

**Actualités législatives et réglementaires****► Contrat d'engagement jeune**

Le décret n°2022-199 du 18 février 2022, relatif au contrat d'engagement jeune et portant diverses mesures d'application de l'article 208 de la loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022, est paru au *JO* du 19.

**► Crise sanitaire**

Le décret n°2022-204 du 18 février 2022, modifiant le décret n°2021-699 du 1<sup>er</sup> juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, est paru au *JO* du 19.

**► Action publique locale**

La loi n°2022-217 du 21 février 2022, relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, est parue au *JO* du 22. Elle modifie certains articles du code du travail.

**► Congé pour adoption**

La loi n°2022-219 du 21 février 2022, visant à réformer l'adoption, parue au *JO* du 22, modifie certains articles du code du travail.

**► Aides aux entreprises**

Divers textes sont parus au *JO* du 19 :

- le décret n°2022-220 du 21 février 2022 modifiant le décret n°2021-311 du 24 mars 2021 instituant une aide en faveur des exploitants de remontées mécaniques dont l'activité est particulièrement affectée par l'épidémie de Covid-19,
- l'arrêté du 21 février 2022 pris pour l'application de l'article 4 du décret n°2021-311 du 24 mars 2021 instituant une aide en faveur des exploitants de remontées mécaniques dont l'activité est particulièrement affectée par l'épidémie de Covid-19,
- le décret n°2022-221 du 21 février 2022 instituant une aide dite « *nouvelle entreprise consolidation* » visant à compenser les charges fixes non couvertes des entreprises créées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 31 octobre 2021 dont l'activité est particulièrement affectée par l'épidémie de Covid-19,
- le décret n°2022-222 du 21 février 2022 instituant au titre du mois de novembre 2021 une aide dite « *coûts fixes novembre* » visant à compenser les charges fixes non couvertes des entreprises dont l'activité est particulièrement affectée par les mesures sanitaires de lutte contre l'épidémie de Covid-19,
- le décret n°2022-223 du 21 février 2022 modifiant l'aide dite « *coûts fixes consolidation* » visant à compenser les charges fixes non couvertes des entreprises dont l'activité est particulièrement affectée par l'épidémie de Covid-19 instaurée par le décret n°2022-111 du 2 février 2022.

**► Travailleurs des plateformes - Elections**

L'arrêté du 8 février 2022, relatif aux modalités de dépôt et de validation des propagandes électorales pour le scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs des plateformes, est paru au *JO* du 12.

**Jurisprudence****► Licenciement économique - Motivation**

Est suffisamment motivée, la lettre de licenciement pour motif économique qui mentionne la suppression du poste du salarié et les difficultés économiques, sans qu'il soit nécessaire de faire mention de la nécessité d'externaliser l'activité.

En outre, le recours à des prestataires extérieurs pour exercer les fonctions du salarié constitue une suppression de poste de travail au sens de l'article L.1233-3 du code du travail. (Cass. soc., 16-2-22, n°20-20796).

**► Charge de la preuve**

Il appartient à l'employeur, lorsque le calcul de la rémunération, (en l'espèce, une rémunération variable) dépend d'éléments qu'il détient, de les produire dans les débats (Cass. soc., 16-2-22, n°20-17863).

**► Forfait-jours - Répétition de l'indu**

Dès lors que la convention de forfait d'un salarié est reconnue comme nulle, les jours de RTT accordés en exécution de cette convention sont indus. L'employeur est donc fondé à en demander la restitution (Cass. soc., 9-2-22, n°20-14063).

### ► Heures de délégation

Les dispositions légales imposant à l'employeur de payer à l'échéance normale les heures de délégation allouées aux représentants du personnel et aux représentants syndicaux ne dispensent pas les bénéficiaires de ce versement d'indiquer, sur la demande de l'employeur, au besoin formée par voie judiciaire, des précisions sur les activités exercées pendant lesdites heures. Ayant constaté que, préalablement à la saisine du conseil de prud'hommes, l'employeur avait invité le salarié, par plusieurs lettres recommandées, à lui fournir des précisions sur l'utilisation des heures de délégation et que l'abstention de celui-ci d'y répondre autrement que par la transmission de bons de délégation s'analysait en un refus de réponse, la cour d'appel a retenu à bon droit que l'employeur était fondé à saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir le remboursement des heures de délégation indûment payées (Cass. soc., 16-2-22 n°20-19194).

### ► Préjudice d'anxiété - ACAATA Transfert d'entreprise

Si à l'occasion d'une cession de société, des contrats de travail sont transférés, et que le nouvel établissement est ensuite inscrit à la liste de ceux permettant la mise en œuvre de l'ACAATA, les salariés transférés bénéficient du régime afférent. Ils sont fondés à se prévaloir des règles sur le préjudice d'anxiété (Cass. soc., 9-2-22, n°20-18420 et n°20-21908).

