



ACTUALITÉ JURIDIQUE



JUIN 2023

Retrouvez un point sur les faits marquants en matière de droit social et du travail réalisé par votre équipe juridique SNPNC-FO.



MISE EN CONFORMITÉ AU DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

Le projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail des transports et de l'agriculture a été définitivement adopté le 28 février dernier. Elle transpose 6 directives différentes dont celle portant sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants (Directive (UE) n°2019/1158) et celle portant sur les conditions de travail transparentes et prévisibles (Directive (UE) n°2019/1152).

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (article 18) :

1. Le bénéfice du congé parental d'éducation supposait que le salarié ait une ancienneté d'un an au sein de l'entreprise. Alors que cette condition d'ancienneté se vérifiait à la date de naissance de l'enfant, elle le sera désormais à compter de la date de demande du congé.

2. Concernant le congé de présence parentale permettant au salarié de s'occuper d'un enfant qu'il a à charge et dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants, la durée dudit congé sera également prise en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté du salarié. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de son congé.

3. Le congé paternité et accueil de l'enfant est assimilé à une période de temps effectif (nouvel article L.1225-35-2 Code du travail) pour la détermination des droits liés à l'ancienneté du salarié.

Les conditions de travail transparentes et prévisibles (article 19) :

1. L'employeur sera soumis à une obligation d'information sur les éléments essentiels de la relation de travail (nouvel article L.1221-5-1 Code du travail). En ce sens, l'employeur devra remettre des documents écrits contenant les informations principales de la relation de travail au salarié. La liste de ces éléments essentiels devrait paraître prochainement par décret. Un recours juridictionnel pourra être formé par le salarié contre l'employeur en cas de non-respect de cette obligation après mise en demeure dudit employeur.

2. Les salariés en CDD ou en intérim justifiant d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois, devront être informés des postes en CDI à pourvoir au sein de leur entreprise.



PUBLICATION DU DÉCRET SUR LA PRÉSUMPTION DE DÉMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE :

Le décret paru vient préciser la loi en date du 21 décembre 2022 **portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi** qui a instauré une présomption de démission en cas d'abandon de poste. Il ajoute un article R.1237-13 qui dispose que « *le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai* » (L.1237-1-1 Code du travail). Pour que l'employeur puisse se prévaloir de la présomption de démission en cas d'abandon de poste du salarié il faudra que :

- L'employeur mette son salarié en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste
- Le salarié a alors au minimum 15 jours pour répondre à l'employeur et ce, à compter de la présentation de la lettre envoyée ou remise par l'employeur.
- Le salarié pourra faire valoir un motif légitime pour justifier son absence : ce motif devra être présent dans la réponse du salarié à la mise en demeure. Les motifs légitimes sont notamment :
 - o Des raisons médicales
 - o L'exercice du droit de retrait
 - o L'exercice du droit de grève.

Le ministère du Travail avait mis en ligne un Questions-Réponses le 18 avril 2023 afin de préciser la procédure, il a été retiré début juin : l'une des réponses a en effet été attaquée devant le Conseil d'État : elle affirmait que si un employeur souhaitait se séparer d'un salarié dans le cas d'un abandon de poste volontaire, il n'était plus possible de choisir entre la nouvelle procédure (présomption de démission) et le licenciement pour faute.

La suppression de cette alternative aurait alors conduit à la démission sans possibilité de bénéficier des allocations chômage.

INAPTITUDE ET OBLIGATION DE VERSEMENT SALAIRE :

L'employeur qui ne reclasse ni ne licencie un salarié dans un délai d'1 mois à compter de son avis d'inaptitude doit reprendre le paiement de son salaire (L.1226-4 Code du travail). L'employeur ayant manqué à son obligation, la Cour d'appel fait droit à la demande en rappel de salaire du salarié tout en limitant le montant en tenant compte des IJSS perçues par le salarié pendant la période. La Cour de cassation réaffirme qu'en l'absence de disposition expresse en ce sens, aucune réduction ne peut être opérée sur la somme fixée forfaitairement au montant du salaire antérieur à la suspension du contrat, que l'employeur doit verser au salarié. Dès lors, les IJSS perçues par le salarié et le salaire dû par l'employeur se cumulent. Ledit cumul pourra alors aboutir à un résultat supérieur au salaire antérieur(Cass. soc., 1er mars 2023, n°21-19.956).



RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET INDEMNITÉS

Nullité du licenciement et indemnité d'éviction

Tout licenciement prononcé à l'égard d'un salarié en raison de son état de santé est nul. Le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration dans la limite du montant des salaires dont il a été privé. Dès lors, le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de la période d'éviction comprise entre la date du licenciement et celle de la réintégration sauf s'il a occupé un autre emploi durant cette période (Cass. soc., 1er mars 2023, n°21-16.008)

Nullité du licenciement et versement par l'employeur du salaire qui aurait dû être perçu

L'employeur est tenu au paiement du montant des salaires que la salariée aurait dû percevoir entre son licenciement et sa réintégration, après déduction des sommes perçues au titre d'une autre activité et du revenu de remplacement servis à la salariée pendant cette période (Cass. soc., 8 mars 2023, n°20-18.507).

Succession de CDD : utilisation par l'employeur des fautes antérieurement commises par le salarié

Les fautes commises au cours de l'exécution du CDD précédent ne peuvent faire l'objet d'une sanction, peu important de savoir à quelle date l'employeur les a découvertes. Dès lors, dans le cadre d'une succession de CDD, l'employeur ne peut sanctionner que la faute commise par le salarié au cours de

l'exécution du contrat en cours (Cass. soc., 15 mars 2023, n°21-17.227)

Délai de prescription et requalification d'un CDD

La Cour de cassation rappelle avant toute chose que **la requalification d'un CDD en CDI est rattachée à l'exécution du contrat de travail.** Le délai de prescription est alors de 2 ans (L.1471-1 Code du travail). Elle précise ensuite quel est le point de départ de ce délai : dans le cas d'une requalification en raison de l'absence de contrat écrit (condition obligatoire à la validité d'un CDD), le point de départ de la prescription de 2 ans court à compter de l'expiration du délai de 2 jours ouvrables imparti à l'employeur pour transmettre au salarié le contrat de travail (Cass. soc., 15 mars 2023, n°20-21.774).

Le licenciement de fait : absence de cause réelle et sérieuse

Rappelons tout d'abord que la rupture de fait du contrat par l'employeur, sans qu'aucune procédure ne soit respectée, **est une modalité de résiliation irrégulière du contrat de travail.** Dans cette situation, la charge de la preuve incombe alors à l'employeur. En l'espèce, l'employeur avait notifié au salarié sa volonté claire et non équivoque de mettre fin, sans procédure, au contrat de travail d'une salariée. Cette volonté s'était notamment manifesté par la disparition du nom de la salariée des programmes de diffusion qu'elle présentait et son remplacement par une autre personne. La Chambre sociale rappelle qu'en l'absence de toute notification du licenciement à l'initiative de l'employeur, une telle rupture constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse qui prend effet au jour de sa

réalisation : le délai de préavis court alors à compter de cette date.

La Cour conclut également que la rupture de fait par l'employeur ne peut être régularisée par l'employeur par l'envoi postérieur d'une lettre de rupture

et que l'ancienneté qui doit être prise en compte notamment pour le calcul des indemnités doit s'apprécier en fonction de la date d'expiration du délai de préavis. (Cass. soc., 22 mars 2023, n°21-21.104)

FOCUS SUR LE DROIT D'ALERTE :

Il est primordial de distinguer le droit d'alerte dont le bénéfice est accordé aux représentants du personnel au CSE et le droit d'alerte reconnu aux lanceurs d'alerte depuis 2016. Sur ce point, un guide a été publié par le Défenseur des droits en mars 2023 (https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_guide-lanceurs-alertes_maj2023_20230223.pdf)

Le droit d'alerte accordé aux représentants du personnel au CSE permet à ceux-ci de déclencher une alerte visant à protéger la santé des salariés lorsqu'il constate l'existence d'une atteinte aux droits des personnes ou d'une cause de danger grave et imminent notamment par l'intermédiaire d'un salarié. Ce droit d'alerte peut notamment être déclenché en cas de constat de faits de harcèlement sexuel ou moral, de mesures discriminatoires (embauche, rémunération, formation, reclassement, affectation, classification, qualification, promotion, mutation, renouvellement de contrat, sanction ou licenciement). L'alerte peut avoir plusieurs motifs :

Saisine par un représentant :

- Droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes (L.2312-59 Code du travail)
- Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (L.2312-60 et L.4131-1 et suiv. Code du travail)
- Droit d'alerte en matière de santé publique et environnementale (L.4131-1 et suivants Code du travail)

Saisine par le CSE :

- Droit d'alerte économique lorsque le CSE a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise (L.2312-63 et suivants Code du travail).
- Droit d'alerte sociale lorsque le nombre de salariés titulaires d'un CDD et de salariés temporaires connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du CSE ayant abordé le sujet (L.2312-70 et suivants Code du travail)

Le représentant doit saisir immédiatement l'employeur qui procède sans délai à l'enquête conjointement avec un membre du comité. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de l'atteinte ou si aucune solution n'est trouvée, le salarié concerné ou le représentant (sous réserve d'avoir averti le salarié et sans opposition de sa part) saisit le conseil des prud'hommes

