

HOICHE

A V O C A T S

Lettre d'information – Juin 2023

DROIT SOCIAL

Temps de lecture: 10 minutes

Actualité jurisprudentielle



Le juge peut-il valider un avertissement pour un autre motif que celui retenu par l'employeur ?

**Cour de cassation,
chambre sociale,
14 juin 2023,
n° 22-14.011**

Lors d'une réunion au cours de laquelle les salariés étaient informés du fait qu'ils devaient travailler un 1er novembre, un salarié traite son manager de « menteur ». Face à son supérieur hiérarchique qui lui indique qu'il s'agit d'une diffamation, le salarié rétorque « *monsieur le manager a ouvert son dictionnaire à la lettre D, ce matin* » tout en incitant ses collègues à ne pas venir travailler le 1er

novembre. Il est alors sanctionné par un avertissement en raison de « *propos irrespectueux de nature à jeter le discrédit sur le Manager vis-à-vis de son équipe* ».

Le salarié conteste cette sanction.

La cour d'appel note que les témoignages des salariés présents lors de l'incident se contredisent et en déduit qu'il n'est pas démontré que le salarié ait tenu les propos rapportés. Elle valide en revanche l'avertissement, au motif que le salarié avait incité ses collègues à ne pas venir travailler le 1er novembre, comportement qu'elle qualifie « d'incitation du personnel à la désobéissance ».

La Cour de cassation censure le raisonnement des juges du fond et rappelle que les juges ne peuvent pas valider une sanction sur des motifs ne figurant pas dans la lettre d'avertissement.

En effet, conformément à l'article L. 1332-1 du code du travail, aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

La lettre d'avertissement, tout comme la lettre de licenciement, fixe donc les termes du litige et le juge ne peut s'en affranchir.

Le salarié qui répond de manière ambiguë à la notification de sa rétrogradation disciplinaire l'a-t-il accepté ?

**Cour de cassation,
chambre sociale,
14 juin 2023,
n° 21-22.269**

Un employeur propose une rétrogradation disciplinaire à l'un de ses salariés à la suite d'agissements fautifs. Le salarié répond par écrit à cette proposition en ces termes : « *Eu égard au contexte de grande difficulté économique que vit notre secteur professionnel ; dans la mesure où stratégiquement vous décidez que l'organisation actuelle n'est finalement pas la bonne puisqu'elle nécessite la scission en trois directions de mon poste ; dans la mesure où mon investissement est absolu au regard de la réussite de notre projet professionnel ; et enfin, compte tenu de la forte pression qui s'exerce sur moi actuellement, j'accepte en conséquence les nouvelles fonctions que vous me proposez* »

Considérant cette réponse comme ambiguë, l'employeur en déduit que le salarié refuse sa rétrogradation et prononce alors une autre sanction en le licenciant pour faute.

Le salarié conteste alors son licenciement au motif qu'il avait bien accepté la modification de son contrat de travail. Ses arguments sont rejetés par la cour d'appel. Pour cette dernière, dans la mesure où le salarié n'avait pas accepté sa rétrogradation de manière claire et non équivoque, l'employeur était en droit de considérer qu'il l'avait refusée et donc de le licencier pour faute.

Ce raisonnement des juges du fond est validé par la Cour de cassation, qui rappelle qu'une rétrogradation, qui constitue une modification du contrat de travail, ne peut pas être imposée au salarié. En cas de refus par le salarié, que caractérise une réponse ambiguë, l'employeur est libre de prononcer une autre sanction, y compris un licenciement pour faute grave.

Attention : dans ce cas, ce n'est pas le refus du salarié d'être rétrogradé qui motive le licenciement mais les faits qui, à l'origine, avaient conduit l'employeur à lui notifier une rétrogradation.

L'employeur qui crée un poste pour le reclassement d'un salarié déclaré inapte doit-il vérifier sa compatibilité auprès du médecin du travail ?

**Cour de cassation,
chambre sociale,
21 juin 2023,
n° 21-24.279**

Un salarié est victime d'un accident du travail puis placé en arrêt maladie sur une longue période et est finalement déclaré inapte par le médecin du travail.

Dans le cadre de son obligation de reclassement, l'employeur lui propose d'occuper un poste d'assistant administratif, créé spécialement pour lui, mais sur lequel l'employeur n'a pas consulté au préalable le médecin du travail.

Le salarié refuse cette offre, d'après lui contraire à certaines préconisations du médecin du travail et donc incompatible avec son état de santé. Il est alors licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le salarié conteste son licenciement devant les juges du fond qui lui donnent raison.

