

## DROIT DU TRAVAIL

### Actualité légale et réglementaire

- **Abandon de poste / présomption de démission**

A la suite de la loi du 21 décembre 2022 ayant mis en place une présomption de démission pour les abandons de poste volontaires du salarié, le décret d'application a été publié.

Pour rappel, le salarié doit avoir été mis en demeure de reprendre son poste par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le décret vient préciser les points suivants :

- **Le Motif légitime d'abandon de poste** : le salarié qui se prévaut d'un motif légitime faisant obstacle à une présomption de démission doit indiquer le motif qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure de son employeur (raisons médicales, exercice du droit de retrait, exercice du droit de grève, refus d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur) ;
- **Le délai minimum pour donner suite à la mise en demeure** : le délai fixé par l'employeur dans la mise en demeure ne peut être inférieur à **15 jours**, courant à compter de la date de présentation de ladite mise en demeure.

Un Questions-Réponses a été publié le 18 avril 2023 sur le site du Ministère du travail.

*Décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 (JORF du 18 avril 2023)*

- **Réforme des retraites**

La réforme des retraites va pouvoir s'appliquer, la loi s'y rapportant ayant été promulguée.

Cette dernière comporte des mesures ayant une incidence pour les entreprises, en particulier l'instauration d'un **régime social unique** pour les **indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite** intervenant **après le 1<sup>er</sup> septembre 2023**.

➤ **Indemnités de rupture conventionnelle – nouvelle contribution**

Pour dissuader les entreprises de se séparer des salariés seniors proches de la retraite via une rupture conventionnelle, **une contribution patronale est instituée**.

Celle-ci est assise sur les indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle, **pour leur part exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale**. Son **taux unique est de 30%** (et son régime social ne variera plus selon que le salarié est en droit ou non de bénéficier d'une pension de retraite de base).

Elle se substitue au forfait social de 20% sur les indemnités de rupture conventionnelle.

➤ **Mise à la retraite – nouveau régime social**

**La contribution patronale de 30%** (applicable sur la fraction exonérée de CSG et CRDS) précitée **remplace la contribution patronale spécifique de 50% antérieurement appliquée.**

*Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 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)*

• **CDD / contrat d'intérim multi remplacement**

Une expérimentation est mise en place pendant 2 ans pour permettre aux entreprises de certaines branches d'activité de remplacer plusieurs salariés absents au moyen d'un seul CDD ou d'un seul contrat d'intérim, que ces absences soient simultanées ou successives.

Un décret est venu fixer la liste des 66 secteurs bénéficiant de l'expérimentation et le ministère du Travail a publié sur son site un Questions-Réponses.

*Loi n° 2023-270 du 24 décembre 2022 portant mesures d'urgences relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi (JORF n°0296 du 22 décembre 2022)*

*Décret 2023-263 du 12 avril 2023*

*Questions-Réponses du 13 avril 2023*

• **CSP / prorogation du dispositif**

Lors du Bureau de l'Unédic du 24 mars 2023, deux avenants à la convention relative au CSP du 26 janvier 2015 ont été signés par les partenaires sociaux. Ils prolongent la durée des conventions relatives au CSP jusqu'au 31 décembre 2023. Cet accord a été agréé par arrêté ministériel.

*Arrêté du 24 janvier 2023 portant agrément de l'avenant n°6 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle et de l'avenant n° 3 à la convention du 17 juillet 2018 relative à la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte, JORF du 27 janvier 2023*

• **Contrat d'apprentissage – nouveau formulaire CERFA**

Depuis le 20 avril 2023, les entreprises doivent utiliser une nouvelle version du formulaire CERFA du contrat d'apprentissage. La notice d'utilisation a également été mise à jour.

*Formulaire CERFA n° 10103\*10*

- **SMIC – augmentation**

Au 1er mai 2023, la hausse du SMIC sera de 2,22%. Il passera de 11,27 euros à 11,52 euros brut de l'heure, soit 1747,20 euros brut mensuel pour 35 heures hebdomadaires.

Il est donc nécessaire de consulter la convention collective applicable à l'entreprise pour vérifier quels sont les montants des minima conventionnels.

*Arrêté du 26 avril 2023 relatif au versement du SMIC, JORF du 27 avril 2023*

- **Contrôle URSSAF - nouvelles modalités**

Un décret vient modifier le déroulement des contrôles Urssaf et apporter des garanties supplémentaires aux cotisants.

