

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

26 novembre 2024



**INSPECTION DU TRAVAIL : BILAN D'ACTIVITE ET PERSPECTIVES POUR 2025.** L'inspection du travail a présenté son bilan d'activité 2023-2024 ainsi que ses orientations pour l'année à venir ([ici](#)). **Plus de 114.500 contrôles et de 46.900 enquêtes ont été réalisés par l'inspection du travail au cours de l'année 2023.** Par ailleurs, **trois campagnes nationales de mobilisation** ont été menées entre 2023 et 2024. La préparation et le déroulement des JOP de Paris 2024 ont également impliqué l'inspection du travail sur les différents sites olympiques. Enfin, son action pour l'année à venir sera principalement tournée vers la **lutte contre le recours abusif aux contrats précaires, le travail illégal et la traite des êtres humains.**

**L'INFO**

[En savoir plus](#)

## LA STAT

**BAROMETRE DU FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE 2024.** L'Institut Montaigne a publié une nouvelle édition de son **baromètre du fait religieux en entreprise** ([ici](#)). Il en résulte une intensification du fait religieux en entreprise, puisque **71,3 % des salariés ont repéré des situations marquées par le fait religieux en entreprise en 2024** (contre 66,7 % en 2022). En parallèle, **la part des situations nécessitant une intervention managériale et aboutissant à des tensions et des conflits est en progression régulière depuis 2013** (ce taux passe en effet de 6 % en 2013 à 23 % en 2024).



[En savoir plus](#)



**COVID-19 : LEGALITE DU SUSPENSION DU CONTRAT POUR REFUS DE VACCINATION.** Par un arrêt du 20 novembre 2024 ([ici](#)), la Cour de cassation a de nouveau jugé que **l'obligation vaccinale imposée aux personnels des établissements sociaux et médicaux-sociaux pendant la pandémie de Covid-19 n'enfreignait pas de manière disproportionnée les droits fondamentaux des salariés.** Elle a validé la décision de la cour d'appel, soulignant qu'un équilibre a été trouvé entre l'intérêt général et les droits individuels, tels que la liberté d'opinion et le droit au respect des biens. La suspension du contrat de travail et l'interruption du salaire sont ainsi jugées **proportionnées aux impératifs de santé publique.** Peu important l'absence de contact avec le public.

**L'ARRÊT**

[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

**UN NOUVEAU GUIDE CSE MIS A DISPOSITION PAR L'URSSAF.** L'URSSAF a récemment publié un **guide pratique 2024 pour le CSE** ([ici](#)). Il précise les règles applicables en matière de cotisations sociales pour les différentes prestations fournies (aides, bons d'achat...). S'alignant sur une décision récemment rendue par la Cour de cassation, le guide **exclut d'exiger des salariés une condition d'ancienneté pour accéder aux avantages sociaux et culturels.** Tous les salariés et stagiaires doivent en bénéficier sans discrimination. Les CSE ont jusqu'au 31 décembre 2025 pour ajuster leurs critères et se mettre en conformité.



[En savoir plus](#)



## LA CLAUSE DE GARANTIE D'EMPLOI

*De nombreuses conventions collectives prévoient que le licenciement du salarié, du fait de son absence pour maladie, est impossible avant un certain délai : c'est la garantie d'emploi.*

## LA TO DO LIST

Objet	La clause <b>empêche l'employeur de se prévaloir de la désorganisation sur le fonctionnement de l'entreprise que cause l'absence d'un salarié pour maladie pour licencier ce salarié pendant une durée conventionnellement fixée.</b>
Modalités d'application	Elles sont <b>fixées par chaque convention collective.</b> Ainsi, en fonction de la rédaction choisie par les partenaires sociaux, le délai de garantie d'emploi peut s'appliquer en cumulant les périodes d'absence ou s'appliquer à chaque absence. <b>Les juges interprètent strictement les dispositions conventionnelles.</b> Certains motifs de licenciement peuvent rester admis.
Conditions du licenciement	<b>Au terme de la période de protection conventionnelle,</b> l'employeur retrouve la possibilité de licencier le salarié absent pour maladie s'il invoque une cause réelle et sérieuse. Toutefois, la fin de la période de protection n'est pas, en elle-même, un motif qui permet de légitimer le licenciement : <b>l'employeur doit justifier d'une perturbation au bon fonctionnement de l'entreprise et de la nécessité de procéder au remplacement du salarié.</b> Par ailleurs, il convient de se placer en principe <b>à la date de notification de la rupture</b> pour apprécier si le délai conventionnel de protection a bien été respecté.
Sanctions du non-respect de la clause	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Indemnisation des salaires restant dus :</b> la violation de la clause oblige l'employeur à indemniser au salarié le solde des salaires jusqu'au terme de la période de protection.</li><li>➤ <b>Indemnisation du licenciement abusif, le cas échéant :</b> le salarié peut cumuler l'indemnisation des salaires dus avec des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul.</li></ul>