

15 novembre 2023

LE CHIFFRE À LA UNE 0,05 %

Dans le cadre de la négociation sur l'assurance chômage, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord prévoyant une baisse des cotisations patronales de 0,05 %, au lieu des 0,1 % demandés par le patronat qui espérait compenser une hausse probable de la cotisation AGS. La mesure entrera en vigueur le 1er janvier 2024 pour 4 ans, sous réserve que le texte soit agréé par le Gouvernement.



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

INAPTITUDE : LES RECHERCHES DE RECLASSEMENT DOIVENT ETRE MENEES JUSQU'A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur est tenu d'effectuer des recherches de reclassement. La jurisprudence précise que cette obligation doit être appréciée à la date où le licenciement est envisagé. Il appartient le cas échéant à l'employeur de rapporter la preuve de l'impossibilité de reclasser le salarié. De plus, le refus par le salarié d'un poste de reclassement n'implique pas à lui seul le respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

Notre préconisation : avant de déclencher la procédure de licenciement, y compris après une proposition de reclassement refusée par un salarié, il convient de s'assurer qu'il n'existe pas d'autres postes disponibles compatibles avec les préconisations du médecin du travail qui auraient pu lui être proposés.



L'ACTU DU CAB'

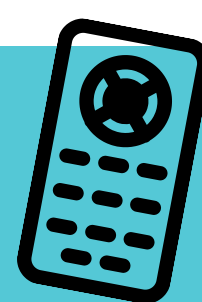


Le cabinet animera un webinar consacré à la procédure d'inaptitude le 21 novembre prochain à 9h30, l'occasion de revenir sur les principales difficultés et les dernières décisions jurisprudentielles sur le sujet. Il n'est pas trop tard pour vous inscrire.

L'INFO DE LA SEMAINE

SAGA CONGES-PAYES : LA CJUE INTERROGEE

La Cour de justice de l'union européenne s'est à nouveau prononcée, le 9 novembre (Affaire C-271/22), sur la question du report du droit à CP des salariés placés en arrêt maladie suite à plusieurs questions préjudicielles. La CJUE confirme qu'un salarié peut invoquer la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne pour opposer à son employeur le droit d'acquérir des CP en période d'arrêt maladie. Selon la Cour, le droit communautaire ne s'oppose pas à une réglementation nationale prévoyant la perte du droit à CP à la fin d'une période de référence ou de report à condition que le travailleur ait eu la possibilité d'exercer son droit à CP. Il n'appartient à la CJUE pas de définir la durée de report pouvant être appliquée au droit au CP car cela relève de la compétence des Etats membres. En l'absence de limite au report des CP, la demande du salarié présentée en l'espèce moins de 15 mois après la fin de la période de référence est recevable au regard du droit communautaire.



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

-Précisions sur le contrôle opéré par l'administration quant aux critères d'ordre des licenciements retenus dans le document unilatéral fixant le contenu d'un PSE. Les critères légaux (charges de famille, ancienneté, situation des salariés et qualités professionnelles) doivent être tous pris en compte sans jamais être neutralisés. S'agissant du critère des qualités professionnelles, les éléments d'appréciation peuvent différer selon les catégories professionnelles. Ils doivent être pertinents, et ne pas avoir pour effet de cibler certains salariés. A cet égard, les résultats de l'évaluation professionnelle des salariés, lorsqu'ils existent, peuvent être utilement retenus par l'employeur (CE, 31 octobre 2023, n°456332 & 456091).

-S'agissant des salariés itinérants, l'existence d'un contrôle de l'employeur sur le respect des plannings et l'optimisation des temps de trajet via un système de géolocalisation, ne permet pas nécessairement de caractériser un temps de travail effectif pour les trajets réalisés entre le domicile et les sites des premier et dernier clients dès lors que le salarié avait le choix de l'itinéraire, qu'il pouvait désactiver la géolocalisation et plus largement vaquer librement à ses occupations personnelles (Cass. soc., 25 octobre 2023, n°20-22.800).