

DROIT DU TRAVAIL

Actualité légale et réglementaire

- **Entrée en vigueur de la réforme de l'assurance chômage**

La loi du 21 décembre 2022 met en place de nouvelles règles d'indemnisation chômage, qui seront applicables aux demandeurs d'emploi résidant en métropole, **dont la rupture du contrat de travail intervient à compter du 1er février 2023** (sauf date d'engagement de procédure de licenciement antérieure à cette date). Ce nouveau régime sera **applicable du 1er février au 31 décembre 2023**.

Les **principaux changements** sont les suivants :

1. calcul de la **durée de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (RE) en fonction de la conjoncture économique** : durcissement des règles d'indemnisation quand la situation du marché est favorable (avec **application d'un coefficient réducteur de 0,75 au nombre de jours d'indemnisation** entraînant une réduction de 25% de la durée de l'indemnisation) et assouplissement quand la situation se détériore.
 - Si le taux de chômage global est inférieur à 9 % et qu'il n'a pas progressé de + 0,8 point sur un trimestre, la durée d'indemnisation sera réduite de 25 % avec une durée minimale de 6 mois (182 jours) ;
 - Si le taux chômage est supérieur à 9 % ou qu'il a progressé de plus de 0,8 % sur un trimestre, les règles actuelles de durée d'indemnisation s'appliquent (en fonction de l'activité salariée et de l'âge du demandeur d'emploi).

La caractérisation de ces critères entrainera la publication d'un arrêté du ministre chargé de l'emploi et le « complément » sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil de cette publication.

Certaines **catégories de professions ou de situations sont exclues de ce régime** (dockers, intermittents du spectacle, certains salariés expatriés, les demandeurs d'emploi résidant dans les départements et territoires d'outre-mer, demandeurs d'emploi en contrat de sécurisation professionnelle...).

2. **refus de l'octroi d'allocations chômage** au salarié abandonnant son poste : cet **abandon** sera **assimilé à une démission** (cf infra) ;
3. **blocage** du versement des **allocations chômage** lorsqu'un **salarié en CDD a refusé un CDI** (pour occuper le même emploi ou un emploi similaire) à 2 reprises au cours des 12 mois précédents ;
4. **blocage** du versement des **allocations chômage** lorsqu'un **intérimaire refuse un CDI** (pour occuper le même emploi ou un emploi similaire) à 2 reprises au cours des 12 mois précédents ;
5. possibilité de conclure **un seul CDD pour remplacer plusieurs salariés absents** ;
6. **suppression de la durée maximale** (qui était de 36 mois) d'une **mission pour les CDI intérimaires**.

Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi et décret n° 2023-33 du 26 janvier 2023

- **Loi dite « marché du travail » - présomption de démission en cas d'abandon de poste d'un salarié**

Cette Loi instaure un nouvel article L.1237-1 du Code du travail qui **assimile les situations d'abandon de poste à une démission** (donc avec exclusion des droits à chômage). Le décret d'application devrait être publié fin mars 2023.

Désormais, face à un abandon de poste, l'employeur n'aura **plus besoin de mettre en place une procédure de licenciement pour motif personnel** et pourra directement mettre en demeure le salarié de justifier son absence ou de réintégrer son emploi dans un certain délai. Ceci devra être fait par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé.

Le projet de décret d'application prévoit que la présomption de démission sera reconnue, après écoulement d'un **délai d'au moins 15 jours**, à compter de cette mise en demeure. En l'absence de justification ou de réintégration dans son poste par le salarié, il sera considéré comme démissionnaire et ne pourra prétendre aux allocations de l'assurance chômage.

Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022, portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, article 4.

- **Adoption de la loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne**

Cette loi emportera modification du Code du travail et sera applicable après parution des décrets d'application.

