
Lettre d'information — 30.11.2023
DROIT SOCIAL

Temps de lecture: 10 minutes

Actualité jurisprudentielle



Focus sur l'actualité jurisprudentielle en matière de congés payés
Dans le sillage des arrêts du 13 septembre 2023

CJUE, 9 novembre 2023, Aff. C-271/22 à C-275/22

Cour de cassation, chambre sociale, QPC,

Alors qu'en droit interne les premières décisions de cours d'appel appliquant les solutions dégagées par la Cour de cassation dans les arrêts du 13 septembre 2023 (*Cass. soc., 13 septembre 2023, n° 22-17.340 à 22-17.342, 22-17.638, 22-10.529*) en matière de congés payés se dessinent (*voir notamment CA Reims 18 octobre 2023, RG*

L'influence du droit de l'Union Européenne sur le droit du travail français étant de plus en plus prégnante, et les incertitudes soulevées par les arrêts du 13 septembre 2023 étant nombreuses, cet arrêt de la CJUE était très attendu, l'interprétation de la Cour de l'article 7 de la directive 2003/88 permettant de faire la lumière sur certaines conséquences des solutions dégagées par la Cour de cassation.

En effet, la CJUE a été amenée à l'occasion d'un arrêt rendu le 9 novembre 2023 à répondre à 3 questions en la matière et au sujet desquelles le code du travail est muet. Les deux questions principales qui lui étaient soumises étaient les suivantes :

1. Quelle est la durée de report applicable au droit au congé annuel payé, visé à l'article 7 de la directive 2003/88, en cas de période de référence égale à une année ?

Réponse de la CJUE : il revient aux Etats membres de prendre les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins 4 semaines et il n'appartient pas à la CJUE, statuant sur renvoi préjudiciel, de définir la durée de report applicable au droit au congé annuel payé. **La CJUE ne peut qu'examiner a posteriori donc si la durée de report fixée par l'Etat membre concerné n'est pas de nature à porter atteinte à ce droit.**

2. L'article 7 de la directive 2003/88 doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose 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 après la fin de la période de référence ouvrant droit à ce congé ?

Réponse de la CJUE : le droit au congé annuel payé poursuit une double finalité, à savoir permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part. Le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives ne saurait répondre

aux deux volets de sa finalité que dans la mesure où le report ne dépasse pas une certaine limite temporelle. En effet, au-delà d'une telle limite, **le congé annuel serait dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs.**

L'article 7 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'**il 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 renvoie donc aux Etats membres le soin de définir les conditions d'exercice du droit au congé annuel payé et la question de la limitation du droit au report des congés payés non pris.

Le droit français est aujourd'hui muet sur ce sujet et aucune limite temporelle n'est ainsi prévue pour le report des droits à congés payés des salariés en arrêt maladie.

A noter que la Cour de cassation a également transmis le 15 novembre 2023 au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) portant sur l'acquisition des droits à congés payés des salariés en arrêt maladie. Cette QPC porte sur deux aspects abordés au sein des arrêts du 13 septembre 2023 :

- Le fait de priver un salarié malade (pour une maladie d'origine professionnelle ou pour une maladie professionnelle au-delà d'une période d'un an) de l'acquisition de congés payés en l'absence de travail effectif est-il contraire au droit à la santé et au repos ?
- La distinction selon l'origine professionnelle ou non professionnelle de la maladie introduite du point de vue de l'acquisition des droits à congés payés des salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison de la maladie est-elle contraire au principe d'égalité devant la loi ?

Quelle que soit la réponse du Conseil constitutionnel sur cette QPC, l'intervention du législateur est vivement attendue par les praticiens, principalement sur la question de la définition de la période de report en droit français.

Un manquement de l'employeur en matière de procédure d'information-consultation des représentants du personnel peut-il justifier l'octroi de dommages et intérêts au profit d'un salarié ?

