



Veille juridique du 17 au 23 février 2023

TEXTES

1. L'adhésion du CSP par le salarié empêche l'employeur de renoncer au licenciement

Dans l'hypothèse d'un licenciement pour motif économique un contrat de sécurisation professionnelle « CSP » est proposé au salarié pendant la procédure de licenciement. Le CSP est un dispositif d'accompagnement renforcé sous forme de suivi individualisé qui prévoit l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi. (Article L.1233-65 et suivants du Code du travail)

Le salarié disposera d'un délai de réflexion de 21 jours pour accepter ou refuser ce CSP à partir de sa remise. Lorsque le **salarié accepte le CSP** dans le délai imparti, le **contrat de travail** est considéré comme **rompu à cette date** et ce, « *même si les effets de cette rupture sont reportés à la date d'expiration du délai de 21 jours* ».

Cette précision a pour conséquence que **l'employeur ne pourra renoncer à licencier** le salarié qui a adhéré au CSP qu'avec l'**accord « exprès du salarié »**.

Cass. Soc 15 février 2023, n°21-17784

2. L'entrée imminente de la « présomption de démission » dans notre législation

La présomption de démission dans le cas d'un abandon de poste pourra être applicable aux salariés dès le lendemain de la publication d'un décret d'application au journal officiel.

Un projet de ce décret a vu le jour et a été transmis aux partenaires sociaux le 21 février 2023.

Ce projet de décret fixe les modalités d'application de cette présomption de démission. Trois étapes sont à retenir :

En cas d'abandon de poste du salarié, l'employeur pourra le **mettre en demeure** de reprendre son poste

- A compter de la première présentation de cette mise en demeure, le salarié disposera d'un **délai minimal de 15 jours** pour reprendre son poste.
- **Passé ce délai** minimum légal (délai qui pourra être supérieur et être fixé dans la mise en demeure envoyé par l'employeur), le salarié sera considéré comme **démissionnaire** et ne pourra **pas** percevoir **d'allocation d'aide au retour à l'emploi** à la suite de cet abandon de poste.

3. Télétravail : A qui incombe la charge de la preuve du temps de repos d'un salarié ?

Le salarié lorsqu'il effectue une prestation de travail en télétravail et qu'il dispose d'une liberté d'organisation bénéficie quand même de durées maximales de travail et de durées minimales de repos quotidien.

En cas de non-respect par l'employeur des temps de travail et de repos de ses salariés en télétravail. **Il incombera à l'employeur de rapporter des éléments de preuves justifiants** que le salarié a bien bénéficié de la « *durée minimale de 11 heures consécutives* » de **repos quotidien** auquel il a légalement le droit. (Article L.3131-1 Code du travail)

Cass. Soc 14 décembre 2022, n°21-18.139

4.Sanction disciplinaire : l'ancienneté du salarié aggrave la qualification de la faute

En principe, la qualification de la faute est déterminée en prenant en compte des éléments objectifs, qui peuvent atténuer ou aggraver les faits commis tels que l'ancienneté (Cass. Soc. 27 septembre 2007, n°06-43.867), le niveau de poste ou de responsabilité du salarié (Cass. Soc. 28 mars 2018, n°16-12963).

Le plus souvent, le critère de l'ancienneté atténue le caractère fautif de l'attitude du salarié (Cass. Soc. 24 janvier 2018, n°16-21.340) même s'il arrive que l'ancienneté ne suffise pas à écarter la faute grave (Cass. Soc. 8 février 2023, n°21-11.535).

Toutefois, **en cas de faute mettant en cause la sécurité des salariés, l'ancienneté du salarié est considérée comme un facteur aggravant, rendant impossible son maintien dans l'entreprise.**

C'est ce qu'a pu déclarer la Cour de cassation dans un arrêt récent puisqu'en l'espèce, l'ancienneté du salarié aurait dû le conduire à ne pas commettre de négligences en matière de sécurité.

Cass. Soc. 15 février 2023, n°22-10.398

5.Harcèlement sexuel : c'est à l'employeur de prouver l'absence de harcèlement

En matière de harcèlement sexuel, **le juge apprécie souverainement** si le salarié établit des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement.

Une fois les faits établis, **l'employeur doit prouver** que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement.

Ainsi, le juge n'est pas tenu de répondre à la demande de l'employeur de rechercher l'absence de consentement de la victime avant de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts.

Cass. Soc. 15 février 2023, n°21-23.919

6. Loi Pouvoir d'achat : les précisions du décret d'application

La loi n°2022-1158 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, parue au journal officiel le 17 août 2022, **contenait plusieurs dispositions qui nécessitait un décret d'application.**

Un décret du 14 février 2023, publié le 16 février 2023, en précise aujourd'hui les modalités.

Pour les accords salariaux conclus depuis le 17 février, **la procédure d'extension est raccourcie à 2 mois à compter de la réception de la demande**, lorsqu'au moins deux revalorisations du Smic sont intervenues dans les 12 mois précédents leur conclusion. A l'issue de ce délai, le silence gardé par le ministre du travail vaut décision de rejet.

Le ministre du travail **peut engager une procédure de fusion d'une branche avec une autre branche d'activité en raison de faiblesse de l'activité conventionnelle** constituée par :

- La présence de minima de branche au deçà du Smic durant les deux dernières années ;
- La faiblesse du nombre de thèmes relevant de la négociation obligatoire couverts au cours des trois dernières années ;

- L'absence de réunion de la commission paritaire de négociation et d'interprétation d'une branche au cours de l'année précédente.

D. n°2023-98, 14 févr. 2023, JO 16 févr. 2023

Arrêtés d'extension : Des dispositions qui s'imposent à votre entreprise

Les arrêtés d'extension rendent en principe obligatoirement applicables des accords et avenants pour toutes les entreprises se situant dans le périmètre défini, adhérentes ou non aux syndicats patronaux signataires.

Les accords étendus s'appliquent, en principe, au lendemain de la publication de l'arrêté au Journal officiel ; toutefois certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure, par exemple le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté.

Convention collective	Accord visé	Arrêté d'extension
Personnels des structures associatives cynégétiques	Avenant n°16, du 8 déc. 2022 rémunération	Arr. 9 fév. 2023 : JO, 21 fév. 2023
Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé	Avenant n°2022-02, 27 sept. 2022 salaires minima horaires et indemnité journalière de poste	Arr. 7 fév. 2023 : JO, 18 fév. 2023
Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes	Avenant 9 déc. 2021 ; Avenant 11 juill. 2022 Forfaits annuels en jours	Arr. 3 fév. 2023 : JO, 17 fév. 2023
Entreprises d'expédition et d'exportation de fruits et légumes	Avenant n° 28, 26 oct. 2022 Salaires	Arr. 8 fév. 2023 : JO, 21 fév. 2023