



ADVANT Altana NEWSLETTER DROIT SOCIAL

MARS 2024

EDITO

Notre « Une » est consacrée aux récentes évolutions jurisprudentielles et projets de réforme des règles en matière d'acquisition des congés en période d'arrêt maladie.

Dans le « Coin du praticien », nous proposons une approche pratique pour anticiper l'impact des Jeux Olympiques 2024 pour les entreprises situées dans les zones impactées par cet événement.

Vous trouverez également dans ce numéro les dernières actualités jurisprudentielles en matière sociale.

Planète Social organise une rencontre le 24 avril 2024 présidée par le Professeur Bernard Teyssie portant sur « l'actualité du droit syndical dans l'entreprise ». Mickaël d'Allende interviendra sur la thématique des délégués syndicaux et les représentants de la section syndicale et conclura ces travaux. Inscriptions pour participer à ce colloque

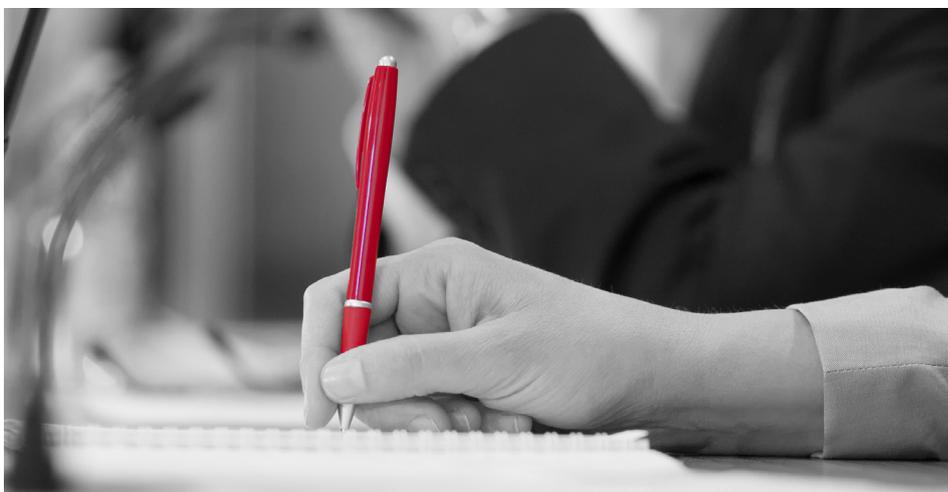


Bonne lecture à tous !

L'équipe droit social d'ADVANT Altana

À LA UNE

PRISE EN COMPTE DES RÈGLES D'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS PENDANT LES PÉRIODES D'ARRÊT MALADIE DANS LE PROJET DE LOI DDADUE



Afin de sécuriser les conséquences juridiques et pratiques des arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 et de la décision QPC du Conseil constitutionnel du 8 février 2024 (voir nos Newsletters de septembre 2023 et novembre 2023), le Gouvernement a déposé un amendement dans le cadre de l'examen du projet de loi « DDADUE », en cours d'examen devant le parlement, visant notamment à mettre en conformité les dispositions du Code du travail avec le droit de l'Union européenne.

L'amendement déposé par le Gouvernement le 15 mars 2024 a été adopté par l'Assemblée nationale le 18 mars 2024 et prévoit notamment :

- une limite d'acquisition de 4 semaines de congés payés par an pour les salariés en arrêt de

travail pour maladie non-professionnelle, à raison de 2 jours ouvrables acquis par mois, avec effet rétroactif ;

- un délai maximum de report des congés payés fixé à 15 mois, avec effet rétroactif ;
- un délai de forclusion de 2 ans à partir de la publication de la loi [à venir], au-delà duquel les salariés ne pourront plus agir pour des rappels de congés payés antérieurs ; et
- une nouvelle obligation pour l'employeur d'informer le salarié, dans les 10 jours du retour d'arrêt maladie, sur ses droits à congé.

Le texte sera examiné en commission mixte paritaire avant son adoption définitive par le Parlement courant avril.



LE COIN DU PRATICIEN

COMMENT L'EMPLOYEUR PEUT-IL ANTICIPER LES JEUX OLYMPIQUES DE L'ÉTÉ 2024 ?