### ► Faute grave - Mise à pied conservatoire

L'absence de mise à pied conservatoire n'a pas pour effet de rendre la qualification de faute grave impossible. Un salarié qui a eu un comportement véhément, agressif et physiquement menaçant et qui, après une convocation de son employeur, a continué à travailler dans l'entreprise, peut être licencié pour faute grave même si aucune mise à pied conservatoire n'a été prononcée à son encontre (Cass. soc., 9-2-22, n°20-17140).

### ► Salarié protégé Changement des conditions de travail

Une réorganisation mise en œuvre par l'employeur qui a pour conséquence de modifier l'affectation du salarié protégé (qui, avant la réorganisation, était affecté à un roulement de plusieurs lignes de TER et TGV et qui désormais, n'a accès qu'à une seule ligne TER), est un changement des conditions de travail qui ne peut être imposé à un salarié protégé (Cass. soc., 9-2-22, n°20-20998 et n°20-20990).

### ► Entretien d'évaluation - Faute

Le compte-rendu d'un entretien d'évaluation constitue une sanction disciplinaire en l'espèce, un avertissement - dès lors que des reproches précis sont adressés au salarié et qu'il est invité impérativement à changer complètement de comportement (Cass. soc., 2-2-22, n°20-13833).

## FOCUS

### Quand les congés payés sont assimilés à du temps de travail effectif

Voilà un salarié allemand, intérimaire à temps plein, qui décide, après un mois chargé, de prendre quelques jours de repos. Plus précisément, au cours du même mois d'août 2017, (qui a compté 23 jours ouvrés), ce travailleur a travaillé 121,75 heures durant les 13 premiers jours, puis a pris, les 10 jours restant, un congé annuel payé, correspondant à 84,7 heures de travail.

Selon la convention collective allemande qui lui est applicable, seules les heures effectivement travaillées durant la période de référence sont prises en compte dans le calcul visant à déterminer la présence d'heures supplémentaires, dont le paiement est majoré.

En application de cette règle, l'employeur avait constaté que le nombre d'heures travaillées ne dépassait pas le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Il paye le salarié en conséquence. Ce dernier saisit les juridictions allemandes afin de faire condamner son employeur à lui payer ses heures de travail assorties d'une majoration pour heures supplémentaires.

À l'occasion du litige, la CJUE (CJUE, 13-1-22, aff. C-514/20) a été saisie de la question préjudicielle suivante : les dispositions européennes (article 31, paragraphe 2, de la Charte et l'article 7 de la directive 2003/88) doivent-elles être interprétées en ce sens qu'elles s'opposent à une disposition d'une convention collective en vertu de laquelle, afin de déterminer si le seuil des heures

travaillées donnant droit à majoration pour heures supplémentaires est atteint, les heures correspondant à la période de congé annuel payé pris par le travailleur ne sont pas prises en compte en tant qu'heures de travail accomplies ?

Autrement dit, les dispositions de droit interne qui excluent, pour le décompte du seuil de déclenchement des heures supplémentaires, les congés payés, sont-elles conformes au droit européen ?

Pour la CJUE, ces règles sont contraires au droit de l'Union européenne. En effet, elle considère que, lorsque la rémunération versée au titre du droit au congé annuel est inférieure à la rémunération ordinaire que le travailleur reçoit pendant les périodes de travail effectif, celui-ci risque d'être incité à ne pas prendre son congé annuel payé, du moins pendant les périodes de travail effectif, dans la mesure où cela conduirait, pendant ces périodes, à une diminution de sa rémunération (CJUE 13-12-18, Hein, C-385/17). Ces règles ne sont donc pas conformes au droit de l'UE, qui tend à protéger la sécurité et la santé des travailleurs.

Cette affaire allemande nous intéresse car les règles condamnées qui concernaient le seuil de déclenchement des heures supplémentaires sont similaires à notre dispositif légal et jurisprudentiel.

En effet, il résulte de l'article L3121-28 du code du travail que « toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent ».

Or, selon la Cour de cassation seul le travail effectif doit être décompté, les congés payés n'en font pas partie (Cass. soc., 4-12-12, n°10-10701).

Ce qu'il faut retenir de cette décision, c'est donc que les règles de droit français qui ont pour effet d'exclure les jours de congés payés du calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires, sont contraires au droit de l'Union européenne.

Parmi ces règles, on pense évidemment aux dispositions d'aménagement du temps de travail à l'année. Plus largement, c'est la notion même de temps de travail effectif à la française, qui pourrait être impactée par cette décision. Les incidences pourraient être nombreuses, car même si la lettre des textes français n'exclut pas les congés payés de la notion de temps de travail effectif, les juges nationaux sont invités à faire des interprétations du droit interne, conformes au droit européen.

Dans tous les cas, il faut bien reconnaître que cette décision va faire du remue-ménage surtout quand on sait que la CJUE n'est pas à son premier coup d'essai de remise en cause du droit français. On en veut pour exemple les récents arrêts rendus par la Cour de cassation, statuant, en matière d'arrêts maladie, « à la lumière du droit communautaire » (Cass. soc., 15-9-21, n°20-16010).