N° 30 | 11/2023

LETTRE SOCIALE

L'ACTUALITÉ EN DROIT SOCIAL
ET GESTION DE LA PAIE

orcom

www.orcom.fr

À LA UNE

CONGÉS PAYÉS ET ARRÊT MALADIE : UN REVIREMENT DE JURISPRUDENCE MAJEUR

Dans plusieurs décisions du 13 septembre 2023, la Cour de cassation a écarté, sur le fondement du droit de l'Union européenne, l'application des dispositions du code du travail concernant l'acquisition de droits à congés payés par les salariés pendant les périodes d'arrêt de travail pour maladie.

Pour rappel, conformément aux dispositions applicables, chaque salarié acquiert 2,5 jours ouvrables (ou 2,08 jours ouvrés) de congés payés par mois de **travail effectif.**

Il en résulte que :

- Les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de **maladie et accident non professionnels ne donnent pas droit à l'acquisition de congés** ;
- Par exception, les arrêts de travail pour cause de maladie et accident professionnels étant assimilés à du travail effectif, ils permettent l'acquisition de congés payés **dans la limite d'un an**.

Le 13 septembre 2023, la Cour de cassation est revenue sur ces principes et a invoqué le respect du droit européen relatif au repos des salariés en écartant l'application des dispositions françaises sur le sujet.

Les arrêts rendus reconnaissent qu'un salarié dont le contrat de travail est suspendu en raison d'une maladie ou d'un accident, **quelle qu'en soit l'origine**, acquiert des congés payés pendant sa période d'absence, **sans limitation de durée.**

La Cour précise également que :

- les salariés ayant eu des absences avec impacts sur leur compteur de congés payés peuvent se prévaloir de ce revirement de jurisprudence pour solliciter **rétroactivement** la régularisation des congés payés afférents à leur période d'absence ;
- **le point de départ du délai de prescription de 3 ans** dont disposent les salariés pour engager une demande de régularisation « *doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris dès lors que l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congés* ».

Il en résulte qu'en cas de contestation il appartient à l'entreprise de démontrer que le salarié a été mis en mesure d'exercer son droit à congés payés afin que la prescription triennale ne puisse être valablement opposée au salarié. À défaut, il pourrait être soutenu de manière extensive que le salarié puisse solliciter une régularisation de ses congés payés pour toutes ses périodes d'arrêt de travail, sans limite temporelle depuis son embauche.

À ce jour, de nombreuses incertitudes existent concernant la durée sur laquelle doit porter une telle régularisation. Une intervention du législateur dans les mois à venir est attendue afin de clarifier la gestion des congés payés en cas d'arrêt de travail.

L'AVIS ORCOM

Nous vous préconisons de vous conformer, dès à présent, à cette décision et de prendre en compte les périodes d'absence pour maladie pour déterminer le nombre de jours de congés annuels de vos salariés.

Par ailleurs, compte tenu de l'application rétroactive de cette nouvelle position, vous devrez arbitrer entre :

- régulariser les situations antérieures des salariés dès aujourd'hui ;
- attendre qu'un salarié adresse une demande de régularisation avant de procéder au rattrapage.

Notre département droit social reste à votre disposition pour toute question sur l'acquisition des congés payés et pour échanger sur l'impact de ce revirement de jurisprudence.

ZOOM SUR

LA FIN D'ANNÉE APPROCHE : RAPPEL DES PRINCIPAUX ENTRETIENS À MENER AVEC VOS SALARIÉS

Avant la fin de l'année, plusieurs entretiens sont à mener avec vos salariés. Nous vous proposons un tour d'horizon des principaux entretiens à mettre en œuvre afin d'être en conformité avec les obligations qui vous incombent.

Entretien professionnel

L'entretien professionnel a pour objectif d'accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle et d'identifier ses besoins en formation.

Chaque salarié, quel que soit l'effectif de la société, doit bénéficier **tous les 2 ans** d'un entretien professionnel.

L'entretien professionnel concerne tous les salariés, quel que soit leur contrat de travail, leur statut, leur ancienneté. Le salarié doit être informé de ce droit dès son embauche. Cet entretien doit faire l'objet d'un **compte rendu écrit** en 2 exemplaires (employeur et salarié).