Pour la Cour d'appel, l'employeur aurait dû s'assurer auprès du médecin du travail de la compatibilité du poste avec l'état de santé du salarié. Elle reprochait également à l'employeur de ne pas avoir pris en compte le motif du refus du salarié pour solliciter l'avis du médecin du travail et envisager le cas échéant un aménagement ou une modification du poste proposé.

La Cour de cassation valide ce raisonnement : pour elle l'employeur n'avait pas rempli son obligation de reclassement et le licenciement du salarié était donc sans cause réelle et sérieuse.

Ainsi, lorsqu'un employeur propose un poste à un salarié déclaré inapte, il doit s'assurer de la compatibilité de ce poste aux préconisations du médecin du travail, le cas échéant en sollicitant l'avis de ce médecin, peu important que le poste ait été créé lors du reclassement.

Un salarié peut-il bénéficier de la protection des lanceurs d'alerte si les faits qu'il dénonce ne sont pas constitutifs d'un crime ou d'un délit ?

**Cour de cassation,
chambre sociale,
1er juin 2023,
n° 22-11.310**

Un directeur d'exploitation d'une société adresse un e-mail au président de la société pour marquer son opposition à la mise en place d'un programme de fidélité, en indiquant que la légalité et la régularité de la procédure lui paraissent douteuses.

La société le licencie pour faute grave et insuffisance professionnelle au motif que sa dénonciation était en réalité un stratagème pour obtenir une rupture conventionnelle et la négociation du rachat de ses parts d'associé.

Le salarié a contesté son licenciement considérant qu'il était nul.

La Cour d'appel a fait droit à la demande du salarié en appliquant la protection accordée aux lanceurs d'alerte.

Sans surprise, la Cour de cassation censure ce raisonnement et rappelle que pour bénéficier de la protection accordée aux lanceurs d'alerte, il est nécessaire que le salarié dénonce des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

Le salarié licencié victime de harcèlement moral peut-il cumuler l'indemnité pour licenciement nul et l'indemnité visant à réparer le préjudice qu'il a subi du fait du harcèlement ?

**Cour de cassation,
chambre sociale,
1er juin 2023,
n° 21-23.438**

Un salarié licencié conteste son licenciement, estimant avoir été victime de harcèlement moral et sollicite à la fois (i) la nullité de son licenciement et l'indemnité pour licenciement nul qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois et (ii) des dommages-intérêts pour réparer le préjudice qu'il a subi du fait du harcèlement.

La Cour d'appel reconnaît le harcèlement et prononce la nullité du licenciement, mais n'accorde au salarié que les dommages-intérêts prévus pour la nullité du licenciement. La Cour considère en effet que le préjudice résultant du licenciement nul se confond avec le préjudice causé par le harcèlement moral et qu'un même préjudice ne peut être indemnisé qu'une seule fois. En cassation, le salarié conteste cette interprétation. Selon lui, les dommages-intérêts demandés au titre du harcèlement moral, qui réparent le préjudice subi durant l'exécution du contrat de travail, peuvent se cumuler avec les dommages-intérêts pour licenciement nul qui eux visent la réparation du préjudice causé par la rupture illicite du contrat de travail.

La Cour de cassation donne raison au salarié et confirme que « *l'octroi de dommages-intérêts pour licenciement nul en lien avec des faits de harcèlement moral ne saurait faire obstacle à une demande distincte de dommages-intérêts pour harcèlement moral* ».

Il s'agit là d'une confirmation de la position de la Cour de cassation qui avait déjà statué en ce sens dans un arrêt qui n'avait toutefois pas été publié (*Cass. soc., 2 février 2017, n°15-26.892*).

Le salarié victime de harcèlement peut donc, en vertu du principe de la réparation intégrale du préjudice, cumuler les dommages-intérêts pour licenciement nul et les dommages-intérêts pour harcèlement moral, puisqu'ils ne réparent pas le même préjudice.

Actualité légale et réglementaire



Décret n° 2023-452 du 9 juin relatif aux obligations incombant aux entreprises en matière d'accident du travail et d'affichage sur un chantier

Obligation d'information de l'employeur en cas d'accident mortel du travail

Un décret du 9 juin 2023 vient renforcer les obligations de déclaration en cas d'accident du travail mortel d'un salarié.

Le décret impose désormais à l'employeur d'informer l'agent de contrôle de l'Inspection du travail dans les douze heures qui suivent le décès du travailleur, sauf s'il établit qu'il n'a pu avoir connaissance du décès que postérieurement à l'expiration de ce délai. Dans ce cas, le délai de douze heures imparti à l'employeur pour informer l'agent de contrôle court à compter du moment où l'employeur a connaissance du décès du travailleur.

