

FOCUS : Présomption de démission en cas d'abandon de poste, le projet de décret proposé aux partenaires sociaux

Le 22 décembre 2022, la loi **Marché du travail** a été publiée, entérinant, entre autres dispositions, une **présomption de démission en cas d'abandon de poste** : le **nouvel article L.1237-1-1 du Code du travail** prévoit que le salarié qui **a abandonné volontairement son poste** et ne le reprend pas après avoir été **mis en demeure** de le faire, est **préssumé démissionnaire**. Les salariés concernés seront ainsi **exclus du régime de l'assurance chômage**. L'entrée en vigueur de cet article nécessite la **parution d'un décret** déterminant la **procédure de mise en demeure**.

Le **projet de décret**, transmis aux partenaires sociaux pour consultation le **21 février 2022**, fixe à **15 jours calendaires** à compter de la première présentation de la mise en demeure adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge. **La version définitive du décret devrait être publiée dans les prochains mois.**



LES DECISIONS DU MOIS

Dispense de reclassement en cas d'inaptitude : précision importante

La dispense de reclassement ne s'applique que lorsque l'avis d'inaptitude précise que l'état de santé de l'intéressé fait **obstacle à tout reclassement dans l'emploi** et **non dans l'entreprise**.

L'employeur doit donc veiller à la **rédaction de l'avis d'inaptitude** : l'avis qui mentionne une inaptitude à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de ses recherches de reclassement. A défaut, le licenciement est jugé comme étant dénué de toute cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 8 février 2023, n°21-19.232

Priorité de réembauche et prescription

L'action fondée sur le non-respect par l'employeur de la **priorité de réembauche** relève de la prescription de **deux ans** de l'article L. 1471-1 du Code du travail relatif à l'exécution du contrat. Le point de départ de ce délai est **la date à laquelle la priorité de réembauche a cessé, soit à l'expiration du délai d'un an à compter de la rupture du contrat de travail**.

Cass. soc., 1er février 2023, n°21-12.485

Renouvellement période d'essai et accord exprès

Pour **renouveler la période d'essai** d'un salarié, l'employeur doit s'assurer que cette faculté est prévue par un accord de branche étendu et par le contrat de travail, mais également **obtenir l'accord du salarié concerné**.

Cet accord doit être **« exprès et non équivoque »** et ne peut ainsi résulter de la **simple signature par le salarié, sans autre mention**, d'un courrier de renouvellement rédigé par l'employeur.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation précise néanmoins que le **renouvellement de la période d'essai** était **licite**, quand bien même seule la signature du salarié était **apposée sur le courrier de renouvellement « sans y porter d'autre mention »**, dès lors **« qu'il ressortait des courriels et d'une attestation du recruteur que le salarié avait manifesté sa volonté de manière claire et non équivoque d'accepter le renouvellement de sa période d'essai »**.

Cass. soc., 25 janvier 2023, n° 21-13699



A NOTER

Index égalité professionnelle 2023

D'ici le **1er mars 2023**, toutes les entreprises de **50 salariés et plus** devront avoir **calculé et publié** leur **Index de l'égalité professionnelle** sur leur site internet.

Les entreprises de **plus de 1 000 salariés** devront également **calculer et publier** leurs écarts éventuels de **représentation entre les femmes et les hommes** parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes.

Licenciement et dénonciation des faits de harcèlement moral

La Cour de cassation rappelle que le salarié qui relate des **faits de harcèlement moral** ne peut être licencié pour ce motif, sauf **mauvaise foi**, laquelle ne peut résulter que de la **connaissance** par le salarié de la **fausseté des faits qu'il dénonce**. A défaut, le licenciement du salarié est **nul**.

Cass. soc., 15 février 2023, n°21-20.811

Rupture du contrat de travail et adhésion au contrat de sécurisation professionnelle ("CSP")

L'adhésion du salarié au CSP emporte **rupture du contrat de travail** dont les effets sont reportés à l'**expiration** du délai de réflexion de **21 jours**, de sorte que l'employeur ne peut **renoncer** à cette rupture qu'avec l'**accord du salarié**.

Cass. soc., 15 février 2023, n°21-17.784

Inaptitude et unique motif du licenciement

Dès lors qu'un salarié est déclaré **inapte**, l'employeur ne peut procéder à un **licenciement** pour **un autre motif** et ce même si une **procédure disciplinaire** a été **enclenchée antérieurement**.

Cass. soc., 8 février 2023, n°21-16.258

BON A SAVOIR

Etude DARES : données relatives au licenciement

Au 1er semestre 2022, **173 000 contrats de travail** du secteur privé ont été **rompus** suite à un **licenciement pour faute grave ou lourde**.

71 % sont **justifiés par un abandon de poste**, qui constitue le **premier motif** devant ceux de nature disciplinaire.

NOUVEAUTE DU MOIS

Assurance chômage : entrée en vigueur de la réforme

À compter du **1er février 2023**, le dispositif de **modulation** de la durée d'indemnisation chômage en **fonction de la situation du marché du travail**, entre en vigueur.

À partir de cette date, la durée d'indemnisation est **réduite de 25% pour les allocataires dont la fin de contrat de travail** (ou la date d'engagement de la procédure de licenciement) intervient à compter de ce 1er février.

