



## Actualités législatives et réglementaires

### ► CDD - Transition professionnelle

L'arrêté du 16 octobre 2023, fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L 1242-3 du code du travail, est paru au JO du 8 novembre.

### ► Astreintes - Détenu

L'arrêté du 2 novembre 2023, fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes des personnes détenues, est paru au JO du 4. Ces règles relèvent du code pénitentiaire.

## Jurisprudence

### ► IRP - Mandat - Contentieux

Lorsque l'autorité administrative a été saisie pour fixer la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux, les mandats des élus en cours sont prorogés de plein droit jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin (Cass. soc., 8-11-23, n°22-22524).

### ► AGS - Congés payés

Lorsque la modification de la situation de l'employeur intervient dans le cadre d'une procédure collective, l'indemnité de congés payés, qui s'acquiert mois par mois et qui correspond au travail effectué pour le compte de l'ancien employeur, est inscrite au passif de ce dernier et est couverte par l'Agence de garantie des salaires (AGS) dans la limite de sa garantie (Cass. soc., 8-11-23, n°21-19764).

### ► Salarié protégé - Résiliation judiciaire

Le salarié protégé dont le licenciement est nul en raison de l'annulation de l'autorisation administrative doit être réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent.

Il en résulte que lorsque l'employeur n'a pas satisfait à cette obligation, sans justifier d'une impossibilité de réintégration, la résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur pour ce motif produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur dès lors que le salarié est protégé au jour de sa demande en résiliation et que le salarié peut prétendre à une indemnité à ce titre égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de prise d'effet de la résiliation judiciaire jusqu'à la fin de la période de protection en cours au jour de sa demande en résiliation, dans la limite de trente mois (Cass. soc., 8-11-23, n°22-17919).

### ► Licenciement économique - Reclassement Périmètre

Le périmètre à prendre en considération pour l'exécution de l'obligation de reclassement dans le cadre d'un licenciement

économique, se comprend de l'ensemble des entreprises du groupe dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, peu importe qu'elles appartiennent ou non à un même secteur d'activité (Cass. soc., 8-11-23, n°22-18784).

### ► Inaptitude - Contestation

Un salarié ne peut contester devant les juges du fond la légitimité de son licenciement pour inaptitude en invoquant une erreur commise par le médecin du travail dans l'avis d'inaptitude, si cet avis n'a pas fait l'objet de sa part ou de celle de l'employeur du recours prévu à l'article L 4624-7 du code du travail.

En l'absence d'un tel recours, l'avis d'inaptitude s'impose aux parties et au juge saisi de la contestation du licenciement, même en ce qui concerne ses éléments non médicaux telle la description du poste (Cass. soc., 25-10-23, n°22-12833).

### ► Lanceur d'alerte

Un représentant du personnel ayant dénoncé des faits pouvant recevoir la qualification d'abus de biens sociaux devait bénéficier de la protection du lanceur d'alerte prévue par le code du travail.

En effet, les faits dénoncés sont « susceptibles de recevoir la qualification de crime ou de délit », le salarié en a « eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions », et il les a relatés de bonne foi.

Dans ces conditions l'administration devait refuser d'autoriser son licenciement (CAA Paris, 2-10-23, n°22PA02034).

### ► Congés payés - Report

En l'absence d'une 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 longue durée, rien ne s'oppose à 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 au congé et limitées à deux périodes de référence consécutives (CIUE, 9-11-23, *Keolis Agen*, C-271/22).

### ► **Congé parental - Congés payés - Report**

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 au congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.

Un juge ne peut pas débouter un salarié de sa demande en paiement d'une somme à titre d'indemnité compensatrice de congé payé en retenant que la décision de bénéficier d'un congé parental d'éducation s'imposait à la société, et que le salarié a lui-même rendu impossible l'exercice de son droit à congés payés (Cass. soc., 25-10-23, n°21-21710).

### ► **Requalification du contrat - Caractère exécutoire**

Lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un CDD en CDI, en application de l'article L 1245-2 du Code du travail, sa décision est exécutoire de droit à titre provisoire. Il en résulte que le jugement d'un conseil de prud'hommes qui ordonne la requalification d'un CDD en CDI bénéficie de plein droit de l'exécution provisoire dans toutes ses dispositions (Cass. soc., 25-10-23, n°21-25320).

### ► **Travail dissimulé**

Un juge ne peut pas débouter un salarié de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé sans rechercher, comme il le lui était demandé, si le caractère intentionnel de la dissimulation ne résultait pas de la distorsion entre le temps de travail convenu dans le contrat de travail et celui mentionné sur les fiches de paie et de la réaction de l'employeur qui, après la naissance d'un débat sur le temps de travail, avait supprimé toute mention horaire sur les fiches de paie (Cass. soc., 25-10-23, n°21-24756).

### ► **Licenciement économique - Critères d'ordre**

L'administration saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi, doit s'assurer, en l'absence d'accord collectif ayant fixé les

critères d'ordre des licenciements, que le document unilatéral recourt aux quatre critères mentionnés à l'article L 1233-5. Tel n'est pas le cas du document qui prévoit, pour un ou plusieurs des critères d'ordre légaux, d'affecter la même valeur pour tous les salariés, empêchant ainsi par avance que le ou les critères puissent être effectivement pris en compte au stade de la détermination de l'ordre des licenciements.

Il incombe en outre à l'administration de contrôler que les éléments, déterminés par l'employeur, sur la base desquels ces critères seront mis en œuvre pour déterminer l'ordre des licenciements, ne sont ni discriminatoires, ni dépourvus de rapport avec l'objet même de ces critères. L'administration prend en compte à cet effet l'ensemble des éléments qui lui sont soumis, notamment les échanges avec les représentants du personnel au cours de la procédure d'information et de consultation préalable à l'adoption du document unilatéral portant plan de sauvegarde de l'emploi, ainsi que les justifications objectives et vérifiables fournies par l'employeur (CE, 31-10-23, n°456091).

### ► **Licenciement économique Critère des qualités professionnelles**

Les éléments d'appréciation quant au critère relatif aux qualités professionnelles, peuvent différer selon les catégories professionnelles définies par le PSE. L'administration doit vérifier que ces éléments permettent bien de prendre en compte les qualités professionnelles des salariés de la ou des catégorie(s) professionnelle(s).

L'administration doit s'assurer que les éléments n'ont pas été définis dans le but de permettre le licenciement de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne ou à leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée.

A cet égard, les résultats de l'évaluation professionnelle des salariés, lorsqu'ils existent, peuvent être utilement retenus par l'employeur (CE, 31-10-23, n°456091).

## FOCUS

### **Utilisation des heures de délégation : doit-on informer l'employeur ?**

Afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise et de comptabiliser les heures de délégation utilisées au cours du mois, l'employeur peut exiger que les salariés élus (membres du CSE) ou désignés (DS, RSS...) l'informent avant de prendre leurs heures.

Attention, cette information n'est pas une demande d'autorisation. Elle ne doit donc pas avoir pour effet d'empêcher le représentant du personnel d'effectuer sa mission.

Plusieurs systèmes d'information peuvent être utilisés : avertissement du supérieur hiérarchique au début et à la fin du temps passé à l'exercice de ses missions, badgeage, recours à un registre écrit ou à des bons de délégation.

Les bons de délégation ne peuvent être mis en place de manière unilatérale par l'employeur mais doivent résulter d'une procédure de « concertation » avec l'institution représentative concernée et/ou les syndicats (Cass. soc., 10-12-03, n°01-41658). Une mise en place unilatérale des bons de délégation est illicite et constitue un délit d'entrave (Cass. crim., 10-3-81, n°80-01570).

Dans le cas où il existe des bons de délégation, il ne peut être demandé aux représentants du personnel d'indiquer le motif précis de leur absence (Cass. soc., 12-6-07, n°06-40957).

En revanche, l'employeur peut, après vous avoir payées les heures de délégation, demander d'indiquer les activités pour lesquelles elles ont été utilisées (Cass. soc., 15-12-93, n°91-44481).

Également, l'employeur ne peut exiger la mention précise du lieu d'utilisation des heures de délégation. Il peut uniquement demander si l'utilisation des heures de délégation s'effectue ou non à l'intérieur de l'entreprise.

Dans le cadre de cette obligation d'information, il peut être demandé au salarié élu ou désigné de respecter un certain délai de prévenance avant d'utiliser son crédit d'heures. Ce délai de prévenance, qui doit être court par nature, dépend du poste occupé et de la nature du travail. Dans certaines circonstances, comme l'urgence, le défaut d'information préalable ne peut pas être reproché au salarié élu ou désigné.

Toutefois, une information de dernière minute, de nature à nuire à l'organisation du travail, peut être considérée comme fautive s'il est prouvé que le salarié élu ou désigné savait depuis trois semaines qu'il aurait à s'absenter un jour précis (Cass. soc., 12-2-85, n°82-41647).

Le refus de se soumettre à l'obligation d'avertir préalablement l'employeur peut justifier une sanction, pouvant aller, dans certains cas, jusqu'au licenciement pour faute grave. Si le fait de refuser d'utiliser des bons de délégation mis en place régulièrement est passible de sanctions disciplinaires, ce refus ne peut entraîner une retenue sur salaire (Cass. soc., 19-6-80, n°78-41859).

Le salarié élu ou désigné peut utiliser son crédit d'heure à sa convenance. Ainsi, il peut le fractionner en plusieurs fois en fonction des besoins du mandat (Cass. soc., 11-12-01, n°99-43650).

Rien n'interdit au représentant du personnel de consommer son crédit d'heures par tranche inférieure à une heure. L'employeur ne peut imposer la prise des heures de délégation par journée entière ou demi-journée par exemple (Cass. soc., 16-4-15, n°13-21531).

Il existe une exception pour les salariés en forfait-jours : l'article L.2143-13 instaure un mécanisme de décompte par demi-journées des heures de délégation (mécanisme supplétif s'appliquant à défaut de disposition spécifique prévue par un accord collectif). Une demi-journée correspond à quatre heures de délégation. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le DS qui en bénéficie au titre des heures additionnées sur l'année dispose d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.