

DROIT DU TRAVAIL

- **Titres-restaurant – fin du plafond dérogatoire**

A partir du 1^{er} juillet 2022, le plafond journalier des titres-restaurant repasse à 19€ (au lieu de 38€) et il n'est plus possible de les utiliser le week-end et les jours fériés.

- **Activité partielle – questions réponses du Ministère du travail**

Les questions-réponses du Ministère du travail ont été mises à jour le 4 juillet, précisant notamment qu'à compter du 1^{er} août 2022, il ne sera plus possible de placer les salariés vulnérables et ceux contraints de garder leurs enfants en activité partielle.

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle-chomage-partiel/faq-chomage-partiel-activite-partielle#enfants-vulnerable>

- **Congés payés– silence de l'employeur– acceptation**

La Cour de cassation précise que l'absence de refus exprès à une demande de congés payés vaut acceptation.

Pour rappel, sauf stipulation particulière, disposition conventionnelle ou usage contraire, le salarié ne peut fixer lui-même les dates de ses congés payés. Il commet une faute en prenant une journée de congé payé sans avoir obtenu l'autorisation préalable de l'employeur.

Dans cette affaire, les juges ont retenu que le salarié avait demandé l'autorisation de s'absenter et qu'il n'était pas établi que l'employeur avait expressément formulé un refus.

La Cour de cassation, considère que le salarié avait pu considérer que sa demande était acceptée, et juge que le salarié n'avait pas commis de faute.

Cass. soc., 6 avril 2022, n° 20-22.055, F-D

- **Rupture conventionnelle – mensonge**

L'employeur peut-il obtenir l'annulation d'une rupture conventionnelle lorsque le salarié ment sur le motif de sa demande?

Dans cette affaire, un salarié avait demandé une rupture conventionnelle en invoquant un projet de reconversion professionnelle. En réalité, il avait été embauché dans une société concurrente. L'employeur saisit alors le Conseil de Prud'hommes afin de voir annuler la rupture conventionnelle.

Il est en effet possible d'annuler une rupture conventionnelle si le consentement d'une des parties a été vicié, notamment par des manœuvres de l'autre partie telles que le mensonge ou un stratagème, ayant pour but de la tromper et de l'induire en erreur.

La Cour de cassation prend acte du mensonge du salarié quant aux véritables motifs de la rupture du contrat de travail. Mais elle ne valide pas la décision de la Cour d'appel qui avait suivi l'employeur et juge qu'il n'est pas rapporté la preuve que le projet de reconversion présenté par le salarié a déterminé le consentement de l'employeur à la rupture conventionnelle.

Cass. Soc., 11 mai 2022, n° 20-15.909

- **Précision des motifs de licenciement - enquête interne**

La Cour de cassation apporte deux précisions sur la demande de précisions des motifs de licenciement et sur l'accès à l'enquête interne en cas de licenciement.

La salariée reprochait aux juges du fond d'avoir jugé son licenciement régulier et bien-fondé alors que sa lettre de licenciement n'indiquait pas la possibilité prévue à l'art. R. 1232-13 du Code du travail, de demander des précisions sur les motifs de la rupture.

La Cour de cassation rejette sa demande et précise qu'**aucune disposition n'impose à l'employeur d'informer le salarié de son droit de demander que les motifs de la lettre de licenciement soient précisés**. Dès lors, ce défaut d'information ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse.

La salariée contestait ensuite son licenciement pour faute grave pour des motifs de harcèlement moral. Elle prétendait que l'enquête interne ne pouvait lui être opposée car elle n'avait été ni entendue ni confrontée aux plaignants et témoins. Les droits de la défense dont le principe du contradictoire avaient donc été méconnus selon elle.

Pour la Cour de cassation, « *Le respect des droits de la défense et du principe de la contradiction n'impose pas que, dans le cadre d'une enquête interne destinée à vérifier la véracité des agissements dénoncés par d'autres salariés, le salarié ait accès au dossier et aux pièces recueillies ou qu'il soit confronté aux collègues qui le mettent en cause ni qu'il soit entendu, dès lors que la décision que l'employeur peut être amené à prendre ultérieurement ou les éléments dont il dispose pour la fonder peuvent, le cas échéant, être ultérieurement discutés devant les juridictions de jugement* ».

