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
Clémentine DEBECQUE

Avocats

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE

Mars - Avril 2024

I. Loi concernant l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie

1) L'acquisition des droits à congés maladies pendant un arrêt maladie

La loi énonce que tout arrêt maladie ouvre droit à des congés payés dans la limite de 2 jours ouvrables par mois en cas de maladie non professionnelle et de 2 jours et demi par mois en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle.

2) L'information du salarié lors de la reprise du travail

Elle précise que désormais, quelle que soit sa durée, à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, l'employeur doit informer son salarié du nombre de jours de congés acquis et de la date jusqu'à laquelle ces jours pourront être pris. Cette information, qui doit être faite dans le mois suivant le retour du salarié, peut l'être au moyen d'un bulletin de paie. Dans cette hypothèse, il convient que dans ledit bulletin figure expressément la date ultime de prise des congés.

3) Le report des congés non pris du fait de la maladie

Les jours de congés acquis qui n'ont pu être pris du fait de l'arrêt de travail, en tout ou partie, au cours de la période de prise des congés (en principe du 1^{er} juin au 31 mai) sont reportés dans la limite de 15 mois.

Il en résulte que le salarié qui pourrait solder ses congés payés avant le 31 mai ne serait pas concerné.

Pour les salariés concernés, la période de report de 15 mois débute à réception de l'information délivrée par l'employeur.

La loi prévoit une exception à ce point de départ : si le salarié a été absent pendant toute la période d'acquisition des droits, soit le plus souvent la période légale du 1^{er} juin au 31 mai, le point de départ du report de 15 mois débute à la fin de cette période d'acquisition des droits (dite période de référence). Ainsi et dans le cas d'une période de référence qui va du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1, pour les congés acquis durant un arrêt de longue durée, le délai de report de 15 mois court du 1^{er} juin de l'année N+1 au 31 août de l'année N+2

Les droits à congés acquis qui ne sont pas pris pendant le délai de 15 mois sont perdus.

Si ledit salarié reprend le travail avant la fin de la période de report, cette période est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu une information concernant les jours de congés acquis à la date jusqu'à laquelle les congés peuvent être pris.

4) La rétroactivité des dispositions

Les dispositions relatives à l'acquisition des congés et de report des congés non pris s'appliquent rétroactivement depuis le 1^{er} décembre 2009.

5) Délais pour agir

Pour les salariés toujours en poste dans l'entreprise toute action pour obtenir des congés payés devra être engagée dans un délai de 2 ans (à compter de l'entrée en vigueur de la loi), à peine de forclusion.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise, la prescription triennale devrait s'appliquer.

II. Jurisprudence

1) Inaptitude

Cass. Soc. 13/03/24 – n°22-18758

Une salariée avait été déclarée inapte à son poste de travail et à tout poste à temps complet par le médecin du travail, lequel avait précisé dans son avis la possibilité de reclassement à un poste à mi-temps. L'employeur, après consultation du CSE, a proposé un poste de caissière à mi-temps conforme à l'avis du médecin du travail. La salariée ayant refusé la proposition au motif de la baisse de sa rémunération (son taux horaire initial avait été maintenu), l'employeur l'a licenciée pour inaptitude.

La Cour de Cassation, dans cet arrêt, énonce qu'un employeur a la possibilité, sans avoir à réitérer une autre proposition de reclassement, de licencier un salarié inapte ayant refusé une

proposition d'emploi à temps partiel conforme à l'avis du médecin du travail, peu important que la proposition impose une baisse importante de sa rémunération.

2) Rupture conventionnelle

Cass. Soc. 13/03/24 – n°22-10551

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation estime que la loi n'instaurant pas de délai entre l'entretien au cours duquel l'employeur et le salarié conviennent de la rupture du contrat et la signature de la convention de rupture (imprimé CERFA), rien n'interdit à ce que la signature, dès lors qu'elle est postérieure, puisse avoir lieu le même jour.

3) Unité économique et sociale

Cass. Soc. 06/03/24 – n°22-13762

Cass. Soc. 13/03/24 – n°22-14004

Dans le 1^{er} arrêt du 06/03/24, la Cour de Cassation énonce que l'accord d'une unité économique et sociale constituée par plusieurs entreprises juridiquement distinctes n'est pas un accord interentreprises au sens de l'article L-2313-9 du Code du travail. Pour la Cour de Cassation, il en résulte donc que toutes les organisations syndicales représentatives présentes dans chacune des entreprises composant cette unité économique et sociale doivent être conviées à la négociation de l'accord.

Dans le 2^{ème} arrêt du 13/03/24, la Cour de Cassation énonce que « l'accord collectif conclu dans le périmètre d'une unité économique et sociale est un accord d'entreprise ».

4) Représentant syndical au CSE

Cass. Soc. 20/03/24 – n°23-18331

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation juge qu'un syndicat représentatif ne peut pas désigner un représentant syndical au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés, et ce, même si une convention collective permet la désignation d'un délégué syndical n'étant pas élu au CSE.

5) Engagement unilatéral à durée déterminée

Cass. Soc. 03/04/24 – n°22-16937

Pour la Cour de Cassation lorsqu'un employeur a pris en engagement unilatéral à durée déterminée, ledit engagement cesse de produire effet au terme qui a été fixé. Il en résulte que l'employeur n'a pas à informer le CSE et les salariés concernés.

Il convient donc de distinguer les engagements à durée déterminée de ceux à durée indéterminée et d'un usage que l'employeur ne peut remettre en cause qu'après avoir informé le CSE et les salariés concernés et respecté un préavis suffisant.

6) CSE – Œuvres sociales

Cass. Soc. 03/04/24 – n°22-16812

La Cour de Cassation devait, dans cet arrêt, répondre à la question de savoir si un CSE peut subordonner à une condition d'ancienneté l'ouverture du droit au bénéfice des activités sociales et culturelles.

Dans cette espèce, le CSE avait instauré une condition d'ancienneté de 6 mois pour bénéficier des œuvres sociales.

Pour la Cour de Cassation, la condition d'ancienneté est illicite, tous les salariés et tous les stagiaires doivent bénéficier des activités sociales et culturelles du CSE.

7) Licenciement verbal

Cass. Soc. 03/04/24 – n°23-10931

Un salarié avait été licencié pour faute grave par un courrier posté le 07/12/19. Le jour de l'envoi de la lettre de licenciement, la DRH, considérant qu'il était opportun d'informer le salarié de l'envoi de la lettre afin de lui éviter de se rendre à une réunion, l'avait prévenu par téléphone de son licenciement.

Mal lui en a pris. En effet, la Cour de Cassation, au motif que le salarié, averti de son licenciement par téléphone avant l'envoi de la lettre de licenciement, avait fait l'objet d'un licenciement verbal. Il en résultait que ledit licenciement était sans cause réelle et sérieuse, peu important l'existence d'une faute grave.

8) Télétravail

Cass. Soc. 24/04/24 – n°22-18031

Une entreprise, dans le cadre de la pandémie Covid 19, avait prévu pour le personnel ne pouvant pas télétravailler et tenu de travailler sur site, une « indemnité de cantine fermée ». Un syndicat de l'entreprise ayant réclamé l'attribution de cette indemnité aux télétravailleurs, la Cour de Cassation ne lui a pas donné gain de cause au motif que « les salariés en télétravail ne se trouvent pas dans la même situation que ceux obligés de travailler sur site et que les salariés qui, du fait du télétravail, ne sont pas appelés au restaurant de l'entreprise, ne supportent pas de charges supplémentaires. On peut espérer que la Cour de Cassation adoptera, concernant les tickets restaurant, une position identique.