



Actualités législatives et réglementaires

► CPF - Permis de conduire

La loi n°2023-479 du 21 juin 2023, visant à faciliter le passage et l'obtention de l'examen du permis de conduire, est parue au JO du 22.

► Santé - Sécurité

Le décret n°2023-489 du 21 juin 2023, relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants, est paru au JO du 22.

Jurisprudence

► Délégué syndical - Violation du statut protecteur Indemnité

L'indemnité pour violation du statut protecteur est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de 30 mois. Il en résulte que le salarié licencié en méconnaissance de son statut protecteur après l'expiration de la période de protection ne peut bénéficier de cette indemnité qui couvre le préjudice lié à la perte du mandat (Cass. soc., 14-6-23, n°21-18599).

► Discrimination

Le salarié privé d'une possibilité de promotion par suite d'une discrimination peut prétendre, en réparation du préjudice qui en est résulté dans le déroulement de sa carrière, à un reclassement dans le coefficient de rémunération qu'il aurait atteint en l'absence de discrimination. Il appartient au juge de rechercher à quel coefficient de rémunération le salarié serait parvenu sans la discrimination constatée (Cass. soc., 14-6-23, n°22-11601).

► AGS

La résiliation judiciaire étant une rupture à l'initiative du salarié, l'AGS ne garantit pas l'indemnité de rupture dont est redevable l'employeur suite au prononcé de la résiliation judiciaire aux torts de ce dernier (Cass. soc., 14-6-23, n°20-18397).

► CPH - Compétence matérielle

Le bureau de jugement, compétent pour trancher directement un litige relatif à la rupture du contrat de travail, sans que l'affaire ne soit portée au préalable devant le bureau de conciliation, est également compétent pour statuer sur l'exception d'incompétence soulevée par une partie, relative à la qualification de contrat de travail (Cass. soc., 14-6-23, n°21-19445).

► Délégation de pouvoirs - Licenciement

La délégation de pouvoirs ne découle pas des seules fonctions exercées par un salarié.

Ainsi un DRH qui n'a reçu du président d'une association, aucun pouvoir en matière disciplinaire, ne peut édicter une sanction à l'encontre d'un salarié du seul fait de la fonction qu'il occupe (Cass. soc., 14-6-23, n°21-23461).

► Licenciement économique

La cause économique d'un licenciement s'apprécie au niveau de l'entreprise ou, si celle-ci fait partie d'un groupe, au niveau du secteur d'activité du groupe dans lequel elle intervient. Il incombe à l'employeur de démontrer, dans le périmètre pertinent, la réalité et le sérieux du motif invoqué. La spécialisation d'une entreprise dans le groupe ne suffit pas à exclure son rattachement à un même secteur d'activité, au sein duquel doivent être appréciées les difficultés économiques (Cass. soc., 14-6-23, n°21-24863).

► Liberté d'expression

Abuse de sa liberté d'expression et commet une faute justifiant son licenciement, le salarié qui parle à son supérieur hiérarchique en des termes insultants et irrespectueux, non justifiés par le contexte, et en formulant des commentaires désobligeants à l'égard de ses collègues, alors qu'il avait fait l'objet auparavant, d'un avertissement pour son comportement (Cass. soc., 14-6-23, n°21-21678).

► Documents de fin de contrat

Peut être condamné à verser des dommages-intérêts, l'employeur qui remet au salarié des documents de fin de contrat erronés, ce qui a engendré des conséquences préjudiciables au salarié vis-à-vis de Pôle emploi (Cass. soc., 14-6-23, n°21-19931).

► Modification de contrat - Licenciement

Face au refus du salarié d'accepter une modification de son contrat de travail, l'employeur peut décider d'une autre mesure, y compris un licenciement. La lettre du salarié, rédigée en des termes ambigus, ne permettant pas ainsi d'y voir une volonté claire et non équivoque d'accepter la modification de son contrat, autorise l'employeur à licencier ledit salarié (Cass. soc., 14-6-23, n°21-22269).

► Perte d'emploi - Indemnisation

Lorsqu'une personne, après avoir été employée par contrat à durée déterminée par un employeur public qui n'est pas affilié au régime d'assurance, a travaillé pour un employeur qui y est affilié, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée venu à

échéance, cet employeur public est redevable du versement de l'aide au retour à l'emploi lorsqu'il a employé l'intéressé sur une plus longue période (CE, 5^{ème}-6^{ème} ch., 20-6-23, n°468720).

