

► Actualités du droit du travail

avril 2023

■ Revalorisation du salaire minimum légal au 1^{er} mai 2023

Comme indiqué dans notre [lettre d'actualité du mois de mars dernier](#), afin de tenir compte des évolutions subies par l'indice des prix à la consommation (cf. article [L. 3231-5 du code du travail](#)), la valeur du salaire minimum légal (SMIC), a été portée, **depuis le 1^{er} mai 2023**, à **11,52€ brut par heure** (+2,22%), soit 1 747,20€ mensuels (+37,92€) s'agissant des emplois à temps plein sans heure supplémentaire, aux termes d'un [arrêté du 26 avril 2023](#)¹.

Cette augmentation s'impose pour toute nouvelle embauche ou contrat de travail en cours dont la rémunération est inférieure², sous réserve des aménagements particuliers prévus par la réglementation³ ainsi que des minima plus favorables institués par la convention collective applicable.

¹ Outre la fixation du minimum garanti (MG), utilisé notamment pour l'évaluation de certains frais professionnels (cf. sp. [barèmes URSSAF des avantages « nourriture »](#) bénéficiant aux salariés des hôtels, cafés, restaurants et assimilés), à 4,10€ contre 4,01€ antérieurement.

² Sans incidence donc sur les salaires plus élevés, qui pour rappel ne peuvent faire l'objet d'une indexation automatique sur le montant du SMIC par voie d'accord collectif (cf. article [L. 3231-3 du code du travail](#)).

³ À l'égard des personnels âgés de moins de dix-huit ans (cf. article [D. 3231-3 du code du travail](#)), sauf stipulations conventionnelles plus favorables, ainsi que des titulaires d'un contrat d'apprentissage (cf. articles [D. 6222-26 et suivants du code du travail](#)) ou de professionnalisation (cf. articles [D. 6325-14 et suivants du code du travail](#)).

■ Recevabilité du témoignage anonyme

Couramment admis à l'occasion des contentieux prud'homaux, sous réserve que l'identité de son auteur soit alors établie¹, afin de garantir notamment l'exercice ultérieur du droit à un procès équitable par la personne mise en cause², le recours à une attestation établissant la faute d'un salarié demeure possible, même lorsqu'elle est anonymisée, dès l'instant que, cette pratique apparait justifiée par la nature des circonstances, que la pièce ne fonde pas « *uniquement ou de manière déterminante* » l'accusation, que les faits sont « **corroborés par d'autres éléments** », et que le témoin reste connu de l'employeur, aux termes d'une décision rendue par la Cour de cassation le 19 avril dernier (cf. [lien suivant](#)).

¹ Cf. [article 202 du code de procédure civile](#).

² Cf. article 6, § 3, de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (cf. [lien suivant](#)), en lui permettant d'« interroger ou faire interroger les témoins à charge ».



■ Portée de la faute de gestion dans l'hypothèse d'un licenciement économique

Soumise au respect des exigences prévues à l'article [L. 1233-3 du code du travail](#), la validité d'une rupture pour motif économique du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peut être aussi ultérieurement remise en cause¹ par d'éventuels fautes de gestion ou légèretés blâmables du dirigeant², y compris lorsque « *la cessation d'activité de l'entreprise résulte de sa liquidation judiciaire* », comme le rappelle la Cour de cassation dans un [arrêt du 19 avril 2023](#)³.

Pour être alors prises en compte, celles-ci ne sauraient toutefois **consister en de simples erreurs**⁴, et devront apparaître **déterminantes dans les difficultés rencontrées**.

¹ Avec pour conséquences d'exposer l'employeur aux sanctions mentionnées à l'article [L. 1235-3 du code du travail](#).

² Cf. not. [Cass. soc. 1^{er} février 2011, n°10-30.045](#).

³ Dans le même sens, s'agissant d'un **licenciement disciplinaire**, le manquement reproché au salarié étant lui-même consécutif au non-respect par l'employeur de ses obligations : cf. not. [Cass. soc. 12 décembre 2018, n°17-17.680](#).

⁴ Cf. not. [Cass. soc. 24 mai 2018, n°17-12.560](#).

