

Nouveautés

La loi adaptant le Code du travail au droit de l'Union européenne est définitivement adoptée.

Cette loi vise à transposer deux directives datant du 20 juin 2019 (n°2019/1152 et n°2019/1158) et, en ce sens, ajuste plusieurs dispositions du Code du travail :

- Il ne sera plus possible de déroger aux durées maximales de période d'essai prévues par le Code du travail (*Art. L.1221-22, modifié*) ;
- L'employeur devra remettre au salarié un ou plusieurs documents établis par écrit précisant les informations principales relatives à la relation de travail. Un décret fixera notamment la liste des informations à remettre au salarié (*Art. L.1221-5-1, nouveau*) ;
- Les salariés en CDD ou en intérim justifiant d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois, pourront, à leur demande, être informés des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise (*Art. L.1242-17 et L.1251-25 modifiés*) ;
- Sécurisation des droits des salariés prenant des congés familiaux, et notamment le congé de paternité et d'accueil de l'enfant sera assimilé à une période de travail effective pour la détermination des droits liés à l'ancienneté (*Art. L.1225-35-2, nouveau*).

Cette loi entrera en vigueur une fois publiée au Journal Officiel.

70 %

Selon l'étude de la DARES, au 1^{er} semestre 2022, environ 70 % des licenciements pour faute grave ou lourde dans le secteur privé sont motivés par un abandon de poste.

Cela représente 123.000 salariés, dont 116.000 en CDI.

Dans les 3 mois suivants l'abandon de leur CDI, 55 % des personnes s'inscrivent à Pôle Emploi et 37% accèdent au moins 1 fois à un nouvel emploi dans les 3 mois suivant leur abandon de poste.

A noter

Un projet de décret relatif aux modalités d'application de la présomption de démission a été transmis le 21 février 2023 aux partenaires sociaux.

Le principal apport de ce décret serait un délai minimal de 15 jours accordé au salarié pour reprendre son poste après notification de la mise en demeure par l'employeur de reprendre son poste.

Work in progress

Le projet de loi réformant les retraites a été examiné par la Commission des affaires sociales du Sénat le 28 février 2023.

Cette dernière propose plusieurs adaptations et notamment la création d'un « contrat de fin de carrière » pour le recrutement des salariés âgés d'au moins 60 ans. Ce contrat serait conclu pour une durée indéterminée et, indépendamment des modes de rupture habituelle d'un CDI, l'employeur pourrait aussi y mettre un terme en procédant à la mise à la retraite du salarié dès lors que celui-ci remplirait les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Dans le cadre de ce contrat, l'employeur serait exonéré de cotisations famille et exonéré de contributions sociales sur les indemnités versées au salarié en cas de mise à la retraite. Ainsi, l'employeur ne serait pas tenu de conserver le salarié jusqu'à ses 70 ans, âge butoir qui représente aujourd'hui un frein à l'embauche des seniors.

Quelques décisions

- ✈ **Cass. Soc., 1er février 2023, n°21-12.485** : L'action fondée sur le **non-respect par l'employeur de la priorité de réembauche** dont bénéficie un salarié licencié pour motif économique, est **liée à l'exécution du contrat de travail** : Elle est donc soumise au **délai de prescription de 2 ans**. Celui-ci court à compter de la date à laquelle la priorité de réembauche a cessé
- ✈ **Cass. Soc., 8 février 2023, n°21-16.258** : Seul l'**avis d'inaptitude détermine le motif de la rupture du contrat de travail, même dans le cas où la procédure de licenciement avait été engagée avant** la constatation médicale de l'inaptitude.
- ✈ **Cass. Soc., 8 février 2023, n°21-19.232** : Lorsque l'avis d'inaptitude retient que **tout maintien du salarié dans son emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement, l'employeur est dispensé de son obligation de reclassement** : L'arrêt précise que cette dispense vaut également lorsque l'employeur fait partie d'un groupe où des emplois seraient disponibles.
- ✈ **Cass. Soc., 15 février 2023, n°21-20.342** : Le salarié qui relate ou témoigne de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, **n'est pas tenu de signaler l'alerte selon les modalités de la procédure d'alerte graduée** : Le salarié **ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi**, laquelle ne peut résulter que de la connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.