

SOMMAIRE

I- JURISPRUDENCE

- 1) Adhésion du salarié à un contrat de sécurisation professionnelle et précisions du motif de rupture du contrat – page 1
- 2) Projet de licenciement économique « collectif » et obligation de consultation du CSE - pages 1 et 2)
- 3) La rupture anticipée du contrat de mission exige que l'entreprise de travail temporaire propose un nouveau contrat au salarié - pages 2 et 3
- 4) Une protection accrue pour les salariés dénonçant des faits de harcèlement moral – page 3

II- REGLEMENTATION

- 1) Présomption de démission en cas d'abandon de poste – pages 3 et 4
- 2) De nouvelles dispositions relatives aux contrôles réalisés par les organismes chargés du recouvrement des cotisations et contributions sociales du régime général et du régime agricole – pages 4 et 5

I- Jurisprudence

1) Adhésion du salarié à un contrat de sécurisation professionnelle et précisions du motif de rupture du contrat :

(Cass. Soc. 5 avril 2023, n°21-18.636)

L'employeur a la possibilité, de sa propre initiative ou à la suite d'une demande du salarié, de préciser les motifs énoncés dans une lettre de licenciement, dans un délai de 15 jours suivant la notification du licenciement.

Les motifs énoncés et les précisions apportées par l'employeur fixent alors les limites du litige en cas de contentieux ultérieur.

Qu'en est-il en cas de rupture du contrat de travail procédant de l'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle (« CSP ») ?

Dans une entreprise de moins de 1000 salariés, l'employeur qui envisage un licenciement pour motif économique doit proposer au salarié le dispositif du CSP et doit alors soumettre par écrit au salarié le motif économique de la rupture avant l'adhésion au CSP qui emporte elle-même rupture du contrat.

L'adhésion au CSP étant un mode autonome de rupture, distinct du licenciement, est-il possible de préciser les motifs qui ont été soumis au salarié préalablement à son adhésion au CSP, tel que prévu en cas de licenciement ?

Par arrêt du 5 avril 2023, la Cour de cassation répond par l'affirmative, en jugeant que la précision des motifs, à la demande du salarié ou à l'initiative de l'employeur, doit alors intervenir **dans un délai de 15 jours à compter de l'adhésion du salarié au dispositif du CSP.**

2) Projet de licenciement économique « collectif » et obligation de consultation du CSE :

(Cass. Soc. 5 avril 2023, n°21-10.391)

Selon l'article L.1233-8 du Code du travail, l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement **collectif** pour motif économique de moins de dix salariés sur une même période de trente jours réunit et consulte le comité social et économique (CSE) dans les entreprises d'au moins onze salariés.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 5 avril 2023 rendu au visa des articles préalablement applicables au comité d'entreprise mais dont la solution est transposable au CSE, confirme le principe selon lequel **seul un licenciement collectif** pour motif **économique** impose la consultation du CSE sur le fondement de l'article L. 1233-8 du Code du travail.

A contrario, la consultation du CSE n'est pas requise en cas de licenciement individuel.

Comment toutefois définir ce qu'est un licenciement économique collectif ?

En l'espèce, une entreprise avait engagé une procédure de licenciement pour motif économique à l'égard de trois salariés. Deux d'entre eux avaient pu faire l'objet d'un reclassement et la procédure de licenciement s'était poursuivie à l'égard du troisième.

Ce dernier soutenait que le projet de licenciement ayant concerné au départ trois salariés, cette procédure aurait dû faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise et que, à défaut d'avoir respecté cette formalité, il était bien fondé à solliciter des dommages et intérêts au titre de cette irrégularité de procédure.

Ce raisonnement, approuvé par la Cour d'appel, est censuré par la Cour de cassation.

Il résulte en effet de l'arrêt de la Cour de cassation que **le caractère collectif ou individuel du licenciement pour motif économique s'apprécie par rapport à la situation finale de l'opération** et, en conséquence, après reclassement éventuel des salariés concernés par le projet.