Y sont notamment traités les sujets suivants :

- Répartition de la réserve spéciale de participation : assimilation des périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant à une présence dans l'entreprise ;
- Détermination des droits à l'ancienneté (indemnité de licenciement, etc.) : assimilation du congé de paternité et d'accueil de l'enfant à une période de travail effectif ;
- Elargissement du congé parental d'éducation aux salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, quelle que soit la date d'obtention de ces 1 an d'ancienneté (qui peut être postérieure à la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant adopté) ;
- **Extension de la liste des informations à transmettre au salarié lors de son recrutement.** Cette liste reste à être précisée par décret. Elle est étendue aux salariés de plateformes numériques et aux stagiaires et devra être communiquée dans un délai de 7 jours à 1 mois (selon l'information) au lieu de 2 mois ;
- **Suppression de la dérogation prévue par certains accords de branche aux durées de période d'essai maximales prévues par le Code du travail** : 2 mois pour les ouvriers et employés, 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens et 4 mois pour les cadres (C. trav. art. L 1221-19). (Cette mesure entrera en vigueur 6 mois après la promulgation de la loi) ;
- **Tout salarié en CDD justifiant de 6 mois d'ancienneté continue pourra demander à être informé des postes disponibles dans l'entreprise**, même si un tel dispositif d'information n'existe pas pour les salariés en contrat à durée indéterminée.

Loi 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation du droit français au droit de l'UE Directive 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne du 20 juin 2019.

- **Bulletin de paie – précisions du Ministère du travail**

A compter du 1^{er} juillet 2023, le bulletin de paie va connaître des modifications. Celles-ci concernent notamment les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant obligatoirement sur le bulletin de paie ainsi que la création d'une nouvelle rubrique « montant net social », correspondant au revenu net après les déductions des prélèvements sociaux obligatoires.

Le Ministère du travail a publié un « questions/réponses » pour apporter des précisions sur ces changements.

Arrêté du 31 janvier 2023 modifiant l'arrêté du 25 février 2016 fixant les libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie mentionnées à l'article R. 3243-2 du code du travail ; Foire aux questions, publication sur le site du Ministère du travail du 7 février 2023

- **Obligation de verser le salaire sur un compte au nom du salarié**

Depuis le 27 décembre 2022, l'employeur a l'obligation de verser le salaire exclusivement sur un compte bancaire ou postal dont le salarié est titulaire ou cotitulaire. Il ne peut plus être versé sur le compte d'un tiers.

Ce qui entraîne, pour les services paie, l'obligation de vérifier les identités sur les justificatifs des comptes transmis par leurs employés et de demander, si nécessaire un nouveau RIB conforme.

*Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle
Article L3241-1 du Code du travail*

Actualités jurisprudentielles

- **Clause de mobilité intragroupe - nullité**

Confirmation de jurisprudence selon laquelle **l'insertion d'une clause de mobilité intragroupe ne vaut pas acceptation à l'avance par le salarié d'un changement d'employeur.**

Dans cette affaire, le contrat de travail d'un salarié comprenait une clause de mobilité prévoyant qu'il « s'engagerait à accepter toute mutation dans un autre établissement ou filiale situé en France métropolitaine ». Le salarié ayant refusé une mobilité dans un autre établissement, son employeur a procédé à son licenciement.

A tort selon la Cour de cassation qui déclare le licenciement injustifié en rappelant qu'« *un salarié ne peut accepter par avance un changement d'employeur* » et que doit être considérée comme nulle toute clause de mobilité contractuelle par laquelle « *un salarié lié par un contrat de travail à une société s'est engagé à accepter toute mutation dans une autre société, alors même que cette société appartiendrait au même groupe* ».

Cass. Soc. 14 décembre 2022, n°21- 18.633

- **CDD - Signature manuscrite numérisée**

Un salarié en CDD saisonnier a pris acte de la rupture de son contrat de travail au motif que la signature de son employeur sur le contrat était photocopiée et non manuscrite. En conséquence, il a demandé la requalification de son CDD en CDI.

La Cour de cassation, confirmant la position des juges du fond, considère que **la signature manuscrite numérisée du CDD par l'employeur n'est pas assimilable à une signature électronique** au sens de l'article 1367 du code civil. **Mais elle ne vaut pas absence de signature.** Ce qui emportait le rejet de la demande de requalification.