Tous les 6 ans de présence dans l'entreprise, un bilan doit être dressé afin de s'assurer que le salarié ait suivi au moins une action de formation, acquis un des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

À défaut d'organiser de tels entretiens, l'employeur s'expose à un risque de réclamation salariale pouvant aboutir au versement de dommages-intérêts du fait du préjudice subi par le salarié (notamment lorsque le salarié n'a suivi aucune formation professionnelle depuis son embauche). Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur est tenu d'abonder le compte personnel de formation du salarié (3000 euros au titre de l'abondement correctif) lorsqu'il n'a pas rempli ses obligations en matière de tenue des entretiens professionnels (cette obligation étant examinée au bout des 6 ans).

L'OFFRE ORCOM

Nos consultants spécialisés en ressources humaines (ACTIFORCES) peuvent vous accompagner dans la mise en œuvre et la réalisation des entretiens professionnels.

Entretien annuel d'évaluation

Distinct de l'entretien professionnel, l'entretien annuel d'évaluation permet de faire le bilan de l'activité du salarié au cours de l'année écoulée et de déterminer les objectifs pour l'année à venir. Il s'agit d'un moment d'échange et d'écoute privilégié au cours duquel sont notamment évoqués l'évaluation des compétences professionnelles du salarié, sa progression sur les objectifs fixés au précédent entretien, la définition de nouveaux objectifs et la détermination des possibilités d'amélioration pour l'année à venir.

L'entretien annuel d'évaluation n'est pas une obligation légale, sauf dispositions conventionnelles contraires.
Sa mise en place relève du pouvoir de direction de l'employeur. Si ce dispositif est mis en place dans l'entreprise, tous les salariés doivent en bénéficier. En outre, avant leur mise en œuvre l'employeur doit :

- informer et consulter le CSE, s'il existe ;
- informer les salariés des méthodes d'évaluation utilisées.

NOTEZ-LE

L'entretien professionnel et l'entretien annuel d'évaluation peuvent se tenir à la même date mais ils doivent être réalisés de façon distincte et faire l'objet de deux comptes rendus différents. En outre, lors de l'entretien professionnel, aucune question d'évaluation ne doit être évoquée.

Entretien annuel des salariés en convention de forfait en jours sur l'année

L'employeur a l'obligation légale **d'assurer le suivi de la charge de travail** des salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année et de vérifier la compatibilité de l'organisation du travail avec la vie personnelle afin de garantir notamment la protection de leur santé et de leur sécurité.

Ainsi, **au moins un entretien annuel individuel obligatoire** doit être organisé chaque année avec ces salariés.

Cet entretien porte notamment sur la charge de travail, l'organisation du travail dans la société, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, la rémunération et classification du salarié, le droit à la déconnexion, ainsi que l'impact éventuel de nouvelles technologies.
Un compte rendu écrit doit être établi et signé par les parties.

Á défaut, en cas de litige la convention de forfait en jours est privée d'effet. Le salarié est considéré embauché selon une durée du travail de 35 heures par semaine. Il pourrait alors réclamer le paiement de ses heures supplémentaires.

Entretien annuel des salariés en télétravail

Au moins une fois par an, l'employeur a l'obligation d'organiser un entretien sur les conditions d'activité du salarié en télétravail et sur sa charge de travail.

Cet entretien annuel a pour objectif de :

- S'assurer que le salarié respecte les temps de repos et le droit à la déconnexion ;
- S'assurer que le salarié arrive à concilier la qualité de sa vie professionnelle et de sa vie privée ;
- Évaluer sa charge de travail.

Bien qu'obligatoire, le Code du Travail ne prévoit pas de sanctions si l'employeur ne réalise pas cet entretien. Cependant, compte tenu de son objectif, il est primordial de le mettre en œuvre afin que l'obligation de protection de la santé et de la sécurité des salariés qui incombe à l'employeur ne soit pas remise en cause.

EN BREF

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LES ENTREPRISES DE 11 A 20 SALARIÉS : LE PROCESSUS ÉLECTORAL DOIT CONTINUER MÊME EN L'ABSENCE DE CANDIDATS

Dans les entreprises dont l'effectif est compris **entre 11 et 20 salariés,** l'employeur est dispensé d'inviter les organisations syndicales représentatives à venir négocier le protocole pré-électoral, si aucun salarié ne s'est porté candidat dans un délai de **30 jours** suivant l'information du personnel.