► **Inaptitude - Adaptation de poste**

Lorsque l'employeur propose un poste au salarié déclaré inapte, il doit s'assurer de la compatibilité de ce poste aux préconisations du médecin du travail, le cas échéant en sollicitant l'avis de ce médecin, peu important que le poste ait été créé lors du reclassement du salarié (Cass. soc., 21-6-23, n°21-24279).

FOCUS

Présomption de démission pour abandon de poste : suppression de la FAQ

La présomption de démission pour abandon de poste a été instaurée par l'article 4 de la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 (art. L 1237-1-1). Le dispositif est entré en vigueur en avril dernier, à la suite de la parution au *JO* du décret n°2023-275 du 17 avril 2023.

Concrètement, un salarié ayant abandonné « *volontairement* » son poste et ne reprenant pas son travail, après avoir été mis en demeure par l'employeur dans un certain délai, est présumé démissionnaire. Le délai pour justifier de l'absence et/ou reprendre le travail est fixé par l'employeur : il doit, au minimum, être de 15 jours calendaires (décomptés à partir de la présentation de la lettre).

Bien que l'employeur soit à l'initiative de la rupture du contrat de travail, l'imputabilité de la rupture repose sur le salarié. Outre le non-paiement de certaines indemnités (ex. indemnité de licenciement) et l'exonération de l'employeur de devoir respecter la procédure de licenciement, le salarié se retrouve, en principe, privé de ses allocations chômage. La seule possibilité pour le salarié, placé dans une telle situation délicate, est de saisir le conseil de prud'hommes pour faire requalifier la présomption de démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse (avec une indemnisation plafonnée !), voire en licenciement nul.

Conscient du faible enthousiasme des entreprises envers ce dispositif, la Foire Aux Questions (FAQ), imposait aux employeurs, dans le cas où un salarié ne se présentait pas au travail sans justification, de recourir à ce nouveau dispositif source d'insécurité juridique. La porte du licenciement disciplinaire pour abandon de poste (qui, quant à lui, ouvrait droit aux allocations chômage) était désormais fermée, indiquait la FAQ.

Très rapidement, FO s'est opposée à ce monstre juridique en intentant un recours au fond devant le Conseil d'Etat pour contester :

- tant le décret qui ne présente pas les garanties suffisantes pour s'assurer de la volonté du salarié de rompre son contrat de travail du fait de son absence à son poste ;
- que la FAQ qui contient des dispositions normatives (et non pas seulement interprétatives) interdisant désormais le licenciement disciplinaire pour abandon de poste.

Conscient de la fragilité de sa FAQ, le ministère du travail a décidé de la retirer.

C'est dans ce contexte que le Conseil d'Etat a été saisi d'un référé-suspension de la FAQ par un syndicat patronal.

Pour le requérant :

- il y a urgence, compte tenu « *du nombre de procédures de licenciement pour motifs disciplinaires qu'elle [la FAQ] fragilise* » ;
- il existe un doute sérieux quant à la légalité de la FAQ en raison de l'incompétence de son auteur pour édicter de manière impérative des règles nouvelles ;
- les réponses fournies par la FAQ méconnaissent le sens et la portée des dispositions législatives et réglementaires applicables, en privant les employeurs de la possibilité de licencier pour faute les salariés ayant abandonné leur poste, et en les rendant redevables d'une indemnité de préavis.

Le Conseil d'Etat (ord. réf. CE, 8-6-23, n°474391) a jugé que :

« *Il résulte de l'instruction que, postérieurement à l'introduction de la requête, le ministre du travail [...] a retiré la « foire aux questions » contestée du site internet de son ministère. Dans ces conditions, les conclusions principales du syndicat [...] tendant à ce que le juge des référés du Conseil d'Etat, statuant sur le fondement de l'article L 521-1 du code de justice administrative, en suspende l'exécution, sont devenues sans objet* ».

Même si l'action s'avérait sans objet, le juge des référés a décidé de mettre à la charge de l'Etat la somme de 2 000 euros à verser au syndicat au titre du remboursement des frais de procédure, par application de l'article L 761-1 du code de la justice administrative.

Bien évidemment FO maintient sa contestation devant le Conseil d'Etat visant, plus largement, à annuler le décret mettant en oeuvre la présomption de démission pour abandon de poste, en ce qu'il ne permet pas de s'assurer de la pleine volonté du salarié de rompre son contrat de travail du fait de son absence - non justifiée - à son poste.

Affaire à suivre...