



Actualités législatives et réglementaires

▶ *Travailleurs handicapés*

Le décret n°2023-296 du 20 avril 2023, relatif aux modalités de fixation du montant de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en l'absence de déclaration annuelle de l'employeur et modifiant le calendrier des obligations déclaratives, est paru au *JO* du 22.

▶ *Entreprises adaptées*

L'arrêté du 3 février 2023, fixant les montants des aides financières susceptibles d'être attribués aux entreprises adaptées hors expérimentation, est paru au *JO* du 22.

▶ *Mayotte*

Deux décrets sont parus au *JO* du 23 :

- le décret n°2023-301 du 22 avril 2023 revalorisant l'allocation de solidarité spécifique, l'allocation temporaire d'attente et l'allocation équivalent retraite ;
- le décret n°2023-302 du 22 avril 2023 revalorisant l'allocation de solidarité spécifique à Mayotte.

▶ *Insertion par l'activité économique*

L'arrêté du 24 avril 2023, portant reconduction globale et unilatérale de toutes les annexes financières 2022 aux conventions pluriannuelles avec les structures de l'insertion par l'activité économique dans la limite des cinq premiers mois de l'année 2023, est paru au *JO* du 27.

▶ *SMIC*

L'arrêté du 26 avril 2023, relatif au relèvement du salaire minimum de croissance, est paru au *JO* du 27.

▶ *Sécurité des salariés*

Le décret n°2023-310 du 24 avril 2023, relatif à la faculté de déroger jusqu'au 30 juin 2024 à l'obligation de mettre à disposition des travailleurs de l'eau à température réglable sur les lieux de travail, est paru au *JO* du 27.

Jurisprudence

▶ *Action en justice - Licenciement*

Est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale le licenciement intervenu en raison d'une action en justice introduite ou susceptible d'être introduite par le salarié à l'encontre de son employeur. Lorsque le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse fait suite à l'action en justice engagée par le salarié contre son employeur, il appartient à ce dernier d'établir que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice, par le salarié, de son droit d'agir en justice (Cass. soc., 19-4-23, n°22-10219).

▶ *CSE- Consultation ponctuelle*

Un CSE ne peut exiger en justice la communication de documents relatifs à des candidats à une cession d'entreprise, la prolongation du délai de consultation et la suspension du projet de cession, dès lors qu'il résulte des faits, que ce CSE avait connaissance des démarches d'exploration d'un repreneur, et qu'à ce moment-là les élus n'avaient entamé aucune procédure pour être consultés, que la recherche d'un repreneur était désor-

mais terminée et que la consultation litigieuse portait uniquement sur l'offre d'un candidat devenue irrévocable (Cass. soc., 19-4-23, n°22-12845).

▶ *Organisation syndicale - Transparence financière*

Satisfait au critère de transparence financière l'organisation syndicale dont les comptes de résultat et bilans simplifiés ont été approuvés par son bureau et notifiés aux services de l'inspection du travail, et dont les comptes ont été publiés au Journal officiel, même en l'absence dans les statuts d'une disposition prévoyant l'approbation des comptes par l'assemblée générale (Cass. soc., 19-4-23, n°22-14029).

▶ *Salarié protégé - Licenciement nul - Réintégration*

Un employeur ne peut être condamné à réintégrer un salarié protégé dont le licenciement est nul dès lors qu'il se prévaut d'une impossibilité à procéder à la réintégration du salarié et que le juge ne recherche pas, si la justification avancée par l'employeur rendait la réintégration effectivement impossible dans le poste initial du salarié ou un poste équivalent (Cass. soc., 19-4-23, n°21-16862).

► Paiement du salaire - Preuve

Ne prouve pas le paiement du salaire, l'employeur qui produit une remise de chèque à l'ordre du salarié, laquelle n'a valeur libératoire pour le débiteur (l'employeur ici) que sous réserve d'encaissement effectif par le créancier (le salarié ici) (Cass. soc., 19-4-23, n°22-11642).

