



Veille juridique du 18 au 24 mai 2023

1. JO 2024 : publication de la loi dérogeant au repos dominical

Après avoir été adoptée par le parlement le 12 avril 2023, la loi relative aux JO 2024 a été publiée au Journal Officiel du 20 mai 2023. Le Conseil Constitutionnel a validé l'essentiel de ses dispositions le 17 mai 2023.

Ainsi, du 15 juin au 30 septembre 2024, dans les communes d'implantation des sites de compétition, ainsi que dans les communes limitrophes ou situées à proximité de ces sites, le préfet pourra autoriser un établissement de vente au détail, qui met à disposition des biens ou des services, à déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

Cette dérogation au repos dominical sera mise en œuvre, **sous réserve du volontariat du salarié**, constaté par écrit, son accord pouvant être rétracté en respectant un délai de dix jours francs.

L'employeur ne pourra prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher, la discriminer, la sanctionner, voire la licencier.

Les salariés ne travaillant pas habituellement le dimanche, bénéficieront à cette occasion, d'une majoration correspondant au double de leur rémunération (C. trav., art. L. 3132-27).

L. n°2023-380, 19 mai 2023, JO 20 mai

Cons. Const., 17 mai 2023 n°2023-850 DC, JO 20 mai

2. Maladie professionnelle : date de la première constatation médicale

Le code de la sécurité sociale prévoit qu'en ce qui concerne les maladies professionnelles « La date de la première constatation médicale est la date à laquelle les premières manifestations de la maladie ont été constatées par un médecin avant même que le diagnostic ne soit établi. Elle est fixée par le médecin conseil » (c. ss. art. D.461-1-1).

La Cour de cassation considère ainsi que le médecin conseil de la sécurité sociale peut fixer la date de la première constatation médicale de la maladie professionnelle en référence à un arrêt de travail.

Par ailleurs, la caisse d'assurance maladie peut refuser de transmettre à l'employeur le certificat médical à la

base de l'arrêt de travail, même si celui-ci se trouve ainsi dans l'impossibilité de vérifier que la date fixée est bien celle de la première constatation médicale.

Cass. 2^e civ., 11 mai 2023, n°21-17.788

3. Entreprises en difficulté : délais applicables aux licenciements suivant la mise en œuvre d'une procédure collective

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'employeur doit notifier les licenciements pour motif économique, dans un délai qui ne peut être inférieur à 30 jours, à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative (c. trav. art. L. 1233-39).

Pour la Cour de cassation les délais de droit commun des licenciements collectifs pour motif économique sont exclus en cas de procédure collective (redressement, liquidation judiciaire).

En effet, l'AGS assure les salariés contre le risque de non-paiement, en cas de procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, des sommes qui leur sont dues en exécution du contrat de travail.

Pour garantir le paiement des sommes qui leur sont dues, le licenciement des salariés doit être notifié dans le mois suivant le jugement qui arrête le plan de redressement ou dans les 15 jours suivant le jugement de liquidation (c. trav. art. L. 3253-8).

Cass. Soc. 17 mai 2023, n°21-21041

4. La validité de la rupture conventionnelle après un licenciement verbal

Lorsqu'un licenciement verbal a été constaté et qu'il est conclu après celui-ci une rupture conventionnelle entre le salarié et l'employeur, le salarié ne peut réclamer de dommages et intérêt pour rupture abusive et irrégulière ou encore d'indemnité pour licenciement vexatoire devant le Conseil des prud'hommes.

En effet, la Cour de cassation considère qu'**une rupture conventionnelle vaut renonciation commune** de l'employeur et du salarié **à la rupture antérieure et donc au licenciement verbal.**

Elle rappelle également qu'un licenciement verbal n'a pas d'effet et que le salarié qui a conclu une rupture conventionnelle dispose d'un délai de 12 mois pour agir en contestation de la rupture à compter de la date de l'homologation de la convention. (Article L.1237-14 Code du travail)

En conséquence, le salarié ne peut pas bénéficier du délai de prescription de 2 ans propre aux autres modes de rupture du contrat de travail.

Cass. Soc. 11 mai 2023, n° 21-18117 FSB

5. La réintégration du salarié lors d'une demande de résiliation judiciaire

Par principe, lors d'une demande de **résiliation judiciaire** d'un salarié devant le Conseil des prud'hommes afin de faire constater les manquements graves commis par l'employeur empêchant la poursuite de son contrat de travail, le salarié ne pourra **pas** être **réintégré** de plein droit.

A l'inverse, en cas de **demande de nullité d'un licenciement**, s'il est fait droit à cette demande, cette nullité entraîne la **réintégration** de plein droit du salarié et permet le versement d'une indemnité d'éviction correspondant aux salaires non perçus entre la date de son licenciement et sa réintégration effective. (Article L.1235-3-1 Code du travail)

Mais qu'en est-il lorsqu'un salarié demande au cours d'une même instance la résiliation judiciaire de son

contrat et la nullité de son licenciement ?

Les juges estiment que le salarié a la possibilité pour le salarié de demander sa **réintégration** dans l'hypothèse où il a **renoncé à sa résiliation judiciaire en cours d'instance**.

Cass. Soc. 11 mai 2023, n° 21-23148 et 22-10082 FSB

6. Les jours fériés coïncidant avec un jour habituellement non travaillé

Dans cette affaire, un salarié qui effectuait une prestation de travail d'une durée de 35 heures réparties sur 4 jours réclamait une indemnité compensatrice pour les **jours fériés chômés** qui tombaient sur un jour de repos **autre que le dimanche**.

Les juges considèrent, que « *les 3 jours non travaillés du fait de cette répartition des horaires sur la semaine constituent des jours de repos qui n'ont pas vocation à compenser des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle.*

Dès lors, la coïncidence entre les jours et les jours fériés n'ouvre droit ni à repos supplémentaire ni à indemnité compensatrice. »

Cass. Soc. 10 mai 2023, n° 21-24036

Arrêtés d'extension : des dispositions qui s'imposent à votre entreprise

Les arrêtés d'extension rendent en principe obligatoirement applicables des accords et avenants pour toutes les entreprises se situant dans le périmètre défini, adhérentes ou non aux syndicats patronaux signataires.

Les accords étendus s'appliquent, en principe, au lendemain de la publication de l'arrêté au Journal officiel ; toutefois certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure, par exemple le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté.

Convention collective	Accord visé	Arrêté d'extension
Entreprises de services à la personne	Avenant n°8, 12 janv. 2023 saisonnières	Arr. 2 mai. 2023 : JO, 20 mai 2023

Retrouvez les accords et les arrêtés d'extension sur Légifrance