

LE CAS SOCIAL

Septembre 2023

MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL ET CONGES PAYES : UN REVIREMENT CATASTROPHIQUE DE LA COUR DE CASSATION !

Se conformant à la réglementation européenne, la Cour de cassation décide d'écarter partiellement les dispositions des articles L 3141-3 et L 3141-5 du Code du travail et juge désormais que le salarié malade acquiert des congés payés pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie non professionnelle et pour accident du travail au-delà d'un an.

Contrairement au droit européen, le Code du travail ne prend en compte, pour le calcul des congés payés, ni les périodes d'absence pour maladie non professionnelle ni celles pour maladie ou accident d'origine professionnelle au-delà d'un an.

La chambre sociale réunie en formation plénière fait évoluer spectaculairement sa jurisprudence dans **deux arrêts du 13 septembre 2023**.

Elle juge que, désormais, **le salarié peut acquérir des droits à congés payés pendant les périodes de suspension de son contrat de travail pour cause de maladie non professionnelle ou pour cause de maladie professionnelle ou accident du travail au-delà d'un an ininterrompu.**

S'agissant des absences pour **maladie non professionnelle** : la Cour écarte l'application des dispositions de l'article L 3141-3 du Code du travail en ce qu'elles subordonnent à l'exécution d'un travail effectif l'acquisition de droits à congé payé par un salarié dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle et juge que ce salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période.

Et des **absences au-delà d'un an s'agissant des AT/MP** : elle écarte également l'application des dispositions de l'article L 3141-5 du Code du travail en ce qu'elles limitent à une durée ininterrompue d'un an les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle assimilées à du temps de travail effectif pendant lesquelles le salarié peut acquérir des droits à congé payé et juge que le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de la totalité de cette période.

La solution concerne l'ensemble des congés payés

Quelles conséquences pour les entreprises ? : elle sont lourdes car la jurisprudence de cassation étant rétroactive, les salariés ayant quitté les effectifs peuvent réclamer les congés payés qui leur auraient pas été payés, dès lors que la prescription de 3 ans n'est pas atteinte.

De plus, s'agissant de la période d'acquisition en cours, le revirement de jurisprudence conduit à tenir compte des absences pour maladie pour calculer le nombre de jours de congés payés en cours d'acquisition.

■ LOIS, REGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :

■ Fin de la dérogation aux durées légales de période d'essai

Loi 2023-171 du 9-3-2023 : JO 10

La loi d'adaptation du droit français au droit de l'Union européenne a supprimé la dérogation permettant aux accords de branche conclus avant le 26 juin 2008 de prévoir des durées de période d'essai plus longues que celles fixées par la loi en matière de contrat à durée indéterminée (C. trav. art. L 1221-22). Au moins 9 branches professionnelles sont concernées.

Depuis la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, la durée maximale de la période d'essai est fixée par la loi en fonction de la qualification professionnelle du salarié : 2 mois pour les ouvriers et employés, 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens et 4 mois pour les cadres (C. trav. art. L 1221-19). Lorsque le renouvellement est permis par un accord de branche étendu, cette durée ne peut pas dépasser respectivement 4, 6 et 8 mois pour ces différentes catégories professionnelles (C. trav. art. L 1221-21).

Ces durées légales maximales de période d'essai ont un caractère impératif, à l'exception des durées plus courtes fixées par accord collectif conclu après le 26 juin 2008, par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail. Et, jusqu'au 9 septembre 2023, les durées plus longues fixées par accord de branche conclu avant le 26 juin 2008 faisaient également exception (C. trav. art. L 1221-22).

La fin de cette dérogation est entrée en vigueur le 9 septembre 2023, 6 mois après la date de promulgation de la loi (Loi art. 19, II), afin de laisser aux partenaires sociaux le temps de revoir les accords de branche concernés, comme l'indiquait l'exposé des motifs.

■ LA JURISPRUDENCE :

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Enregistrer son employeur à son insu lors d'un entretien professionnel est-il pénalement sanctionnable ?