Dans un communiqué du 11 juin dernier, le Ministre du travail a expliqué que « *les services de l'inspection du travail ont besoin d'être informés rapidement de la survenance d'un accident du travail mortel* ». En effet, « *la qualité des procédures mises en œuvre à la suite de ce type d'événements dépend principalement des constats réalisés sur place dans de courts délais après la survenance de l'accident* ».

Dans ce cadre, le nouvel article R. 4121-5 du code du travail prévoit que l'information doit être communiquée par tous moyens et comporter :

- le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement qui emploie le travailleur au moment de l'accident ;
- le cas échéant, le nom ou la raison sociale ainsi que les adresses postale et électronique, les coordonnées téléphoniques de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel l'accident s'est produit si celui-ci est différent de l'entreprise ou établissement employeur ;
- les noms, prénoms, date de naissance de la victime ;
- les date, heure, lieu et circonstances de l'accident ;
- l'identité et les coordonnées des témoins, le cas échéant.

A défaut d'information de l'Inspection du travail dans les délais prescrits, l'employeur peut être sanctionné par une contravention de 5ème classe, c'est-à-dire une amende d'un montant de 1 500 €, pouvant aller jusqu'à 3 000 € en cas de récidive (C. trav., art. R. 4741-2).

Pour rappel, d'autres obligations s'imposent à l'employeur en cas d'accident du travail.

En effet, comme tout accident du travail, l'accident mortel doit faire l'objet d'une déclaration auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CSS., art. R. 441-3). Dans ce cas, l'accident fera alors obligatoirement l'objet d'une enquête administrative (CSS., art. R. 441-8).

De plus, le Comité social et économique doit être informé à la suite de tout incident ayant entraîné ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves. Il peut à cette occasion procéder à l'analyse de l'incident et proposer toute action visant à prévenir son renouvellement (C. trav., art. L. 4523-3).

Décrets n°2023-435 et 2023-436 du 3 juin 2023 portant application des articles 10, 11 et 17 de la loi n° 223-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 (LFRSS)

Réforme des retraites - publication des premiers décrets d'application

La loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, qui porte notamment sur la réforme des retraites, a été publiée au Journal officielle 15 avril dernier.

De nombreux décrets d'application sont attendus d'ici la fin de l'été afin de permettre la mise en œuvre de cette vaste réforme.

Dans ce cadre, deux premiers décrets ont été publiés le 4 juin dernier. Ils tirent les conséquences réglementaires du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à une pension de retraite et précisent notamment les nouvelles bornes d'âge et modalités de départ anticipé pour carrières longues, ainsi que les nouvelles modalités de retraite anticipée des travailleurs handicapés et de retraite anticipée pour inaptitude et incapacité permanente.

On relèvera par exemple :

- l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans. Ainsi, l'article D. 161-2-9 du code de la sécurité sociale sera modifié à compter du 1er septembre 2023 et actera la progressivité du relèvement de l'âge de départ à raison de 3 mois par génération. Il sera donc désormais expressément inscrit dans la partie réglementaire du code de la sécurité sociale que l'âge de départ à la retraite sera de 62 ans et 3 mois pour les assurés nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1961, 62 ans et 6 mois pour les assurés nés en 1962 etc.

- les modifications concernant le dispositif de "carrières longues". L'article D. 351-1-1 du code de la sécurité sociale prévoit désormais quatre bornes d'âge d'entrée dans le dispositif (16 ans, 18 ans, 20 ans et 21 ans), en permettant un départ anticipé à la retraite selon quatre bornes d'ouverture des droits à la retraite (respectivement 58 ans, 60 ans, 62 ans et 63 ans). Pour l'appréciation de l'âge de début d'activité, les conditions actuelles continueront à s'appliquer, à savoir 4 ou 5 trimestres validés à la fin de l'année au cours de laquelle est survenue la borne d'âge (C. trav., art. D. 351-1-3).

- les adaptations pour le dispositif de départ anticipé pour handicap. Pour rappel, la LFRSS prévoit que l'âge légal de départ à la retraite pourra être abaissé d'une durée pouvant aller jusqu'à 9 ans pour les travailleurs en situation d'handicap. Dans ce cadre, le décret n° 2023-436 confirme le maintien à 55 ans de l'âge minimal de départ à la retraite en modifiant en ce sens l'article D. 351-1-5 du code du travail.

Arrêté du 9 juin 2023 portant agrément de l'avenant n° 7 du 15 mars 2023 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Prolongation du dispositif du CSP

En vigueur depuis le 1er février 2015, le CSP permet aux salariés ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif

économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés et les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire, de bénéficier d'un dispositif d'accompagnement renforcé.

Les conditions et les modalités d'application de ce dispositif résultent d'une convention interprofessionnelle du 26 janvier 2015, qui arrivait à expiration le 31 mars 2023.

