

LE CHIFFRE A LA UNE

70%

Alors que la réforme sur l'abandon de poste devrait entrer en vigueur dans les prochains jours, une étude de la DARES enseigne que les abandons de poste représenteraient 71% des licenciements pour faute grave ou lourde.

Au premier semestre 2022, 123.000 abandons de poste ont été recensés. Seulement 55% de ces salariés s'inscrivent ensuite à Pôle-Emploi, soit moins que les départs par rupture conventionnelle.



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

LA GESTION DES SALARIÉS VULNÉRABLES

Depuis aujourd'hui, les salariés vulnérables au covid-19 ne peuvent plus bénéficier du régime d'activité partielle spécifique. Sauf poursuite en télétravail (qui en principe était déjà une alternative à l'activité partielle), ces salariés doivent donc retourner à leur poste de travail.

Dans un Q/R mis à jour le 22 février sur son site internet le Ministère du Travail dresse des recommandations pour gérer ce retour en entreprise.

Il recommande notamment l'organisation d'une visite de reprise et la mise en place de mesures de protection pour ces travailleurs (not: aménagement du bureau, adaptation des horaires, vigilance sur le port du masque et des gestes barrières, aménagement d'un accès aux espaces de restauration collective).

Le Ministère appelle également les entreprises à protéger ces salariés contre toute forme de discrimination.



L'ACTU DU CAB'



Le prochain Webinar du cabinet aura lieu le 14 mars de 13h45 à 14h15 sur l'actualité en droit social. L'inscription est gratuite et ouverte à tous !

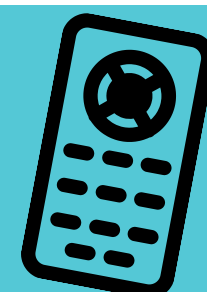
L'INFO DE LA SEMAINE

La réforme sur la présomption de démission des salariés en abandon de poste n'est pas encore en vigueur faute de parution du décret d'application.

Ce devrait être bientôt le cas, puisqu'un projet de décret a été diffusé la semaine dernière.

Il prévoit que lorsque l'employeur constate un abandon de poste, il peut par LRAR ou remise en main propre contre décharge mettre en demeure le salarié de reprendre son poste dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires et qui commence à courir à compter de la première présentation de la mise en demeure.

Faute de reprise du travail dans ce délai, le salarié est présumé avoir démissionné. Il conserve la possibilité de contester la rupture du contrat devant le CPH en saisissant directement le bureau de jugement, lequel doit en principe statuer sous 1 mois.



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

-Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le Médecin du Travail, l'employeur ne peut pas rompre le contrat pour un autre motif, y compris pour faute grave ou difficultés économiques. Cette règle s'applique également lorsque la procédure de licenciement pour un autre motif avait été engagée avant la déclaration d'inaptitude du salarié (Cass. Soc., 8 févr 2023, n°21-16.258).

-L'employeur doit également être vigilant lorsque le Médecin du Travail prononce une dispense de reclassement. Le Médecin doit reprendre exactement les termes de l'article L.1226-2-1 C.Trav. Ici, le Médecin avait simplement indiqué une dispense de reclassement "dans un emploi dans cette entreprise". La Cour de cassation considère donc que l'employeur n'était pas dispensé de toute obligation de reclassement, notamment au niveau du groupe (Cass. Soc 8 févr 2023, n°021-11.536)

-Lorsque le salarié a adhéré au CSP avant le terme du délai de réflexion de 21 jours calendaires, l'employeur ne peut renoncer à la rupture du contrat qu'avec l'accord exprès du salarié (Cass. Soc 15 févr 2023, n°21-17.784)

--Une mutation disciplinaire d'un salarié protégé ne peut jamais être mise en oeuvre sans son accord exprès. Cet accord ne peut pas résulter de l'absence de protestation du salarié et de la poursuite de son travail dans les nouvelles conditions (Cass. Soc 15 févr 2023, n°21-20.572).