

LE CHIFFRE À LA UNE

30,46 %

Selon une étude Apicil, le taux d'absentéisme est le plus élevé chez les salariés âgés de 30 à 39 ans, avec 30,46 % d'entre eux qui ont eu au moins une absence en 2023. Cette tranche d'âge est aussi la plus concernée par les arrêts maladie en lien avec des maladies psychiques (dépression, burn out). De ce fait, il a été observé une augmentation des arrêts de plus de 30 jours et des maladies professionnelles.



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

ATTENTION AUX IMPERATIFS FAMILIAUX JUSTIFIANT LE REFUS D'UN CHANGEMENT D'HORAIRE DE TRAVAIL !

Le changement d'horaire de travail constitue en principe un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur. Toutefois, le refus d'un salarié de ce changement ne constitue pas nécessairement une cause réelle et sérieuse de licenciement (ou à tout le moins une faute grave) lorsque celui-ci porte une atteinte excessive au droit au respect de la vie personnelle du salarié et notamment en cas d'incompatibilité avec des obligations familiales impérieuses. Ex : un salarié devant s'occuper de son enfant en situation de handicap (*Cass. soc., 29 mai 2024, n°22-21.814*).

Notre préconisation: il est fondamental de prendre en considération le motif de refus du salarié pour apprécier la faisabilité d'une procédure disciplinaire et envisager des alternatives le cas échéant .



L'ACTU DU CAB'



Retrouvez en replay le dernier webinar du cabinet consacré au décryptage du programme social des principaux mouvements politiques lors des élections législatives anticipées. Un petit avant-goût des discussions qui animeront l'hémicycle à la rentrée !

L'INFO DE LA SEMAINE

ARRÊTS DE TRAVAIL : LA CONTRE-VISITE DESORMAIS ENCADRÉE PAR DÉCRET

Après plus de 16 ans d'attente, un décret du 5 juillet 2024 vient encadrer les modalités d'organisation de la contre-visite médicale que l'employeur est en droit de faire procéder dès lors que celui-ci verse au salarié une indemnisation complémentaire aux IJSS. Mesure importante : le salarié doit communiquer à l'employeur dès le début de son arrêt de travail son lieu de repos s'il est différent de son domicile et aussi l'informer de tout changement de ce lieu de repos. Si le salarié bénéficie d'un arrêt de travail avec "sortie libre", il doit communiquer les horaires auxquels la contre-visite peut s'effectuer. Le texte précise encore que la contre-visite peut se tenir soit au domicile du salarié (le médecin peut s'y présenter sans délai de prévenance), soit au cabinet du praticien. Au-delà de la transmission de son rapport au médecin-conseil de la CPAM, le médecin devra, à l'issue de la contre-visite, informer l'employeur du caractère justifié ou injustifié de l'arrêt, ou encore de l'impossibilité de procéder au contrôle et le motif. Il appartiendra enfin à l'employeur de transmettre au salarié ces informations sans délais.



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

-Les conditions de renonciation à une clause de non-concurrence prévues par le contrat de travail sont strictes que ce soit en termes de délai ou de formalisme. En l'occurrence, l'employeur avait levé la clause de non-concurrence d'un salarié dont la période d'essai avait été rompue par un simple courriel alors qu'il était prévu une information par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 15 jours maximum après la notification de la rupture du contrat de travail. En conséquence, la levée n'était pas valable et l'employeur était redevable de la contrepartie financière stipulée par la clause (*Cass. soc. 3 juillet 2024, n° 22-17452*).

-L'employeur peut satisfaire valablement son obligation de sécurité en justifiant avoir pris des mesures suffisantes de nature à préserver la santé et la sécurité d'une salariée sans nécessairement devoir diligenter une enquête interne (*Cass. soc., 12 juin 2024, n°23-13.975*).