L'administration a initialement interprété cette disposition comme donnant droit de mettre fin au processus électoral et d'établir un procès-verbal de carence totale aux élections.

Le Ministère du travail a récemment changé de position et confirmé que l'**organisation de deux tours de scrutin est obligatoire même en l'absence de candidature dans le délai de 30 jours suivant l'information de la tenue des élections.** Le formulaire Cerfa du procès-verbal de carence a été mis à jour en ce sens.

Ainsi, le doute est levé : à défaut de candidatures dans les 30 jours, l'employeur n'est pas dispensé de poursuivre le processus électoral. Il lui appartiendra de déterminer les conditions d'organisation et de déroulement des opérations électorales unilatéralement (décision unilatérale).

L'OFFRE ORCOM

L'organisation des élections du CSE nécessite le respect de plusieurs étapes. Notre département droit social peut vous accompagner tout au long du processus électoral afin de sécuriser vos élections professionnelles. Notre département peut aussi vous conseiller dans le suivi des relations avec votre CSE.

NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE : QU'EST-CE QUI CHANGE AU 1ER JANVIER 2024 ?

Après 5 années de négociation, la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie entrera en vigueur le 1er janvier 2024. Par l'unification de 78 conventions collectives existantes, cette nouvelle convention a pour objectif de simplifier et moderniser un système conventionnel complexe et obsolète qui n'est plus aligné sur les évolutions et la réalité actuelle.

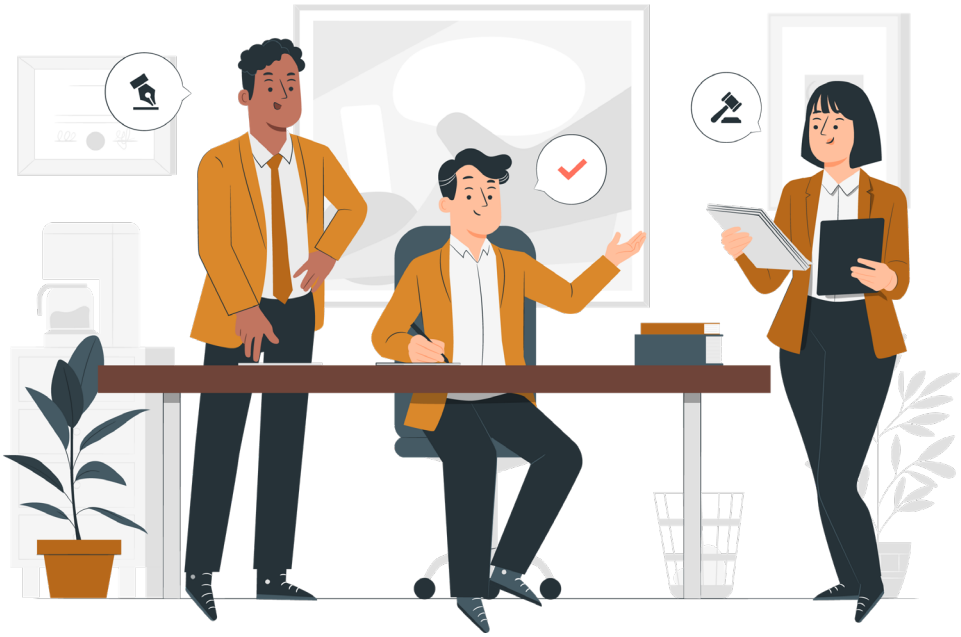
La nouvelle convention collective met en place un cadre commun pour tous les employeurs dans la métallurgie avec des règles communes à toutes les entreprises concernées par celle-ci.

Les nouveautés applicables au 1er janvier 2024 sont nombreuses, dont notamment :

- une nouvelle classification par un système de cotation des emplois ;
- une nouvelle grille de salaire unique et nationale ;
- des nouvelles dispositions sur les dispositifs d'aménagement du temps de travail ;
- une nouvelle méthode de calcul de la prime d'ancienneté.

