

# L'ACTUALITE DU DROIT SOCIAL DES SERVICES A LA PERSONNE

Votre plateforme offre à ses adhérents une « **hotline juridique en Droit du travail** » ainsi que des **formations** et/ou des « **audits en Droit social** »

Contactez directement votre plateforme pour toute question sur ces prestations.

Pour obtenir une réponse à vos questions dans le cadre de la Hotline contactez le Cabinet **CPMG Avocats**

Maître Patrice CANALE ☎ 06.69.40.29.07 ✉ [p.canale@cpmg-avocats.fr](mailto:p.canale@cpmg-avocats.fr)

Maître Maud GIMENEZ ☎ 07.61.54.37.41 ✉ [m.gimenez@cpmg-avocats.fr](mailto:m.gimenez@cpmg-avocats.fr)



## La question Zoom du mois

### La journée de solidarité (et le lundi de Pentecôte...)

La loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative au dispositif de solidarité pour l'autonomie des

personnes âgées et des personnes handicapées a posé le principe d'une contribution des salariés à l'effort de l'État pour l'autonomie des personnes âgées.

Cette contribution prend la forme d'une journée dite de solidarité qui est en réalité une journée de travail supplémentaire de 7 heures pour les salariés à temps plein (ou l'équivalent proratisé pour un salarié à temps partiel) (pouvant être fractionnée) ; elle s'accompagne d'une contribution financière pour les employeurs.

Cette contribution « *solidarité autonomie* » patronale est de 0,3 % des rémunérations. Elle est assise sur la même assiette que la cotisation patronale d'assurance maladie et recouvrée dans les mêmes conditions.

La loi du 16 avril 2008 a modifié le dispositif de la journée de solidarité en le simplifiant. Désormais la journée de solidarité n'est plus forcément effectuée le lundi de Pentecôte, qui est redevenu un jour férié ordinaire l'organisation de la journée de solidarité étant laissée au libre choix des entreprises. (C. trav., art. L. 3133-8).

Il peut s'agir :

- Soit du travail d'un jour férié précédemment chômé dans l'entreprise autre que le 1<sup>er</sup> mai ;
- Soit du travail d'un jour de repos accordé au titre d'un accord collectif relatif à l'aménagement du temps de travail prévu à l'article L. 3122-2 du nouveau code du travail (ancien RTT) ;
- Soit de toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en

application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

Il est également possible, pour un salarié, de demander à prendre un jour de congé pendant la journée de solidarité.

Mais la journée de solidarité ne pouvant pas conduire à supprimer un jour de congé légal, l'entreprise ne peut pas imposer la prise d'un jour de congé payé à la date de la journée de solidarité (Cass. soc., 1er juill. 2009, n° 08-40.047).

La journée de solidarité peut être fractionnée en heures, que sa date soit fixée par accord collectif ou, à défaut, par décision de l'employeur (après consultation du CSE) sous réserve que soient remplies les conditions suivantes :

- Le fractionnement doit être effectif et doit correspondre à un travail supplémentaire de 7 heures par an (ou l'équivalent pour un salarié à temps partiel) ;
- Des modalités spécifiques doivent être prévues pour les salariés placés dans une situation particulière (convention annuelle de forfait en jours ou en heures, temps partiel).

(Circ. DRT no 14, 22 nov. 2005/ CE, 6 sept. 2006, no 281711, Confédération française des travailleurs chrétiens et a.)

Le salarié ayant plusieurs employeurs effectue une journée de solidarité chez chacun au prorata de sa durée contractuelle de travail. Si le cumul d'emplois dépasse la durée légale, le salarié doit effectuer les 7 heures de la journée de solidarité chez chacun de ses employeurs au prorata de la durée contractuelle de travail.

Le travail effectué durant la journée de solidarité (qu'elle soit effectuée en une seule fois ou fractionnée en heures) ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire. Il faut comprendre par-là que cette journée se traduit non pas par l'absence de toute rémunération mais par l'absence de rémunération supplémentaire dans la mesure où la journée supplémentaire de travail tombe un jour de repos antérieurement payé (C. trav., art. L. 3133-10).

