

## LE CHIFFRE A LA UNE

17

Le rapport rendu à l'issue des assises du travail contient 17 recommandations pour "renouveler le pacte employeurs-travailleurs."

Parmi elles, le rapport préconise de revoir les formations dispensées aux managers en expérimentant une approche par filières, d'évaluer les organisations alternatives du temps de travail comme la semaine de 4 jours, de créer un dispositif simple et lisible permettant de conserver des congés non pris et de les utiliser tout au long de sa carrière ou encore de concevoir un dispositif d'aménagement des fins de carrière permettant une diminution progressive de l'activité.



## LE CONSEIL DE LA SEMAINE

Le Code du Travail protège les salariés qui relatent de bonne-foi des faits de harcèlement en interdisant leur licenciement pour ce motif. Jusqu'alors, la Cour de cassation considérait que cette protection ne s'appliquait qu'aux salariés ayant eux-même qualifié les agissements dénoncés de harcèlement moral.

Elle vient d'opérer un revirement important en considérant que cette procédure s'applique également aux salariés qui n'ont pas qualifié expressément les faits de harcèlement dès lors qu'il ressort des écrits que l'employeur ne pouvait ignorer qu'il s'agissait d'une dénonciation de faits de harcèlement.

Notre Conseil : Il faut être extrêmement vigilant dans la rédaction de la lettre de licenciement pour ne pas y insérer un motif de nullité. En cas de dénonciation de faits de harcèlement (qualifié ou non) la mise en place d'une enquête est également vivement recommandée. Dans les deux cas, il est important de se faire assister par un avocat.



## L'ACTU DU CAB'



Le prochain Webinar du cabinet aura lieu le **11 mai 2023** sur le thème "Les leviers de fidélisation des salariés" L'inscription est gratuite et ouverte à tous sur la chaîne Webikeo de Voxius Avocats. Vous pouvez également y visionner le replay de l'ensemble de nos webinars !

## L'INFO DE LA SEMAINE

La procédure de démission présumée en cas d'abandon de poste est désormais applicable. Un décret du 17 avril 2023 en a précisé les contours.

En cas d'abandon de poste, l'employeur doit adresser une mise en demeure au salarié en LRAR ou remise en MP et lui laisser un délai d'au moins **15 jours** pour y répondre. A l'issue de ce délai, si le salarié n'a pas repris son poste ou justifié d'un motif légitime à son absence l'employeur peut considérer qu'il est démissionnaire.

Une FAQ du Ministère du Travail publiée le 18 avril et déjà très décriée apporte également des précisions sur le dispositif.

Attention, si cette FAQ prétend qu'un licenciement pour motif disciplinaire ne serait plus possible, cela ne ressort en rien des dispositions textuelles. Nous sommes d'avis au contraire que la voie du licenciement demeure possible pour l'employeur.



## LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

-Lorsque le licenciement est déclaré nul, le salarié peut solliciter sa réintégration. L'employeur ne peut s'y opposer que s'il justifie d'une impossibilité d'y procéder. La Cour de cassation considère que le fait pour le salarié d'avoir été licencié suite à une déclaration d'inaptitude du Médecin du Travail et d'avoir accusé son employeur de harcèlement moral ne constitue pas une impossibilité de réintégration. (Cass. Soc., 19 avril 2023, n°21-25.221)

-Lorsque l'employeur est tenu de proposer au salarié le bénéfice du CSP il doit l'informer par écrit du motif économique avant l'acceptation éventuelle du CSP. La Cour de cassation précise pour la première fois que l'employeur conserve la possibilité de préciser par écrit le motif économique de la rupture dans un délai de 15 jours suivant l'adhésion au dispositif. Dans les faits, la note économique remise le jour de l'entretien préalable ne précisait pas que le poste du salarié serait supprimé. Cette précision a été apportée par l'employeur après l'acceptation du CSP. Attention, cette jurisprudence confirme simplement la possibilité de préciser le motif économique et non de rattraper une erreur de l'employeur qui aurait totalement omis d'indiquer au salarié le motif économique de la rupture dans le délai requis (Cass. Soc 5 avril 2023, n°21-18.636).

-Le salarié à temps partiel a droit aux tickets-restaurant si ses horaires de travail recoupent la pause déjeuner, peu important qu'il ait pris ou non cette pause (Cass. Soc 13 avril 2023, n°21-11.322)

-La prescription applicable à un litige sur le paiement de la participation est de 2 ans et non 3 ans (Cass. Soc 13 avril 2023, n°21-22.455).