■ Incidence du projet de réforme des lycées professionnels pour les entreprises

Annoncé le 4 mai dernier (cf. [lien suivant](#)), cette révision des conditions de formation devrait s'accompagner, dès la rentrée 2023, de l'octroi d'une **gratification** pour toutes les périodes de stage effectuées par les lycéens professionnels (CAP, baccalauréat professionnel, mention complémentaire, brevet des métiers d'art, ...) **à la charge des pouvoirs publics**¹, d'une augmentation significative de leurs **durées**², de la révision des diplômes existants ou création de nouvelles **qualifications** correspondant aux métiers émergents (transition écologique, défi numérique, défi démographique), ainsi que d'un bureau dédié à la mise en place et au suivi des partenariats avec les acteurs du territoire (accompagnement des jeunes dans leurs recherches, suivi des périodes d'immersion, aide à la mobilité, ...) au sein de chaque établissement.

Pour en savoir plus : cf. [lien suivant](#)

¹ À raison de 50€ par semaine en 1^{ère} année de CAP et en seconde du baccalauréat, 75€ en 2^{ème} année de CAP et première, 100€ en terminale.

² Avec 6 semaines minimum durant l'année de terminale, et jusqu'à 12 semaines au total selon le projet de l'élève.

■ Notion et conséquences attachées au « licenciement de fait »

Applicable à toute « manifestation d'une volonté claire et non équivoque de mettre fin au contrat de travail » par l'employeur, la qualification de licenciement sera dès lors également retenue, en cas de contentieux, lorsque son expression, purement **verbale ou résultant d'une attitude dépourvue d'ambiguïté**¹, n'aura pas été précédée d'un courrier de notification à l'issue de la procédure en vigueur², comme le rappelle une nouvelle fois la Cour de cassation dans un arrêt en date du 22 mars dernier (cf. [lien suivant](#)).

Aucune régularisation ultérieure ne pourra intervenir alors, et cette résiliation, « nécessairement sans cause réelle et sérieuse » selon la Haute juridiction, exposera son auteur aux sanctions mentionnées à l'article [L. 1235-3 du code du travail](#), si l'engagement était à durée indéterminée (CDI)³.

¹ Comme dans le cas d'une **privation de toute activité** notamment.

² Fonction des circonstances de la rupture, pour motif personnel (cf. [lien suivant](#)) ou économique (cf. [lien suivant](#)), s'agissant d'un contrat à durée indéterminée (CDI).

³ Dans le cas du contrat à durée déterminée (CDD), la rupture, également considérée comme irrégulière, sera assortie des effets énoncés à l'article [L. 1243-4 du code du travail](#).

■ Rappel concernant le congé pour révision

Destiné à permettre la « préparation directe des épreuves » correspondant au titre ou diplôme prévu dans le cadre d'un contrat d'apprentissage¹, ce congé supplémentaire **rémunéré**, de **cinq jours ouvrables**, doit être organisé, le cas échéant :

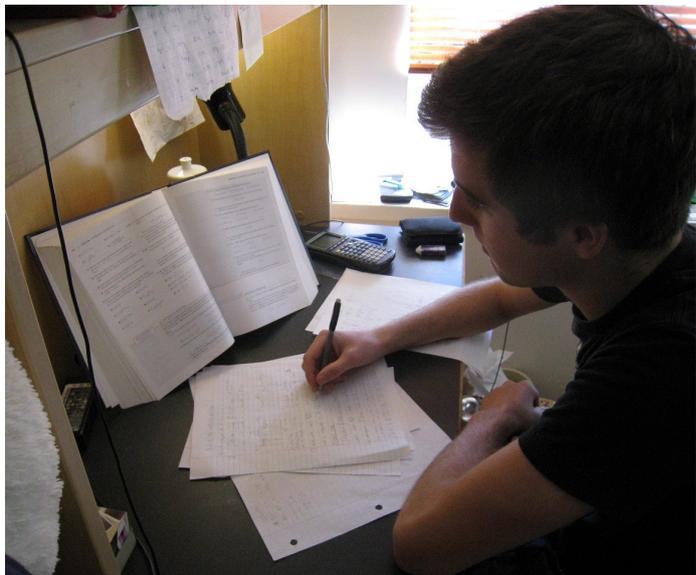
- au cours du mois qui précède l'examen², ayant lieu courant juin le plus souvent ;
- prioritairement sur les périodes de révision prévue par le centre de formation, ou, en leur absence³, selon un calendrier convenu par accord entre les parties, et à défaut sur décision de l'employeur⁴.