Aussi, dès lors que, tel qu'en l'espèce, deux salariés visés par le projet de licenciement avaient été reclassés et qu'un seul salarié avait été finalement licencié, le licenciement était individuel et ne justifiait pas la consultation du comité d'entreprise sur le fondement de l'article L. 1233-8 du Code du travail, c'est-à-dire au titre d'un projet de licenciement collectif.

La lecture des textes faite aujourd'hui par la Cour de cassation dans son arrêt du 5 avril 2023 incite toutefois à la prudence.

Tout d'abord, parce que l'article L. 1233-8 du Code du travail prévoit une consultation du CSE dès lors que l'employeur « envisage » le licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours.

Or, les mesures de reclassement évoquées par la Cour de cassation, susceptibles de neutraliser l'obligation de consultation du CSE, peuvent précisément s'inscrire dans le cadre de la procédure de licenciement économique collectif engagée et se situer en conséquence après même que l'employeur a bien envisagé un licenciement collectif.

Ensuite, parce que s'il convient d'attendre la fin de la phase de reclassement pour déterminer le nombre de licenciements effectivement envisagés, la consultation préalable du CSE sur le projet de

licenciement économique n'est pas des plus simples à organiser en pratique.

La prudence paraît donc commander, en fonction de chaque projet, d'examiner dès le départ la nécessité et/ou l'opportunité d'organiser au plus tôt cette consultation du CSE.

Outre cette consultation sur le projet de licenciement économique collectif, devra en tout état de cause être examinée la nécessité d'une éventuelle consultation du CSE dans le cadre de sa compétence au titre de la marche générale de l'entreprise et/ou sur le projet de réorganisation à l'origine même des projets de licenciements, point non abordé par la Cour de cassation dans son arrêt.

Or, cette question se pose, y compris dans le cadre d'un projet pouvant n'aboutir qu'à un seul licenciement.

Sur le fond, la Haute Cour confirme par ailleurs, par cet arrêt, que la suppression d'un poste de travail, même si elle s'accompagne de l'attribution des tâches accomplies par le salarié licencié à un autre salarié demeuré dans l'entreprise, constitue une suppression d'emploi.

3) La rupture anticipée du contrat de mission exige que l'entreprise de travail temporaire propose un nouveau contrat au salarié :

(Cass. Soc. 13 avril 2023, n°21-23.920)

Le contrat de mission entre un salarié et une entreprise de travail temporaire (ETT) peut être conclu avec un terme précis ou sans terme précis.

En cas de rupture anticipée du contrat de mission, sauf faute grave ou cas de force majeure, l'entreprise de travail temporaire a l'obligation de proposer un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables, à défaut de quoi elle est tenue d'assurer au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de mission.

Ce nouveau contrat de mission ne peut en outre comporter de modifications d'un élément essentiel en matière de qualification professionnelle, de rémunération, d'horaire de travail et de temps de transport.

Cette règle vaut-elle pour tous les contrats de mission, y compris ceux à terme imprécis ?

Aux termes d'un arrêt du 13 avril 2023, la Cour de cassation répond par l'affirmative.

Au soutien de son argumentation, la Cour de cassation rappelle, dans un premier temps, que conformément aux dispositions légales, en l'absence de terme précis, le contrat de mission prévoit une durée minimale, et a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

La Cour relève ensuite que, dans cette affaire, le contrat avait bien pris fin avant son terme convenu, à savoir la fin de l'absence de la personne remplacée, peu important qu'elle survienne à l'issue de la période minimale prévue au contrat.

En conséquence, l'entreprise de travail temporaire, compte tenu de cette rupture anticipée, était tenue de proposer au salarié un nouveau contrat de mission.

