



Veille juridique du 27 octobre au 9 novembre 2023

1. Licenciement économique : un poste voué à disparaître peut-être proposé

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut pas intervenir (c. trav. art. L.1233-40) :

- Avant que l'employeur ait réalisé tous les efforts de formation et d'adaptation possibles ;
- Et avant qu'il ait cherché à le reclasser sur des emplois disponibles, situés sur le territoire national.

Le reclassement doit être recherché (c. trav. art. L.1233-4) :

- Sur un emploi relevant de la même catégorie que celle du salarié ou sur un emploi équivalent ;
- A défaut sur un emploi d'une catégorie inférieure, avec l'accord du salarié.

En pratique, l'employeur est tenu de proposer au salarié menacé de licenciement tous les postes disponibles, y compris s'il s'agit de postes précaires (CDD, intérimaires : cass. soc. 29 janvier 2002, n°00-41885). **La Cour de cassation confirme sa position, en précisant qu'un poste provisoire, nécessaire le temps d'assurer le maintien l'activité avant la fermeture de l'entreprise peut être considéré comme un poste disponible devant être proposé au salarié.**

Cass. Soc. 4 octobre 2023, n°21-23071

2. Un avis d'inaptitude inexact s'impose au juge à l'issue du délai de recours

En cas de contestation portant sur les avis émis par le médecin du travail, le conseil de prud'hommes est saisi dans un délai de quinze jours à compter de leur notification (c. trav. art. R.4624-45).

La Cour indique que l'absence de recours contre l'avis du médecin du travail, dans le délai prévu, prive par la suite les parties de la possibilité de contester le licenciement sur le fondement d'une irrégularité de cet avis.

Dans le cas présent, l'avis d'inaptitude même fondé sur des éléments erronés s'impose aux parties et au juge saisi de la contestation du licenciement.

Cass. soc. 25 octobre 2023, n°22-12.833

3. Obligation d'information sur la relation de travail et les postes à pourvoir

La loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'UE du 9 mars 2023 a renforcé l'obligation d'information à la charge de l'employeur concernant les principaux éléments de la relation de travail.

Un décret du 31 octobre 2023 en fixe les modalités d'application permettant l'entrée en vigueur de ces nouvelles

obligations depuis le 1^{er} novembre 2023.

Les informations à transmettre portent notamment sur les accords applicables au salarié, les régimes obligatoires auxquels il est affilié, les éléments de la rémunération, le droit à la formation.

Ces informations sont adressées à chaque salarié par écrit, par tout moyen conférant une date certaine, dans un délai de 7 jours à un mois à compter de la date d'embauche.

Lorsqu'une information n'a pas été communiquée à un salarié recruté antérieurement au 1^{er} novembre 2023, celui-ci peut en demander la communication à tout moment et l'employeur se doit de répondre dans les délais mentionnés ci-dessus (en fonction de la nature de l'information).

La loi DADDUE permet aussi **aux salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat d'intérim et justifiant d'une ancienneté d'au moins 6 mois, de demander la liste des postes en CDI à pourvoir.** L'employeur fournit par écrit la liste des postes correspondant à la qualification professionnelle du salarié dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

D. n°2023-1004, 30 oct. 2023, JO 31 oct.

4. Acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie : la Cour d'appel s'aligne

Les juges de la Cour d'appel se positionnent le **27 septembre et le 12 octobre 2023** sur les principes énoncés par la Cour de cassation le 13 septembre 2023.

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. 13sept 2023 n°22-17340 ; n°22-17638 et n°22-14043)

La Cour d'appel a donc été confronté à cette problématique lors de ces précédentes semaines.

Dans les arrêts de la Cour d'appel énoncés, la salariée licenciée, réclamait un rappel d'indemnité compensatrice de congés payés en raison de ces trois années d'absences. Selon les juges, « *La salariée a droit à des congés payés pour la période durant laquelle elle a été en arrêt de travail* ». L'employeur a ainsi été condamné à verser à la salariée trois années d'indemnité compensatrice de congés payés.

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

5. Domicile éloigné – travail : prise en charge partielle des frais

Légalement, **l'employeur doit prendre en charge 50% des frais** du coût des titres d'abonnement souscrits par le salarié pour les déplacements accomplis au moyen de **transports publics** entre sa **résidence habituelle et son lieu de travail.** (C. trav. Art. L. 3261-2 et R. 3261-1)

Les juges considèrent que : « **aucun critère d'éloignement géographique** » **ne peut être ajouté par l'employeur pour conditionner le remboursement de ses frais**, bien que le salarié à décider d'éloigner sa résidence personnelle pour convenance personnelle.

Dans cette affaire, les représentants du personnel avaient alerté la direction des difficultés résultant du remboursement des frais de transport des salariés à compter du 11 octobre 2011, les juges du fond considèrent que la régularisation de la demande de remboursement devait prendre effet à compter de cette date.

