cette liberté n'était pas sans limites. En effet, la preuve déloyale ainsi que la preuve illicite étaient totalement exclues du procès civil. La preuve illicite se définit comme étant une preuve obtenue en violation des règles de droit et la preuve déloyale comme étant obtenue à l'insu de l'intéressé ou au moyen d'une manœuvre ou d'un stratagème. Ces types de preuves devaient être nécessairement écartées des débats.

Mais à quelle condition est-il justifié d'exclure certains éléments de preuve, au risque de priver les juges de déterminer les faits vrais ? C'est notamment la question que se sont posés beaucoup de praticiens. En effet, la preuve est considérée comme le fondement de la justice, elle seule permet de déterminer la vérité. L'exclure revient à s'écarter de la découverte de la vérité. Pourtant, n'est-ce pas le fondement même de la justice ?

De plus, précisons que dans le cadre d'un procès pénal, le principe veut que la preuve soit libre. Elle peut donc être apportée par tout moyen, ce qui rend les preuves déloyales et illicites admissibles. Ainsi, il était à craindre que la voie pénale soit privilégiée dans le but de contourner les règles posées sur la loyauté et la licéité de la preuve.

En 2020, la Cour de cassation a fait un premier pas vers un alignement de sa jurisprudence avec celle de la Cour européenne des droits de l'Homme, puisqu'elle a reconnu qu'une preuve illicite pouvait être déclarée recevable si, à l'issue d'une mise en balance des droits en cause, celle-ci s'avère être indispensable et si l'atteinte est strictement proportionnée au but poursuivi.

Par son arrêt rendu le 22 décembre 2023 (n°20-20.648), l'Assemblée plénière de la Cour de cassation a opéré un véritable revirement de jurisprudence qui a bouleversé les règles de preuve en droit du travail, en particulier sur la recevabilité des preuves dites déloyales. En l'espèce, l'employeur avait produit un enregistrement sonore capté à l'insu du salarié pendant un entretien et s'était fondé sur cette preuve afin de prouver une insubordination et de justifier le licenciement pour faute grave du salarié. La Cour d'appel d'Orléans a déclaré cette preuve comme étant irrecevable car l'enregistrement avait été réalisé de façon clandestine. Ainsi, le licenciement avait été jugé sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur se pourvoit en cassation, et la Cour de cassation vient censurer l'arrêt de la Cour d'appel au visa de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et de l'article 9 du Code de procédure civile. Selon elle, les juges du fond auraient dû procéder à un contrôle de proportionnalité.

En effet, il ressort de cet arrêt que le juge doit, dans cette situation, apprécier si la preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, comme par exemple le droit à la vie privée. C'est ainsi que l'Assemblée plénière retient que le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

Avec cet arrêt, il convient d'affirmer que c'est plutôt la finalité de la découverte de faits vrais qui semble l'emporter. C'est donc une véritable révolution dans le cadre des procès civils, notamment en matière sociale.

Pour faire suite à cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation a utilisé la méthode de « mise en balance » dans son arrêt rendu le 17 janvier 2024. En effet, la Cour fait une toute première application de la nouvelle jurisprudence relative à la recevabilité d'une preuve déloyale dans un procès civil. En l'espèce, un salarié avait demandé la résiliation de son contrat de travail au motif qu'il subissait du harcèlement moral de la part de son employeur. Au soutien de sa demande, il avait produit la retranscription de son entretien avec les membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) qui avaient été désignés pour réaliser une enquête sur l'existence du harcèlement moral allégué, qu'il avait enregistré à leur insu.

La Cour d'appel juge que cette retranscription obtenue de manière déloyale est irrecevable. Elle estime qu'elle n'était pas indispensable au soutien des demandes du salarié puisque le médecin du travail et l'inspecteur du travail étaient déjà impliqués dans l'enquête du CHSCT et présents lors du constat établi par le Comité dans son rapport d'enquête. De plus, d'autres preuves auraient pu laisser supposer l'existence du harcèlement moral subi par le salarié.

La Cour de cassation approuve l'analyse des juges du fond et retient ici une appréciation stricte du caractère indispensable de la production d'une preuve déloyale.

Dans un autre arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation du 14 février 2024, celle-ci retient que des enregistrements tirés d'une vidéosurveillance illicite pouvaient être recevables et fonder un licenciement dès lors qu'ils étaient justifiés par une raison concrète, que c'était le seul moyen dont disposait l'employeur pour établir la preuve des faits reprochés et de plus que c'était proportionné au but poursuivi (en l'occurrence, les enregistrements avaient été visionnés seulement par le dirigeant de l'entreprise).

Par conséquent, il convient de porter une attention particulière à la preuve ou aux preuves qui seront apportées au débat dans le cadre d'un procès civil. Effectivement, comme nous l'avons vu, aujourd'hui la réponse n'est plus binaire. La preuve apportée peut être déloyale et recevable aux débats à la condition qu'elle soit indispensable et proportionnée au but poursuivi.

Dans ces conditions, nous pouvons affirmer que ce revirement ne laisse pas les relations de travail indemnes puisqu'il a créé un véritable climat de méfiance dans les entreprises entre les employeurs et les salariés.

Évidemment, les employeurs peuvent craindre, notamment lors d'entretiens quelconques avec leur salarié, de se faire enregistrer clandestinement. Il leur convient donc d'être très attentifs notamment sur la façon de communiquer et de redoubler de vigilance dans leurs relations avec les salariés.

Toutefois, comme nous l'avons remarqué dans les arrêts du 22 décembre 2023 et du 14 février 2024, l'inverse est aussi vrai, c'est-à-dire qu'un employeur peut librement envisager d'utiliser des preuves dites déloyales notamment dans des situations où les preuves légales s'avèrent difficiles à apporter.

Cependant, il doit être conscient qu'il existe un risque que ces preuves soient déclarées irrecevables par le juge, ce qui pourrait remettre en question une mesure disciplinaire prise.

Il est donc impératif pour les employeurs mais également pour les salariés de toujours s'assurer qu'ils n'ont pas la possibilité de recourir à d'autres modes de preuve et surtout de mesurer les risques avant d'entamer toute procédure.

Orlane MAFILLE

Sources :

- <https://www.courdecassation.fr/decision/65855660673fa80008f8d98d>
- <https://www.actualitesdudroit.fr/browse/social/contrat-de-travail-et-relations-individuelles/43470/preuve-deloyale-un-enregistrement-clandestin-ne-peut-pas-etre-utilise-s-il-n-est-pas-indispensable>
- <https://www.actualitesdudroit.fr/browse/social/controle-et-contentieux/43734/preuve-illicite-les-enregistrements-tires-d-une-videosurveillance-irreguliere-peuvent-etre-admis>
- <https://www.capstan.fr/articles/2292-lemployeur-peut-il-utiliser-des-moyens-de-preuve-deloyaux>
- <https://www.tenfrance.com/categories/droit-social-11648/articles/le-droit-de-la-preuve-evolue-quelles-consequences-en-droit-du-travail-8378.htm>