

DROIT DU TRAVAIL

- **Rupture conventionnelle – le recours au téléservice devient obligatoire**

A compter du 1er avril 2022, pour effectuer la demande d'homologation de la convention de rupture auprès de la Dreets, l'utilisation du téléservice « TéléRC » sera obligatoire.

Seuls les employeurs et salariés qui indiqueront à la Dreets qu'ils ne peuvent pas utiliser le téléservice conserveront la possibilité d'effectuer leur démarche par le dépôt d'un formulaire papier.

Pour rappel, le téléservice ne concerne par les conventions de rupture conclues avec des salariés protégés compte tenu de la spécificité de la procédure d'autorisation par l'inspection du travail.

Décret n° 2021-1639 du 13 décembre 2021 portant obligation de recours au téléservice pour réaliser la demande d'homologation de la convention de rupture du contrat de travail (JORF n°0291 du 15 décembre 2021)

- **Entretien professionnel : abondement correctif en l'absence d'entretiens**

Le décret du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement des contributions formation, précise le calendrier du versement de l'abondement correctif.

A titre de rappel, ce dernier doit être versé dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels auxquels il avait droit. La somme de 3.000€ doit être versée sur le compte personnel de formation du salarié lésé.

Cet abondement correctif doit intervenir au plus tard, le dernier jour du trimestre civil suivant la date de l'entretien professionnel « bilan » (celui pris en compte pour apprécier la période de 6 ans).

L'employeur doit renseigner en ligne les informations demandées par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) qui gère l'abondement du CPF (nom du salarié concerné, numéro de sécurité sociale, montant à attribuer).

A titre dérogatoire, pour les entretiens « bilan » qui devaient se dérouler en 2020 et 2021, la date limite de transmission des informations et du paiement de l'abondement est fixée au 31 mars 2022.

Décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage (JORF du 31 décembre 2021)

- **Licenciement – barèmes Macron – mois de salaire bruts**

La Cour de cassation précise que les barèmes d'indemnisation dits « Macron », applicables à défaut de cause réelle et sérieuse de licenciement, sont exprimés en mois de salaire brut, hors charges sociales, et non en mois de salaire net. *Cass. soc. 15 déc. 2021, FS-B, n° 20-18.782*

- **Licenciement – départ de la période de protection attachée à la maternité – arrêt maladie post-congé de maternité**

La Cour de cassation se prononce sur la délimitation du champ d'application de la protection contre le licenciement de la femme enceinte en cas d'arrêt de travail accolé au congé maternité.

Contrairement à la pose de congés payés à l'issue du congé maternité, l'arrêt maladie n'a pas pour effet de reporter le point de départ de la période de protection (de dix semaines) à la date effective de reprise du travail. Dès la fin du congé maternité, l'employeur a donc la possibilité de rompre le contrat de travail de la salariée s'il justifie d'une faute grave à son encontre, non liée à son état de grossesse.
Cass. soc. 1^{er} déc. 2021, FP-B, n° 20-13.339

- **Télétravail – refus du salarié de revenir en présentiel**

Lorsque le télétravail est formalisé soit par un avenant soit par un accord collectif ou une charte, il faut toujours prévoir une clause de réversibilité. C'est ce qui ressort des deux arrêts suivants :

➤ *CA Lyon, 10-9-2021, n°18/08845*

Après la naissance de son premier enfant, une salariée négocie avec son employeur un passage en télétravail. Un avenant à son contrat de travail est signé.

Un an après, la société lui demande de revenir travailler en présentiel pour les besoins d'organisation du service. La salariée refuse arguant qu'il s'agit d'une modification de son contrat qu'elle n'a pas acceptée. La société la licencie et est poursuivie devant le Conseil de prud'hommes qui donne raison à la salariée. La Cour d'Appel confirme ce jugement en estimant qu'en l'absence de précision dans le contrat de travail sur les conditions d'exercice du télétravail, notamment sur la durée et les modalités selon lesquelles il pouvait y mettre fin, l'employeur ne pouvait modifier cette organisation qu'avec l'accord de la salariée. Le licenciement de la salariée motivé par son refus de revenir travailler en présentiel est donc sans cause réelle et sérieuse.