Il est recommandé de faire apparaître clairement la journée de solidarité sur le bulletin de paie, de manière à apporter la preuve que la journée de solidarité a bien été effectuée (Circ. DRT no 2004/10, 16 déc. 2004)

En cas de fractionnement de la journée de solidarité, pour les salariés à temps partiel, les heures ainsi effectuées sont sans incidence sur le volume des heures complémentaires (Circ. DRT no 14, 22 nov. 2005 C. trav., art. L. 3133-11).

**En pratique comment rendre effective la journée de solidarité dans les structures de SAP ?**

Les jours fériés n'étant pas chômés dans le secteur des SAP, il est évidemment difficile d'identifier un jour

férié chômé et de décider qu'il ne le sera plus. De la même manière, les salariés ayant des plannings individualisés, il est tout aussi difficile de fixer une journée de solidarité commune pour tous.

Pour simplifier la gestion de la journée de solidarité, il est possible de prévoir un formulaire sur lequel chaque salarié indiquera s'il souhaite que les heures au titre de la journée de solidarité soient ajoutées sur son planning, ou si il préfère qu'un jour de congé lui soit supprimé.

Pour les salariés qui ne souhaitent pas perdre cette journée de congé payé, il faudra individualiser la journée de solidarité, que chacun fera en une fois ou en plusieurs fois. Il faudra alors bien faire apparaître sur le planning (et le bulletin de paie) les heures effectuées à ce titre.

Une autre solution : pourquoi ne pas prévoir d'utiliser les heures de la journée de solidarité pour organiser une ou plusieurs réunions d'équipe sur l'année, ce qui permet de la traiter en une fois et de la même façon pour tous les salariés ?



**L'Actu du secteur**

**CCN des associations (BAD)**

L'avenant n° 61/2023 du 6 octobre 2023 relatif aux salaires

a été étendu par un arrêté du 18 mars 2024. Cet avenant qui vise à revaloriser les bas salaires, avait fait l'objet d'un agrément en décembre dernier. Il est

désormais applicable à toutes association à compter du 30 mars 2024.

Il prévoit dans les deux filières intervention et support une majoration pour la catégorie « employé », degré 1, de 17 points pour l'échelon 1, 11 points pour l'échelon 2 et 7 points pour l'échelon 3.

Désormais les coefficients sont donc les suivants :

« Article 13.2 | Salaire de base à temps plein des employé(e)s de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons

Filière intervention Employé(e) degré 1			Filière intervention Employé(e) degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coef. 308	Coef. 315	Coef. 331	Coef. 344	Coef. 359	Coef. 383

« Article 16.2 | Salaire de base des employé(e)s de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons

Filière Support Employé.e degré 1			Filière Support Employé.e degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coef. 308	Coef. 315	Coef. 331	Coef. 344	Coef. 359	Coef. 383

**CCN Particuliers employeurs** : L'avenant n°4 du 16 octobre 2023 portant révision de certaines

dispositions de la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de

l'emploi à domicile du 15 mars 2021 a été étendu par un arrêté du 22 mars 2024.

Ce texte indique qu'il a « pour objet de compléter ou corriger les dispositions de la convention en vue de prendre en compte les dispositions de la loi n°2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture et 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 ».*

Cet avenant allonge la durée de certains congés pour événements familiaux, notamment celui prévu en cas d'annonce de la survenue d'un handicap ou d'une pathologie lourde chez l'enfant (articles 48-1-3-1-1 et 48-2-3) et insère de nouvelles dispositions conventionnelles : congé de solidarité familiale et congé de proche aidant (articles 48-2-4 et 48-2-5).

Il entre en vigueur pour tous les particuliers employeurs le 1<sup>er</sup> mai 2024.



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## L'Actu législative et réglementaire

### Congés payés et maladie : les nouvelles règles légales

La loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 fixant les nouvelles règles sur l'acquisition de droit à congés

payés pendant un arrêt maladie et sur la prise de ces congés a été promulguée et publiée au Journal Officiel le 23 avril suivant. La loi n'a pas fait l'objet d'une saisine du Conseil constitutionnel, ces nouvelles règles entrent donc en vigueur le 24 avril.

