



ADVANT Altana NEWSLETTER DROIT SOCIAL

NOVEMBRE 2023

EDITO



Ce mois-ci, la Cour de justice de l'Union Européenne a rendu une décision très attendue en matière de droit aux congés payés.

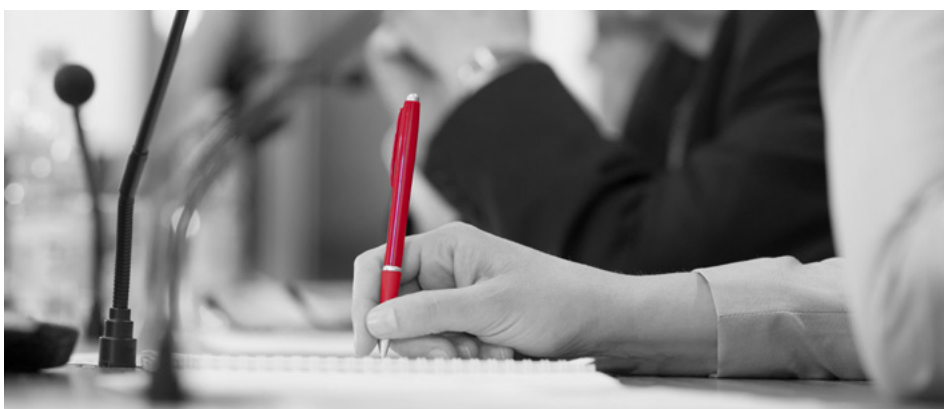
Le « Coin du praticien » s'intéresse aux licenciements concomitants à une dénonciation de faits de harcèlement sexuel ou moral.

Vous retrouverez également dans ce numéro les dernières actualités législatives, réglementaires et jurisprudentielles.

Bonne lecture à tous !

L'équipe droit social d'ADVANT Altana

À LA UNE



NOUVELLES INFORMATIONS A FOURNIR AUX SALARIÉS

A compter du 1^{er} novembre 2023 (Décret du 30 octobre 2023, n° 2023-1004), l'employeur doit remettre à tous les salariés un certain nombre d'informations concernant la relation de travail. La plupart des informations figurent habituellement dans les contrats de travail (ex : identité des parties à la relation de travail, lieu/lieux de travail, intitulé de poste, droit à la formation, etc.).

Le Décret du 30 octobre 2023 précise également les informations supplémentaires à fournir en cas de départ à l'étranger pour une durée supérieure à 4 semaines consécutives (pays de travail, durée, devise servant au paiement de la rémunération, avantages en espèces et en nature, conditions de rapatriement) et en cas de détachement (rémunération selon le droit applicable, allocations propres au détachement, modalités de remboursement des dépenses).

Concernant les nouvelles embauches et les départs à l'étranger,

l'employeur fournira pour la première fois les informations idoines. Pour les salariés dont le contrat de travail est en cours, si des informations n'ont pas été communiquées, le salarié en poste peut en demander communication à tout moment à l'employeur, lequel est tenu de répondre à la demande au plus tard dans un délai de 7 jours calendaires ou 1 mois selon la nature de l'information réclamée.

FOCUS SUR LES CONGES PAYES

Depuis le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a, par une **série de cinq arrêts** (Cf. Newsletter de Septembre 2023), aligné sa jurisprudence avec le droit de l'Union européenne en matière de congés payés. Plusieurs incertitudes quant à la portée juridique de ces arrêts demeurent, notamment **la perte** ou le **report du droit aux congés payés à la suite d'un arrêt maladie** et **la prescription** de ce droit au terme de la période de référence ouvrant droit à ces congés.

La Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE) a apporté un premier éclairage sur ces ques-

tions (CJUE, 9 novembre 2023, n° C-271/22 à C-275/22). Dans la lignée de sa jurisprudence antérieure sur la possibilité de limiter dans le temps le droit au report des congés payés), tout en estimant qu'**une période de report de neuf mois était insuffisante** (CJUE, 3 mai 2012, n° C-337/10, Neidel), contrairement à une période de quinze mois (CJUE, 22 nov. 2011, n° C-214/10), la CJUE indique que le droit de l'Union Européenne « ne s'oppose pas à une législation nationale et/ou à une pratique nationale qui, en l'absence de disposition nationale prévoyant une limite temporelle expresse au report de droits à congé annuel payé acquis et non exercés en raison d'un arrêt de travail pour maladie de longue durée, permet de faire droit à des demandes de congé annuel payé introduites par un travailleur moins de quinze mois après la fin de la période de référence ouvrant droit à ce congé et limitées à deux périodes de référence consécutives ».

