



Actualités législatives et réglementaires

► Inspection du travail

Le décret n°2022-979 du 2 juillet 2022, relatif à la composition et au fonctionnement du Conseil national de l'inspection du travail, est paru au JO du 3 juillet.

Jurisprudence

► CSE - Délai de consultation

Les délais de consultation du CSE, prévus par l'article R 2312-6 du code du travail, n'ont vocation à s'appliquer qu'en l'absence d'accord collectif de droit commun ou d'un accord entre le CSE et l'employeur fixant d'autres délais que ceux prévus à cet article (Cass. soc., 29-6-22, n°21-11077).

► Preuve - Indemnité de repas

Pour obtenir en justice le versement de l'indemnité de repas, prévue par le statut national du personnel des industries électriques et gazières, il incombe à l'agent (en vertu de l'article 1353 du code civil) de prouver s'être trouvé en déplacement pour raison de service pendant l'intégralité de la pause dite méridienne. Il appartient alors à l'employeur de justifier qu'il s'est libéré de son obligation de paiement de la prime de repas en démontrant que le salarié en déplacement pour la journée pour raison de service avait la possibilité de revenir, entre 11 heures et 13 heures, à son centre de rattachement (Cass. soc., 6-7-22, n°20-21777).

► Covid-19 - Arrêt maladie - Activité partielle

Alors qu'il se trouvait en arrêt maladie, un salarié est placé en activité partielle en raison de la crise sanitaire. Il demande en justice un rappel de rémunération correspondant à la différence entre les sommes perçues au titre de l'activité partielle et celles qu'il estime être dues au titre de l'indemnisation conventionnelle de sa maladie.

La Cour de cassation rejette la demande : « lorsque l'employeur a recours au régime d'activité partielle, le salarié en arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident ne peut prétendre à une indemnisation supérieure à ce qu'il aurait perçu s'il avait été en mesure de travailler » (Cass. soc., 6-7-22, n°21-18100).

► Covid-19 - Prise obligatoire de jours de repos

La chambre sociale (Cass. soc., 6-7-22, n°21-15189) donne des précisions sur les articles 2 à 4 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2022 permettant aux employeurs, « lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 » d'imposer aux salariés de prendre des jours de repos (JRTT, jours CET, etc.).

Pour la Cour de cassation, ces mesures ne sont pas limitées aux seules entreprises arguant de difficultés économiques, notamment telles qu'elles sont définies en matière de licenciement économique, ou aux problèmes de trésorerie.

Ces dispositions peuvent être mobilisées par l'employeur lorsque la crise sanitaire a un retentissement sur le fonctionnement de l'entreprise. La Cour admet que les difficultés d'organisation du travail en lien avec la crise sanitaire puissent constituer un motif suffisant pour recourir à ces mesures dérogatoires.

C'est à l'employeur de prouver la réalité du retentissement de la crise sanitaire sur le fonctionnement de l'entreprise, sans que le juge puisse substituer son appréciation à celle de l'employeur sur le choix de recourir à ces mesures dérogatoires si cette preuve est rapportée (Cass. soc., 6-7-22, n°21-15189).

► Covid-19 - Activité partielle « personnes vulnérables »

La loi n°2020-473 du 25 avril 2020 permettait aux employeurs de recourir à l'activité partielle pour les personnes vulnérables ou vivant avec des personnes vulnérables.

L'employeur relevant de cette situation n'était pas tenu de recourir à l'activité partielle, et ainsi à la solidarité nationale, et pouvait décider d'assurer le maintien de la rémunération et des avantages découlant du contrat de travail, malgré l'impossibilité de travailler des salariés.

Toutefois, dans ce cas, l'employeur ne pouvait leur imposer la prise de jours de repos en application des dispositions des articles 2 à 4 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 (Cass. soc., 6-7-22, n°21-15189).

► Covid-19 - Action du syndicat

Si un syndicat peut agir en justice pour contester une note de l'employeur imposant à la collectivité des salariés de prendre des jours de repos (en application de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020), il ne peut enjoindre au juge de rétablir les salariés concernés par la note dans leurs droits et de recréditer pour chacun d'eux leurs jours de repos illégalement imposés et prélevés (Cass. soc., 6-7-22, n°21-15189).

► **Accord collectif - Extension**

L'extension d'un accord doit être annulée si le groupe d'experts (chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension) n'a pas été saisi par le ministre du travail alors qu'une organisation patronale l'a demandé (CE, 5-7-22, n°450066).

► **Licenciement économique - Offre reclassement**

En matière de licenciement économique, l'offre de reclassement, devant être précise et écrite, impose de mentionner le montant de la rémunération prévue (Cass. soc., 15-6-22, n°21-10676).

► **Contestation élections professionnelles**

En matière d'élections professionnelles, le délai de contestation court à compter de la proclamation des résultats. Lorsque l'employeur n'établit pas la date à laquelle le procès-verbal a été effectivement dressé et les résultats du scrutin proclamés, le délai de recours ne peut pas commencer à courir (Cass. soc., 15-6-22, n°21-11691).