CA Paris, 14 sept. 2023, n°22/14610

6. Cumulation des primes (PEPA et PPV) pour les salariés intérimaires

Dans le cadre de la « PEPA » prime exceptionnelle de pouvoir d'achat et de la « PPV » prime de partage de la valeur, les **intérimaires** peuvent, s'ils remplissent les conditions exigées pour l'octroi de ces deux primes, bénéficier de plusieurs primes :

- **Celle de leur entreprise utilisatrice** auprès desquelles ils n'ont pas été mis à disposition
- **Celle de leur entreprise de travail temporaire**, lorsque celle-ci a mis en place la prime pour ses propres salariés.

Les conditions pour l'octroi de ces primes sont définies, en pratique, par l'accord ou la décision unilatérale définissant le régime de la PEPA et de la PPV de chaque entreprise concernée.

Cass. soc. 25 octobre 2023, n° 21-24161 FSB et n° 22-21845 FSB

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
Personnel des centres équestres	Avenant n°109 du 21 septembre 2023 salaires	Arr. 26 oct. 2023 : JO, 1 ^{er} nov. 2023

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

Maladie (professionnelle ou non), accident du travail : le salarié acquiert désormais des congés payés

Dans cinq arrêts en date du 13 septembre dernier, en vue de se conformer au droit européen, la Cour de Cassation opère un revirement de jurisprudence inédit en matière de congés payés et précise les règles de prescription.

Elle écarte le droit français relatif à l'incidence sur les congés payés de la suspension du contrat pour cause de maladie ou pour cause de maladie professionnelle ou accident du travail au-delà d'un an.

Droit français à ajuster

En droit français, le salarié n'acquiert pas de congés payés, pour la période pendant laquelle il est en arrêt de travail, pour cause non professionnelle, sauf usage ou disposition conventionnelle (C. trav. L. 3141-3).

En revanche, les périodes de suspension du contrat de travail en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle sont assimilées à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé, mais uniquement dans la « limite d'une durée ininterrompue d'un an » (C. trav., art. L. 3141-5, 5°). Autrement dit, le salarié arrêté n'acquiert pas de congés payés au-delà d'un an.



Or, la directive européenne (dir.2003/88/CE du 4 novembre 2003 art.7) prévoit que le salarié dispose d'un droit à congés payés, d'au moins 4 semaines **peu importe le motif d'absence**. La jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) précise que cette directive n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents pour cause de maladie, et ceux qui ont travaillé au cours de cette période, sur leurs droits d'acquisition à congés payés.

Ainsi, après avoir rappelé l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, l'article 7 de la directive, ainsi que les arrêts rendus par la CJUE, la Cour de cassation en déduit que le Code du travail n'est pas conforme à la directive (Cass.soc. 13 mars 2023, n°11-22285).

A noter : La directive européenne n'a pas d'effet direct dans un litige entre un salarié et un employeur de droit privé. Le salarié ne peut donc pas se prévaloir de l'application de cette directive, dans un litige l'opposant à son employeur.

Un revirement de jurisprudence historique : le droit français écarté

Dans les trois premiers arrêts, la Cour de cassation indique que **les dispositions de l'article L.3241-3 du code du travail qui subordonnent le droit à congé payé à l'exécution d'un travail effectif, ne permettent pas une interprétation conforme du droit de l'Union** (Cass.soc.13 septembre 2023, n°22-17340 FPBR ; Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-17.341 ; Cass. soc., 13 sept. 2023, n°22-17.342). En conséquence, ce salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période.

Dans un quatrième arrêt, un salarié victime d'un accident du travail, réclamait ses droits à congés payés correspondant à l'intégralité de son arrêt d'une durée supérieure à un an. Or, l'article L.3141-5 du code du travail **prévoit l'assimilation de la durée d'un accident du travail pour l'acquisition du droit à congés payés, jusqu'à un an**.

La Cour ne retient pas ce plafond et juge que ce salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de l'intégralité de la période (Cass.soc. 13 septembre 2023, n°22-17638 FPBR).

Remarque : Dans la notice relative aux deux arrêts précités, la Cour de cassation précise que la prise en compte des arrêts maladie et de l'intégralité des arrêts AT/MP pour l'acquisition des congés payés vaut en l'état non seulement pour les quatre semaines de congé principal, mais aussi pour la 5e semaine et les éventuels congés payés conventionnels qui viennent s'ajouter.

Dans un cinquième arrêt, la Cour de cassation précise que **la prescription ne peut courir qu'à compter de la fin de la période au cours de laquelle les congés auraient pu être pris, que si l'employeur justifie avoir accompli les diligences, afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer son droit à congés payés**

(Cass.soc. 13 septembre 2023, n°22-11106).