L'OFFRE ORCOM

Notre département droit social est à votre disposition pour vous accompagner dans l'analyse des nouvelles dispositions conventionnelles et de leurs impacts au sein de votre organisation.



EN BREF

LA NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE LA MÉTALLURGIE : ÊTES-VOUS PRÊTS ?

La mesure phare de la nouvelle convention nationale de la métallurgie est la création d'une nouvelle classification professionnelle. Cette nouvelle classification des emplois prendra effet au 1er janvier 2024 pour toutes les entreprises du secteur quelle que soit leur taille.

Jusqu'à présent, la métallurgie était régie par quatre classifications différentes, qui n'étaient pas toujours cohérentes entre elles.

Cela pouvait conduire à des situations inéquitables où des salariés occupant des emplois similaires étaient rémunérés différemment, en fonction de leur entreprise ou de leur localisation géographique.

La nouvelle classification des emplois repose sur une approche par compétences, qui permet de mieux prendre en compte la réalité des emplois dans la branche. Elle est fondée sur six critères classant (complexité de l'activité, connaissances requises, autonomie, contribution, encadrement/coopération, communication) qui sont évalués sur une échelle de dix degrés.

Pour mettre en place le nouveau système de classification, les entreprises du secteur doivent obligatoirement :

- affecter à chaque collaborateur une description d'emploi ;
- coter les descriptions et transposer le résultat dans le nouveau système fixant les seuils minimum de rémunération.

Une des difficultés majeure pour les entreprises réside dans la mise en place ou l'adaptation des descriptions d'emploi en vue de leur cotation. En effet le nouveau système de classification est significativement différent du précédent.

Des risques de contestation existent si la démarche n'est pas rigoureuse et conduite en concertation avec les collaborateurs.

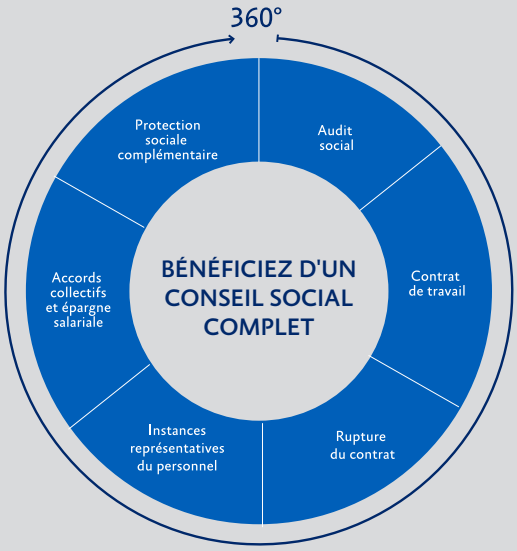
L'OFFRE ORCOM

La mise en conformité exige des compétences solides notamment en ressources humaines pour être menée dans les meilleures conditions et dans les délais impartis. Nos consultants spécialisés en ressources humaines (ACTIFORCES) peuvent vous accompagner dans la mise en place de la nouvelle classification afin que vous soyez en conformité avec les dispositions conventionnelles.

actiforces
Conseil en Ressources Humaines

ORCOM

Le Département Droit Social d'ORCOM met son expérience en matière de droit social à votre service pour vous éclairer sur toutes ces questions.



Retrouvez toutes nos offres conseil sur www.orcom.fr

ORLÉANS | PARIS | BLOIS | TOURS | MONTARGIS | VILLEMANDEUR | SULLY-SUR-LOIRE | CHARTRES | FONTAINEBLEAU | MELUN-SÉNART | BESANÇON | DIJON | AGEN | HAUTS-DE-FRANCE | SAINT-QUENTIN-EN-YVELINES | CAHORS | NANTES | VANNES | LORIENT | QUIMPER | BREST | MORLAIX | ROSTRENEN - CARHAIX | GOURIN | REDON | LA ROCHE SUR YON | LOCMINÉ | CHEMILLÉ | HENNEBONT | MONTGERON | CAYENNE | REMIRE MONTJOLY | REMIREMONT | SAINT DIÉ | CHARMES | EPINAL | NANCY | INTERNATIONAL | NEW YORK | MIAMI | BOSTON | SAN FRANCISCO | LOS ANGELES | SHANGHAI | PÉKIN | HONG KONG | CANTON | LONDRES