Cass. crim. 12-4-2023 n° 22-83.581 F-D

En l'espèce, un délégué syndical a assisté un salarié lors de son entretien préalable au licenciement et a enregistré la conversation avec le directeur général à l'insu de ce dernier. L'employeur prétend alors que le délit d'atteinte à la vie privée est bien constitué sans qu'il soit nécessaire que les paroles captées soit de nature intime.

Mais, pour la chambre d'instruction de la cour d'appel, le délégué syndical n'a pas commis de faute car l'entretien entre dans le cadre de la seule activité professionnelle de l'employeur. Dès lors, l'enregistrement n'est pas de nature à porter atteinte à l'intimité de sa vie privée quand bien même les propos enregistrés auraient été tenus dans un lieu privé.

La Cour de cassation valide le raisonnement des juges du fond et confirme ainsi la jurisprudence antérieure.

La question se pose en outre de savoir si l'enregistrement de l'entretien à l'insu de l'employeur serait recevable, à titre de preuve, devant le juge prud'homal saisi d'un contentieux relatif au licenciement. Un tel procédé, déloyal, rend en principe la preuve. Mais la Cour de cassation admet, sous certaines conditions, la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle si elle est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte est strictement proportionnée au but poursuivi.

SOYEZ PRUDENTS VOUS ETES ENREGISTRES !

■ **Preuve d'une faute rapportée par des " clients mystères " : recevable sous conditions**

Cass. soc. 6-9-2023 n° 22-13.783 F-B, Y. c/ Sté Autogrill aéroports

Dans cette affaire, un salarié travaillant dans un restaurant libre-service s'est vu notifier une mise à pied disciplinaire, puis un licenciement, en raison de plusieurs fautes, l'employeur lui reprochant de ne pas respecter les procédures d'encaissement mises en place dans l'entreprise, en particulier de ne pas avoir, à plusieurs reprises, édité et remis de ticket de caisse au client lors de l'encaissement.

Pour établir la preuve de ces fautes, l'employeur se prévaut d'une fiche d'intervention d'une société mandatée par lui pour effectuer des contrôles en qualité de « client mystère », ayant constaté qu'aucun ticket de caisse n'a été remis après l'encaissement de la somme demandée.

Le salarié contestait la recevabilité de cette preuve, estimant que l'employeur a ainsi eu recours à un stratagème déloyal rendant cette preuve illicite.

Pour la Cour de cassation, le salarié ayant été informé au préalable de l'existence du dispositif mis en œuvre à son égard, la méthode utilisée par l'employeur était licite. La Cour fonde sa décision sur l'article L 1222-3 du Code du travail qui dispose que le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelle mises en œuvre à son égard.

UNE DECISION LOGIQUE

■ **Le salarié qui témoigne pour un collègue après avoir dénoncé sa faute est-il de mauvaise foi ?**

Cass. soc. 14-6-2023 no 22-16.977 F-D

En l'espèce, une salariée est licenciée en raison du contenu d'une attestation qu'elle a présentée en justice en faveur d'un collègue. L'employeur lui reproche en effet d'être de mauvaise foi dans la mesure où 20 jours auparavant, elle a rédigé un rapport dans lequel elle a exposé l'insubordination du salarié défendu par elle dans l'attestation concernée.

La concomitance du rapport de la salariée dénonçant l'insubordination de son collègue et, peu de temps après, de son attestation défendant les compétences de l'intéressé, licencié pour faute grave, suffit-elle à elle seule à mettre en évidence la mauvaise foi ?

La cour d'appel a répondu par l'affirmative.

Mais pour la Haute juridiction, la réponse doit être inverse. Pour caractériser la fausseté des faits allégués dans l'attestation et sa connaissance par la salariée qui témoigne, la cour d'appel aurait dû, au préalable, constater la véracité des faits énoncés dans le rapport établi par cette même salariée. Ce qu'elle n'a pas fait. Or seule une contradiction évidente entre le contenu de ce rapport et la teneur du témoignage aurait été de nature à prouver la mauvaise foi.

L'ART DE LA CONTORSION !

