

20 septembre 2023

LE CHIFFRE À LA UNE 4%

Le nouveau plan stratégique de l'Agefiph 2023-2027 a pour ambition de porter le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au-delà de 4% d'ici la fin de l'année 2024 afin d'atteindre leur plein emploi en 2027. Pour parvenir à atteindre cet objectif l'Agefiph entend renforcer l'accompagnement des entreprises, faciliter le recours à ses services tout en améliorant son offre, et sécuriser les parcours professionnels.



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

LE BIG-BANG DES CONGES PAYES

Dans une série de 3 arrêts du 13 septembre 2023 (n°22-17.340 ; 22-17.638 ; 22-10.529), la Cour de cassation a décidé de mettre en conformité le droit français avec le droit européen en écartant les dispositions du Code du travail qui excluent ou limitent l'acquisition des congés-payés pour les salariés en arrêt maladie et apporte des précisions en matière de prescription.

Désormais le salarié dont le contrat est suspendu en raison d'un arrêt maladie d'origine non-professionnelle acquiert des congés-payés durant cette période alors qu'auparavant ces périodes n'étaient pas assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des congés (sauf dispositions conventionnelles plus favorables).

Par ailleurs, en cas d'arrêt maladie d'origine professionnelle (accident du travail, maladie professionnelle) le salarié acquiert des congés payés pendant toute cette période alors que la loi prévoyait une limite temporelle d'une année ininterrompue.

Enfin, le point de départ de la prescription triennale applicable à l'indemnité de congé payés ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congés payés.

Nos Conseils : cette nouvelle jurisprudence d'application immédiate et rétroactive implique pour chaque entreprise d'anticiper les effets en interne, de réaliser un audit pour chiffrer le risque associé et de se poser la question de la régularisation pour l'avenir et pour le passé. Nous nous tenons à votre disposition pour vous accompagner sur ce sujet sensible.



L'ACTU DU CAB'

Le webinar sur l'actualité sociale animé ce jour par le cabinet a suscité de nombreux commentaires très positifs avec une mention spéciale concernant l'analyse des 3 arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 sur les congés payés.

Si vous l'avez manqué, le replay est disponible sur notre chaîne Webikéo :

<https://webikeo.fr/chaine/voxius-avocats>



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

-L'entretien préalable au licenciement ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre de la lettre de convocation. Ce délai court à compter du lendemain de la première présentation de la lettre au domicile du salarié, et non à la date de retrait de la lettre à la poste suite à un avis de passage (*Cass. Soc., 6 septembre 2023, n°22-11.661*).

-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 (*Cass. Soc., 13 septembre 2023, n°22-14.043*).

-Il résulte du principe d'égalité de traitement que l'ancienneté des salariés peut justifier une différence de traitement lorsqu'elle n'est pas déjà prise en compte par une prime d'ancienneté distincte du salaire de base (*Cass. Soc., 5 juillet 2023, n°22-18.155*).

-La Cour de cassation censure la Cour d'appel de Chambéry qui avait décidé d'écarter le barème Macron, en estimant au regard de la situation de la salariée, que celui-ci ne permettait pas une indemnisation adéquate et appropriée du préjudice subi compatible avec les exigences de l'article 10 de la convention n°158 de l'OIT. Elle confirme la validité du dispositif et réitère sa position en faveur d'une application stricte du barème (*Cass. Soc., 6 septembre 2023, n°22-10.973*).