

Avril 2024 - Numéro #28

ACTUS

>> La rupture conventionnelle peut être signée le jour de l'entretien préalable

Les parties à la rupture conventionnelle ne sont pas tenues au respect d'un délai minimal entre l'entretien préalable et la signature de la convention. Ces démarches peuvent être accomplies le même jour.

Le législateur a tenu à encadrer particulièrement la procédure de rupture conventionnelle homologuée en prévoyant, à l'article L. 1237-12 du Code du travail, qu'un entretien (ou plusieurs) soit organisé entre les parties au contrat de travail, au cours duquel elles conviennent « du principe » d'une rupture conventionnelle.

Le défaut de respect de l'entretien préalable, dont le législateur a expressément prévu qu'il visait à garantir la liberté du consentement des parties, est sanctionné par la nullité de la convention (Cass. soc. 1-12-2016 n° 15-21.609)

Dans un arrêt rendu le 13 mars 2024, la Cour de cassation estime que l'article L. 1237-12 du Code du travail n'instaure pas de délai entre, d'une part, l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat et, d'autre part, la signature de la convention de rupture prévue à l'article L. 1237-11 du Code du travail. **Rien ne fait donc obstacle à ce que cette signature, dès lors qu'elle est postérieure, ait lieu le même jour.**

>> L'embauche d'un salarié étranger

Tout ressortissant d'un pays tiers (non ressortissant des États membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse) qui souhaite exercer une activité professionnelle salariée sur le territoire français est tenu de détenir une autorisation de travail pour l'emploi qu'il va occuper. Cette obligation

concerne toute activité professionnelle salariée, quelle que soit sa durée d'exécution.

Aussi, l'employeur a l'obligation de s'informer sur la nationalité de la personne qu'il embauche et de vérifier, dans le cas où il s'agit d'un étranger, s'il est titulaire d'un visa ou d'un titre de séjour l'autorisant à travailler.

S'il ne l'est pas, il appartient au futur employeur de faire la demande d'autorisation de travail en ligne.

S'il est détenteur d'un titre alors l'employeur doit vérifier l'existence de l'autorisation de travail :

En vertu de l'article L. 5221-8 du Code du travail, l'employeur doit s'assurer auprès « des administrations territorialement compétentes de l'existence du titre autorisant l'étranger à exercer une activité salariée en France ».

Selon l'article L. 5221-9 du Code du travail, l'embauche d'un salarié étranger [...] ne peut intervenir qu'après déclaration nominative effectuée par l'employeur auprès de l'autorité administrative.

Articles R. 5221-41 et R. 5221-42 du Code du travail : pour s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail d'un étranger qu'il se propose d'embaucher, l'employeur adresse au préfet du département du lieu d'embauche (article L. 5221-8 du Code du travail) – ou, à Paris, au préfet de police – et s'il s'agit d'un étudiant, au préfet du département dans lequel l'établissement employeur a son siège ou le particulier employeur sa résidence (article R. 5221-27 du Code du travail), une lettre datée, signée et recommandée avec avis de réception ou un courrier électronique, comportant la transmission d'une copie du document produit par l'étranger. À la demande du préfet, il peut être exigé la production par l'étranger du document original.

ACTUS

La demande de l'employeur est adressée au préfet **au moins deux jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche** (article R. 5221-27 du Code du travail).

Le préfet notifie sa réponse à l'employeur par courrier, télécopie ou courrier électronique dans un délai de deux jours ouvrables à compter de la réception de la demande. À défaut de réponse dans ce délai, l'obligation de l'employeur de s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail est réputée accomplie.

Le délit d'emploi d'un étranger non autorisé à travailler est passible de lourdes sanctions pénales (emprisonnement / amende) et administratives.

La fourniture d'un travail est également susceptible de caractériser le délit d'aide au séjour irrégulier d'un étranger lequel est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Par ailleurs, le fait de frauder ou de faire une fausse déclaration pour obtenir, faire obtenir ou tenter de faire obtenir à un étranger une autorisation de travail, est puni d'un an d'emprisonnement et de 3 000 € d'amende.

>> **L'Assemblée nationale adopte un texte pour interdire la discrimination capillaire**

L'Assemblée nationale a adopté en première lecture, le 28 mars dernier, une proposition de loi afin d'inscrire explicitement dans la loi l'interdiction de la discrimination capillaire.

Le texte prévoit d'ajouter à l'article L. 1132-1 du Code du travail, qui répertorie les motifs de discriminations prohibés, la discrimination capillaire comme relevant des discriminations liées à l'apparence physique, déjà inscrite dans le Code du travail.



