

Sutra Corre & Associés

Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris

Alain SUTRA
Michèle CORRE
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUAZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Elsa GAILLARD-DIAZOU
Clémentine DEBECQUE

Avocats

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE

Septembre 2023

I Textes

1) Congés payés – Arrêts maladie

Cass. Soc. 13/09/23 – n°22-17340 et 22-17638

La Cour de Cassation opère un revirement de jurisprudence pour se conformer à la réglementation européenne en jugeant qu'un salarié malade acquiert des congés payés pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie professionnelle ou non et pour accident du travail.

Les conséquences de ce revirement de jurisprudence sont importantes pour les entreprises :

- en ce qui concerne la période d'acquisition en cours des congés payés, il conviendra de tenir compte des absences pour maladie pour déterminer le nombre de jours de congés payés acquis.
- en ce qui concerne les périodes d'acquisition antérieures, il conviendra de se poser la question d'une régularisation dès lors que cette nouvelle jurisprudence est rétroactive, étant précisé que le report des congés payés acquis et non pris doit être effectif et ne peut être remplacé par une indemnité compensatrice.

Le ministère du travail devrait apporter prochainement des précisions et les organisations patronales devraient éclairer leurs adhérents.

Avant d'opérer une régularisation concernant les périodes de référence antérieures, il apparaît urgent d'attendre la position tant du ministère du travail que des organisations patronales.

2) Indemnités de congés payés – Prescription

Cass. Soc. 13/09/23 – n°22-10529

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation énonce que si, dans un contentieux relatif aux congés payés, l'employeur oppose la prescription triennale, celle-ci ne pourra être recevable que si l'employeur prouve qu'il a accompli toutes les diligences lui incombant afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit au congé.

Concernant les congés payés acquis pendant un arrêt maladie avant le revirement de jurisprudence, peut-on imposer à un employeur d'apporter une telle preuve concernant une période au cours de laquelle il appliquait strictement la loi, alors en vigueur ? Malheureusement on peut craindre le pire.

3) Preuve – « Client mystère »

Cass. Soc. 06/09/23 – n°22-13783

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation statue sur le contrôle par l'employeur de l'activité de salariés en recourant à la pratique des « clients mystères ».

Elle juge que cette pratique est régulière dès lors que les salariés ont été, préalablement à sa mise en œuvre, informés que leur employeur avait recours à cette méthode d'évaluation professionnelle faisant intervenir une société mandatée pour effectuer des contrôles en tant que « client mystère ». Elle conclut que les résultats de cette évaluation peuvent être utilisés au soutien d'une procédure disciplinaire.

Par ailleurs, il convient de préciser que le CSE doit, préalablement, être informé et consulté.

4) Entretien préalable au licenciement

Cass. Soc. 06/09/23 – n°22-11661

L'article L 1232-2 du Code du travail énonce que l'employeur doit convoquer un salarié, qu'il envisage de licencier, à un entretien préalable qui ne peut se tenir moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise que le point de départ du délai de 5 jours doit se situer le lendemain du jour de la présentation de la lettre de convocation au domicile du salarié et que le respect de ce délai dépend de la date de la présentation de la lettre et non de la date à laquelle le salarié l'a retirée à la Poste.

5) Inaptitude – Obligation de reclassement

Cass. Soc. 13/09/23 – n°22-1212970

L'article L 1226-2-1 du Code du travail dispense l'employeur de l'obligation de reclassement si le médecin du travail a expressément mentionné dans son avis d'inaptitude que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Pour la Cour de Cassation, le médecin du travail doit reprendre, sans modification, les termes mêmes de l'article L 1226-2-1 du Code du travail.

Dans cette espèce, le médecin du travail avait indiqué la mention suivante : « Tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ». La Cour de Cassation juge que le fait pour le médecin du travail d'avoir précisé « dans cette entreprise », ne dispensait pas l'employeur de procéder à des recherches de reclassement. L'employeur doit donc faire preuve de vigilance et, le cas échéant, demander au médecin du travail des précisions sur son avis.

6) Congé parental – Report des congés payés

Cass. Soc. 13/09/23 – n°22-1214043

La Cour de Cassation énonce dans cet arrêt que « lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail ».

Il convient donc avant le retour de congé parental de prévoir les dates de congés payés en respectant le délai de prévenance d'un mois.