

## DÉCISIONS

**La CJUE ouvre la voie à une limitation dans le temps de la période de report des congés payés acquis pendant les périodes d'arrêt maladie et non exercés par les salariés.**

✚ Dans un arrêt en date du 9 novembre 2023, (CJUE, 9 novembre 2023, affaires C-271/22 à C-275/22), la CJUE confirme la possibilité pour une « législation nationale et/ou une pratique nationale » d'encadrer la période de report des congés payés acquis pendant un arrêt maladie dans la limite de deux périodes de référence consécutives pour l'ouverture de ce droit à congé.

✚ Une intervention du législateur ou du juge français permettrait de faire la lumière sur la notion de « pratique nationale » (accord collectif d'entreprise et/ou de branche ? décision unilatérale de l'employeur ?) et de durée « raisonnable » de report.

## ACTUALITÉS

**Le décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 précise les nouveaux éléments d'information que l'employeur doit communiquer au salarié depuis le 1er novembre 2023 ainsi que le délai et les modalités de transmission de ces informations.**

✚ Le décret détaille également les modalités selon lesquelles les salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat d'intérim, et justifiant d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise, peuvent demander la liste des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise.

## DÉCISIONS

**La cour d'appel de Paris applique la jurisprudence de la Cour de cassation et condamne deux entreprises au paiement d'indemnités compensatrices de congés payés en lien avec des périodes d'arrêts maladie (CA PARIS, 27 septembre 2023, n°21/01244 et CA PARIS, 12 octobre 2023, n°20/03063).**

✚ Dans un premier arrêt rendu le 27 septembre 2023, les juges du fond ont condamné une entreprise au paiement de la somme de **6.000 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés se rapportant à une période d'arrêt maladie pour les années 2018, 2019 à novembre 2020 inclus.**

✚ Dans un second arrêt rendu le 12 octobre 2023, la cour d'appel rejette l'argumentaire de l'employeur selon lequel seules les périodes de travail effectives peuvent ouvrir un droit à congés payés et que les absences pour maladie ne permettant pas l'acquisition d'un droit à congés payés et octroie à la salariée **une somme supérieure à 7.000 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés (CA PARIS, 27 septembre 2023, n°21/01244 et CA PARIS, 12 octobre 2023, n°20/03063).**

## DÉCISIONS

**La Cour de cassation réitère son appréciation *in concreto* du temps de déplacement des salariés itinérants.**

✚ Dans un arrêt rendu le 25 octobre 2023, la Cour de cassation écarte la qualification de temps de travail effectif s'agissant des trajets effectués par un salarié itinérant en retenant notamment que le salarié prenait l'initiative de son circuit quotidien, un interrupteur « vie privée » lui permettait de désactiver la géolocalisation installée sur son véhicule de service et les contrôles de l'employeur sur les itinéraires du salarié étaient réalisés a posteriori (*Cass. soc., 25 octobre 2023, n°20-22.800*).

## À NOTER

✚ Selon une étude de la Direction de l'Animation de la Recherche des Études et des Statistiques (DARES) publiée le 31 octobre, **le nombre de licenciements pour faute grave ou lourde aurait baissé de 11 % au 1<sup>er</sup> trimestre 2023 et de 15 % au trimestre suivant.**

Cette tendance à la diminution des licenciements pour faute grave ou lourde intervient « dans un contexte de promulgation de la loi introduisant la présomption de démission pour abandon de poste », selon la DARES.

## DÉCISIONS

**L'action de l'employeur tendant à contester le coût final d'une expertise décidée de façon prématurée et relevant, selon lui, d'une expertise libre, relève d'une contestation de la nécessité de l'expertise au sens de l'article L. 2315-86, 1° du code du travail, et doit être introduite dans un délai de dix jours à compter de la délibération ayant décidé le recours à cette expertise.**

✚ Dans cette affaire, l'employeur s'opposait au paiement du coût final de deux expertises votées par le CSE dans le cadre de deux consultations récurrentes. Selon lui, les expertises n'entraient pas dans le cadre des consultations récurrentes dont se prévalait le comité, mais constituaient des expertises « libres » dont il n'avait pas à prendre en charge le coût.

✚ **La Cour de cassation valide l'interprétation du tribunal judiciaire en considérant que l'action de l'employeur est une action en contestation de la nécessité de l'expertise dans la mesure où « l'employeur ne critique ni le montant des factures qui lui ont été adressées ni le coût final des expertises, mais conteste le principe de son paiement ».** Cette action aurait donc dû être introduite dans un délai de 10 jours à compter de la délibération votant le recours à cette expertise (*Cass. soc., 18 octobre 2023, n°22-10.761*).