**Cour de cassation,
chambre sociale, 22
novembre 2023, n° 20-
23.640**

Un salarié licencié pour motif économique demandait des dommages et intérêts à son ancien employeur en raison d'un manquement aux obligations d'information et de consultation des instances représentatives du personnel dans le cadre de la procédure de licenciement économique ayant conduit à la rupture de son contrat de travail.

Les juges du fond ont fait droit à cette demande, retenant que (i) seules trois réunions des délégués du personnel s'étaient tenues entre septembre 2015 et février 2016 alors que les réunions auraient dû se tenir mensuellement et (ii) les interrogations du personnel étaient restées sans réponse.

La Cour d'appel a ainsi jugé que le salarié avait été **privé d'une possibilité de représentation et de défense de ses intérêts** et qu'il a subi un préjudice propre et direct justifiant l'allocation de dommages et intérêts.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel et indique que « ***Le manquement de l'employeur à l'obligation d'information et de consultation des instances représentatives du personnel n'est pas de nature à causer au salarié, agissant à titre individuel, un préjudice personnel et direct*** ».

Remarque : la chambre sociale de la Cour de cassation s'aligne sur la position de la chambre criminelle en ne reconnaissant **pas aux salariés l'existence d'un préjudice personnel direct résultant du défaut de réunion et de consultation des représentants du personnel**. Le préjudice dont se plaignait le salarié doit être considéré comme un préjudice indirect qui découle du délit d'entrave (qui ne cause un préjudice personnel et direct qu'aux institutions représentatives du personnel concernées et à la profession à laquelle appartient le personnel de l'entreprise).

Cette décision est à mettre en perspective avec la position de la Cour de cassation qui reconnaît le droit pour les salariés de demander réparation du préjudice que leur cause nécessairement le défaut de mise en place d'institutions représentatives du personnel en l'absence d'établissement d'un procès-verbal de carence, les privant ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts. Alors même que dans les deux cas le préjudice des salariés découle d'un délit d'entrave, la Cour

de cassation considère dans un cas que le préjudice des salariés est direct, et dans l'autre qu'il ne l'est pas.

La valeur des stock-options doit-elle entrer dans le calcul du salaire de référence servant à la détermination des indemnités de rupture ?

**Cour de cassation,
chambre sociale, 15
novembre 2023, n° 22-
12.501**

Un salarié a été embauché par contrat de travail à durée indéterminée (CDI) au sein d'un Groupe, puis par contrat de travail à durée déterminée (CDD) par une autre entité appartenant au même Groupe.

Après l'échéance de son CDD, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes de requalification de ce contrat en CDI et en paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

Les juges du fond ont fait droit à la demande de requalification du salarié, et ont pris en compte, pour le calcul du salaire de référence servant à la détermination du montant des diverses indemnités, la valeur des stock-options levées par le salarié pendant sa relation de travail avec son employeur. La Cour d'appel a en effet considéré que si la plus-value réalisée par la levée des stock-options ne constitue pas une rémunération, il n'en est pas de même de la valeur desdites stock-options dès lors qu'elles sont versées pour rémunérer le travail du salarié, et étant rappelé que les sommes correspondantes sont soumises au prélèvement de cotisations sociales et à une imposition libératoire.

La Cour de cassation casse ce raisonnement dans les termes suivants : « *En statuant ainsi, alors que **ni la distribution d'actions gratuites ni l'attribution d'option sur titres ne constituent des éléments de rémunération entrant dans l'assiette du salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités litigieuses**, la cour d'appel a violé les textes susvisés* ».

Remarque : cet arrêt met fin à l'incertitude qui régnait en la matière et confirme la position que la Cour de cassation semblait avoir adoptée en application de laquelle les éléments issus des dispositifs d'actionnariat salarié n'entrent pas dans l'assiette de calcul des indemnités de rupture.

Les temps de trajet du salarié itinérant entre son domicile et les sites des premier et dernier clients constituent-ils du temps de travail effectif ?

**Cour de cassation,
chambre sociale, 25
octobre 2023,
n° 20-22.800**

Un salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours en sollicitait l'annulation ainsi que le paiement de diverses sommes au titre de l'exécution de son contrat de travail. Il revendiquait notamment le paiement d'heures supplémentaires liées aux trajets qu'il effectuait dans le cadre de ses fonctions en début et en fin de journée.