➤ *CA Orléans, 7-12-2021, n°19/01258*

Un salarié est engagé en qualité de commercial par une société d'imprimerie. Ses fonctions sont exercées en télétravail pendant de nombreuses années. Puis l'employeur lui impose de revenir travailler dans les locaux de l'entreprise deux jours par semaine. Le salarié refuse, estimant que cela constitue une modification unilatérale de son contrat de travail, et saisit le Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Les juges prud'homaux déboutent le salarié de sa demande en considérant qu'aucun télétravail n'avait été formellement mis en place mais la Cour d'Appel infirme le jugement en considérant que :

- le lieu de travail n'était pas précisé et que le salarié avait pour fonctions de représenter la société en France et en Europe,
- de manière constante et pendant de nombreuses années, le salarié exerçait ses fonctions à distance, et ne se rendant qu'occasionnellement au siège de l'entreprise. En revenant sur cette pratique acquise de longue date, et jamais contestée, l'employeur a modifié un élément essentiel du contrat de travail qui nécessitait d'obtenir l'accord du salarié. Cette modification est jugée abusive et justifie la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

- **Télétravail – femmes enceintes**

L'article 5 de la loi Rixain prévoit que l'accord collectif ou la charte sur le télétravail devra désormais préciser les modalités d'accès des salariés enceintes à une organisation en télétravail (art. L. 1222-9, II, 6° C.Trav.).

Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (JORF n°0300 du 26 décembre 2021)

- **Licenciement d'un salarié protégé dans une entreprise de moins de 50 salariés – consultation du CSE**

L'article L. 2421-3 du code du travail prévoit l'obligation de soumettre au CSE le projet de licenciement d'un salarié membre du CSE mais sans faire de distinction en fonction de la taille de l'entreprise.

Le Conseil d'Etat est venu préciser que dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE n'a pas à être consulté sur le licenciement d'un membre du CSE (titulaire ou suppléant), d'un représentant syndical au CSE ou d'un représentant de proximité du CSE, sauf si une telle consultation a été prévue par un accord collectif ou un usage. *CE 29 décembre 2021, avis n° 453069, JO 9 janvier 2022*

- **Licenciement – faute grave – véhicule de fonction – état alcoolique – accident en dehors des heures de travail**

Les faits concernaient un salarié ayant eu un accident de circulation alors qu'il conduisait son véhicule de fonction sous l'empire d'un état alcoolique, au retour d'un salon professionnel où il s'était rendu sur instruction de son employeur, en dehors de ses heures de travail.

La Cour de cassation suit la Cour d'Appel ayant décidé que les faits reprochés se rattachaient à la vie professionnelle du salarié et pouvaient justifier son licenciement pour faute grave. *Cass. soc., 19 janvier 2022, n° 20-19.742, F-D*

- **Durée du travail - dépassement – preuve d'un préjudice**

Un employeur rompt la période d'essai d'un salarié et saisit le Conseil de Prud'hommes en remboursement de salaire trop-perçu. Le salarié, quant à lui, fait état d'une violation de la durée maximale du travail et demande le versement de dommages-intérêts.

La Cour d'appel constate le dépassement de la durée maximale du travail mais déboute le salarié aux motifs qu'il n'avait pas assez démontré l'existence d'un préjudice causé par ce dépassement.

Son raisonnement est censuré par la Cour de cassation qui considère que **le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à réparation sans que le salarié ait besoin de rapporter la preuve d'un préjudice**. *Cass. soc., 26 janvier 2022, n° 20-21.636, FS-B*

- **Rupture conventionnelle – clause de non-concurrence – date de la renonciation**

Dans cette affaire, un employeur, dans le cadre d'une rupture conventionnelle, entendait libérer un salarié de l'exécution de la clause de non-concurrence.

Cette clause stipulait que l'employeur aurait la faculté de se libérer de la clause par décision notifiée au salarié à tout moment durant le préavis ou dans un délai maximum d'un mois à compter de la fin du préavis (ou en l'absence de préavis, de la notification du licenciement).

En l'espèce, la date de rupture fixée par les parties dans la convention de rupture était le 5 mai 2015 mais la salariée n'avait été informée par l'employeur de la renonciation au bénéfice de la clause de non-concurrence que le 11 septembre 2015.

La Cour de cassation rappelle qu'un salarié ne peut pas être laissé dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler. Et juge qu'**en matière de rupture conventionnelle, l'employeur qui entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, doit le faire au plus tard à la date de rupture fixée par la convention, nonobstant toutes stipulations ou dispositions contraires.**

Cass. soc. 26-1-2022 n° 20-15.755 FS-B