Pour mémoire ces modifications de la loi française interviennent suite aux arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 qui ont procédé à une application directe du droit européen et écarté les dispositions contraires du Code du travail.

Les nouvelles règles sont les suivantes :

#### **Assimilation des absences pour maladie ou accident d'origine non professionnelle à du temps de travail effectif**

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat est suspendue pour maladie ou accident d'origine non professionnelle sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé. Cette absence complète la liste des périodes considérées comme du temps de travail effectif fixée par l'article L. 3141-5 du code du travail (C. trav., art. L. 3141-5, mod.).

#### **Maladie ou accident d'origine professionnelle : suppression de la limite d'un an**

La limite d'une durée ininterrompue d'un an de l'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle au-delà de laquelle, l'absence n'ouvre plus droit à congé est supprimée (C. trav., art. L. 3141-5, mod.). Ainsi, sont désormais considérées comme période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés, les périodes de suspension pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, quelle que soit leur durée, y compris celles qui

excèdent un an. Les règles de report exposées ci-après limitent cependant ce cumul de congés payés en cas d'absence d'une durée supérieure à un an.

#### **Droits à congés différents selon que la maladie ou l'accident a une origine professionnelle ou non**

Le salarié en arrêt de travail suite à une maladie ou un accident d'origine non professionnelle acquiert, à compter du 24 avril 2024, 2 jours ouvrables de congé par mois d'absence dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence d'acquisition (C. trav., art. L. 3141-5-1, créé), soit 4 semaines de congés payés par an ; ce qui correspond au congé garanti par le droit européen.

Le salarié absent pour maladie ou accident d'origine professionnelle continue d'acquérir des congés payés à hauteur de 2,5 jours ouvrables par mois, soit 30 jours ouvrables par période de référence d'acquisition.

#### **Obligation d'information de l'employeur**

A l'issue d'une période d'arrêt de travail du salarié pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, l'employeur doit, à compter du 24 avril 2024, porter à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes (C. trav., art. L. 3141-19-3, créé) :

- le nombre de jours de congé dont il dispose ;
- la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Cette information s'effectue par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment par le biais du bulletin de salaire (C. trav., art. L. 3141-19-3, créé).

Sauf exceptions, c'est à compter de cette information que commencera le délai de report pour le salarié qui n'aurait pas pu prendre tous ses congés avant la fin de la période légale ou conventionnelle de prise des congés du fait de son absence pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non.

Le texte ne prévoit pas de durée d'absence minimale déclenchant l'obligation pour l'employeur de délivrer cette information. L'employeur est tenu d'informer le salarié à l'issue de tout arrêt de travail, quelle que soit sa durée, y compris semble-t-il si cette absence n'a pas d'impact, sur les droits à congés du fait de la règle d'équivalence prévue à l'article L. 3141-4.

#### **La période de report des congés non pris du fait d'un arrêt de travail**

- **Une période de report de 15 mois :** le salarié qui est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser (C.trav., art L. 3141-19-1, créé).

A défaut de précisions, il semblerait que les congés acquis pouvant être reportés sont non seulement les congés acquis pendant la suspension du contrat de travail mais aussi les jours de congés payés acquis à un autre titre (liés au temps de travail effectif ou temps assimilés) mais qui n'ont pu être pris en raison de l'absence du salarié pour maladie ou accident.

Au-delà de cette période, les congés seront perdus si le salarié ne les prend pas alors que l'employeur l'a informé et lui a demandé de les prendre.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche pourrait fixer une durée de report supérieure. Un accord collectif ne pourrait en revanche ni réduire la durée de la période de report en deçà de 15 mois ni prévoir un point de départ de la période de report différent de celui fixé par le code du travail (C ; trav., art. L. 3141-20 nouv. et art. L. 3141-21-1 créé).

Ce report, a contrario, ne vise pas le cas où l'arrêt de travail du salarié prend fin avant l'expiration de la période de prise des congés. Dans ce cas, le salarié doit être informé de ses droits à congés et doit les prendre avant la fin de la période de référence de prise des congés.

