

LE CHIFFRE À LA UNE

3

L'administration vient de diffuser 3 infographies concernant la mise en oeuvre des nouvelles règles relatives à la période de report des congés-payés non pris en raison d'un arrêt maladie. Ces documents, qui sont téléchargeables sur le site du Code du travail numérique, permettent de mieux appréhender la méthode de fixation du point de départ du délai de report des congés de 15 mois prévu par le législateur.



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

DECLARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL SURVENUS EN L'ABSENCE DE TMOIN

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail, celui-ci doit en informer son employeur dans un délai de 24h qui lui même doit le déclarer à la CPAM dans un délai de 48h. L'employeur est tenu de procéder à cette déclaration quelle que soit son opinion sur la réalité ou les causes de l'accident dont il a connaissance. Toutefois, celui-ci dispose d'un délai de 10 jours francs à compter de la déclaration pour formuler des réserves sur les circonstances de temps et de lieu de l'accident ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail.

Notre préconisation: au regard des conséquences financières de la reconnaissance d'un accident du travail pour l'entreprise, n'oubliez pas d'émettre des réserves en cas d'accident survenu sans témoin, pour déclencher une enquête de la CPAM qui statuera sur la matérialité et le lien de causalité avec le travail.



L'ACTU DU CAB'



Steven Theallier, associé du cabinet, a participé à la Juris'run ce dimanche 10 juin sur le parcours de 10 km dans le bois de Boulogne. Un beau moment de convivialité entre professionnels du droit organisé par l'ACE pour soutenir lors de cette édition l'association apiDV - accompagner, Promouvoir, Intégrer les Déficiants Visuels.

L'INFO DE LA SEMAINE

DEVOIR DE VIGILANCE DES ENTREPRISES : UNE NOUVELLE DIRECTIVE EUROPEENNE A ETE ADOPTEE

Le 24 mai dernier le Conseil de l'Union Européenne a adopté une directive visant à instaurer un devoir de vigilance pour les grandes entreprises (+ de 1000 salariés et 450 millions d'euros de CA) qui devront mettre en oeuvre des politiques d'identification, d'alerte, de gestion, et d'atténuation des impacts négatifs de leurs activités en matière de droits humains et d'environnement, mais aussi celles de leurs partenaires commerciaux. La directive prévoit une entrée en vigueur progressive à compter de 2027.



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

-Dans la lignée des décisions rendues en matière prud'homale, la Cour de cassation admet la recevabilité d'une preuve obtenue de manière déloyale dans le cadre d'une action d'un salarié en reconnaissance d'un accident du travail et de la faute inexcusable de l'employeur. En l'espèce, le salarié avait enregistré à son insu une altercation avec le gérant de la société (Cass. soc., 6 juin 2024, n°22-11.736).

-L'accord de substitution négocié suite à un transfert d'entreprise peut prévoir des dispositions rétroactives à la date de la mise en cause de la convention ou de l'accord antérieur dès lors que ces dispositions ne privent pas un salarié des droits qu'il tient de la loi ou du principe d'égalité de traitement pour une période antérieure à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution (Cass. soc., 15 mai 2024, n°22-17.195).

-Lorsqu'une clause de non-concurrence est annulée en raison de son illicéité et que le salarié l'a néanmoins respectée, celui-ci peut prétendre au paiement d'une indemnité en réparation du fait que l'employeur lui a imposé une clause nulle portant atteinte à sa liberté d'exercer une activité professionnelle. A l'inverse, l'employeur qui prouve que le salarié a violé cette clause de non-concurrence illicite pendant la période au cours de laquelle elle s'est effectivement appliquée, est fondé à solliciter le remboursement de la contrepartie financière indûment versée à compter de la date à laquelle la violation est établie (Cass. soc., 22 mai 2024, n°22-17.036).