

Notre nouveau numéro d'Actualités Sociales a vocation à vous éclairer sur (1) la présomption de démission en cas d'abandon de poste, (2) les actualités législatives relatives au CDD multi-remplacement et au dispositif de partage de la valeur et, (3) la jurisprudence marquante des derniers mois.

I. La présomption de démission en cas d'abandon de poste

Afin de limiter le recours des salariés à l'abandon de poste, la loi « *marché du travail* » du 21 décembre 2022 a créé le mécanisme de présomption de démission lorsque le salarié abandonne volontairement son poste.

L'article L.1237-1-1 du code du travail prévoit désormais que le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de le faire est présumé démissionnaire. Le délai minimal laissé au salarié pour reprendre son poste de travail est de 15 jours à compter de la présentation de la lettre recommandée ou de la lettre remise en main propre contre décharge (article R. 1237-13). À l'expiration de ce délai, le salarié est présumé démissionnaire et les règles législatives, conventionnelles et jurisprudentielles relatives à la démission doivent donc être appliquées.

Ce dispositif est entré en vigueur **le 19 avril 2023 dernier**.

Le Ministère du travail apporte de nombreuses précisions dans un document intitulé « *Questions-réponses* » publié le 18 avril 2023 sur son site internet.

Toutefois, nous attirons votre attention sur le fait que, bien que ces précisions soient utiles, elles demeurent néanmoins non contraignantes puisqu'elles n'ont pas de valeur juridique et ne lient donc pas le juge en cas de litige.

2. Actualités législatives

↳ Le CDD multi-remplacement

L'article 6 de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a relancé le dispositif d'expérimentation du CDD multi-remplacement en prévoyant que **dans les secteurs définis par décret, un seul contrat à durée déterminée (ou un seul contrat de mission) peut être conclu pour remplacer plusieurs salariés.**

Toutefois, il est rappelé que cette expérimentation **ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.**

Concrètement, l'employeur pourra conclure un seul contrat à durée déterminée ou un seul contrat de mission pour remplacer plusieurs salariés absents, successivement ou sur deux mi-temps par exemple.

Les secteurs éligibles à l'expérimentation sont ceux définis par les conventions collectives énumérées dans la liste annexée au décret n° 2023-263 du 12 avril 2023 publié le 13 avril 2023.

Ainsi, afin de savoir si elle est concernée, l'entreprise devra vérifier que la convention collective nationale à laquelle elle est rattachée est bien visée par le décret.

Cette expérimentation qui a débuté le 13 avril 2023 est prévue pour une **durée de 2 ans**.

Le partage de la valeur

Le gouvernement a invité les partenaires sociaux représentatifs au niveau national, à engager une négociation sur le partage de la valeur, sur la base d'un document d'orientation proposant trois axes de négociation :

- Généraliser le bénéfice de dispositifs de partage de la valeur pour les salariés dans les TPE-PME ;
- Renforcer, simplifier et veiller à l'articulation des différents dispositifs de partage de la valeur ;
- Orienter l'épargne salariale vers les grandes priorités d'intérêt commun.

Un projet d'accord national interprofessionnel (ANI) a été signé le 10 février 2023 par le MEDEF, la CPME et l'U2P (côté patronal) et par quatre organisations syndicales (CFE-CGC, CFDT, CFTC et FO).

Les principales mesures prévues par cet ANI sont les suivantes :

(i) Les principales mesures normatives d'application immédiate

- **A compter du 1^{er} janvier 2025**, les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés auront l'obligation de mettre en place un dispositif de partage de la valeur dès lors qu'elles remplissent certaines conditions (*elles sont constituées sous forme de société, elles réalisent un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant trois années consécutives appréciées sur les années 2022, 2023 et 2024, elles ne sont pas couvertes par un dispositif de partage de la valeur au moment où elles remplissent la condition précédente*).

Ce dispositif est mis en place pour une durée expérimentale de 5 ans.

- Les entreprises d'au moins 50 salariés pourvues d'au moins un délégué syndical qui négocient en vue de mettre en place la participation doivent inclure dans cette négociation l'insertion d'une clause fixant les modalités de prise en compte des résultats exceptionnels.

Les entreprises couvertes par un accord d'intéressement ou de participation à la date d'entrée en vigueur de l'accord devront ouvrir une négociation pour se conformer à ces dispositions avant le 30 juin 2024.