La Cour d'appel de Paris a rejeté ses demandes, considérant que les temps de trajet entre le domicile du salarié et les sites des premier et dernier clients ne constituaient pas du temps de travail effectif.

Statuant sur le pourvoi formé par le salarié, la Cour de cassation a approuvé le raisonnement de la Cour d'appel en relevant les éléments suivants :

- Le nombre des heures supplémentaires que le salarié estimait avoir accomplies résultait de la prise en considération **dans son temps de travail effectif** des temps de trajet entre le domicile et les sites des premier et dernier clients ;
- Le véhicule de service du salarié disposait d'un dispositif de géolocalisation, le salarié recevait un planning mensuel et un planning hebdomadaire et son supérieur hiérarchique devait être informé de tout changement (et notamment de la réalisation d'heures supplémentaires), **sans que ces éléments ne suffisent à établir que le salarié se tenait à la disposition de l'employeur durant ses premiers et derniers trajets de la journée** (critère retenu par la Cour de cassation pour déterminer si les temps de trajet en début et fin de journée d'un salarié itinérant constituent du temps de travail effectif ou non). En effet, les contrôles de l'employeur n'étaient que rétrospectifs et se justifiaient dès lors qu'il avait mis en place un dispositif d'indemnisation des trajets anormaux ouvrant droit à indemnisation au-delà de 45 minutes ;
- En tant que salarié itinérant, le salarié restait libre de vaquer à des occupations personnelles avant son premier rendez-vous et après le dernier et pouvait choisir les soirées étapes au-delà d'une certaine distance pour éviter de trop longs trajets ;
- **Le salarié ne caractérisait pas l'importance effective des tâches administratives accomplies à domicile, ce dont il se déduit que l'accomplissement de ces tâches ne conférait pas audit domicile la qualité de lieu de travail** (quand bien même son usage ponctuel justifiait que l'employeur verse une indemnité mensuelle au salarié).

Remarque : le principe énoncé dans cet arrêt n'est pas nouveau et permet de rappeler la solution dégagée par la

même chambre de la Cour de cassation le 23 novembre 2022 concernant la prise en compte des temps de trajet du salarié itinérant dans son temps de travail effectif (*Cass. soc., 23 novembre 2022, n° 20-21.924 commentée dans notre Newsletter du mois de décembre 2022*). Cette décision confirme l'intérêt pour les entreprises de fixer une politique claire en matière de gestion des temps de trajet des salariés itinérants (notamment en cas de contrôle a posteriori des temps de trajet effectués par les salariés).

Actualité légale et réglementaire

Loi n° 2023-973 relative à l'industrie verte du 23 octobre 2023, article 38, publiée au JO le 24 octobre 2023

Fixation des modalités de transfert des anciens contrats de retraite supplémentaire dits « article 83 »

Pour rappel, l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite a créé deux plans d'épargne retraite d'entreprise, le plan d'épargne retraite collectif (PERECO) et le plan de retraite obligatoire (PERO), destinés à prendre le relais des régimes antérieurs de retraite supplémentaire à cotisations définies (dits « article 83 ») et du PERCO.

L'article 8 fixant le sort des dispositifs existants au 1er octobre 2020 a institué une procédure simplifiée de transformation du PERCO en PERECO et les modalités de transfert des droits en cours d'acquisition. Ce texte ne prévoit néanmoins pas le sort des régimes dits « article 83 ».

L'article 38 de la loi 2023-973 du 23 octobre 2023 relative à l'industrie verte, modifiant l'article L. 224-40 du Code monétaire et financier, vient combler cette lacune et permet désormais de transférer collectivement les anciens contrats « article 83 » vers les nouveaux PERO par convention ou accord collectif, par ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ou par décision unilatérale.

L'employeur doit informer les salariés intéressés des conséquences du transfert de leurs droits, des caractéristiques du nouveau plan de retraite et des différences entre l'ancien et le nouveau régime.