L'organisation des JO 2024 en France, du 26 juillet au 8 septembre 2024, implique des aménagements à tout niveau et le droit du travail ne fait pas exception. Les conditions de travail des salariés seront nécessairement impactées à proximité des lieux où les Jeux seront organisés. Il est donc important d'anticiper et d'identifier dès à présent ces enjeux.

Les horaires de travail

En raison de l'affluence attendue dans les villes et à proximité des zones accueillant les Jeux et la logistique, des difficultés de transport sont à anticiper. Il est envisageable d'aménager temporairement les horaires de travail des salariés dont il est anticipé qu'ils se heurteront à d'importantes difficultés pour se rendre sur leur lieu de travail.

Si les horaires de travail sont contractualisés

En présence d'horaires précis dans le contrat de travail, toute modification du contrat de travail nécessitera l'accord écrit et préalable du salarié. Un avenant à durée déterminée et limité à tout ou partie de la durée des Jeux pourra être envisagé afin d'aménager les horaires du salarié.

Si les horaires de travail ne sont pas contractualisés

La modification d'horaires de travail non contractualisés relève du pouvoir de direction de l'employeur (*Cass. soc., 2 avril 2014, n° 13-11.060*) et constitue un changement des conditions de travail. L'accord préalable du salarié n'est pas requis, sauf pour les salariés protégés (ex : délégué syndical ou membre de la délégation du personnel au CSE).

Toutefois, le changement des horaires collectifs devra faire l'objet d'une information et consultation préalable du comité social et économique (CSE) dans les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés (C. trav. art. L. 2312-8). Les salariés devront être informés mais cette information n'est soumise à aucun formalisme, hormis le respect d'un délai de prévenance raisonnable de 7 jours (sauf stipulations conventionnelles contraires) (C. trav. art. L. 3121-47).

Si l'entreprise connaît un surcroît d'activité extraordinaire en raison des Jeux Olympiques

En prévision de l'affluence exceptionnelle de touristes, l'article 25 de la loi n° 2023-380 du 19 mai 2023 autorise les établissements de vente au détail de biens et services situés à proximité des sites des Jeux à déroger à la règle du repos dominical de l'article L. 3132-3 du Code du travail. Une autorisation préalable du préfet est toutefois nécessaire. Pour les salariés volontaires, un repos hebdomadaire par roulement est prévu par la loi, pour une période comprise entre le 15 juin et le 30 septembre 2024.

Du 18 juillet au 14 août 2024, la suspension du repos dominical est possible en cas de nécessité pour les entreprises relevant du secteur des activités de production audiovisuelle et relatives à l'organisation des épreuves et au fonctionnement des sites liés à l'organisation et au déroulement des Jeux. L'entreprise ne peut cependant y avoir recours qu'à défaut de toute autre possibilité d'organisation de travail. L'employeur devra alors en informer l'inspection du travail. En contrepartie, les salariés bénéficieront d'un repos compensateur, au moins égal à la durée de repos suspendu, dès la fin de la période considérée, ainsi que d'une majoration de salaire et/ou du repos compensateur dus au titre des heures supplémentaires travaillées le dimanche (Décret n° 2023-1078 du 23 novembre 2023 ; Min. trav. Questions-réponses, 31 novembre 2023).

En tout état de cause, les règles de droit commun relatives au recrutement de salariés temporaires, notamment en CDD pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise restent pleinement en vigueur (C. trav., art. L. 1242-2).

Le télétravail

Malgré la création par les autorités publiques d'un site Internet dédié pour tenter d'endiguer les difficultés liées aux déplacements, il semble difficile de considérer l'organisation des Jeux comme une « *circonstance exceptionnelle* » au sens de l'article L. 1222-11 du Code du travail ou comme un cas de force majeure. En conséquence, la mise en œuvre du télétravail pendant cette période ne devrait pas être impératif.



Bien qu'incité par le Gouvernement pendant les Jeux, le recours au télétravail relèverait principalement de la décision de l'entreprise s'il n'est pas déjà mis en place. Il peut être mis en place par accord collectif, ou à défaut par une charte élaborée après consultation du CSE (C. trav. art. L. 1222-9). En l'absence d'accord collectif ou de charte en matière de télétravail, l'employeur peut directement s'accorder avec le salarié sur les modalités de mise en œuvre du télétravail et le formaliser par tout moyen.