Cass. Soc, 29 juin 2022, n° 20-22.220

- **Harcèlement moral - enquête interne – représentants du personnel**

La Cour de cassation continue d'apporter des précisions aux modalités de l'enquête interne que doit obligatoirement déclencher l'employeur à la suite d'une dénonciation de harcèlement moral.

Dans cette affaire, un salarié soupçonné de harcèlement moral avant été licencié pour faute grave sur la base d'une enquête interne menée par la Direction des Ressources Humaines. La Cour d'appel avait jugé ce licenciement sans cause réelle et sérieuse et refusé d'examiner le compte-rendu de l'enquête au motif que l'employeur n'y avait pas associé le CHSCT (aujourd'hui remplacé par le CSE).

La Cour de cassation censure l'arrêt en rappelant que tout jugement doit être motivé et que les juges du fond ont l'obligation d'examiner tous les éléments de preuve présentés. Ainsi, le compte-rendu d'enquête ne pouvait être écarté par la Cour d'appel au motif que celle-ci avait été menée par la DRH et non par les représentants du personnel ou sans les y avoir associés.

Cass. Soc, 1er juin 2022, n° 20-22.058

- **Licenciement économique – reclassement – plusieurs candidats sur un même poste**

La Cour de cassation confirme que l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés menacés de licenciement économique tous les postes disponibles correspondant à leurs aptitudes et leurs compétences, quand bien même cela le conduirait à proposer le même poste à plusieurs salariés.

Dans cette situation, il peut arriver que plusieurs salariés manifestent leur intérêt pour le poste. C'est alors à l'employeur de les départager (selon leur ancienneté, expériences, formations...); la décision d'accepter ou non ce poste ne dépend pas de la seule volonté du salarié.

Cet arrêt a été rendu pour une procédure engagée avant le 22 décembre 2017. Depuis cette date et l'entrée en vigueur du décret 2017-1725 relatif aux modalités de diffusion des offres de reclassement, l'employeur peut adresser aux salariés menacés de licenciement économique soit une ou plusieurs offres de reclassement personnalisées ou diffuser une liste de postes disponibles. La solution retenue par la Cour de cassation a également vocation à s'appliquer pour cette nouvelle procédure et, en cas de diffusion d'une liste, elle devra préciser les critères de départage permettant à l'employeur de sélectionner le candidat retenu.

Cass. Soc. 11 mai 2022, n° 250

- **Licenciement économique – baisse du chiffre d'affaires - durée**

Aux termes de l'article L1233-3 du Code du travail, les difficultés économiques peuvent être caractérisées notamment par l'évolution significative des commandes ou du chiffre d'affaires.

Cette baisse est constituée dès lors que sa durée est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés
- 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés
- 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés
- 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

La Cour de cassation rappelle que le juge doit se placer à la date du licenciement pour apprécier le motif économique de celui-ci.

Il en résulte, selon elle, que la durée d'une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires s'apprécie en comparant le niveau des commandes ou du chiffre d'affaires au cours de la période contemporaine de la notification de la rupture du contrat de travail par rapport à celui de l'année précédente à la même période.

Dans cette affaire concernant une entreprise de plus de 300 salariés, la Cour d'appel avait considéré que le licenciement était régulier et justifié par le recul de quatre trimestres consécutifs du chiffre d'affaires sur l'année 2016 par rapport à l'année 2015 tout en relevant que « la modeste augmentation de 0,50% du chiffre d'affaires du premier trimestre 2017 par rapport à celui de 2016 n'était pas suffisante pour signifier une amélioration tangible des indicateurs ».

Son arrêt est cassé par la Cour de cassation pour défaut de caractérisation des difficultés économiques. Elle retient que la durée de la baisse du chiffre d'affaires, en comparaison avec la même période de l'année précédente, n'égalait pas quatre trimestres consécutifs précédant la rupture du contrat de travail pour cette entreprise.

Cass. Soc. 1er juin 2022, n° 20-19.957

- **Licenciement pour inaptitude – reclassement – consultation du CSE**

Lorsque le médecin du travail indique sur l'avis rendu que le **reclassement est impossible** (car tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi), l'employeur est-il tenu de consulter les représentants du personnel au sujet du reclassement ?

La Cour de cassation vient dissiper une incertitude juridique en décidant que l'employeur peut mettre en œuvre la procédure de licenciement pour inaptitude **sans consulter les représentants du personnel** sur le reclassement.

Cass. Soc. 8 juin 2012, n° 20-22.500