Loi n° 2023-1059 d'orientation et de programmation du ministère de la Justice 2023-2027 du 20 novembre 2023, publiée au JO le 21 novembre 2023

Déjudiciarisation de la procédure de saisie des rémunérations

La loi confie désormais aux commissaires de justice, sous le contrôle du juge de l'exécution, la procédure de saisie des rémunérations avec la création d'un commissaire de justice répartiteur et la mise en place d'un registre numérique de ces saisies.

Le commissaire de justice pourra être saisi directement par un créancier muni d'un titre exécutoire constatant une créance liquide et exigible, un mois après la signification par ce dernier d'un commandement de payer à son débiteur, le sommant de régler sa dette et l'invitant, à défaut, à établir un accord sur le montant et les modalités de paiement.

Dans les 3 mois suivant la délivrance de ce commandement de payer, le commissaire de justice pourra signifier un procès-verbal de saisie à l'employeur.

L'employeur devra déclarer au créancier les informations relatives à la situation de droit entre lui et le débiteur, le montant de la rémunération, les cessions, saisies administratives à tiers détenteur ou paiements directs de pensions alimentaires en cours d'exécution.

L'employeur versera ensuite les sommes auprès du commissaire de justice répartiteur qui le reversera ensuite au créancier.

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1er juillet 2025.

Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, publiée au JO le 30 novembre 2023

Partage de la valeur

Le projet de loi Partage de la valeur, transposant l'accord national interprofessionnel (ANI) signé le 10 février 2023 entre le Medef, la CPME, l'U2P, la CFDT, FO, la CFE-CGC et la CFTC, a été définitivement adopté par le Parlement le 22 novembre dernier.

La loi s'articule autour de quatre axes :

- renforcer le dialogue social sur les classifications des emplois ;
- faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur ;
- simplifier la mise en place de dispositifs de partage ;
- développer l'actionnariat salarié.

Le détail du texte peut être consulté en cliquant [ici](#).

Annonces et publications



Mise à jour du BOSS

Modification du mode de calcul du montant net social (MNS)

Dans une mise à jour du 14 novembre 2023, le BOSS modifie le mode de calcul du montant net social (MSN) à compter du 1er janvier 2024.

Seront désormais exclues du MSN, toutes les contributions patronales finançant les garanties collectives de protection sociale complémentaire (frais de santé, options comprises, versement santé, prévoyance).

Les indemnités journalières nettes subrogées versées par un organisme de prévoyance seront, quant à elles, intégrées au MSN.

L'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail devrait en principe être modifié pour prendre en compte ces changements.

Nouveau service « séparation bonus-malus » proposé sur le site net-entreprises.fr

Assurance chômage

Pour rappel, depuis la publication du décret 2023-635 du 20 juillet 2023, les employeurs peuvent demander par tout moyen les données utilisées pour le calcul du bonus-malus en matière d'assurance chômage.

Le site net-entreprises.fr a publié une note d'information le 14 novembre dernier annonçant la mise en ligne d'un nouveau service « séparation bonus-malus ». Ce nouveau service permet de consulter, par modulation, la liste des ruptures de contrat entrant dans le calcul du taux assurance chômage modulé de l'entreprise.

Le simulateur de bonus-malus est, quant à lui, désormais personnalisé avec les nouvelles données 2022-2023, à savoir l'éligibilité, le taux de séparation médian du secteur, etc.

Contact

Frédérique Cassereau
Avocate associée – Droit social
cassereau@hocheavocats.com

Myrtille Dubois-Carmine
Avocate Counsel – Droit social
duboiscarmine@hocheavocats.com

Violaine Goux
Avocate – Droit social
goux@hocheavocats.com

Laura Bocaert
Avocate – Droit social
bocaert@hocheavocats.com

Anaël André
Avocat – Droit social
andre@hocheavocats.com

Laura Erbertseder
Avocate – Droit social
erbertseder@hocheavocats.com

Thibault Minjollet
Avocat – Droit social
minjollet@hocheavocats.com



Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)