- **Le point de départ de la période de report de 15 mois varie selon la situation :**
  - le point de départ est la date à laquelle le salarié reçoit, postérieurement à sa reprise du travail, les informations de son employeur sur les congés dont il dispose pour les congés payés qui n'ont pas pu être pris au cours de la période de prise des

congés, en raison d'un arrêt de travail (C. trav., art. L. 3141-19-1, créé) ;

- le point de départ est la date de la fin de la période d'acquisition des congés payés pour les salariés en arrêt maladie depuis plus d'un an et dont le contrat continue d'être suspendu. Plus précisément, c'est la date de fin de la période d'acquisition au titre de laquelle les congés ont été acquis si, à cette date le salarié est toujours en arrêt de travail. Ce serait donc le 1er jour de la période de référence suivante, soit le 1er juin de l'année N+1 dans les entreprises qui appliquent la période légale d'acquisition 1er juin-31 mai de l'année N. Si lors de la reprise du travail, la période de report n'a pas expiré, cette période est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations de l'employeur (C. trav., art. L.3141-19-2, créé).

#### **Calcul de l'indemnité de congés payés**

Pour le calcul de l'indemnité de congés payés selon la règle « du dixième », le salaire fictif des absences pour accident ou maladie non professionnels, selon l'horaire de travail de l'établissement, est pris en compte dans la limite de 80 % (c. trav., art. L. 3141-4 mod.).

L'indemnité de congés payés ne pouvant pas être inférieure au salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé, la règle du maintien de salaire pourrait donc s'avérer plus favorable que la règle du dixième.

Concernant l'indemnité compensatrice de congés payés des salariés temporaires, sont assimilées à un temps de mission pour l'appréciation du droit à cette indemnité, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue en raison d'un arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non (C. trav., art. L 1251-19).

#### **Sort des arrêts maladie intervenus à compter du 1er décembre 2009**

Ces nouvelles règles s'appliquent rétroactivement pour la période courant entre le 1<sup>er</sup> décembre 2009 et le 24 avril 2024, (lendemain de la publication de la loi) sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée, ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés (à noter cependant que n'est pas visée l'acquisition de congés pendant les périodes d'arrêt de travail pour accident du travail excédant la durée d'un an).

Toutefois, cette rétroactivité ne pourrait conduire à ce que le salarié bénéficie de plus de 24 jours ouvrables de congés payés par année d'acquisition des droits à congés, après prise en compte des jours déjà acquis sur cette période.

Le 1<sup>er</sup> décembre 2009 correspond à la d'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, qui a rendu d'application directe les règles posées par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, dont celle selon laquelle tout travailleur doit bénéficier d'au moins 4 semaines de repos. Depuis cette date, tout salarié peut invoquer ce droit à l'égard de son employeur.

#### **Délai d'action du salarié**

Le délai dont disposera le salarié pour faire valoir en justice ses droits dépendra de sa présence au non dans l'entreprise au 24 avril 2024 :

- si le salarié est présent dans l'entreprise au 24 avril 2024 : toute action ayant pour objet l'octroi de jours de congé au titre des arrêts maladie intervenus après le 1er décembre 2009 doit être introduite, à peine de forclusion, dans le délai de 2 ans à compter du 24 avril 2024, soit jusqu'au 23 avril 2026 minuit ;
- si le salarié a quitté l'entreprise avant le 24 avril 2024, la prescription triennale de l'article L 3245-1 du Code du travail applicable aux créances salariales s'applique. Les salariés auraient 3 ans pour agir à compter de la rupture de leur contrat de travail.

*L. n° 2024-364, 22 avr. 2024, art. 37 : JO, 23 avr.*

### **La DOETH doit être effectuée via la DSN d'avril, exigible le 6 ou le 15 mai prochain**

Les entreprises de 20 salariés et plus doivent effectuer chaque année une déclaration relative à leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et si l'obligation d'emploi n'est pas respectée (au moins 6 % de bénéficiaires dans leur effectif), elles doivent régler une contribution annuelle.