► Nouvel employeur – Paiement des salaires

Le nouvel employeur n'est pas redevable d'un rappel de salaire pour une période antérieure au transfert des contrats de travail, dès lors que la modification dans la situation juridique de l'employeur est intervenue au cours d'une procédure collective, ce qui est le cas lorsque la cession d'un fonds de commerce intervient pendant l'exécution du plan de redressement (Cass. soc., 19-4-23, n°20-12808).

► AGS - Procédure collective - Prise d'acte

L'assurance contre le risque de non-paiement des sommes dues en exécution du contrat de travail couvre les sommes dues au salarié à la date du jugement d'ouverture de toute procédure de redressement ou de liquidation judiciaire.

Elle s'applique en conséquence aux créances indemnitaires résultant d'une prise d'acte de la rupture du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 19-4-23, n°21-18274).

► Cumul d'emplois - Licenciement

Un salarié peut cumuler plusieurs emplois à condition de faire preuve de loyauté envers ses employeurs en n'exerçant pas d'activités concurrentes et sauf clause contraire de son contrat de travail, cette liberté cédant toutefois devant l'obligation de respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

La seule circonstance que, du fait d'un cumul d'emplois, un salarié dépasse la durée maximale d'emploi ne constitue pas en soi une cause de licenciement, seul le refus du salarié de régulariser sa situation ou de transmettre à son employeur les documents lui permettant de vérifier que la durée totale de travail n'excède pas les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires constitue une faute (Cass. soc., 19-4-23, n°21-24238).

FOCUS

Peut-on conclure un seul CDD pour pouvoir plusieurs postes ?

Ni le code du travail ni la jurisprudence n'interdisent expressément de conclure plusieurs CDD à temps partiel avec le même salarié dans la même entreprise. En tout état de cause, le cumul de ces emplois ne doit pas avoir pour effet de faire travailler un salarié au-delà des durées maximales de travail (journalière et hebdomadaire).

De manière traditionnelle, un même contrat ne peut permettre de remplacer qu'un seul salarié absent. Si plusieurs salariés sont absents, il faut conclure un CDD par salarié remplacé, même en cas d'absences simultanées de plusieurs salariés à temps partiel (Cass. soc., 9-6-17, n°15-28599 ; Cass. soc. 28-6-06, n°04-40455). A défaut, le contrat sera requalifié en CDI.

Si l'employeur souhaite remplacer, à tour de rôle, plusieurs salariés absents sur des périodes différentes, il peut garder le même salarié à condition que soient rédigés plusieurs contrats de travail. Pour rappel, il n'y a pas de délai de carence à respecter lorsqu'il s'agit de remplacer successivement plusieurs salariés absents (art. L 1244-1).

Par principe, un CDD ne peut comporter qu'un seul motif. A été requalifié en CDI, le CDD unique qui indiquait deux motifs différents couvrant deux périodes distinctes : le remplacement pendant 6 mois d'une salariée en congé maternité et le surcroît temporaire d'activité pour les 6 mois suivants (Cass. soc., 23-1-08, n°06-41536).

L'article 6 de 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 prévoit que : « à titre expérimental et par dérogation au 1° des articles L. 1242-2 et L. 1251-6 du code du travail, dans les secteurs définis par décret, un seul contrat à durée déterminée ou un seul contrat de mission peut être conclu pour remplacer plusieurs salariés.

L'expérimentation ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ».

Un décret en date du 12 avril 2023 définit les secteurs autorisés (66 au total) à mettre en œuvre l'expérimentation prévue par la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 (décret n°2023-263, JO du 13 avril).

Le CDD multi-remplacements est désormais autorisé dans des filières très consommatrices de contrats courts ou encore sur les postes en tension pour lesquels les conditions de travail sont déjà difficiles et les salaires très bas.

Le législateur a réactivé par la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 un dispositif expérimental initialement prévu dans la loi avenir professionnel n° 2018-771 du 5 septembre 2018 en élargissant très fortement les secteurs autorisés à mettre en œuvre l'expérimentation.