

Bulletin Juridique de l'Union Syndicale Solidaires



Édito

Dans ce numéro, nous abordons une nouvelle fois les congés payés. Comme vous le savez, certaines périodes d'absences sont assimilées à du travail effectif pour la détermination des congés acquis. La Cour de Cassation vient de juger que l'arrêt de travail pour maladie non professionnelle n'est pas assimilé à du travail effectif. Ainsi, cette absence ne permet pas d'acquérir des jours de congés payés.

Nous abordons aussi trois arrêts rendus par la Chambre sociale de la Cour de cassation, laquelle valide des décisions qui admettent les distinctions entre les catégories professionnelles cadres et non-cadres en matière de prévoyance et de retraite complémentaire.

Nous parlons également de la surcharge au travail dont la forme la plus importante est l'épuisement professionnel communément appelé Burn Out. La Cour de Cassation estime que cet épuisement professionnel, peut être une faute de l'employeur qui n'a pas satisfait à son obligation de sécurité de résultat de préserver la santé de son salarié.

Enfin, nous évoquons un arrêt rendu le 13 mars 2013 par la Cour de Cassation précisant qu'un salarié ne peut pas être licencié pour faute grave si il est dans l'impossibilité de connaître son rythme de travail.

Bonne lecture et à bientôt !!!

Congés payés : l'arrêt pour maladie non professionnelle ne permet pas d'acquérir des jours de congés

Pour la détermination du nombre de jours de congés payés acquis, le Code du travail assimile certaines périodes d'absence à du travail effectif. C'est le cas, notamment, des absences liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle. La Cour de cassation assimile également l'absence ayant pour cause un accident de trajet à du travail effectif. Aujourd'hui, on connaît sa position pour les arrêts maladie d'origine non professionnelle

Congés payés : les absences assimilées à du travail effectif

Pour un mois de travail effectif, le salarié acquiert 2,5 jours de congés payés. La durée totale de ses congés payés ne peut excéder 30 jours ouvrables, sauf dispositions conventionnelles ou usage d'entre-

prise plus favorables.

En cas d'absence du salarié, cette période où son contrat de travail est suspendu réduit ses droits à congés payés.

Toutefois, le Code du travail assimile certaines périodes d'absence à du travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés : par exemple, le congé maternité, paternité et d'adoption.

C'est également le cas lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle. Ces absences sont assimilées à des périodes de travail effectif dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an (Code du travail, art. L. 3141-5).

En juillet 2012, la Cour de cassation précisait que l'absen-

ce du travailleur pour cause d'accident de trajet devait être assimilée à l'absence pour cause d'accident du travail.

Ainsi, le salarié absent en raison d'un accident de trajet continue d'acquérir des congés payés.

Concernant le droit au congé annuel payé, la Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE) donnait, en janvier 2012, une interprétation de la Directive européenne sur l'aménagement du temps de travail.

Pour la CJUE, l'article 7 de la Directive ne distingue pas les travailleurs absents en raison d'un arrêt maladie pendant la période de référence et ceux qui ont effectivement travaillé. De plus, le travailleur en arrêt maladie suite à

Congés payés : l'arrêt pour maladie non professionnelle ne permet pas d'acquérir des jours de congés (suite)

un accident ou une maladie de quelque nature ou origine qu'ils soient, a droit à un congé annuel au moins égal à 4 semaines.

Cette décision de la CJUE a suscité beaucoup de questions, notamment de savoir s'il fallait également assimiler les arrêts maladie pour une cause non professionnelle comme du travail effectif pour déterminer le nombre de congés payés acquis par le travailleur français.

Le problème est que, comme le précise la CJUE, la Directive ne

peut s'appliquer directement dans le cadre d'un litige qui oppose exclusivement des particuliers. La Directive n'a pas d'effet direct en droit français. Elle doit être transposée en droit français.

Partant du même constat, la Cour de cassation n'assimile pas l'arrêt de travail pour maladie non professionnelle à du travail effectif. Ainsi, cette absence n'ouvre pas de droit à des congés payés.

Dans cette affaire, la Cour de cassation précise que la Directive ne peut pas écarter les effets d'une disposition du droit français contraire.

A NOTER

Il appartient au législateur de transposer correctement cette Directive. Dans l'attente, le salarié peut assigner l'Etat français pour obtenir réparation du préjudice subi pour non-conformité de la loi française.

Le principe d'égalité de traitement en matière de prévoyance et retraite

Par trois arrêts, la Chambre sociale de la Cour de cassation valide des décisions qui admettent les distinctions entre les catégories professionnelles cadres et non-cadres en matière de prévoyance et de retraite complémentaire.

Le premier arrêt (n°[11-20490](#)), qui figurera au rapport annuel, rendu au visa du principe de l'égalité de traitement, déboute le salarié de sa contestation sur le financement par l'employeur de la mutuelle d'entreprise. En l'espèce, l'employeur prenait à sa charge 100 % du financement pour les cadres et les agents de maîtrise et 60 % pour les autres catégories.

