



## Veille juridique du 24 au 30 mars 2023

### 1. Congés payés supplémentaires pour enfant à charge : comment calculer le dépassement du congé annuel ?

Les salariés acquièrent 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif dans l'entreprise.

Les salariés âgés de vingt et un ans au moins à la date du 30 avril bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel (c. trav. art. L. 3141-8).

Quand un salarié réclame le bénéfice de ces congés supplémentaires et qu'il acquière des congés payés en jours ouvrés, il convient de les transposer en jours ouvrables pour déterminer l'existence ou non d'un dépassement de la durée maximale du congé annuel.

**Le salarié âgé d'au moins 21 ans, ne pourra prétendre à des jours de congés supplémentaires pour enfant à charge s'il a déjà acquis 30 jours ouvrables de congés dans l'année.**

*Cass. Soc. 15 mars 2023, n°20-20995*

### 2. Désignation d'un RS au CSE : la date à retenir pour la détermination du seuil requis

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner un représentant syndical au CSE. Les règles de désignation d'un RS au CSE dépendent de l'effectif de l'entreprise :

- Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le DS est droit RS au CSE (c. trav. art. L. 2143-22).
- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le syndicat peut choisir le RS au CSE parmi les membres du personnel de l'entreprise remplissant les conditions d'éligibilité au CSE (c. trav. art. L. 2314-2).

Le seuil des 300 salariés est atteint lorsque l'effectif de l'entreprise dépasse ce seuil pendant 12 mois consécutifs (c. trav. art. L. 2312-34).

**La Cour de cassation considère que c'est à la date des dernières élections professionnelles que s'apprécie la possibilité pour un syndicat représentatif de désigner un RS au CSE et non pas à la date de ladite désignation.**

*Cass. Soc. 22 mars 2023, n°22-11461*

### 3. Prise en compte des risques psychosociaux lors d'un PSE

Dans le cadre d'un PSE, l'autorité administrative se doit de contrôler la régularité de l'information consultation du CSE et les mesures auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L.4121-1 du code du travail.

Le Conseil d'Etat ajoute précision en la matière. Les risques psychosociaux doivent être pris en compte lors de l'élaboration d'un PSE ce qui se traduit par la vérification que :

- **Le CSE a été informé et consulté sur les risques psychosociaux susceptibles d'être générés par la réorganisation à l'origine du plan,**
- **Ce plan contient des mesures précises et concrètes propres à prévenir les risques identifiés et à en protéger les salariés** (conformément à son obligation de sécurité).

Dans le cas contraire, un PSE ne pourra être homologué ou validé par la DREETS.

*CE, 21 mars 2023, n°450012, n°46066*

#### 4. La recevabilité du recours d'un syndicat affilié à une fédération signataire d'un « PAP »

Un syndicat non-signataire d'un protocole d'accord préélectoral peut en principe contester la validité de celui-ci et demander à ce titre, l'annulation des élections.

Toutefois, un **syndicat professionnel affilié à une fédération ou une union de syndicats**, même s'ils sont juridiquement autonomes, ne peut **pas contester la validité du protocole d'accord préélectoral « PAP » qui a été signé par la fédération** dont il est affilié et donc demander l'annulation des élections professionnelles. **Même si le syndicat professionnel en question n'a pas signé lui-même le protocole ni même présenté de candidats il n'a pas d'intérêt à agir** selon la Cour de cassation.

*Cass. Soc. 22 mars 2023 n°22-13.535*

#### 5. Congés pour les salariés ayant un enfant atteint d'une pathologie chronique

A compter du 30 mars 2023, certains salariés pourront bénéficier d'un **congé minimum de 2 jours**. Via la négociation d'un accord collectif ce congé pourra avoir une durée supérieure.

Les salariés concernés par celui-ci sont ceux ayant un enfant avec une **pathologie chronique**, c'est-à-dire des **affections de longue durée** (C. séc. soc art.D.160-4 et R.160-12), les **maladies rares** répertoriées dans la nomenclature Orphanet, ainsi que les **allergies sévères** donnant lieu à la prescription d'un traitement par voie injectable.

*Décret 2023-215 du 27 mars 2023, JO du 29. (Entré en vigueur le 30 mars 2023)  
Précisant la Loi du 17 décembre 2021 2021-1678*

#### 6. Pas de rupture conventionnelle collective « RCC » en cas de cessation d'activité de l'entreprise

Une RCC est un dispositif permettant à une entreprise de mettre en place un plan de départ volontaire collectif sécurisé. Une négociation avec les syndicats représentatifs aura lieu afin d'établir les conditions de départ. Cet accord qui aura abouti devra recevoir validation de la DREETS.

Le Conseil d'état dans sa décision du 21 mars 2023 vient préciser qu'un tel **accord de rupture conventionnelle collective pourra être conclu dans un contexte de difficultés économiques, mais il ne peut toutefois pas être conclu « dans le contexte d'une cessation d'activité de l'entreprise »** car cela conduit **« de manière certaine à ce que les salariés n'ayant pas opté pour le dispositif de rupture conventionnelle face l'objet d'un licenciement économiquement et le cas échéant d'un « PSE » plan de sauvegarde de l'emploi »**.

*CE 21 mars 2023, n°459626*