



Veille juridique du 15 au 27 septembre 2023

1. Temps partiel thérapeutique : principe de non-discrimination pour la répartition de la participation

Pour le versement de la participation et de l'intéressement, sont en principe assimilées à des périodes de présence, les périodes de congé de maternité, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé d'adoption, de congé de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et les périodes de mise en quarantaine (c. trav. art. L.3324-6).

La Cour de cassation rappelle qu'aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, notamment en matière de rémunération, de mesure d'intéressement ou de distribution d'actions en raison notamment de son état de santé (c. trav. art. L.1132-1).

C'est ainsi qu'elle en a déduit que **la période pendant laquelle un salarié a travaillé, en raison de son état de santé, en mi-temps thérapeutique doit également être assimilée à une période de présence dans l'entreprise au regard de la participation**. Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'assiette de la participation est celui perçu par le salarié avant son mi-temps thérapeutique et l'arrêt de travail pour maladie l'ayant précédé.

Cass. Soc. 20 septembre 2023, n°22-12293

2. Protection du Lanceur d'alerte en cas d'intérêt personnel à agir

Le code du travail accorde une protection aux salariés ayant « relatés ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions » (c. trav. art. L.1132-3-3).

Le salarié qui menace de dénoncer des pratiques illicites de son entreprise pour obtenir des conditions de travail plus avantageuses peut bénéficier de la protection du lanceur d'alerte.

La Cour de cassation considère en effet, que **le salarié n'est pas soumis à l'exigence d'agir de manière désintéressée** (même si à l'époque des faits concernés, le code du travail mentionnait qu'un lanceur d'alerte était « une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit ... »).

Il ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi (connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce).

Cass. soc. 13 septembre 2023, n°21-22301

3. Consultation du CSEC : impossibilité pour un CSEE de désigner un expert

Selon l'article L.2312-22 du code du travail, en l'absence d'accord, le CSE est consulté chaque année sur la situation économique et financière de l'entreprise, laquelle est conduite au niveau de l'entreprise.

Le CSE peut recourir à un expert-comptable en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise.

A l'inverse, un CSE d'établissement ne peut pas désigner un expert en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise si l'employeur n'a pas décidé de le consulter et si aucun accord collectif ne prévoit une consultation à ce niveau.

Cass. Soc. 20 septembre, n°21-25233

4. Le report des congés-payés acquis et non pris avant un congé parental

Lorsqu'un salarié acquiert des congés payés au cours de son année de référence, puis se retrouve en arrêt de travail pour maladie au cours de cette même année et a pris un congé maternité, puis un congé parental (total). Ce salarié, qui n'est pas revenu travailler depuis la date de début de son premier arrêt de travail pour maladie a donc été dans l'impossibilité de prendre ses congés payés acquis antérieurement, en raison de la maladie, puis de la grossesse.

Le salarié placé dans cette situation, doit avoir l'intégralité de ses congés payés acquis avant le congé parental, reporté à son retour de l'entreprise, après son congé parental.

En effet, la Cour de cassation vient préciser 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 est également rappelé le principe posé par deux autres arrêts de la Cour de cassation le même jour selon lequel, **un salarié acquiert des droits à congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie d'origine professionnelle ou non professionnelle.** (Cass. Soc. 13sept 2023 n°22-17340 et n°22-17638)

Cass. Soc. 13 septembre 2023, n°22-14043

5. Le délai de prescription en matière de congés payés

Lorsqu'un contentieux relatif à une indemnité de congé payé intervient devant le Conseil des prud'hommes, le montant de l'indemnité de congé payé se limite à 3 ans. En effet, le délai de prescription pour une indemnité de congé payé est de nature salariale, ainsi, cette prescription est celle qui est applicable aux salaires, soit de 3 ans. (C. trav. Art, L.3245-1)

La Cour de cassation est venue opérer un revirement de jurisprudence sur le point de départ de ce délai de prescription. Celui-ci ne « **commence à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé payé.** »

Ainsi, le point de départ de ce délai doit être « **fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris dès lors que l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé** ».

Cass. Soc. 13 septembre 2023, n°22-11106

6. Les modalités du congé d'adoption

Un décret est venu assouplir les modalités de prise des congés en cas d'adoption d'un enfant (modalités applicables à compter du 15 septembre 2023) :

-Le **congé d'adoption** (dont la durée est de **16, 18 ou 22 semaines** selon le nombre d'enfant) peut débiter **au plus tôt 7 jours** avant l'arrivée de l'enfant et **au plus tard 8 mois**.

Celui-ci peut être **fractionné en 2 périodes** d'une **durée minimale de 25 jours** chacune.

-**A l'occasion de l'arrivée d'un enfant adopté**, les salariés adoptants bénéficient en plus de ce congé d'adoption, d'un **congé spécial de 3 jours**. Ces 3 jours, commencent à courir **« au choix du salarié »**, soit pendant la période de 7 jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de cette arrivée, soit le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée.

Décret 2023-873 du 12 septembre 2023, JO du 14.

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

Les arrêtés d'extension rendent obligatoirement applicables les accords et avenants à une convention collective à toutes les entreprises se situant dans son champ d'application. Peu important que l'employeur soit adhérent ou non à un syndicat patronal signataire.

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
Hôtels, cafés, restaurants	Avenant n°31 du 01 juin 2023 salaires	Arr. 12 sept. 2023 : JO, 23 sept. 2023
Fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers	Accord du 20 juin 2023 grille de salaires minima	Arr. 12 sept. 2023 : JO, 23 sept. 2023

Retrouvez les accords et les arrêtés d'extension sur Légifrance ou sur le site de la FGTA-FO (<https://www.fgtafo.fr/>)