Sont à signaler notamment l'allongement du délai de prévenance du contrôle de 15 à 30 jours, la proposition d'un entretien au cours duquel l'agent chargé du contrôle présente les résultats de la vérification, la réduction du délai de remboursement maximal lorsque le contrôle aboutit à une restitution, les modalités d'appréciation de la réitération d'une erreur, le contrôle sur les documents dématérialisés.

En cas de contrôle d'une entreprise appartenant à un groupe, les agents de contrôle peuvent désormais utiliser les documents et informations obtenus lors du contrôle d'une autre entreprise du même groupe (sous réserve d'en informer l'entreprise contrôlée).

*Décret n°2023-262 du 12 avril 2023*

<b>Actualités jurisprudentielles</b>
--------------------------------------

- **Géolocalisation en dehors du temps de travail – véhicule professionnel**

Un employeur utilise le dispositif de géolocalisation installé sur ses véhicules professionnels pour surveiller et localiser des salariés en dehors du temps de travail. Ce dispositif avait pour vocation de décompter le temps de travail dans le 1er arrêt, et était destiné à la protection contre le vol et la vérification du kilométrage dans le second arrêt.

Les salariés sont licenciés pour avoir utilisé le véhicule à des fins personnelles. Ils contestent alors ce moyen de preuve.

La Cour de cassation donne raison aux salariés et sanctionne l'employeur au motif que le système de géolocalisation ne peut être utilisé pour localiser le conducteur en dehors du temps de travail, les données extraites constituant un moyen de preuve illicite et cette surveillance portant une atteinte excessive à la vie privée.

*Soc. 22 mars 2023, n° 21-24.729 et n° 21-22.852*

- **Licenciement – harcèlement moral – qualification par le salarié**

Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, le salarié dénonçant des faits de harcèlement moral bénéficiait d'une protection contre le licenciement à la condition qu'il ait lui-même expressément revendiqué la qualification de harcèlement moral.

La Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence qui vient renforcer la protection du salarié. Elle juge désormais que le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne peut pas être licencié pour ce motif, peu important qu'il n'ait pas qualifié ces faits de harcèlement moral lors de leur dénonciation, sauf mauvaise fois de sa part.

*Cass. soc., 19 avril 2023, n° 21-21.053*

- **Requalification du CDD en CDI – prescription – point de départ**

La Cour de cassation vient apporter des précisions sur le point de départ de la prescription applicable au délai dont dispose le salarié pour demander la requalification de son CDD en CDI. Ce point varie selon le motif de requalification.

Le délai de prescription court :

- Lorsque cette action est fondée sur l'absence d'établissement d'un écrit, à compter de l'expiration du délai de 2 jours ouvrables imparti à l'employeur pour transmettre au salarié le contrat de travail ;
- Lorsqu'elle est fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, à compter de la conclusion de ce contrat ;
- Lorsqu'elle est fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée énoncée au contrat, à compter du terme du contrat ou en cas de succession de contrats à durée déterminée, à compter du terme du dernier contrat.

*Cass. Soc., 15 mars 2023, n° 20-21.774*

- **Action en paiement de la participation – prescription biennale**

Pour rappel, le délégué syndical doit être choisi en priorité parmi les élus et candidats ayant obtenu au moins 10% des suffrages aux dernières élections. Si ces derniers renoncent au droit d'être désignés comme DS, un syndicat représentatif peut désigner un adhérent comme délégué syndical.

La Cour de cassation vient préciser si la renonciation au droit d'être désigné comme DS vaut pour tout le cycle électoral.

En l'espèce, une candidate présentée par la CFE-CGC, ayant obtenu au moins 10% des suffrages à titre personnel, est désignée comme DS. Elle renonce à cette désignation quelques mois plus tard. Le syndicat désigne alors un de ses adhérents comme DS. Un autre DS étant à remplacer après quelques mois, le syndicat désigne alors à nouveau la salariée ayant précédemment renoncé au mandat. Sa désignation est contestée par l'employeur qui avance que la renonciation valait pour tout le cycle électoral.

La Cour de cassation ne suit pas cet argument et précise que « la renonciation par l'élu ou le candidat, ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE, au droit d'être désigné délégué syndical, qui permet au syndicat représentatif de désigner un adhérent ou un ancien élu en application de l'alinéa 2 de l'article L. 2143-3 précité, n'a pas pour conséquence de priver

l'organisation syndicale de la possibilité de désigner ultérieurement, au cours du même cycle électoral, l'auteur de la renonciation en qualité de délégué syndical ».

La renonciation du salarié n'est donc pas forcément définitive et il peut revenir sur sa décision au cours du cycle électoral.

*Cass. Soc., 19 avril 2023, n° 21-23.348*