Depuis le décret du 20 avril 2023, cette déclaration est à réaliser sur la DSN d'avril, le versement de l'éventuelle contribution devant se faire à la même date que la déclaration (C. trav., art. D. 5212-8).

Pour l'année 2023, les effectifs nécessaires à l'établissement de la DOETH ont été transmis aux entreprises dès mars et l'Urssaf indique maintenant que la DSN d'avril 2024, au titre de l'obligation d'emploi de l'année 2023 donc, sera exigible le 6 ou le 15 mai.

Attention, à défaut de déclaration l'employeur sera considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi (C. trav., art. L. 5212-5). Un montant de contribution forfaitaire majorée sera alors fixé à titre provisoire et lui sera notifié avant la fin de l'année (CSS, art. R. 243-15).



## **L'Actu de la jurisprudence**

### **Inaptitude et obligation de reclassement**

Selon l'article L. 1226-2-1 du Code du travail (sauf si l'avis d'inaptitude mentionne l'un des 2 cas de dispense légale de reclassement) l'employeur ne peut licencier un salarié déclaré inapte que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2 (c'est-à-dire un emploi comparable, après avis du CSE et conclusions du médecin du travail) soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

En l'espèce, le médecin du travail avait déclaré une salariée, commerciale, « inapte au poste et à tout poste à temps complet. Possibilité de reclassement à un poste à mi-temps sans station debout prolongée ni manutention de charges ». L'employeur avait proposé à la salariée un poste de caissière à mi-temps avec maintien du taux horaire. Le médecin du travail, sollicité par

l'employeur, avait donné son accord sur ce poste. La salariée avait refusé le poste en raison de la baisse de rémunération liée au mi-temps, elle avait donc été licenciée pour inaptitude.

La salariée contestait son licenciement, arguant que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de reclassement du seul fait que le poste proposé engendrait une baisse de rémunération (du fait de la proposition d'un poste à temps partiel).

La cour d'appel avait fait droit à sa demande. Après avoir constaté que la proposition de poste à mi-temps avec maintien du taux horaire initial impliquait une diminution substantielle de la rémunération de la salariée (précédemment employée à temps plein) elle avait considéré que la salariée pouvait légitimement refuser le poste proposé, entraînant, par la baisse de rémunération qu'il générerait, une modification de son contrat de travail. La cour d'appel considérait en

conséquence que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis, jugeant que la cour d'appel ne pouvait pas considérer que le licenciement était abusif alors que l'employeur avait bien proposé un poste conforme aux préconisations du médecin du travail et que la salariée l'avait refusé.

Ainsi, il est désormais établi que proposer un poste de reclassement conforme aux

préconisations du médecin du travail peut suffire à remplir l'obligation de reclassement et le refus de ce seul poste peut justifier un licenciement, sous réserve évidemment que la proposition de reclassement soit sérieuse et loyale (Cass. soc., 15 mai 2015, n° 13-27.774 ; Cass. soc., 26 janv. 2022, n°20-20.369 ; soc., 29 mars 2023, n°21-15.472 ; Cass. soc., 21 juin 2023, n°21-24.279).

*Cass. soc., 13 mars 2024, n°22-18.758*

### **Faire une chute en déneigeant sa voiture est un accident de trajet**

En application de l'article L411-2 du Code de la sécurité sociale, constitue un accident du trajet, l'accident survenu à un salarié pendant le trajet aller et retour entre :

- sa résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu de travail : ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;

- le lieu de travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le salarié prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou pour un motif indépendant de l'emploi.

Le trajet protégé commence ou se termine, à la limite de la résidence, point de départ du déplacement, et le lieu de travail que le salarié rejoint ou quitte.

En l'espèce, alors qu'il était en train de déneiger son véhicule sur une place extérieure située devant son domicile, en vue de se rendre à son travail, un salarié était tombé et s'était blessé. Il demandait à la CPAM la reconnaissance de cet accident au titre de la législation des risques professionnels comme accident de trajet.

Deux problèmes se posaient ici : d'une part le salarié était sorti de chez lui, mais n'avait pas encore pris la route. D'autre part, pour tenir compte du temps de trajet rallongé au vu des

conditions météo, il était en avance sur son horaire habituel.

