



FOCUS : Cumul de jours de congés par le salarié en arrêt de travail et mise en conformité du droit français

Afin de se mettre en conformité avec le droit de l'Union européenne (UE), la Cour de cassation a rendu le **13 septembre 2023**, trois arrêts dans lesquels elle **améliore les droits des salariés aux congés payés et modifie les règles applicables par la France qu'elle juge contraires au droit de l'UE** :

- 1) Jusqu'à présent, il n'était pas possible d'acquérir des jours de congés payés durant un arrêt de travail. La Cour considère désormais que les **arrêts maladie constituent des périodes de travail effectif déterminant la durée du congé**. Ainsi, **le salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel est en droit d'acquérir des congés payés comme s'il travaillait** ;
- 2) Désormais, en cas d'**accident du travail ou de maladie professionnelle**, le salarié continuera d'acquérir des congés pendant l'intégralité de son arrêt de travail. Le calcul des droits à congé payé ne sera donc plus limité à la **première année de l'arrêt de travail** ;
- 3) Enfin, la Cour indique que la **prescription du droit à congé payé** ne débute que si **l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer ce droit**.

LES DECISIONS DU MOIS



Inaptitude et avis du médecin du travail : tous les mots comptent !

L'article L. 1226-2-1 du Code du travail prévoit que le médecin du travail peut dispenser l'employeur de toute **recherche de reclassement si** son avis contient **expressément** l'une des deux mentions suivantes : « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* » ou « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* ».

Dans un arrêt du 13 septembre 2023, la Cour de cassation a adopté une **interprétation stricte** des termes de l'article L. 1226-2-1 et a jugé que « *l'employeur n'était pas dispensé de procéder à des recherches de reclassement et de consulter les délégués du personnel* », dès lors qu'avaient été ajoutés les termes « **dans l'entreprise** » à la formule « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* ». Il est donc important de bien lire tous les termes de l'avis d'inaptitude !

Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-12.970

Recevabilité de la preuve émise par un client mystère

La Cour de cassation a estimé **recevable** la preuve des manquements disciplinaires d'un salarié recueillie au moyen d'un « **client mystère** ».

Cass. soc., 20 sept. 2023, n°22-13.783

Refuser que deux salariés en couple travaillent aux mêmes horaires est discriminatoire !

Dans un rapport spécial publié au Journal officiel le 12 septembre 2023, le **Défenseur des droits** met en cause une entreprise pour avoir appliqué un **usage discriminatoire** en refusant à un **couple de salariés de travailler aux mêmes horaires**.

De tels agissements ont nécessairement eu un **impact défavorable** sur la vie personnelle de ces salariés, ce qui est une **discrimination en raison de leur situation familiale**.

Défenseurs des droits, D. n° 2023-0001 du 23 juin 2023

Ancienneté et mention sur le bulletin de paie

Dans une décision du 20 septembre 2023, la Cour de cassation considère que la **proratisation du calcul des droits de prime de participation** de la salariée au motif de **l'exécution d'un mi-temps thérapeutique** est **discriminatoire**.

Cass. soc., 20 sept. 2023, n° 22-12.293

Barème Macron : réaffirmation de la Cour de cassation

Alors que certaines cours d'appel continuent d'écarter l'application du barème Macron, la Cour de cassation vient de réaffirmer sa position : la situation concrète d'un salarié ne doit être appréciée que pour déterminer le montant de l'indemnité due entre les

A NOTER

Elections professionnelles et carence de candidats au premier tour des entreprises de 11 à 20 entreprises

La Direction générale du travail a **corrigé** le formulaire CERFA permettant aux employeurs des entreprises 11 à 20 salariés de transmettre la carence de candidats lors de l'organisation d'élections professionnelles. Il est ainsi confirmé que un **second tour** doit donc **être organisé**, même en cas de carence. La dispense prévue à l'article L. 2314-5 du Code du travail ne concerne que la stricte organisation de la signature d'un protocole électoral.

montants minimaux et maximaux, pas pour s'écarter du barème.

Cass. soc., 20 sept. 2023, n°22-12.751

Résiliation judiciaire et introduction de l'instance

L'**action en résiliation judiciaire** du contrat de travail peut être **introduite** tant que ce contrat n'a **pas été rompu**, quelle que soit la **date des faits invoqués au soutien de la demande**.

Cass. soc., 27 sept. 2023 n°21-25.973



Dépassement de la durée maximale et préjudice distinct

Le dépassement de la durée hebdomadaire maximale de travail du **travailleur de nuit** calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives **ouvre, à lui seul, droit à la réparation**.

Cass. soc., 27 sept. 2023, n°21-24.782

Action en requalification d'un CDD en CDI et début du délai de prescription

Le **délai de prescription** d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, fondée sur l'absence d'établissement d'un écrit, court à compter de l'expiration du délai de **2 jours ouvrables imparti à l'employeur pour transmettre au salarié un contrat de travail**.

Cass. soc., 27 sept. 2023, n°21-18.763

BON A SAVOIR

Kit de communication anti-harcèlement

Le 21 septembre 2023, l'INRS a lancé un kit de communication : "**Stop ! harcèlement sexuel, agissements sexuels au travail. En parler peut tout changer**". Ce kit est dédié aux entreprises et salariés et son objectif est de "**sensibiliser aux questions de harcèlement et d'agissements sexistes au travail**". Il est accessible gratuitement sur le site de l'INRS.