>> **Les affichages obligatoires**

Tous les employeurs ont l'obligation d'afficher dans l'entreprise, et ce quelle que soit l'effectif, un certain nombre d'informations à l'attention des salariés de l'entreprise.

L'affichage obligatoire dans une entreprise permet à l'employeur de communiquer des informations relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.

Retrouvez notre *Note d'information consacrée aux Affichages obligatoires en cliquant sur l'image ci-contre.*



Le Chiffre de l'Actu

C'est la limite du nombre d'apprentis qui peuvent être suivis par un maître d'apprentissage. Cette limite se porte à 3 apprentis si l'un d'entre eux « redouble » son année de formation (Article R. 6223-6 du Code du travail).

2



L'ACQUISITION DE DROITS À CONGÉS PAYÉS PENDANT UN ARRÊT MALADIE DÉSORMAIS PRÉVUE PAR LA LOI

Suite aux arrêts du 13 septembre 2023 ayant reconnu l'acquisition de congés payés pendant l'arrêt maladie, le législateur a pris le relais pour mettre en conformité le Code du travail avec le droit de l'Union européenne. Le Parlement a adopté le 10 avril dernier le projet de loi d'adaptation au droit de l'Union européenne.

Limitation de l'acquisition de droits à congés payés à 4 semaines en cas d'arrêt maladie d'origine non professionnelle uniquement :

- >> Les salariés en arrêt de travail pour un accident ou une maladie d'origine non professionnelle acquerront **2 jours ouvrables de congés payés par mois d'absence dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence**, soit 4 semaines de congés payés par an (C. trav., art. L. 3141-5-I, créé par le projet de loi) au lieu des 5 semaines en cas de travail effectif sur la même période.
- >> En revanche, le salarié en arrêt de travail pour **accident ou maladie d'origine professionnelle** continuerait d'acquérir **2,5 jours ouvrables de congés payés par mois**, soit 30 jours ouvrables par période de référence d'acquisition.

Concernant le report des congés acquis avant ou pendant un arrêt de maladie (professionnelle ou non), le Conseil d'État valide le projet du Gouvernement et affirme que la durée de la période de report des congés acquis ne peut pas être inférieure à 15 mois.

Le point de départ du délai de report des congés payés de 15 mois diffère selon la période d'acquisition des congés :

- >> Congés acquis avant un arrêt maladie : 15 mois à compter de la date à laquelle l'employeur a informé le salarié de ses droits, après la reprise du travail.
- >> Congés acquis pendant un arrêt maladie inférieur à 1 an : 15 mois à compter de la date à laquelle l'employeur a informé le salarié de ses droits, après la reprise du travail
- >> Congés acquis pendant un arrêt maladie supérieur ou égal à 1 an : 15 mois à compter de la fin de la période au cours de laquelle les congés ont été acquis. Si le salarié reprend le travail

alors que la période de report n'a pas expiré, elle serait suspendue jusqu'à ce que l'employeur l'ait informé de ses droits.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche, pourrait fixer un délai de report des congés payés supérieur à 15 mois.

Nouvelle obligation d'information de l'employeur : le projet de loi institue une nouvelle obligation d'information à la charge de l'employeur.

L'employeur devra ainsi informer tout salarié, dans un délai d'un mois suite à son retour dans l'entreprise après un arrêt maladie :

- >> Du nombre de jours de congés dont il dispose ;
- >> De la date jusqu'à laquelle ils peuvent être posés.

Le respect de ce formalisme est essentiel puisqu'il permettrait de faire courir le point du délai de 15 mois pour les congés payés acquis avant le début de l'arrêt maladie et pour les salariés de retour d'arrêt maladie.

Rétroactivité dans la reconnaissance de droits à congés payés consécutifs d'une maladie non professionnelle :

Le projet de loi prévoit que les salariés, qui ont été en arrêt entre aujourd'hui et 2009, puissent réclamer leurs congés payés acquis pendant cette période.

- >> Le salarié n'est plus lié à son employeur (en raison d'un départ volontaire, d'un licenciement ou d'un départ à la retraite) : la prescription de 3 ans pour agir en paiement d'indemnité compensatrice de congés payés s'appliquera. Elle fera obstacle aux actions, en cours ou à venir, engagées par des salariés ayant quitté leur employeur plus de 3 ans avant de saisir le juge ;
- >> Le salarié est encore lié à son employeur au moment de leur demande : il disposera d'un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi pour agir en justice afin de réclamer des congés payés au titre de périodes antérieures.

Ce délai s'appliquera même en l'absence d'information de la part de l'employeur.