

# Sutra Corre & Associés

*Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris*

Alain SUTRA  
Michèle CORRE  
Romain SUTRA

*Avocats Associés*

Halima ABBAS TOUAZI  
Sophie BAILLY  
Murièle DEFAINS-LACOMBE  
Elsa GAILLARD-DIAZOU  
Clémentine DEBECQUE

## **QUELQUES POINTS D'ACTUALITE**

Avril 2023

*Avocats*

### **I Textes**

#### **1) La présomption de démission**

Décret 2023-275 du 17/04/2023  
Questions-réponses du 18/04/2023

La présomption de démission en cas d'abandon de poste entre en vigueur suite à la publication du décret du 17/04/2023. Le décret a été complété par un questions-réponses du ministère du travail.

La loi « marché du travail » du 21/12/2022 a prévu qu'un salarié abandonnant son poste et ne reprenant pas son travail après mise en demeure de l'employeur est présumé démissionnaire. Ce qui a pour effet de lui perdre ses droits aux allocations chômage.

L'employeur doit suivre la procédure suivante :

- Le salarié absent doit être mis en demeure par l'employeur de justifier de son absence ou reprendre son poste sous 15 jours calendaires minimum par lettre recommandée avec AR.
- Le salarié ayant un motif légitime d'absence, doit répondre à la mise en demeure dans le délai qui est précisé dans la lettre précitée.
- Si le salarié justifie son absence par un motif légitime, la procédure prend fin.
- Si le salarié répond qu'il ne reprendra pas son travail ou ne répond pas à la lettre de mise en demeure sans reprendre son travail, il sera considéré comme démissionnaire au terme du délai indiqué par l'employeur dans la lettre de mise en demeure.

10 rue des Pyramides, 75001 Paris — Tel. +33 (0)1 42 60 19 70 — Fax. +33 (0)1 42 86 96 40

avocats@sutra-associes.com — www.sutra-corre-associes.com

Palais P171 - Siret 329 679 922 00032 — TVA intracommunautaire FR 36 329 679 922 — Membre d'une association agréée.

Le règlement des honoraires par chèque est accepté.

Membre de l'alliance **BASALT**

Dans les questions-réponses, le ministère du travail précise que l'employeur qui veut mettre fin à la relation de travail doit mettre en œuvre la procédure et n'a plus vocation à engager une procédure de licenciement pour faute.

Cela signifie-t-il que l'employeur ne peut plus à l'avenir licencier un salarié pour faute grave au motif de l'abandon de poste ?

La position du Ministère ne s'imposant pas au juge, seule la Cour de Cassation pourra nous apporter une réponse.

Deux remarques complémentaires :

- si le salarié est lié par une clause de non-concurrence et que l'employeur entend y renoncer, il devra le faire au plus tard au terme du délai fixé par la mise en demeure.
- le préavis étant dû par le salarié, l'employeur peut mettre ce dernier en demeure de l'effectuer et, en cas d'inexécution (ce qui sera vraisemblablement le cas), lui demander une indemnité compensatrice.

## 2) **Les contrats multi remplacement**

Décret 2023-263 du 12/04/2023

Questions-réponses du 13/04/2023

Le décret fixe la liste des secteurs d'activité pour lesquels il est possible jusqu'au 13 avril 2025 de conclure des contrats multi remplacement.

Dans les questions-réponses du 13/04/2023, le ministre précise notamment :

- le contrat à durée déterminée multi remplacement doit contenir le nom et la qualification des personnes remplacées et les faire correspondre à la durée de remplacement.

Il doit être conclu dans le respect des règles relatives à la durée maximale de travail (légale ou conventionnelle) et au nombre maximum de renouvellement du contrat.

- l'employeur peut dans un avenant ajouter un salarié supplémentaire à remplacer.
- les remplacements peuvent ne pas se limiter à des postes identiques.
- les motifs d'absence des salariés remplacés peuvent ne pas être identiques.

- le contrat à durée déterminée peut être conclu à terme précis ou à terme imprécis (dans ce dernier cas il doit indiquer une durée minimale).
- les absences doivent être concomitantes ou immédiatement successives . Il en résulte qu'il ne peut être conclu un contrat multi remplacement avec des périodes d'inactivité entre les remplacements.
- le contrat à durée déterminée peut prévoir des périodes à temps partiel et à temps plein en fonction de la quotité de travail des salariés remplacés.
- le contrat à durée déterminée multi remplacement est soumis au principe d'égalité de rémunération.

Dans la pratique, la conclusion d'un contrat à durée déterminée multi remplacement n'est pas évidente et apparait surtout adaptée pour le remplacement des salariés pendant des périodes d'absence prévisible, notamment pendant les périodes des congés payés d'été.

## **II Jurisprudence**

### **1) CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle)**

Cass. Soc. 05/04/23 – n°21-18636

Il est rappelé que la rupture du contrat de travail qui résulte de l'acceptation par un salarié d'un CSP doit avoir une cause économique.

Le caractère réel et sérieux de la cause est apprécié à partir du motif économique énoncé dans un document écrit remis au salarié avant son acceptation du CSP, lequel doit mentionner les raisons économiques et leurs incidences sur l'emploi.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise que, dans l'hypothèse où le motif économique serait imprécis (par exemple s'il n'est pas mentionné que l'emploi est supprimé), l'employeur peut à son initiative le compléter dans un délai de 15 jours courant à compter de l'adhésion du salarié au CSP.

### **2) CSE – Coût de l'expertise**

Cass. Soc. 05/04/23 – n°21-23427

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise que le coût de l'expertise comptable diligentée par le CSE pour être assisté sur le rapport relatif à la participation est intégralement à la charge de l'employeur.

### **3) Prescription – Participation**

Cass. Soc. 13/04/23 – n°21-22455

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation énonce que l'action en paiement de la participation est soumise au délai de prescription de deux ans, excluant la prescription de trois ans applicable aux créances salariales.

### **4) Temps partiel – Priorité d'emploi**

Cass. Soc. 13/04/23 – n°21-19742

L'article L 3123-3 du Code du travail dispose que l'employeur doit porter à la connaissance des salariés ayant souhaité occuper un poste d'une durée de travail plus longue, la liste des emplois disponibles correspondants.

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise, qu'en cas de litige, il incombe à l'employeur d'apporter la preuve qu'« il a satisfait à son obligation en établissant, soit qu'il a porté à la connaissance du salarié ladite liste des postes disponibles ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, soit en justifiant de l'absence de tels postes ».

### **5) Harcèlement moral**

Cass. Soc. 19/04/23 – n°21-21053

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation opère un revirement de jurisprudence.

En effet depuis 2017, la Cour de Cassation jugeait qu'un salarié, ayant dénoncé des agissements sans les qualifier expressément de harcèlement moral, ne bénéficiait pas de la protection instituée par l'article L 1152-2 du Code du travail, à savoir obtenir la nullité de son licenciement.

L'arrêt du 19/04/23 revient sur cette position, en posant pour principe que le salarié bénéficie de cette protection, même s'il n'a pas expressément qualifié les agissements de harcèlement moral.

La Cour de Cassation apporte une limite à sa nouvelle jurisprudence : l'employeur doit démontrer qu'à la simple lecture de la lettre du salarié, les faits invoqués ne permettaient pas de conclure à un harcèlement moral.

-----