La CJUE refuse toutefois de définir ce qu'est une période raisonnable de congés payés, qui incombe à chaque Etat membre.

La question du délai de report acceptable demeure donc ouverte puisque la durée de report doit dépasser « substantiellement » la durée de la période de référence (CJUE, 22 nov. 2011, n° C-214/10).

Précisons en tout état de cause que les arrêts du 13 septembre dernier ont déjà donné lieu à application par certaines Cours d'appel, interprétant en la faveur des salariés cette nouvelle jurisprudence (e.g., CA Paris, 12 octobre 2023 ; CA Reims, 18 octobre 2023 ; CA Versailles, 25 octobre 2023).

De son côté, le 15 novembre 2023, la Cour de cassation a transmis deux questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) au Conseil constitutionnel concernant la constitutionnalité de deux articles du Code du travail relatifs aux modalités de fixation des congés payés, notamment en cas de maladie du salarié. Les Sages vont devoir trancher.

Pour l'heure, le gouvernement étudie encore les conséquences des arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 afin de pouvoir travailler sur un nouveau texte adapté au droit de l'Union Européenne.



LE COIN DU PRATICIEN

LICENCIEMENT CONCOMITANT A LA DENONCIATION D'UN HARCELEMENT

La rédaction d'une lettre de licenciement est un exercice délicat. En effet, même en présence d'un comportement fautif du salarié, cette lettre ne peut pas faire référence à certaines situations sous peine d'entraîner la nullité du licenciement prononcé (ex : participation à une grève, activité syndicale ou dénonciation de faits de harcèlement moral ou sexuel). En cas de contentieux, la lettre de licenciement fixe les limites du litige.

Le Code du travail précise qu'aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement. Toute rupture du contrat de travail, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Sous réserve de bonne foi, laquelle est toujours présumée, le salarié ayant été victime ou témoin pourrait dès lors être tenté de dénoncer des faits de harcèlement pendant une procédure de licen-

ciement. Que se passe-t-il lorsque l'employeur souhaite licencier un salarié qui a dénoncé des faits de harcèlement pour un motif étranger à cette dénonciation ?

La chambre sociale de la Cour de cassation a déjà eu l'occasion de se prononcer sur une situation de licenciement suivant une dénonciation de harcèlement moral. La Cour permet à l'employeur de se justifier, admettant qu'il n'y a pas de licenciement nul (i) en cas de dénonciation de mauvaise foi du salarié et (ii) en prouvant que le licenciement est justifié par des motifs étrangers à la dénonciation des faits de harcèlement.

Elle avait ainsi estimé que le licenciement n'est pas nul lorsque la lettre de licenciement est « motivée par les absences de la salariée, prolongées à plusieurs reprises, et nécessitant son remplacement définitif », relevant l'absence de lien entre la dénonciation d'agissement de harcèlement moral et le licenciement (Cass. soc., 24 juin 2020, n°19-12.403).

Dans un arrêt du 18 octobre 2023 (Cass. soc., 18 octobre 2023, n° 22-18.678), la Cour de cassation a rappelé que si les faits invoqués dans la lettre de licenciement caractérisent une cause réelle et sérieuse de licenciement, **il appartient au salarié de démontrer que la rupture de son contrat de travail constitue une mesure de rétorsion à une plainte pour harcèlement moral ou sexuel.**

Au cas d'espèce, les griefs invoqués dans la lettre de licenciement concernaient un refus réitéré de la salariée d'accomplir certaines de ses tâches, des abandons de postes et des actes d'insubor-

dination. La Cour de cassation relève ainsi que la lettre de licenciement ne fait pas mention d'une dénonciation de faits de harcèlement sexuel. Elle considère également que la Cour d'appel n'aurait pas dû prononcer la nullité du licenciement au seul motif que l'engagement de la procédure de licenciement pour faute grave était concomitant à la date à laquelle la salariée a déposé plainte pour harcèlement sexuel.

En pratique, il est donc nécessaire d'être particulièrement vigilant au contexte dans lequel est engagée la procédure de licenciement mais également s'agissant de la rédaction de la lettre de licenciement.