L'auteur de la signature doit cependant pouvoir être identifié et habilité à signer le contrat.

Cass. Soc., 14 décembre. 2022, n° 21-19.481

- **Management brutal – faute grave**

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Cette affaire concernait le directeur général d'une association au **management qualifié de brutal** (critiques vives et méprisantes, ordres peu respectueux du travail de ses salariés, comportement ayant pour effet d'impressionner et nuire à la santé des collaborateurs).

Licencié pour faute grave, la Cour d'appel avait requalifié le licenciement en licenciement pour cause réelle et sérieuse en considérant que le salarié exerçant ses fonctions depuis plus de 5 ans, la faute ne rendait pas impossible son maintien dans l'entreprise pendant le préavis.

L'arrêt est censuré par la Cour de cassation : **retenir l'ancienneté du salarié n'est pas de nature à écarter la faute grave qui est constituée par la pratique d'un management de nature à impressionner et nuire à la santé des salariés.**

Cass. Soc. 8 février 2023, n° 21-11.535

- **Licenciement économique – recherche de reclassement dans le groupe – délai de réponse suffisant**

L'employeur procédant à un licenciement économique doit rechercher des possibilités de reclassement dans le groupe auquel il appartient.

La Cour de cassation vient préciser que **l'employeur ayant sollicité des entreprises du groupe, doit leur laisser un délai de réponse raisonnable pour leur permettre de procéder à des recherches sérieuses. A défaut, le licenciement peut être jugé sans cause réelle et sérieuse.**

En constatant que l'employeur avait imparti aux sociétés interrogées un délai de réponse de 6 jours, en plein mois d'août, les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, ont donc jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

A noter que la Cour d'appel a également relevé que les réponses des dix sociétés interrogées par l'employeur sur les possibilités de reclassement de la salariée n'étaient pas produites aux débats, que les filiales des sociétés du groupe n'avaient pas été sollicitées et que les registres du personnel des sociétés du groupe, produits par l'employeur, ne permettaient pas de s'assurer de l'absence de postes disponibles dans ces sociétés.

Cass. Soc. 15 février 2023 n° 21-19.711

- **Salarié inapte – reprise du versement du salaire – déduction des IJSS**

Selon l'article L. 1226-4 du Code du travail, « lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail ». Cela vaut également « en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail ».

Selon la jurisprudence, « en l'absence d'une disposition expresse en ce sens, aucune réduction ne peut être opérée sur la somme, fixée forfaitairement au montant du salaire antérieur à la suspension du contrat, que l'employeur doit verser au salarié ».

La somme à verser étant fixée forfaitairement au montant du salaire antérieur à la suspension du contrat de travail, la Cour de cassation vient préciser que **les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) ne peuvent être déduites du salaire maintenu.**

Cass. Soc., 1er mars 2023, n° 21-19.956

- **Licenciement économique – CSP – renonciation – accord du salarié**

Selon l'article L. 1233-67 du Code du travail, l'adhésion du salarié à un contrat de sécurisation professionnelle marque la rupture de son contrat de travail. Ses effets en sont reportés à l'expiration du délai de réflexion de 21 jours.

La Cour de cassation vient préciser **qu'il n'est pas possible pour un employeur qui changerait d'avis entre la date d'adhésion et le terme du délai de réflexion, de renoncer unilatéralement à la rupture du contrat de travail du salarié.**

La date d'adhésion du salarié au dispositif emporte rupture de son contrat de travail. Même si la renonciation à cette rupture par l'employeur intervient avant la fin du délai de réflexion, il ne peut y renoncer qu'avec l'accord exprès du salarié.

La seule possibilité pour l'employeur de renoncer unilatéralement à la rupture du contrat de travail, est de faire avant l'adhésion du salarié au dispositif (entre la date de proposition du CSP et la date d'acceptation).

Cass. Soc., 15 février 2023, n° 21-17.784