Confronté à un refus de la CPAM de reconnaître l'accident comme accident de trajet, le salarié avait fait une action devant le Tribunal des affaires de sécurité sociale, qui avait reconnu l'accident de trajet.

La CPAM contestait cette reconnaissance arguant que le trajet débute lorsque l'assuré quitte sa résidence et qu'il ne s'étend pas à des actes le précédant ou le préparant. Elle reprochait ainsi aux juges de ne pas avoir vérifié que le lieu de l'accident n'était pas en fait un lieu privé.

La cour d'appel donne raison au salarié, et reconnaît l'accident de trajet, aux motifs que :

- le salarié a déclaré avoir fait une chute, alors qu'il était sorti de son domicile, pour procéder au déneigement et au dégagement de son véhicule garé sur une place extérieure située devant celui-ci ;

- l'heure de survenance des faits est compatible avec les nécessaires précautions prises par la victime pour anticiper les difficultés de circulation inévitables en cas d'intempéries et être en mesure de se présenter sur le lieu de son travail à son horaire habituel de prise de poste ;

- les lésions de la victime, constatées le jour même et imputées à sa chute, sont compatibles avec ses déclarations ;

- la victime n'a pas interrompu ou détourné son trajet entre la sortie de son domicile et le lieu de son travail pour un motif dicté par son intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante.

La Cour de cassation confirme cette décision, réaffirmant le pouvoir souverain des juges du fond en matière d'appréciation du trajet. La Cour

d'appel a fait ressortir que le salarié avait quitté sa résidence et ses dépendances lors de la survenance de l'accident. De sorte que l'accident est bien survenu alors qu'il se trouvait sur le trajet pour se rendre à son travail.

Ainsi, procéder au déneigement préalable et en avance sur son horaire habituel de son véhicule à l'extérieur de son domicile, afin de se rendre sur son lieu de travail n'interrompt pas le trajet.

*Cass. 2e civ., 29 févr. 2024, n° 22-14.592*

### **Exclusion des sanctions disciplinaires prescrites dans la justification du licenciement**

Le Code du travail prévoit que les sanctions disciplinaires se prescrivent par 3 ans (C. trav., art. L. 1332-5). Cela signifie qu'aucune sanction disciplinaire de plus de 3 ans à la date d'engagement des poursuites disciplinaires (date de convocation à un entretien préalable) ne peut être prise en compte dans la décision ou l'aggravation d'une nouvelle sanction. Ce délai de prescription court à compter de la notification de la sanction antérieure. L'employeur ne peut donc prononcer un licenciement en rappelant des sanctions disciplinaires prononcées depuis plus de 3 ans.

En l'espèce, un salarié auquel sont reprochés des faits d'insubordination et d'abandon de poste s'était vu infliger une mise à pied disciplinaire le 8 janvier 2014. Plus de 3 ans après, l'employeur lui avait adressé une convocation (en date du 3 février 2017) à un entretien préalable à un éventuel licenciement. Le licenciement avait été notifié par lettre du 23 février 2017, l'employeur écrivant :

*« ce n'est pas la première fois que nous devons faire face à un comportement inapproprié de votre part. En effet, en janvier 2014, nous vous avons notifié une mise à pied de deux journées suite à une insubordination et un abandon de poste ».*

Le salarié avait saisi la juridiction prud'homale en contestation de son licenciement. La Cour d'appel avait validé le licenciement en retenant que le manquement du salarié à ses obligations contractuelles s'ajoutait aux faits d'insubordination et d'abandon de poste déjà sanctionnés.

Ce raisonnement est censuré par la Cour de cassation au visa de l'article L. 1332-5 du code du travail, plus de 3 ans s'étant écoulés entre la notification de la mise à pied disciplinaire (janvier 2014) et la convocation à l'entretien préalable (février 2017), date d'engagement des poursuites disciplinaires. L'employeur ne pouvait donc justifier le licenciement du salarié en tenant compte de cette précédente sanction disciplinaire.

*Cass. soc., 14 févr. 2024, n° 22-22.440*

\*\*\*\*