



Veille juridique du 10 au 23 novembre 2023

1. Licenciement économique : attention à la précision de la proposition de modification du contrat de travail

Lorsque l'employeur envisage la modification du contrat de travail pour un motif économique, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée (c. trav. art. L.1222-6).

La Cour de cassation considère que l'employeur est en plus tenu d'informer le salarié de ses nouvelles conditions d'emploi afin de lui permettre de prendre position sur l'offre qui lui est faite en mesurant les conséquences de son choix. A défaut, le licenciement est privé de cause réelle et sérieuse.

De même l'employeur qui ne respecte pas les formalités définies à l'article L.1222-6 du code du travail (telle que la mention du motif économique justifiant la mesure) ne peut se prévaloir d'un refus, d'une acceptation ou d'une absence de réponse pour fonder sa décision.

Cass. Soc. 8 novembre 2023, n°22-10350 ; n°22-11369 ; n°22-12412

2. Élections professionnelles : la saisine du DREETS entraîne la prorogation des mandats

Pour organiser les élections professionnelles, un protocole d'accord préélectoral doit être négocié entre l'employeur et les syndicats afin de répartir le personnel dans les collèges électoraux et les sièges entre les collèges (c. trav. L.2314-13).

Lorsqu'aucun accord n'a pu être trouvé, après une tentative de négociation loyale, le DREETS peut être saisi pour décider de cette répartition.

La saisine du DREETS suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative.

De plus, même si le DREETS refuse de se prononcer, sa seule saisine entraîne la prorogation des mandats en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

Cass. soc. 8 novembre 2023, n°22-22524

3. Le dépassement de la durée maximale de travail par le recours aux heures supplémentaires

La loi instaure des durées maximales de travail à ne pas dépasser. Celles-ci sont :

- d'une durée absolue de 48 heures par semaine (C. trav., art. L. 3121-20);
- d'une durée moyenne de 44 heures par semaine appréciée sur 12 semaines consécutives (C. trav., art. L. 3121-22).
- toutefois, une convention, un accord d'entreprise ou de branche peut porter la durée hebdomadaire moyenne maximale calculée sur 12 semaines jusqu'à 46 heures (C. trav., art. L. 3121-23).

La réalisation d'heures supplémentaires ne doit pas entraîner un dépassement de la durée maximale de travail. La Cour de cassation considère qu'aucun préjudice ne devra être démontré pour être indemnisé, **cette seule constatation ouvre droit à réparation** devant les tribunaux

Cass. soc. 8 novembre 2023, n° 22-19.080

4. Congés payés et maladie : suite jurisprudentielle

Pour rappel, le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a décidé de mettre en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congés payés, en se fondant sur la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Chaque salarié acquiert désormais pendant un arrêt-maladie d'origine professionnelle ou non-professionnelle des droits à congés payés, même si le code du travail n'a pas encore évolué en ce sens. (*Cass. Soc. 13 sept 2023 n°22-17340 ; n°22-17638 et n°22-14043*).

Elle indique ainsi, que certaines dispositions de notre législation nationale en matière de congés payés sont contraires au droit européen.

Les juges de la Cour d'appel, le 27 septembre et le 12 octobre 2023 appliquent les principes énoncés par ces arrêts du 13 septembre 2023. (*CA Paris, pôle 6, Ch. 9, 27 sept. 2023, n°21/01244 et CA Paris, pôle 6, Ch. 10, 12 oct. 2023, n°20/03063*)

A la suite de cela, deux événements sont intervenus et méritent notre attention :

- La Cour de justice de l'union européenne a été saisie par le Conseil de prud'hommes de deux questions préjudicielles portant sur la limitation dans le temps du report des congés payés non pris en cas d'arrêt de travail pour maladie.

Elle estime qu'il appartient aux Etats membres de définir dans leur réglementation interne, les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé.

Ainsi l'Etat français doit instituer des limites temporelles au report. La durée du report doit être « substantiellement supérieure » à celle de la période de référence de 12 mois.

A titre informatif, la Cour de justice a admis en 2011 une période de report de 15 mois. (*CJUE 22 novembre 2011, aff. C-214/10*)

- La Cour de cassation a transmis une demande au Conseil constitutionnel afin qu'il juge de la constitutionnalité des dispositions dans notre Code du travail, qui sont relatives à l'acquisition des congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie et qui ont été jugés contraires au droit européen le 13 septembre 2023.

Le Conseil se prononcera dans un délai de 3 mois.

CJUE 9 novembre 2023, aff. C-271/22 à C-275/22

Cass. soc. 15 novembre 2023, n° 23-14806 FSB



ÉPARGNE SALARIALE

Constituez une épargne, et bénéficiez d'avantages fiscaux !

Avec les **solutions d'épargne salariale** Malakoff Humanis, les salariés ont la possibilité de :

- bénéficier d'un **complément de rémunération** lié à la performance de leur entreprise,
- **financer des projets** avec l'épargne constituée,
- **préparer leur retraite**, et anticiper l'éventuelle perte de revenu.

Retrouvez nos solutions
sur malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE