











### Congés payés et Arrêt Maladie Dispositions légales

### Code du Travail :

- ✓ Art L.3141-3 : Un salarié acquiert 2,5 jours de CP par mois de travail effectif
  - Un salarié qui ne travaille pas ne peut pas en acquérir,
- ✓ Sauf si la période non travaillée est assimilée à du travail effectif Art L.3141-5 :
  - La maladie non professionnelle n'est pas assimilée à du temps de travail effectif
  - L'arrêt de travail liée à un Accident du travail ou à une maladie professionnelle est assimilé à du temps de travail effectif dans la limite d'un an
  - En application du code du travail un salarié en arrêt maladie n'acquiert pas de congés payés,





**Et les Conventions collectives ?** 

### ⇒ Nouvelle CCN Métallurgie

- ✓ Salarié groupe d'emplois = A, B,C, D,E
  - Période absence maladie assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition de CP : 1 an d'ancienneté = 2 mois, 5 ans = 4 mois, 10 ans : 6 mois, 20 ans : 8 mois
- ✓ Salariés des groupes d'emplois F, G, H ou I :périodes d'absences pour maladie ou accident assimilées à travail effectif dans la limite de 1 an, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

#### CCN Bureaux Etudes

✓ Maladie : périodes indemnisées assimilées à du travail effectif pour le calcul des congés payés.

#### ⇒ CCN Imprimeries

✓ Périodes de maladie assimilées à travail effectif pour le calcul des congés payés dans la limite de 3 mois au cours de la période de référence pour les ouvriers et employés, sans limite pour les agents de maîtrise et les cadres.



### Congés payés et Arrêt Maladie DROIT EUROPEEN

- Dispositions du Code du Travail contraires au Droit Européen
  - ✓ Article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003
    - prévoit un droit à congés payés d'au moins 4 semaines par an,
    - Ce droit à congés n'est pas affecté en cas d'absence du salarié pour raisons de santé,
    - Le droit Européen n'opère aucune distinction entre les salariés absents pour maladie et ceux ayant effectivement travaillé







Arrêts du 13 septembre 2023



- Depuis les arrêts du 13 septembre 2023,
  - ⇒ le droit de bénéficier congés payés pendant une absence maladie a été reconnu par plusieurs Cours d'Appel
    - ✓ CA Paris 27/09/2023
    - ✓ CA Paris 12/10/2023
    - ✓ CA Reims 18/10/2023
    - ✓ CA Versailles 25/10/2023
- Congés payés : L'acquisition est-elle limitée à 4 ou 5 semaines ?
  - L'acquisition des congés payés au regard de la jurisprudence vise les 5 semaines légales de congés payés
    - ✓ Cass sociale 13/09/2023
    - ✓ La Cour d'appel de Reims a retenu 4 semaines de CP
      - Cour appel 18/10/2023





Rétroactivité de ces arrêts

### La rétroactivité de ces arrêts?



- ⇒ Un salarié en arrêt depuis 1 an au 13/09/2023 bénéficie des congés pour le passé ou cela commence au 13/09/2023?
  - ✓ La jurisprudence a un effet rétroactif, le salarié pourrait prétendre à l'acquisition de congés payés sur les périodes antérieures au 13/09/2023, jusqu'au début de son arrêt.



### Congés payés et Arrêt Maladie

Rétroactivité de ces arrêts



- qui n'avait pas acquis de congés payés pendant son arrêt maladie peut-il réclamer une indemnité compensatrice de congés payés ?
  - ✓ Si l'employeur n'a pas mis le salarié en mesure d'exercer ses droits à congés payés sur les périodes concernées, la prescription n'a pas commencé à courir : il peut donc réclamer une indemnité compensatrice de CP
    - 2 Points de vue :
      - » La prescription serait limitée aux 3 années précédant la rupture du contrat de travail
      - » La prescription porterait sur l'intégralité de l'arrêt maladie
        - La Cour de cassation 13/09/2023 a précisé que le délai de prescription n'a pas commencer à courir





Rétroactivité de ces arrêts



#### La rétroactivité de ces arrêts?

- ⇒ Un salarié en arrêt depuis plus de 3 ans au 13/09/2023 peut-il demander la régularisation de ces congés payés ?
  - ✓ 2 Points de vue :
    - La prescription serait limitée à 3 ans
    - La prescription porterait sur l'intégralité de l'arrêt maladie puisque l'employeur n'a pas mis en mesure le salarié de prendre ses congés, le délai de prescription n'a pas commencé à courir



### Congés payés et Arrêt Maladie

Rétroactivité de ces arrêts



- ⇒ CJUE 9/11/2023
- > Les faits :
  - √ Plusieurs salariés d'une même entreprise de transports ont été en arrêt maladie pendant de longues périodes entre 2017 et 2018, Les salariés ont demandé à prendre leurs CP à leur retour de maladie ou en cas de rupture de leur contrat à percevoir une indemnité compensatrice ICCP : Refus de l'employeur le code du travail ne prévoit pas l'acquisition de CP pendant l'arrêt maladie non professionnelle
  - ✓ Conseil des PDH d'Agen saisi la Cour de Justice Européenne CJUE pour répondre à 3 questions préjudicielles





Rétroactivité de ces arrêts



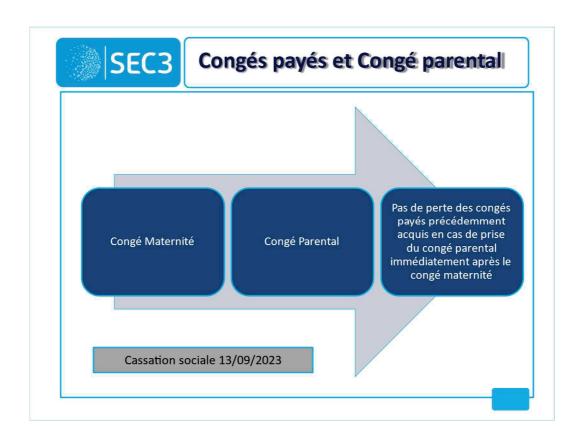
- ⇒ CJUE 9/11/2023
- ⇒ La CJUE confirme le principe selon lequel tout travailleur peut exiger le bénéfice d'un droit à congé annuel payé en application de l'article 7 de la Directive 2003/88/CE
  - ✓ Quelle est la durée de report raisonnable en présence d'une période d'acquisition des droits à congés payés d'une année ?
  - ✓ L'application d'un report illimité à défaut de disposition nationale n'est- elle par contraire à l'article 7 ?
- ☼ CJUE renvoie aux Etats Membres le soin de définir les conditions d'exercice des droits à congés payés et la question de la limitation du droit au report des congés payés non pris



### Congés payés et Arrêt Maladie

- Saisine du Conseil Constitutionnel
  - ⇒ La Cour de cassation a saisi le conseil constitutionnel portant sur la conformité des articles L3141-3 etL3141-5 du code du travail
- En attendant une intervention du législateur :
  - > Prochaine loi?
  - ⇒ Limitation du cumul des droits à congés acquis pendant un arrêt de travail sur plusieurs années de référence ?
  - ⇒ Encadrement des délais de report des congés payés acquis?
    - ✓ Par exemple une période de report limitée à 15 mois.











## DEFINITION DU MOTIF ECONOMIQUE DU LICENCIEMENT

 Les difficultés économiques pouvant justifier un licenciement :

Art L1233-23 Code du travail

- ⇒ Evolution significative d'au moins 1 indicateur économique, tel que :
  - ✓ Baisse de commandes ou du chiffre d'affaires, comparée avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :
    - » 1 trimestre si entreprise < 11 salariés,
    - » 2 trimestres si entreprise < 50 salariés
    - » 3 trimestres si < 300 salariés
    - » Et 4 trimestres si > 300 salariés
  - √ Perte d'exploitation
  - √ Dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation
- ⊃ Ou de tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés

La loi ne fixe pas de critère de durée pour apprécier les difficultés économiques résultant de pertes d'exploitation, d'une dégradation de la trésorerie ou de l'EBE





# Quelle évolution de l'EBE peut justifier un licenciement pour motif économique?

#### Les faits

Cass sociale 01/02/2023

- ⇒ Une entreprise licencie 2 salariées début 2017, pour motif économique justifiant ces licenciements par une dégradation de son EBE depuis 2015 avec le risque de ne plus faire face à ses échéances financières et de se retrouver en état de cessation de paiement,
- Dune des salariées conteste son licenciement, son employeur ne pouvait se fonder sur une évolution significative de l'EBE pour justifier ce licenciement dès lors que la situation financière de l'entreprise étant sur le point de s'améliorer, son chiffre d'affaires ayant augmenté d'environ 25 % depuis 2016.

#### PDH et Cour d'Appel

- Des La salariée est déboutée de ses demandes, l'entreprise justifiait avoir été confrontée à des difficultés économiques caractérisées par une dégradation de son EBE :
  - ✓ -726 k€ en 2014, -874 k€ en2015, +32 k€ en 2016 grâce à des opérations financières dont la renonciation à un crédit -bail immobilier, une baisse des frais de holding et un apport de compte-courant d'associé, sans lesquelles l'EBE se serait élevé à -432 k€

#### La Cour de Cassation confirme la décision des juges du fond

- Une dégradation importante de l'EBE sur plusieurs années atteste l'existence de difficultés économiques, le licenciement pour motif économique est bien justifié
- A l'inverse, une dégradation simplement passagère et/ou de faible ampleur de l'EBE n'est pas révélatrice de difficultés économiques de nature à justifier un licenciement.







### **OBLIGATION DE RECLASSEMENT**

Bien lire l'avis d'inaptitude

### Dispense de reclassement

- ⇒ Employeur peut rompre le contrat de travail du salarié sans obligation de reclassement si l'avis du médecin du travail mentionne:
  - √ « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »
  - √ « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi »

#### Les faits

Cass sociale 13/12/2023

- ⇒ Le médecin du travail a indiqué que :
  - √ « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi »
  - ✓ en précisant que l'inaptitude faisait obstacle à tout reclassementsur le site
- L'obligation de reclassement est maintenue sur les autres établissements de l'entreprise, l'employeur n'ayant pas respecté son obligation de reclassement, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse





#### **JURISPRUDENCE**

## LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE = BAREME MACRON



#### **ORDONNANCE MACRON 2018**

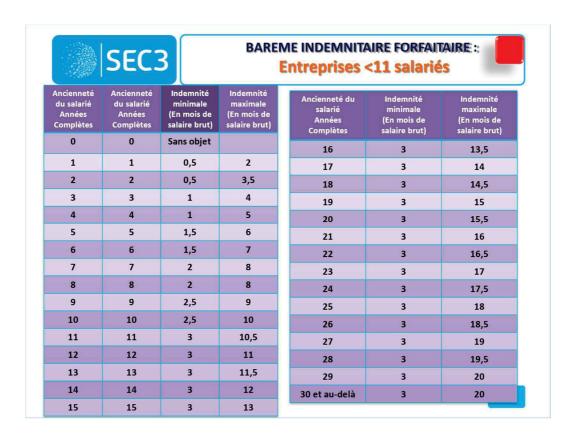
**BAREME INDEMNITAIRE FORFAITAIRE** 

- Fixation d'un barème forfaitaire
  - Objectif de ce barème: Encadrement des dommages et intérêts dus pour plus de visibilité
    - ✓ En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse
    - ✓ Prise acte de la rupture du contrat
    - √ Résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur
- Barème fonction notamment de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise
  - ✓ Applicable aux licenciements prononcés depuis le 24/09/2017
- Non-applicable en cas de licenciement Nul
  - ⇒ Notamment
    - ✓ Licenciement discriminatoire
    - ✓ Harcèlement
    - ✓ Licenciement prononcé en violation des protections dont bénéficient certains salariés













#### **ORDONNANCE MACRON 2018**

**BAREME INDEMNITAIRE FORFAITAIRE** 

Barème Macron Validé par la Cour de Cassation

Cass sociale 11/05/2022 2 arrêts

 Barème Macron condamné par le Comité Européen des Droits Sociaux CEDS

CEDS 05/07/2022

La Cour d'Appel de Douai refuse d'appliquente barème Macron en dépit de la position de la Cour Cassation

CA DOUAI 21/10/2022



#### **ORDONNANCE MACRON 2018**

**BAREME INDEMNITAIRE FORFAITAIRE** 

- La Cour de cassation applique à nouveau le barème Macron
  - La cour d'Appel de Bourges avait condamné l'employeur à un montant de DI 7000 € (+ 3 mois de salaire)
    - √ Montant > au barème Macron au vu de la situation concrète et particulière du salarié
      - Salarié, presque 20 mois d'ancienneté, n'avait pas retrouvé un emploi, son âge compliquant ses recherches, percevait l'allocation spécifique de solidarité, et qu'il présentait un était dépressif depuis son licenciement 3 ans plus tôt
  - Cour cassation : censure le jugement de la CA, salarié ayant un an d'ancienneté complète travaillant dans une entreprise de moins de 11 salariés avait droit à
    - √ Montant minimal = 0,5 mois
    - √ Montant maximal = 2 mois de salaire

Cass sociale 6/12/2023