4) Une protection accrue pour les salariés dénonçant des faits de harcèlement moral :

(Cass. Soc. 19 avril 2023, n°21-21.053)

Les articles L.1152-1 et L. 1152-2 du Code du travail posent le principe selon lequel aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi, refusé de subir ou dénoncé des agissements de harcèlement moral.

Depuis un arrêt du 13 septembre 2017, la Cour de cassation a conditionné le bénéfice de la protection légale contre le licenciement d'un salarié ayant dénoncé des faits de harcèlement moral au fait que celui-ci ait lui-même expressément qualifié les faits d'agissements de harcèlement moral (Cass. soc. 13 septembre 2017, n°15-23.045).

La Cour de cassation, par cet arrêt du 19 avril 2023, opère un revirement de jurisprudence et **n'exige plus désormais du salarié qu'il ait formellement qualifié lesdits faits de harcèlement moral lors de leur dénonciation** pour bénéficier de la protection légale.

La Cour de cassation estime que, en l'occurrence, l'employeur ne pouvait légitimement ignorer que, par sa lettre qui évoquait le comportement d'un membre de la direction en l'illustrant de plusieurs faits ayant entraîné, selon elle, « *une dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé* », la salariée dénonçait des faits de harcèlement moral et que, en l'absence de mauvaise foi de cette dernière,

son licenciement motivé par sa dénonciation de ces faits devait être entaché de nullité.

II- Réglementation

1) Présomption de démission en cas d'abandon de poste :

(décret n°2023-275 du 17 avril 2023 publié au JO du 18 avril 2023 et Q/R du Ministère du Travail du 18 avril 2023)

La loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a créé l'article L.1237-1-1 du Code du travail.

Cet article prévoit que le salarié qui abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence dans le délai fixé par l'employeur est présumé avoir démissionné.

L'entrée en vigueur de ce dispositif était subordonnée à la publication d'un décret déterminant ses modalités d'application.

C'est désormais chose faite avec la parution du décret n°2023-275 du 17 avril 2023 qui rend le dispositif pleinement applicable à compter du lendemain de sa publication, soit à compter du **19 avril 2023**.

Ce décret introduit un article R.1237-13 du Code du travail, qui apporte plusieurs éclaircissements sur l'application du dispositif, parmi lesquels le délai minimum que l'employeur peut impartir au salarié dans la lettre de mise en demeure, fixé à **15 jours**, et qui court à compter de la **présentation** de la mise en demeure.

Le décret donne également quelques exemples de motifs légitimes susceptibles d'être invoqués par le salarié et de nature à faire obstacle à une présomption de démission, sans que cette liste ne soit exhaustive : des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait (article L.4131-1 du Code du travail), l'exercice du droit de grève (article L.2511-1 du Code du travail), le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

Dans son Questions/Réponses du 18 avril 2023, le Ministère du travail apporte plusieurs précisions complémentaires sur la mise en œuvre de ce dispositif et ses conséquences, notamment sur l'application des règles du droit commun de la démission impliquant l'obligation pour le salarié d'exécuter le préavis de démission prévu par les dispositions conventionnelles, contractuelles ou les usages dès lors qu'il n'en a pas été dispensé par l'employeur et, à défaut de l'exécuter, la possibilité pour l'employeur de solliciter une indemnité compensatrice à ce titre.

Ce Questions/Réponses a également pris position sur l'articulation des nouvelles règles relatives à la présomption de démission avec l'engagement éventuel d'une procédure disciplinaire en considérant que confronté à un abandon de poste, l'employeur « *n'a plus vocation à engager une procédure de licenciement pour faute* ».

A la suite de la publication de ce Questions/Réponses, un recours pour excès de pouvoir a été engagé devant le Conseil d'Etat, précisément sur cette prise de position considérée par l'auteur du recours comme non conforme aux dispositions légales qui ne seraient pas exclusives du licenciement.

Si ce point a pu être débattu en doctrine, il apparaît cohérent que les dispositions légales spécifiques relatives à la présomption de démission priment sur celles du licenciement, sauf à les vider de toute substance.