Selon les situations, il pourrait être utile de prévoir un aménagement uniquement pour une durée déterminée.

Pour rappel, l'employeur est soumis aux mêmes obligations vis à vis des télétravailleurs et des autres salariés (C. trav. art. L. 1222-9).

La prise des congés payés

A défaut de stipulations contractuelles, l'article L. 3141-16 du Code du travail dispose que l'employeur définit, après consultation du CSE, les périodes de prise de congés payés et l'ordre des départs.

Il peut donc imposer aux salariés de prendre leurs congés pendant la durée des Jeux, sous réserve de porter cette période à la connaissance des salariés dans les deux mois avant l'ouverture de cette période (C. trav. art. D. 3141-5), à défaut de quoi ces derniers pourront faire l'objet de sanctions disciplinaires, voire d'un licenciement (Cass. soc. 11 juillet 2007, n° 06-41.706).

De la même manière, l'employeur peut refuser la demande de congés d'un salarié pendant la durée des Jeux, notamment en raison d'un surcroît d'activité extraordinaire. Dans cette hypothèse, il doit en informer le salarié dans le mois suivant sa demande, sauf circonstances exceptionnelles (C. trav. art. L. 3141-16). Suivant l'activité de chaque entreprise, l'anticipation sera clé pour déterminer si la prise de congés doit être plébiscitée ou au contraire prohibée durant cette période, tout en s'interrogeant sur les conséquences d'une telle décision en termes de climat social.

La fermeture temporaire de l'entreprise

Une fermeture de l'entreprise durant cette période peut également être envisagée sous certaines conditions. L'article L. 3141-17 du Code du travail prévoit en effet que les congés peuvent être pris en une seule fois au maximum pendant 24 jours, sauf exceptions (contraintes géographiques, enfant handicapé ou personne âgée en perte d'autonomie). Il en résulte que l'employeur peut décider de fermer son entreprise pendant cette période, à condition d'en informer et consulter le CSE (C. trav. art. L. 2312-8), et le cas échéant de respecter des stipulations conventionnelles (C. trav. art. L. 3141-22) et notamment les dates de fermeture possibles (Cass. soc., 13 mars 2024, n° 21-16.677). L'employeur doit aussi prévenir les salariés suffisamment à l'avance, à savoir au moins deux mois (C. trav. art. D. 3141-5).

Pour une fermeture allant au-delà de 30 jours, une indemnité spécifique, au moins égale à l'indemnité journalière de congé, devra également être versée à tous les salariés pour chaque jour ouvrable de fermeture si cette dernière excède le nombre de jours de congés légaux (C. trav. art. L. 3141-31).

Le financement des activités sociales et culturelles proposées par le comité social et économique (CSE) ou, à défaut, par l'employeur

Le 30 octobre 2023, l'Urssaf a indiqué sur son site Internet que les bons d'achat et les cadeaux en nature (billets, transport, hébergements, etc.) financés par le CSE ou, à défaut, par l'employeur, et attribués aux salariés pour les Jeux seraient exonérés de cotisations et de contributions sociales si leur valeur totale est inférieure à 966 euros par salarié et par année civile.

Cadeaux en nature et bons d'achat ne doivent provenir et n'être utilisés que dans les boutiques officielles des Jeux, jusqu'au 8 septembre 2024 inclus. Il n'est donc pas trop tard pour acquérir et distribuer des cadeaux et bons d'achat, ou encore inviter le CSE à utiliser une part de son budget dédié aux activités sociales et culturelles.

Les autres cadeaux et avantages d'entreprise (hors dérogations liées aux Jeux) devraient continuer d'être appréciés selon les règles de droit commun.