FOCUS

Comment doit être rédigée la lettre de licenciement ?

La lettre de licenciement est généralement envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR). Toutefois, l'envoi de la LRAR n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur l'existence et la date du licenciement, son absence ne constituant pas, en soi, une irrégularité de procédure. La lettre de licenciement peut éventuellement être remise en main propre (contre décharge ou non) au salarié ou par un huissier.

En tout état de cause, le salarié ne peut faire l'objet d'un licenciement verbal. Un tel licenciement est sans cause réelle et sérieuse. Un licenciement verbal ne peut être régularisé par l'envoi postérieur d'une lettre de rupture (Cass. soc., 9-3-11, n°09-65441).

L'employeur ne peut être tenu responsable de la non-distribution par La Poste de la lettre de licenciement envoyée au salarié en recommandé avec accusé de réception. Le licenciement ne peut pas dès lors être considéré comme sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 30-11-17, n°16-22569). Si le salarié fait valoir que le pli recommandé adressé par son employeur et dont il avait bien accusé réception ne contenait pas sa lettre de licenciement, c'est à lui d'en apporter la preuve devant le juge.

La rupture du contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire au jour de l'envoi de la LRAR notifiant la rupture, et non à la date auquel le salarié en a été informé (Cass. soc., 9-1-08, n°06-44897).

La notification du licenciement produit effet dès lors qu'elle est faite à la seule adresse connue du salarié. La lettre de licenciement doit être signée, faute de quoi le salarié peut prétendre à des dommages-intérêts pour procédure irrégulière (Cass. soc., 29-6-99, n°97-42208).

La lettre de licenciement ne peut jamais être notifiée par une personne étrangère à l'entreprise. A défaut, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Quel que soit le type de licenciement (économique, disciplinaire ou personnel), la lettre de rupture doit toujours énoncer les motifs du licenciement, c'est-à-dire un grief matériellement vérifiable. Si la lettre de licenciement doit énoncer des motifs précis et matériellement vérifiables, la datation des faits invoqués n'est pas nécessaire.

L'aveu antérieur du salarié ne dispense pas l'employeur d'énoncer le ou les motifs de licenciement dans la lettre de rupture. La seule référence aux motifs contenus dans la lettre de convocation à l'entretien préalable ne constitue pas l'énoncé des motifs exigé par la loi. A l'opposé, dès lors que la lettre de licenciement mentionne expressément qu'elle comporte en annexe l'énoncé précis des motifs du licenciement (notamment la lettre de convocation à l'entretien préalable mentionnant les motifs reprochés), celle-ci est motivée (Cass. soc., 10-10-00, n°98-40496).

Par contre, est sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié licencié par une lettre de rupture faisant allusion aux motifs évoqués dans des précédents courriers (Cass. soc., 12-10-00, n°98-43456).

Attention, le fait d'adresser à un salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception son dernier bulletin de salaire et son attestation Pôle emploi sans mention des motifs de rupture, tout en l'informant que son reçu pour solde de tout compte est tenu à sa disposition s'analyse en un licenciement non motivé et privé de toute cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 30-10-10, n°08-45279). Traditionnellement, la Cour de cassation considère que l'attestation Pôle emploi doit s'analyser comme une lettre de rupture. En l'absence de motifs dans l'attestation Pôle Emploi, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Aux termes de l'article L 1235-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, les motifs énoncés dans la lettre de licenciement peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés par l'employeur, soit à son initiative soit à la demande du salarié.

Selon l'article R 1232-13 du code du travail, le salarié peut, dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement. L'employeur dispose d'un délai de quinze jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. Dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement.

Aucune disposition n'impose à l'employeur d'informer, notamment dans la lettre de rupture, le salarié de son droit de demander que les motifs de la lettre de licenciement soient précisés (Cass. soc., 29-6-22, n°20-22220).

La précision des motifs ne peut aboutir à insérer un nouveau motif de licenciement, ni à motiver, après coup, un licenciement qui ne l'était pas à l'origine. Autrement dit, si l'employeur peut « préciser » la lettre de licenciement, il ne peut la « compléter » ; la frontière entre ces deux notions n'est toutefois pas évidente en pratique et sera source de contentieux.

Si le salarié n'a pas demandé à l'employeur de préciser les motifs invoqués dans la lettre de licenciement et que le juge caractérise par la suite une insuffisance de motivation, celle-ci ne privera plus à elle seule le licenciement de cause réelle et sérieuse. Cette irrégularité n'ouvre droit qu'à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire. Cette réforme est un joli cadeau aux employeurs pour sécuriser les ruptures !

En cas de précision des motifs, c'est la lettre de licenciement précisée qui fixe les limites du litige. Le délai de prescription de 12 mois pour contester la rupture court donc à partir de cette seconde lettre.

Le délai de préavis commence à courir dès la présentation de la lettre recommandée initiale notifiant le licenciement.

☆☆

Interruption durant l'été, de retour en septembre. D'ici là, nous vous souhaitons d'excellentes vacances !!

☆☆