La réponse du Conseil d'Etat est donc attendue avec intérêt et, dans l'attente, la publication du Questions/Réponses du Ministère a été suspendue !

2) De nouvelles dispositions relatives aux contrôles réalisés par les organismes chargés du recouvrement des cotisations et contributions sociales du régime général et du régime agricole :

(décret n°2023-262 du 12 avril 2023, JO du 13 avril 2023)

Un décret du 12 avril 2023 introduit diverses règles nouvelles au sein du Code de la sécurité sociale, notamment en y intégrant des dispositions jusqu'à présent exclusivement prévues par la charte du cotisant contrôlé.

A ce titre, le décret consacre le **déla**

de **prévenance** du contrôle tel qu'il était prévu précédemment par la charte.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article R. 243-59 I, alinéa 1, modifié, la première visite de l'agent de contrôle doit être précédée de l'envoi d'un avis de contrôle **au moins 30 jours avant la date de cette visite** et plus seulement 15 jours comme auparavant, sauf si le contrôle est mené dans le cadre de la recherche d'infraction de travail dissimulé (auquel cas, aucun avis de contrôle n'est adressé au cotisant).

Le décret introduit au même article **la tenue de l'entretien d'information** préalable à l'envoi de la lettre d'observations prévu jusqu'alors par la seule charte du cotisant.

Ainsi, hors le cas de contrôle lié à la recherche d'infractions de travail dissimulé, l'agent chargé du contrôle propose à la personne contrôlée ou à son représentant légal, avant d'adresser la lettre d'observations, une information sous la forme d'un entretien afin de lui présenter, le cas échéant, les constats susceptibles de faire l'objet d'une observation ou d'un redressement.

Le décret modifie également les règles liées à la procédure de contrôle sur **un support dématérialisé**, afin de limiter l'intervention de l'agent de contrôle sur le matériel informatique du cotisant.

Ainsi, lorsque les documents et données nécessaires au contrôle sont dématérialisés, les investigations peuvent être menées grâce à des traitements automatisés mis en œuvre sur le matériel informatique de l'agent de contrôle, après en avoir informé le cotisant (sauf en cas de suspicion de travail dissimulé) qui peut s'y opposer par écrit et dans les 15 jours qui suivent son information.

Le décret introduit de nombreuses autres dispositions nouvelles, telles que :

- l'abaissement à un mois du délai dont dispose l'organisme de recouvrement **pour rembourser** au cotisant l'éventuel **solde créditeur** constaté à l'issue des opérations de contrôle (R.243-59 IV alinéa 3) ;

- une limitation des délais d'application des **majorations complémentaires de retard** : la majoration de retard complémentaire de 0,2% par mois ou fraction de mois écoulé n'est désormais pas due au-delà d'un délai de 2 mois à compter de la fin

de la période contradictoire si, à cette date, la mise en demeure n'a pas été adressée (R. 243-17 alinéa 5) ;

- l'encadrement de la faculté dont dispose l'agent de contrôle d'utiliser des documents et informations obtenus lors du contrôle de toute personne appartenant **au même groupe** que le cotisant contrôlé.

L'agent doit en effet informer le cotisant de la teneur et de l'origine des informations sur lesquelles il se fonde, la lettre d'observations devant préciser la nature des documents et informations utilisés, leur contenu ou les éléments d'information sur lesquels l'agent de contrôle s'appuie pour fonder son

redressement et la référence au contrôle et à l'identité de la ou des personnes du même groupe d'où proviennent les documents ou informations, dont une copie peut être par ailleurs sollicitée par le cotisant (R. 243-59-10).

Si certaines dispositions issues du décret sont entrées en vigueur dès le 14 avril 2023, certaines ont vu leur date d'entrée en vigueur différée, étant précisé que **l'ensemble des dispositions issues du décret sont applicables aux contrôles engagés par les URSSAF depuis le 1^{er} mai 2023**.