Le second arrêt (n°10-28022) porte sur la souscription, au profit des seuls cadres de l'entreprise, d'un régime complémentaire maladie et invalidité auprès d'un organisme extérieur, en application de la convention collective de l'immobilier.

Dans le troisième arrêt (n°11-

23761), le salarié contestait que les ouvriers et les employés bénéficient d'une mutuelle différente de celle prévue pour les cadres. Des cadres reprochaient à leur employeur d'avoir calculé leurs cotisations de retraite complémentaire sur la seule partie fixe de leur salaire, à la différence des règles retenues pour les autres salariés de l'entreprise.

La Cour de cassation rejette les demandes au motif que l'égalité de traitement ne concerne que "*les salariés relevant d'une même catégorie professionnelle*" en matière de régimes de prévoyance (maladie, incapacité, invalidité, décès) et de retraite.

Ces régimes "*reposent sur une évaluation des risques garantis en fonction des spécificités de chaque catégorie professionnelle, et prennent en compte un objectif de solidarité et requièrent dans leur mise en œuvre la garantie d'un organisme extérieur*".

Cette solution s'explique par les enjeux financiers en présence et la nécessité de préserver l'équilibre des différents régimes de prévoyance contractés auprès d'organismes extérieurs.

En 2012, la Cour de cassation (n°[10-15806](#)) avait déjà admis qu'un salarié retraité pouvait bénéficier de majorations familiales différentes selon les périodes cotisées en qualité d'ouvrier et en qualité de cadre. La Cour avait considéré que cette différence de traitement trouvait sa cause dans "*la diversité et l'autonomie des régimes de retraite complémentaire relevant d'organismes distincts*".

Toutefois aucun des arrêts du 13 mars 2013 ne définit la notion de « *catégories professionnelles* ».

Source : Cass. Soc. 13 mars 2013, n°[11-20490](#)

Surchargés de travail : attention au burn out

La **surcharge de travail**, même si elle n'est pas obligatoirement du **harcèlement moral**, peut avoir des conséquences graves sur la santé du salarié.

La forme la plus importante est l'**épuisement professionnel** communément appelé **burn out**.

Cela peut conduire le salarié à s'arrêter pendant plusieurs mois pour cause de **dépression** et dans certains cas à être déclaré **inapte à son poste**.

La Cour de Cassation estime que cet épuisement professionnel, **peut être une faute de l'employeur qui n'a pas satisfait à son obligation de sécurité de résultat de préserver la santé de son salarié**.

Les Juridictions doivent examiner la situation en regardant **si le salarié n'avait pas été exposé à un stress permanent et prolongé à raison de l'existence d'une situation de surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé susceptible de caractériser un lien entre la maladie du salarié et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité**.

Si c'est le cas, l'employeur **ne peut licencier le salarié pour absences prolongées et répétées perturbant l'organisation et le bon fonctionnement de l'entreprise**. (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 mars 2013,

11-22082, Publié au bulletin)

En clair : **lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat, ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ne peuvent être invoquées pour justifier un licenciement**.

Une solution similaire a été retenue par la Cour de Cassation à propos **d'un licenciement pour inaptitude résultant d'un burn out**. (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 26 septembre 2012, 11-14742, Publié au bulletin)

Absences injustifiées : pas forcément un motif de licenciement pour faute grave

Une salariée ne peut pas être licenciée pour faute grave si elle est dans l'impossibilité de connaître son rythme de travail.

Dans cette affaire, une salariée, à temps partiel, exerçant les fonctions de femme de chambre réceptionniste a été licenciée pour faute grave pour retards et absences injustifiées. Elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de diverses sommes.

La **Cour d'appel** a estimé que le licenciement n'était fondé ni sur une faute grave ni sur une cause réelle et sérieuse et a condamné l'employeur à payer au salarié diverses sommes.

La **Cour de cassation** a validé la décision de la Cour d'appel. Elle a estimé que celle-ci avait nécessairement vérifié la réalité du grief invoqué par l'employeur tenant à des retards fréquents et des absences injustifiées mais que l'impossibilité pour la salariée de connaître son rythme de travail et ses horaires leur retirait leur caractère fautif.

Ce qu'il faut retenir : l'employeur peut sanctionner le salarié pour retards et absences injustifiées. En

effet, le salarié manque à ses obligations en ne se présentant pas à son poste de travail sans donner de justificatif.

Les absences injustifiées peuvent être un motif de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Cependant, la sanction doit être proportionnelle à la situation et adaptée aux faits.

Source : Cass. Soc. 13 mars 2013 n°12-12779

Responsable Juridique Union Syndicale Solidaires
Willem SAMSON juridique@solidaires.org

Veille juridique - Bulletin juridique
Jean Pierre MEO meo.jeanpierre@gmail.com

Bulletin consultable sur :
<http://solidaires.org>
<http://solidairesassurances.free.fr>

Blog de Thierry RENARD
<http://www.droit-travail.org/>