



## Actualités législatives et réglementaires

### ► Plateformes

Un arrêté du 1<sup>er</sup> octobre 2024 fixe le nombre de sièges des membres du Conseil des acteurs des plateformes à vingt-quatre (JO du 8 octobre).

### ► Santé au travail

Un arrêté du 26 septembre 2024 modifie l'arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste (JO du 10 octobre).

### ► Prud'hommes - Désignation complémentaire

Un arrêté du 2 octobre 2024 porte nomination complémentaire de conseillers prud'hommes pour le mandat prud'homal 2023-2025 (JO du 10 octobre).

## Jurisprudence

### ► Droit disciplinaire - Covid 19 - Prescription

La prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire par l'article 2 de l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 s'est appliquée aux procédures disciplinaires, notamment la prescription du fait fautif et l'obligation de notifier la sanction dans le délai d'un mois à compter de l'entretien préalable (Cass. soc., 25-9-24, n°23-18545).

### ► Rétrogradation

Une rétrogradation n'a pas toujours un caractère disciplinaire. Tel est notamment le cas lorsqu'elle est justifiée par une insuffisance professionnelle et qu'elle intervient sur demande du salarié (Cass. soc., 25-9-24, n°23-20450).

### ► CSE - Assignation - Tribunal judiciaire

Il résulte des articles L.2312-15 du code du travail et 481-1 du code de procédure civile que la demande en justice devant le président du tribunal judiciaire, statuant selon la procédure accélérée au fond, étant formée par assignation, la date de saisine du juge s'entend de celle de l'assignation (Cass. soc., 9-10-24, n°23-11339).

Il s'agissait, en l'espèce, d'un contentieux intenté par un CSE tendant à la communication par l'employeur d'informations supplémentaires et à la prolongation de son délai de consultation.

### ► Coemploi

Hors l'existence d'un lien de subordination, une société ne peut être qualifiée de coemployeur, à l'égard du personnel employé par une autre société, que s'il existe, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre elles et l'état de domination économique que peuvent engendrer leur relation commerciale, une immixtion permanente de cette société dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière (Cass. soc., 9-10-24, n°23-10488).

### ► Prescription - Harcèlement

L'action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par cinq ans lorsqu'elle est fondée sur la dénonciation d'un harcèlement moral (Cass. soc., 9-10-24, n°23-11360).

### ► Election professionnelle Représentation équilibrée F/H

Le non-respect des règles de représentation équilibrée F/H est sanctionné par l'annulation de l'élection d'un (ou de plusieurs) élu(s). Cette annulation est sans effet sur la condition d'audience électorale pour l'acquisition de la représentativité. Une telle règle n'est pas contraire à la Constitution (Cass. soc., 9-10-24, n°23-17506).

## FOCUS

### Droits et devoirs du salarié en arrêt maladie

De manière générale, le salarié doit, sauf circonstances exceptionnelles, prévenir dans les plus brefs délais son employeur de toute absence pour raison médicale.

Pour prétendre éventuellement aux indemnités journalières et complémentaires, le salarié doit transmettre à son employeur et à la CPAM son arrêt de travail pour maladie délivré par son médecin dans un délai de 48 heures à compter de la remise de ce document.

Le versement des indemnités journalières et/ou complémentaires implique de respecter les heures de sortie autorisées, de s'abstenir de toute activité non autorisée et de se soumettre aux éventuels contrôles médicaux menés par le médecin de la sécurité sociale ou le médecin contrôleur de l'employeur. Dès le début de son arrêt de travail, le salarié est tenu d'informer son employeur de son lieu de repos, s'il est différent de son domicile (cette information figure dans l'arrêt de travail) et des horaires auxquels la contre-visite peut s'effectuer, s'il bénéficie d'un arrêt de travail portant la mention « *sortie libre* » (décret n°2024-692 du 5 juillet 2024 relatif à la contre-visite mentionné à l'article L.1226-1 du code du travail).

Lors de la reprise du travail, si une visite de reprise auprès du médecin du travail est rendue obligatoire, le salarié est tenu de s'y rendre sous peine de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Si le salarié est en droit de se dispenser de poursuivre toute collaboration pendant son arrêt maladie, il reste tenu de fournir à l'employeur, lorsque celui-ci en fait la demande, les documents, fichiers ou codes informatiques nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise (Cass. soc., 6-2-01, n°98-46345 ; Cass. soc., 18-3-03, n°01-41343). Attention, la fourniture de ces documents ne doit pas avoir pour effet d'obliger le salarié à accomplir une véritable prestation de travail, même ponctuelle (Cass. soc., 25-6-03, n°01-43155). Un salarié qui est tenu par son employeur de travailler durant son arrêt maladie a nécessairement droit à des dommages et intérêts en raison du préjudice subi mais ne peut prétendre au versement de son salaire : « *le seul constat du manquement de l'employeur en ce qu'il a fait travailler un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie ouvre droit à réparation* » (Cass. soc., 4-9-24, n°23-15944).