(ii) Les principales mesures nécessitant l'intervention du législateur

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les organisations d'employeurs et de salariés dans chaque branche professionnelle devront engager, avant le 30 juin 2024, une négociation visant à mettre à disposition de ces entreprises un dispositif de participation facultatif dont la formule pourra déroger à la formule de référence de la participation et donner un résultat inférieur ou supérieur à celle-ci.
- Les objectifs sociaux et environnementaux devront être intégrés dans la formule de calcul de l'intéressement des objectifs sociaux et environnementaux.

*Précision : le contenu de cet accord national interprofessionnel, n'est, en l'état, pas applicable, puisqu'il est subordonné à une extension par le Ministère du travail. La transposition législative de cet accord devrait, a priori, figurer dans le **projet de loi sur "le plein-emploi" attendu pour l'été 2023.***

3. Jurisprudence marquante des derniers mois

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

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 lesdits faits de harcèlement moral lors de leur dénonciation, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce.

▪ **Cass. Soc., 19 avril 2023, n°21-17.916**

Dans une entreprise de moins de 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner tout élu comme délégué syndical, peu importe son étiquette syndicale lors des élections ou s'il a précédemment exercé des fonctions de représentant d'un autre syndicat.

▪ **Cass. Soc., 19 avril 2023, n°21-23.092**

Le salarié en congé de reclassement a droit au paiement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour la période correspondant à celle du préavis, même si la décision unilatérale de l'employeur proratise le bénéfice de cette prime au temps de présence effective dans l'entreprise.

▪ **Cass. Soc, 5 avril 2023, n°21-23.427**

L'expert-comptable désigné par le CSE en vue de l'assister pour l'examen du rapport annuel relatif à la réserve spéciale de participation doit être rémunéré à 100 % par l'employeur.

▪ **Cass. Soc, 29 mars 2023, n°21-15.472**

Dans cette décision, la Cour de cassation vient préciser que lorsque le médecin du travail préconise, pour le salarié déclaré inapte, un poste en télétravail compatible avec ses fonctions, il appartient à l'employeur de proposer ce poste, et ceci même si l'entreprise n'a pas mis en place cette forme d'organisation du travail.

▪ **Cass. Soc, 15 mars 2023, n°21-21.632**

Dans cet arrêt, la chambre sociale décide que le salarié qui doit, en dépit d'une grande autonomie dans l'exercice de ses fonctions, en référer au directeur général, et qui ne signe ni les lettres de convocation à l'entretien préalable, ni les lettres de licenciement, n'a pas la qualité de cadre dirigeant et ,est donc en droit de demander le paiement de ses heures supplémentaires.

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

A partir du moment où le salarié a accepté le CSP, il n'est plus possible pour l'employeur de faire machine arrière sans son accord exprès, même si la renonciation intervient avant la fin du délai de réflexion. Si l'employeur veut renoncer unilatéralement à la rupture du contrat de travail, il doit le faire avant l'adhésion du salarié au dispositif c'est-à-dire entre la date de proposition du CSP et la date d'acceptation.

- **Cass. Soc, 25 janvier 2023, n°21-16.825**

La Cour de cassation apporte des précisions quant à la caractérisation de l'autonomie du salarié, ouvrant droit à la conclusion d'une convention de forfait en jours. En effet, elle précise que ni la taille de l'entreprise, ni la présence d'autres salariés dans la structure, ne sont des éléments permettant de considérer que le critère d'autonomie nécessaire à la conclusion d'une convention de forfait-jours est rempli. Il ne permet pas non plus de justifier la nécessité pour la salariée de ne pas suivre l'horaire collectif.

- **Cass. Soc, 14 décembre 2022, n°20-20.572**

L'accord collectif sur le fondement duquel sont signées des conventions individuelles de forfait-jours doit contenir des dispositions assurant le respect des durées raisonnables de travail et des repos journaliers et hebdomadaires. Plus précisément, l'accord collectif doit prévoir un suivi effectif et régulier de l'organisation et de la charge de travail pour garantir la protection de la santé et la sécurité du salarié. A défaut, la convention de forfait encourt la nullité.

Pour toute question, vous pouvez contacter
Eva KOPELMAN / Ségolène COX
AXIPITER
ek@axipiter.fr
Mob. +33 (0)6 46 72 26 70