ABSENCES ET CONGES

■ **Les congés payés non pris lors du départ en congé parental ne sont plus perdus**

Cass. soc. 13-9-2023 n° 22-14.043 FP-B, S. c/ Sté CGR

Une salariée dont le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie, puis de congé pathologique et prénatal du 1er au 19 août 2018 et en raison d'un congé maternité du 20 août suivant au 16 février 2019 et enfin d'un congé parental d'éducation à compter du 17 février, a saisi, quelques mois après la rupture conventionnelle de son contrat de travail, le conseil de prud'hommes afin d'obtenir une indemnité compensatrice au titre de congés payés non pris.

Déboutée, conformément à la législation et la jurisprudence alors en vigueur, l'intéressée s'est pourvue en cassation. L'occasion pour la Haute Cour de revenir sur cette jurisprudence.

Jusqu'à présent, selon la jurisprudence française, le salarié partant en congé parental d'éducation sans avoir pris ses congés payés perdait le bénéfice de ces derniers. Partant du principe que seule l'impossibilité de prendre les congés du fait de l'employeur peut donner lieu à indemnisation, la Cour de cassation jugeait, en effet, que, la décision du salarié de prendre un congé parental s'imposant à l'employeur, l'intéressé rendait lui-même impossible l'exercice de son droit à congés et ne pouvait donc pas prétendre à une indemnité pour les congés non pris.

Par un arrêt de revirement du 13 septembre 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation juge désormais qu'il résulte des articles L 3141-1 et L 1225-55 du Code du travail, interprétés à la lumière de la directive 2010/18/UE 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 à 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 FALLAIT S'Y ATTENDRE !

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ PSE : le juge administratif se penche sur la définition du groupe auquel appartient l'entreprise

CE 21-7-2023 n° 435896, Fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services

Une société exploitant un réseau de restaurants en libre-service a décidé de fermer plusieurs restaurants, ce qui entraînait la suppression de 80 emplois. Elle a mis en œuvre un PSE par document unilatéral, homologué par le Dreet. Un recours a été exercé contre cette décision par des représentants du personnel et des salariés, motivé notamment par le caractère insuffisant du PSE au regard des moyens du groupe.

En l'espèce, le Dreet a pris en compte, comme périmètre du groupe, l'ensemble des entreprises placées sous le contrôle de la société S. qu'elle a considérée comme l'entreprise dominante. Cette dernière détient en effet la totalité du capital de la société R., laquelle détient la majorité du capital de la société A., qui détient la totalité du capital de la société employeur ayant procédé aux licenciements. Trois autres sociétés liées au groupe ont été exclues de ce périmètre au motif qu'aucune d'entre elles n'exerçait un contrôle exclusif sur l'entreprise dominante, au sens de l'article L 233-16, II du Code de commerce. Cette analyse a été approuvée par la cour administrative d'appel.

Les requérants soutenaient, au contraire, que ces sociétés auraient dû être incluses dans le périmètre du groupe et, dès lors, prises en compte pour apprécier le caractère suffisant du PSE.

Selon eux, en effet, ces 3 sociétés présentaient des liens étroits avec la société désignée comme dominante, chacune détenant une importante partie de son capital. Elles entraient ainsi, selon les représentants du personnel, dans les prévisions de l'article L 233-16 du Code de commerce, selon lequel « le contrôle conjoint est le partage du contrôle d'une entreprise exploitée en commun par un nombre limité d'associés ou d'actionnaires, de sorte que les décisions résultent de leur accord ». Ils ont donc saisi le Conseil d'État.

Le Conseil d'État rejette la requête, au motif que cet argument n'a pas été soutenu devant les juges du fond.

L'examen du juge est en effet limité aux conditions fixées par le Code de commerce telles qu'invoquées au soutien du moyen du requérant, et assorties des précisions nécessaires. En revanche, le juge n'examine pas d'office le respect des autres conditions prévues par ces textes, pour lesquelles la requête ne présente soit aucune argumentation, soit une argumentation non assortie des précisions permettant d'en examiner le bien-fondé.

Les requérants auraient donc dû présenter cet argument, détaillé, devant les juges du fond. Selon le Conseil d'État, en ne se prononçant pas sur ce point, dont ils n'étaient pas saisis, ces derniers n'ont pas commis d'erreur de droit.

UNE DECISION INTERESSANTE