Un salarié, dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie, reste tenu par une obligation de loyauté envers son employeur. L'obligation de loyauté implique que le salarié ne commette pas d'actes de dénigrement ou de concurrence à l'égard de l'entreprise. Il y a acte déloyal lorsque le salarié exerce une activité concurrente pour son propre compte ou pour le compte d'un autre employeur pendant son arrêt maladie. Le fait, pour le salarié malade, de faire appel à d'autres salariés de l'entreprise pour l'aider dans son activité concurrente constitue une circonstance aggravante justifiant un licenciement pour faute grave.

L'exercice d'une activité pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste pendant la durée de cet arrêt. Pour fonder un licenciement, l'acte commis par un salarié durant la suspension du contrat de travail doit causer préjudice à l'employeur ou à l'entreprise. En l'espèce, l'employeur n'apportait pas la preuve que le salarié ait perçu une rémunération de son activité de gérant de la SARL (Cass. soc., 21-11-18, n°16-28513).

Ce préjudice ne saurait résulter du seul paiement par l'employeur des indemnités complémentaires aux allocations journalières versées en raison de l'arrêt maladie (Cass. soc., 26-2-20, n°18-10017).

En dehors de toute activité concurrente, la Cour de cassation admet que le simple fait d'exercer une activité rémunérée pendant un congé maladie peut constituer un acte de déloyauté (Cass. soc., 12-1-05, n°02-46002). Le Conseil d'État adopte une position différente : le fait pour un chauffeur livreur, titulaire d'un mandat syndical, de travailler comme coursier pour une autre société durant un congé maladie ne constitue pas un acte de déloyauté dès lors que les deux sociétés ne sont pas concurrentes et en l'absence de préjudice pour l'employeur (CE, 4-2-22, n°438412). Il n'y a pas acte de déloyauté lorsque l'activité exercée n'est que temporaire, non concurrente et simplement bénévole. La violation de l'obligation de loyauté n'a pas été reconnue dans les cas suivants :

- remplacer pendant son arrêt de travail, temporairement et à titre bénévole, dans une activité n'impliquant aucun acte de concurrence, un gérant de station-service (Cass. soc., 4-6-02, n°00-40894) ;
- aider occasionnellement son époux commerçant (Cass. soc., 8-04-92, n°90-45669 ; Cass. soc., 28-11-06, n°05-41845) ;
- exercer une activité bénévole sans lien avec l'entreprise (Cass. soc., 21-3-00, n°97-44370). En l'espèce, il s'agissait d'un salarié qui avait, pendant son arrêt de travail, tenu un stand dans une brocante, un dimanche matin.
- le fait pour un maçon de profession de travailler, les derniers jours de son arrêt maladie, à la construction de sa propre maison (Cass. soc., 14-2-80, n°78-41441) ;
- partir en voyage à l'étranger pendant un arrêt maladie (Cass. soc., 16-6-98, n°96-41558) ou ne pas respecter les heures de sorties autorisées par la sécurité sociale (Cass. soc., 11-6-03, n°02-42818). Le non-respect des obligations vis-à-vis de la sécurité sociale ne constitue pas un motif de licenciement mais est susceptible d'entraîner la suspension du versement des indemnités journalières et complémentaires ;
- participer à 14 compétitions de badminton. Il n'était pas démontré que cette participation aurait aggravé l'état de santé du salarié ou prolongé ses arrêts de travail, le juge a pu en déduire qu'il n'était pas établi que cette activité aurait causé un préjudice à l'employeur (Cass. soc., 1-2-23, n°21-20526).

A l'opposé, le fait, durant la période d'arrêt de travail consécutive à un accident du travail, pour un athlète, compte tenu de la spécificité du métier de sportif professionnel, de ne pas s'astreindre pendant cette même période au protocole de soins nécessaire à la restauration de son potentiel physique constitue un manquement à son obligation de loyauté, rendant impossible la poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 20-9-19, n°17-18912).

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident de travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut résilier, sous peine de nullité, le CDI du salarié, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie. Au-delà de ces deux motifs, aucun autre motif ne peut être invoqué par l'employeur pour justifier le licenciement, y compris celui de l'inaptitude ou de l'insuffisance professionnelle (Cass. soc., 25-10-90, n°87-44080). Durant un arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, l'employeur ne peut invoquer la désorganisation de l'entreprise causée par l'absence prolongée du salarié (Cass. soc., 13-3-19, n°17-31805).

Si la maladie ne peut, en soi, être un motif de licenciement, la jurisprudence admet que les absences répétées, ou prolongées pour accident ou maladie non professionnelle, puissent justifier un licenciement lorsqu'elles perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaire le remplacement définitif du salarié (ces deux conditions étant cumulatives).