JURISPRUDENCES



- **Cass. soc., 27 septembre 2023 n° 21-21.154** : la poursuite d'un contrat de mission en CDD, sans respecter le délai de carence, n'entraîne pas la requalification du CDD en CDI.
- **Cass. soc., 27 septembre 2023, n° 21-22.937** : le contrat de travail d'un salarié ne peut être rompu pendant les dix semaines suivant la naissance de son enfant, sauf à caractériser une faute grave de l'intéressé ou l'impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.
- **Cass. 2^e civ., 19 octobre 2023, n° 21-10.221** : les exonérations sociales dont bénéficient les suppléments de participation et d'intéressement sont conditionnés par la conclusion d'un accord spécifique fixant les modalités de leur répartition.
- **Cass. soc., 25 octobre 2023, n° 22-12.833 et n° 22-18.303** : l'avis d'inaptitude non contesté dans les quinze jours s'impose au juge prud'homal, même en cas d'erreur sur le poste occupé par le salarié.
- **Cass. soc., 25 octobre 2023, n° 21-24.161 et n° 22-21.845** : le salarié temporaire peut prétendre au paiement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat mise en place dans l'entreprise utilisatrice.
- **Cass. soc., 25 octobre 2023, n° 20-22.800** : les temps de trajet entre le domicile du salarié et les sites des premier et dernier clients ne constituent pas nécessairement du temps de travail effectif.
- **Cass. soc., 25 octobre 2023, n° 21-21.946** : il appartient à l'entreprise utilisatrice de prouver que le salarié intérimaire n'a pas dépassé les durées maximales de travail.
- **Cass. soc., 8 novembre 2023, n° 22-18.784** : l'employeur doit rechercher les solutions de reclassement au sein des sociétés du groupe auquel l'employeur appartient avant de prononcer un licenciement pour motif économique, même dans les sociétés relevant d'un autre secteur d'activité dès lors qu'une permutabilité est possible.



TEXTES ET NOUVEAUTÉS

- **Loi n° 2023-973 du 23 octobre 2023** : Loi relative à l'industrie verte ayant notamment pour objectif de développer l'épargne finançant les projets industriels verts. Cette loi modifie notamment certaines règles applicables au plan d'épargne retraite (PER) issus de la « Loi Pacte » du 22 mai 2019.
- **Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023** : décret pris en application de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023, entré en vigueur le 1er novembre 2023, précisant les informations minimales devant obligatoirement être communiquées par l'employeur lors de l'embauche et ses modalités de communication. Le décret précise également les modalités de communication des postes à pourvoir en CDI pour les salariés en CDD et en intérim.
- **Projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2024** : PLFSS adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 4 novembre 2023. Ont notamment été votées la fin du délai de carence pour les arrêts de travail liés à une interruption médicale de grossesse, la sécurisation de la réforme du régime social des indemnités de rupture conventionnelle homologuée, la création d'un « délit de facilitation de la fraude sociale » ou encore le gel des plafonds des rémunérations éligibles à une réduction des taux de cotisations patronales allocations familiales (AF).

AGENDA & ACTUALITÉ ÉQUIPE

- Mickaël d'Allende a contribué à l'ouvrage « Le droit syndical dans l'entreprise » paru le 15 novembre 2023 chez Planète Social / LexisNexis, abordant le thème du « délégué syndical supplémentaire ».
- Mickaël d'Allende (Advant Altana) et Francesca Pittau (Advant Nctm) ont participé à la conférence annuelle du CB-BA-Europe (*Cross Border Benefits Alliance - Europe*) le 15 novembre 2023 à Bruxelles sur le thème de la protection sociale et des avantages sociaux en période de crise, et plus particulièrement au sein groupe de travail sur « l'équilibre entre flexibilité et réglementation : de nouvelles méthodes de travail » (*Benefits Stream - A balancing act of flexibility vs regulation: new ways of working*).
- Mickaël d'Allende a participé au colloque « Rémunération & Restructuration » organisé par Planète Social le 17 novembre 2023 au Cercle de l'Union Interalliée en animant la table ronde portant sur le thème suivant : « restructuration, mise en cause d'accords collectifs et garantie de rémunération ».
- Dany Luu est intervenu auprès des étudiants d'ATH Formation le 21 novembre 2023 pour présenter les principales règles en matière de Droit social appliquées à la gestion des entreprises et plus particulièrement le recrutement, le traitement des données personnelles, le contrat de travail, la discipline et le licenciement.
- Dany Luu est intervenu au sein du Master 2 Droit des affaires de l'Université d'Amiens le 28 novembre 2023 pour présenter les aspects sociaux dans le cadre des acquisitions d'entreprises et des transferts d'activités.

4/4

ADVANT Altana

Avocats à la Cour

45 rue de Tocqueville 75017 Paris, France

Tél : + 33 1 79 97 93 00

www.advant-altana.com