Rupture du contrat de travail

- **Cass. soc., 14 février 2024, n° 21-24.135** : un salarié déclaré inapte peut être licencié pour motif économique en raison de la cessation d'activité de l'entreprise consécutive à sa liquidation, sans aucune possibilité de reclassement.
- **Cass. soc., 14 février 2024, n° 22-19.351** : dans le cadre d'une procédure disciplinaire, un employeur peut convoquer à le salarié à un nouvel entretien préalable de licenciement lorsqu'il découvre de nouveaux faits fautifs dans le mois suivant son premier entretien.
- **Cass. soc., 28 février 2024, n° 22-15.624** : dès lors que le salarié sollicite la résiliation judiciaire de son contrat de travail pour manquement à l'obligation de sécurité, il incombe à l'employeur de démontrer en premier lieu qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la

prévention et la protection de la santé des salariés, ce qui constitue une inversion de la charge de la preuve. En pratique, cela n'exonèrera pas le salarié de justifier au préalable le manquement de l'employeur.

- **Cass. soc. 13 mars 2024, n° 22-10.551** : la Cour de cassation rappelle qu'il n'existe pas de délai légal à respecter entre l'entretien préparatoire de rupture conventionnelle et la signature de la convention de rupture ; ces deux événements peuvent avoir lieu le même jour.

Exercice des droits et libertés individuels du salarié

- **Cass. soc., 14 février 2024, n° 22-18.014** : l'utilisation non consentie de l'image d'un salarié par l'employeur caractérise une atteinte à son droit à l'image. La seule constatation de cette atteinte donne lieu à réparation. Le droit à réparation ne signifie pas nécessairement que le salarié

sera dispensé de justifier le montant de l'indemnisation demandée.

- **CEDH, section 2, 20 février 2024, req. n° 48340/20 et** : critiquer la gestion de son entreprise par e-mail ne justifie pas en soi le licenciement du salarié auteur de cet e-mail et doit être apprécié à l'aune de la liberté d'expression du salarié. La portée de cet arrêt doit toutefois être tempérée et une analyse casuistique restera nécessaire.
- **Cass. soc., 6 mars 2024, n° 22-11.016** : l'employeur qui n'est pas destinataire de messages privés dont il a eu connaissance par erreur, n'ayant pas vocation à être rendus publics, ne peut pas se fonder sur le contenu de ces messages (propos racistes ou xénophobes) pour licencier un salarié s'il ne précise pas l'incidence de ces propos sur l'emploi et les relations de travail du salarié dans la lettre de licenciement.



TEXTES

Circ. Cnav. n° 2024-11 du 27 février 2024 : les montants forfaitaires au-dessus desquels certains avantages en nature sont soumis à cotisations et contributions sociales ont été publiés :

- **nourriture** : 10,70 € par jour pour 2 repas et 5,35 € par jour pour un repas, sauf exception pour les salariés des hôtels, cafés, restaurants ;
- **logement** : les forfaits sont proportionnels au montant de la rémunération et du nombre de pièces du logement, sur la base du plafond mensuel de la sécurité sociale, à savoir 3.864 €.

AGENDA ET ACTUALITÉS DE L'ÉQUIPE

- **Mickaël d'Allende interviendra aux Rencontres de Planète Social le 24 avril prochain pour évoquer l'actualité du droit syndical en entreprise. Inscriptions pour participer à ce colloque**
- Mickaël d'Allende et Laura Beserman ont partagé leur analyse concernant la directive européenne CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) et le dialogue social environnemental dans le cadre de vidéos « Fil rouge » qui seront diffusées prochainement.
- Mickaël d'Allende et Anissa Froz ont commenté l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2024, revenant sur la notion du préjudice automatique en cas d'atteinte au droit au repos d'un salarié, dans un article intitulé « Résurgence et extension de la théorie du préjudice nécessaire au nom de l'obligation de sécurité » à paraître dans la revue La Semaine Juridique – Social.
- Mickaël d'Allende et Alexandre Véran sont intervenus au sein du Master 2 Protection Sociale et Rémunérations de l'Université Paris II Panthéon-Assas sur le thème « La pratique du contentieux de la protection sociale » le 26 mars 2024.
- Dany Luu a animé un webinaire sur le thème « Bien négocier son contrat pour un dirigeant » organisé par L'Espace Dirigeants le jeudi 21 mars 2024.

5/5

ADVANT Altana

Avocats à la Cour

45 rue de Tocqueville 75017 Paris, France

Tél : + 33 1 79 97 93 00

www.advant-altana.com

