

LA LETTRE DES CADRES



LA LETTRE DE L'UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES ET ASSIMILÉS



CONGES REPORTES : LES REGLES HABITUELLES DE FIXATION DES DEPARTS S'APPLIQUENT

Le report de congés en raison d'un accident du travail, d'un arrêt maladie ou d'un congé maternité par exemple, peut bouleverser l'ordre des départs prévu initialement par l'entreprise. Pour autant, l'entreprise peut-elle invoquer le pouvoir de direction de l'employeur pour imposer au salarié concerné de très vite poser ses jours reportés ?

Dans cette affaire, un salarié avait dû reporter ses congés payés en raison d'une absence consécutive à un accident du travail. Une fois de retour dans l'entreprise, son employeur lui avait demandé de solder, dès le lendemain, l'intégralité de ses congés payés reportés.

Face au refus du salarié de se soumettre à ces dates de congés imposées, l'employeur a procédé à son licenciement pour faute grave (qui est, rappelons-le, privative d'indemnité de rupture de licenciement). Selon le raisonnement déployé par l'employeur devant la Cour d'appel, le respect du délai de prévenance pour informer le salarié de la période de prise de congés ne s'appliquait pas à des congés reportés.

Heureusement, ni la Cour d'appel, ni la Cour de cassation ne se sont laissées convaincre. Selon les juges, les congés reportés ont la même nature que **les congés acquis et les règles de fixation de l'ordre des départs s'appliquent de la même façon dans les deux cas**. Ainsi, en imposant la prise de congés payés sans respecter le délai de prévenance légal ou conventionnel, l'employeur avait abusé de son pouvoir de direction et le refus du salarié de s'y soumettre ne pouvait être considéré comme fautif.

Rappelons qu'en matière de congés payés, un délai de prévenance prévu à l'article L. 3141-16 du Code du travail impose à l'employeur d'informer les salariés de la période de prise de congés au moins **deux mois** avant l'ouverture de celle-ci puis d'informer individuellement chaque salarié de ses dates de départ en congés au moins **un mois** avant le départ effectif.

Rappelons toutefois qu'avec la pandémie liée au Covid-19, plusieurs ordonnances sont venues aménager les règles relatives aux congés payés. Ainsi, l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 a autorisé l'employeur à déroger (pour l'année 2020) aux règles de prise de congés pour adapter au mieux le temps de travail de ses salariés aux besoins de l'entreprise (voir *la Lettre des cadres* n° 158 Avril 2020). Avec ce texte, et sous réserve qu'un accord d'entreprise ou de branche le permette, il est permis à l'employeur d'imposer à ses salariés de prendre certains congés payés ou de modifier leurs dates déjà posées avec un délai de seulement un jour franc (plutôt qu'un mois comme imposé par l'article L. 3141-16 du Code du travail).

Soc. 8 juillet 2020 n° 18-21681

CONVENTION COLLECTIVE INAPPLIQUEE : LE CSE NE PEUT AGIR EN JUSTICE

La Cour de cassation est venue rappeler récemment, dans un arrêt en date du 1er juillet dernier, que le CSE ne peut tenter une action en justice afin d'obtenir l'exécution des engagements d'une convention collective.

Dans cette affaire, un CSE souhaitait bénéficier d'une disposition de la convention collective nationale du



personnel au sol des entreprises de transport aérien. En effet, cette convention collective prévoit le montant minimum des sommes qui doivent être versées annuellement par l'employeur au comité d'entreprise (et au CSE) pour le financement des **activités sociales et culturelles** dont ce dernier à la charge.

Estimant avoir un intérêt à agir puisque ses intérêts étaient lésés par la non application de la convention collective, le comité d'entreprise a finalement été débouté de sa demande par la Cour de cassation, au motif que le comité d'entreprise n'a pas qualité pour intenter une action visant à obtenir l'exécution des engagements d'une convention collective, cette action étant réservée aux organisations syndicales.

Soc. 1er juillet 2020 n° 18-21924

COMMENT S'ARTICULENT LE CONGE POUR EVENEMENT FAMILIAL LORS DE CONGES PAYES ?

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) s'est prononcée sur le sort des congés pour événement familial lorsque le salarié concerné est déjà en congés payés.

C'est à l'occasion d'un contentieux en Espagne que la Cour de justice de l'Union européenne a eu à s'intéresser à cette question. Des syndicats de travailleurs espagnols estimaient en effet qu'en cas de survenance d'un événement familial donnant droit à un congé exceptionnel (mariage, naissance, décès, déménagement) alors que le salarié est déjà en congés, l'un des deux congés devait pouvoir être reporté. Leur argumentation s'appuyait sur le respect des droits au repos hebdomadaires et annuels : comment en bénéficier, dans un contexte familial ou survient par exemple un décès ? Les congés payés ont pour finalité de permettre aux salariés de se reposer et de disposer

d'une période de détente et de loisirs. Les syndicats espagnols militaient donc pour que les salariés puissent prendre ces congés pour événement familial plus tard, lors d'une période travaillée. La Cour de justice de l'union européenne ne va cependant pas aller dans ce sens et adopte une position proche de celle de la Cour de cassation.

En effet, la CJUE considère que la finalité des congés pour événements familiaux est d'offrir à un salarié d'**être disponible** à l'occasion d'un événement qui nécessite sa présence. Les juges ont donc considéré que lorsque le salarié est déjà en congés ou en repos hebdomadaire, il est *de facto* disponible et n'a pas besoin d'être « libéré ». On peut raisonnablement penser que cette décision va entériner celle de la Cour de cassation qui avait déjà jugé, dans les années 1990, que le congé pour événement familial n'est pas dû si l'événement se produit au moment où le salarié est déjà absent de l'entreprise, quelle qu'en soit la raison¹.

CJUE, 4 juin 2020 aff. C-588/18

UN CONGE DE DEUIL ALLONGE EN CAS DE DECES D'UN ENFANT

La loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 améliore plusieurs droits des salariés qui font face au décès d'un enfant.

Actuellement de 5 jours ouvrable, la durée du congé passe à 7 jours ouvrés en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou quel que soit son âge lorsque l'enfant est lui-même parent. La loi prévoit également la création d'un congé de deuil de huit jours ouvrables, fractionnables, et pouvant être pris dans l'année suivant le décès de l'enfant. A noter que les salariés endeuillés peuvent désormais bénéficier de dons de jours de repos et sont protégés contre un éventuel licenciement pendant 13 semaines suivant le décès.

Loi n° 2020-692, 8 juin 2020

¹ Soc. 11 octobre 1994 n° 93-42310