DROIT SOCIAL : L'ACTUALITE DU MOIS EN UN CLIN D'OEIL
AVRIL 2023

FOCUS : Présomption de démission en cas d'abandon de poste, une nouvelle saga !

Le **décret n° 2023-275 relatif à la présomption de démission en cas d'abandon de poste** a été publié au Journal officiel le **18 avril 2023** et précise le contenu de l'article R.1237-13 du Code du travail. Pour mémoire, **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 présumé démissionnaire. Les salariés concernés seront ainsi exclus du régime de l'assurance chômage.**

Le nouvel **article R.1237-13** du Code du travail établit **la procédure à suivre** pour l'employeur qui constate un **abandon de poste** : ce dernier doit mettre en demeure le salarié, par courrier recommandé (ou lettre remise en main propre contre décharge), de **justifier son absence ou de reprendre son poste**. Le salarié dispose alors d'un **délai de réponse minimum de 15 jours après la première présentation de la mise en demeure**. A l'issue de ce délai, le salarié, qui ne justifie pas son absence ou reprend pas son poste, est **présumé avoir démissionné.**

Interrogé sur l'existence d'un choix de l'employeur entre la mise en application de la procédure susvisée et celle pour faute grave en cas d'abandon de poste, **le Gouvernement a, à plusieurs reprises, modifié sa position ces derniers jours**. **Affaire à suivre !**

LES DECISIONS DU MOIS

Prescription et action en participation

En présence d'un **litige initié en matière de participation**, le délai de prescription applicable n'est ni celui relatif aux **salaires (3 ans)**, ni celui de **droit commun (5 ans)** mais celui applicable aux litiges portant sur l'exécution du contrat de travail, soit **une prescription biennale.**

Cass. soc., 13 avril 2023, n°21-22.455

Priorité d'embauche et salariés à temps partiel

Dans un arrêt du **13 avril 2023**, la Cour de cassation a considéré que c'est à l'employeur de **prouver** qu'il a **rempli ses obligations vis-à-vis du salarié à temps partiel** ayant demandé à **bénéficier de la priorité d'accès à un emploi d'une durée de travail plus longue**, en établissant qu'il a porté à sa connaissance la **liste des emplois disponibles** ou en **justifiant de l'absence de tels postes.**

Cass. soc., 13 avril 2023, n°21-19.742

Revirement de jurisprudence : Renforcement de la protection des salariés dénonçant du harcèlement moral

Dans un arrêt du 19 avril 2023, la Cour de cassation revient sur sa jurisprudence relative à la **protection des salariés dénonçant des faits de harcèlements moral.**

La Chambre sociale de la Cour de cassation met fin à son **exigence** consistant à n'accorder la protection contre **le licenciement tiré d'un grief de dénonciation de faits de harcèlement moral** que si le salarié a **lui-même qualifié les faits d'agissements de harcèlement.**

Elle considère qu'il y a lieu, désormais, de juger que « ***le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne peut 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, 21-21.053

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP) et précision par l'employeur du motif économique

Lorsque la **rupture du contrat de travail** résulte de l'acceptation par le salarié d'un CSP, le document par lequel l'employeur informe celui-ci du **motif économique** de la rupture envisagée peut être précisé par l'employeur, soit à son initiative, soit à la demande du salarié, dans le **délai de quinze jours suivant l'adhésion de ce dernier au dispositif.**

Cass. soc., 5 avril 2023, n°21-18.636

Prescription et computation des délais

Le **jour pendant lequel se produit un événement d'où court un délai de prescription ne compte pas dans ce délai**. Le salarié a agi dans le délai de 5 ans alors applicable si, licencié le 9 décembre 2009, il a saisi la juridiction prud'homale le 9 décembre 2014.

Cass. soc., 13 avril 2023, 21-14.479

A NOTER
Le SMIC, une nouvelle fois augmenté

Le taux horaire du Smic va passer de **11,27 €** à **11,52 €** au **1er mai 2023**, soit un relèvement automatique de **2,22 %** en raison du niveau élevé de l'inflation.

Arrêté du 26 avril 2023

BON A SAVOIR
Bulletin de paie et montant net

Pour les rémunérations versées à compter du **1er juillet 2023**, la mention du net social devra obligatoirement figurer sur les bulletins de paie.

Montant net social = revenu net après déduction des prélèvements sociaux obligatoires.

NOUVEAUTE DU MOIS
La nouvelle convention collective SYNTEC est étendue

La nouvelle convention collective **SYNTEC** est **étendue** et entre en vigueur à compter du **1er mai 2023.**

Marie-Véronique Lumeau, Avocat au Barreau de Paris
mvlumeau@woogassocies.com - Tel : 01 44 69 25 50