

### A savoir : Le gouvernement prolonge le dispositif de l'activité partielle de longue durée (« APLD ») jusqu'à la fin de décembre 2022 !

L'APLD, déclinaison de l'activité partielle de droit commun, s'applique en cas de **réduction d'activité durable** imposée par des **difficultés économiques ou financières**, pour autant que la **pérennité** de l'entreprise ne soit pas compromise.

Mis en place de manière temporaire pour limiter les effets de la **crise sanitaire du Covid-19**, le gouvernement vient de **reporter la date** pour en demander le bénéficiaire au **31 décembre 2022**.

En outre, il était initialement prévu que les entreprises puissent bénéficier de ce dispositif pendant une période allant **jusqu'à 24 mois**, consécutifs ou non, sur une période de référence de **36 mois** consécutifs. Désormais, les entreprises peuvent en solliciter le bénéfice pendant **36 mois au maximum**, consécutifs ou non, sur une période de référence de **48 mois** consécutifs.

### Les décisions inédites du mois

#### *Le salarié est-il totalement libre dans le choix de son domicile ?*

Un salarié a été licencié « *en raison de la fixation de son domicile en un lieu trop éloigné de ses lieux d'activité professionnelle* ». Son employeur estimait que le domicile du salarié était trop éloigné et donc, incompatible avec son **obligation de sécurité** et les déplacements induits par son activité.

La Cour d'appel de Versailles a considéré que le licenciement était justifié **en raison de la nécessité de préserver sa santé et sa sécurité**. Aussi, l'obligation de sécurité permet d'exiger du salarié qu'il se domicilie près de son lieu de travail.

[CA Versailles, ch. 11, 10 mars 2022, n°20/02208](#)

#### *Le profil LinkedIn du salarié est-il un moyen de preuve admis devant le Conseil de prud'hommes ?*

La Cour de cassation admet que le **profil LinkedIn** du salarié constitue un mode de **preuve admissible** pour démontrer sa situation professionnelle et notamment, qu'il a retrouvé un **emploi postérieurement** à la rupture de son contrat de travail.

[Cass. Soc., 30 mars 2022, n°20-21.665](#)

#### *Toutes les parties peuvent-elles se prévaloir de la nullité d'une convention de forfait en heures ?*

Dans un arrêt du 30 mars 2022, la Cour de cassation indique que seul le salarié peut se prévaloir de la **nullité de la convention de forfait en heures**. En principe, l'employeur ne peut pas opposer des règles relevant de l'ordre public social édicté afin de protéger le salarié.

[Cass. Soc., 30 mars 2022, n°20-18.651](#)

#### *En cas de refus d'une rétrogradation disciplinaire, l'employeur peut-il licencier le salarié pour insuffisance professionnelle ?*

En cas de refus de **rétrogradation disciplinaire** (qui constitue une modification du contrat de travail devant être acceptée par le salarié), l'employeur peut se déplacer sur le **terrain non-disciplinaire** et choisir de prononcer un **licenciement pour insuffisance professionnelle**.

Aussi, la Cour de cassation indique que « *c'est le motif de la rupture mentionné dans la lettre de licenciement qui détermine le caractère disciplinaire ou non du licenciement, peu important la proposition faite par l'employeur d'une rétrogradation disciplinaire, impliquant une modification du contrat de travail refusée par le salarié* ».

[Cass. Soc., 9 mars 2022, n°20-17.005](#)

#### *L'employeur peut-il licencier un salarié, absent de l'entreprise, pour faute grave plusieurs semaines après la découverte des faits ?*

La **faute grave** rend **impossible** le maintien du salarié dans l'entreprise. En principe, l'employeur doit rapidement **engager la procédure disciplinaire** après la **découverte des faits fautifs**.

Cependant, la Cour de cassation précise que le fait pour l'employeur de laisser s'écouler un délai entre la révélation des faits et l'engagement de la procédure de licenciement ne peut avoir pour effet de **retirer** à la faute son caractère de gravité, **dès lors que le salarié, dont le contrat de travail est suspendu, est absent de l'entreprise**.

[Cass. Soc., 9 mars 2022, n°20-20.872](#)

#### *L'employeur qui a dévolu une surcharge de travail ayant dégradé les conditions de travail du salarié peut-il être condamné pour harcèlement moral ?*

la Chambre criminelle rappelle que le **délit de harcèlement moral** doit comporter un **élément matériel** et **intentionnel**. Ce dernier ne peut pas être constitué si l'employeur n'a pas eu **conscience** que son comportement engendrait une **dégradation des conditions de travail** du salarié.

Aussi, si l'employeur n'a pas eu **conscience** de commettre un harcèlement en surchargeant son salarié, il ne peut être reconnu coupable du délit d'harcèlement moral.

[Cass. Crim., 22 février 2022, n°21-82.266](#)



#### L'info du mois !

*La fin des demandes de rupture conventionnelle «par formulaire» (Cerfa n° 14598\*01)*

Depuis le **1<sup>er</sup> avril 2022**, les employeurs doivent obligatoirement recourir au téléservice pour adresser les demandes d'homologation de rupture conventionnelle à la Dreets: [TéléRC](#).



#### Le rendez-vous à ne pas manquer

Le **11 mai 2022**, la Cour de cassation rendra sa décision, tant attendue, sur l'application du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse prévu par l'article L.1235-3 du Code du travail (« **Barème Macron** »).



#### A compter du mois prochain...

Le taux horaire du Smic sera porté à **10,85 €** à compter du **1<sup>er</sup> mai 2022** (au lieu de 10,57 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022), soit un relèvement automatique de 2,65 % dû au niveau élevé de l'inflation.