Dans ce cadre, l'avenant n° 7 du 15 mars 2023, qui prolonge le CSP jusqu'au 31 décembre 2023, a été agréé par un arrêté du 9 juin 2023.

Pour rappel, cet avenant a également pour objet d'adapter le dispositif au décret du 26 janvier 2023 relatif à l'assurance chômage qui instaure une modulation de la durée du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) en fonction de l'évolution du taux de chômage.

Ainsi, l'avenant n° 7 prévoit le maintien des règles de calcul de la durée d'indemnisation des bénéficiaires du CSP jusqu'alors en vigueur ainsi que l'exclusion de la modulation de la durée de versement de l'ARE en fonction de la conjoncture économique.

Loi n° 2023-479 du 21 juin 2023 visant à faciliter le passage et l'obtention de l'examen du permis de conduire

CPF et permis de conduire

Une loi du 21 juin 2023 prévoit que le Compte Personnel de Formation (CPF) permettra de financer l'ensemble des catégories de permis de conduire d'un véhicule terrestre à moteur à compter du 1er janvier 2024.

Pour rappel, cette possibilité existait déjà pour certains types de permis (tels que la catégorie B pour les voitures et d'autres catégories pour les poids lourds). Elle devrait ainsi être étendue à l'ensemble des catégories (permis A1 pour les motos légères, B1 pour les voitures, B96 et BE pour les voitures à remorques).

La loi du 21 juin prévoit que les conditions et les modalités d'éligibilité au CPF de toutes les catégories de permis de conduire seront précisées par décret après consultation des partenaires sociaux.

Rappelons qu'à ce jour, deux conditions sont fixées par l'article D. 6323-8 du code du travail pour bénéficier de ce dispositif, à savoir :

- l'obtention du permis doit contribuer à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte et,

- le titulaire du compte ne doit pas faire l'objet d'une suspension de son permis de conduire ou d'une interdiction de solliciter un permis. Cette obligation est vérifiée par une attestation sur l'honneur de l'intéressé produite lors de la mobilisation de son compte.

Annonces et publications



Questions-réponses sur le mode d'emploi de la présomption de démission en cas d'abandon de poste

Retrait du Questions-Réponses du site du Ministère du travail

Pour rappel, une présomption de démission en cas d'abandon de poste a été instituée par la loi dite "Marché du travail" du 21 décembre 2022.

Ce dispositif, qui organise les conditions dans lesquelles un salarié est présumé avoir démissionné lorsqu'il abandonne volontairement son poste, est entré en vigueur depuis le 18 avril 2023.

Dans ce cadre, le Ministère du travail avait publié le 17 avril dernier un Questions-Réponses afin d'expliciter certains points de la procédure prévue par les articles L. 1237-1-1 et R. 1237-13 du code du travail.

Bien que n'ayant qu'une valeur informative, ce document a fait l'objet d'un grand nombre de critiques de la part de la doctrine et a été contesté par plusieurs syndicats devant le Conseil d'Etat.

Dans ce contexte, le Ministère du travail a finalement décidé de procéder au retrait de ce Questions-Réponses de son site internet. Interrogé sur le sujet, le Ministre du travail a indiqué que "*compte tenu des interrogations soulevées par la FAQ et également portées dans le cadre du contentieux contre la FAQ auprès du Conseil d'Etat, il est apparu que celle-ci ne permettait pas en l'état, contrairement au but poursuivi, d'éclaircir les modalités d'application du nouveau cadre juridique*".

Échéancier de publication des décrets d'application de la réforme des retraites

Décrets attendus d'ici le 1er septembre 2023

Tel qu'évoqué ci-dessus, un grand nombre de décrets d'application sont attendus d'ici la fin de l'été pour l'application de la LFRSS portant notamment sur réforme des retraites.

Un échéancier de publication de ces décrets d'application a été mis en ligne sur le site Legifrance.gouv.fr.

Retrouvez toutes les dates de publications envisagées via le lien :

<https://www.legifrance.gouv.fr/dossierlegislatif/JORFDOLE000047022789/?detailType=ECHEANCIER&detailId=>

Contact

Frédérique Cassereau
Avocate associée – Droit social
cassereau@hocheavocats.com

Myrtille Dubois-Carmine
Avocate Counsel – Droit social
duboisarmine@hocheavocats.com

Violaine Goux
Avocate – Droit social
goux@hocheavocats.com

Laura Bocaert
Avocate – Droit social
bocaert@hocheavocats.com

Anaël André
Avocat – Droit social
andre@hocheavocats.com

Laura Erbertseder
Avocate – Droit social
erbertseder@hocheavocats.com

Thibault Minjollet
Avocat – Droit social
minjollet@hocheavocats.com



Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)