¹ Cf. article [L. 6222-35 du code du travail](#), cette faculté, ne bénéficiant pas aux autres formes d'alternance (contrat de professionnalisation), s'ajoute ainsi aux droits à congés payés prévus aux termes de l'article [L. 3141-1 du code du travail](#).

² L'employeur disposant de la faculté d'exiger, s'il l'estime utile, la production d'un **justificatif** (ex : convocation de l'apprenti).

³ L'exigence demeurant, même dans cette hypothèse (cf. motivations de l'**amendement n°108**, déposé dans le cadre de la discussion ayant donné lieu à l'adoption de la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009).

⁴ Celui-ci paraissant alors libre d'en définir les dates et modalités, notamment sous une forme fractionnée.



■ Le recours au « stage consulaire » dans le cadre d'un projet d'orientation professionnelle

Ouvert aux personnes sous statut **scolaire** (cf. article [L. 332-3-1 du code de l'éducation](#)), durant leurs périodes de vacances¹, ainsi qu'aux **étudiants** de l'enseignement supérieur (cf. article [L. 124-3-1 du code de l'éducation](#)), en dehors des semaines réservées aux cours et au contrôle de connaissances, ce dispositif a pour objet de faciliter la validation d'un projet d'orientation vers l'alternance, à l'occasion d'une période d'immersion en entreprise **n'excédant pas une semaine**².

Sa mise en œuvre demeure confiée aux **Chambres consulaires** (CMA, CCI, Chambre d'agriculture), chacune « dans l'exercice de leurs compétences », en fonction de la nature de l'activité visée, sans préjudice des **autres solutions** mobilisables, en particulier à l'égard des publics déscolarisés de 16 à 25 ans³, voire à l'occasion d'un accompagnement vers l'emploi et d'une reconversion professionnelle⁴.

Pour en savoir plus : cf. [lien suivant](#)

¹ Telle que précisées, pour l'année 2022-2023 par un **arrêté du 7 juillet 2021**, et débutant, cet été, **samedi 8 juillet**.

² Sans ouvrir donc droit à l'attribution de la gratification minimale obligatoire indiquée par l'article [L. 124-6 du code de l'éducation](#).

³ *Après des missions locales, pour une durée d'un mois maximum par convention de stage en principe* (cf. [lien suivant](#)).

⁴ Notamment par le biais d'une **période de mise en situation en milieu professionnel** (PMSMP).

■ Mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire

Mentionnée à l'article [L. 1237-1-1 du code du travail](#)¹ depuis la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022², cette nouvelle qualification privant le salarié du bénéfice ultérieur des allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE), a vu ses modalités précisées aux termes du [décret n°2023-275 du 17 avril 2023](#).

Pour être ainsi en mesure de s'en prévaloir, il conviendra que lui soit adressé une **mise en demeure préalable** « de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur », qui **ne pourra être « inférieure à quinze jours »**, entendus comme calendaires (c'est-à-dire incluant week-end et jours fériés) faute d'autres précisions, en rappelant par ailleurs les conséquences du silence gardé une fois ce délai expiré³, à savoir la résiliation du contrat de travail par démission, de même que l'existence d'un préavis⁴, aux termes d'un « **questions - réponses** » **ministériel du 18 avril dernier**.

Contrairement aux indications données dans ce document toutefois⁵, il devrait encore demeurer possible de recourir à l'alternative d'une **procédure de licenciement pour faute grave** le cas échéant⁶.

¹ On notera que cette disposition, figurant dans un « Titre III : Rupture du **contrat de travail à durée indéterminée** », ne paraît toutefois applicable qu'à cette forme particulière d'emploi, de sorte que son usage serait exclu à l'égard du contrat d'apprentissage ou à durée déterminée (comme le contrat de professionnalisation notamment).

² Cf. [lettre d'actualités du mois de décembre 2022](#) (page 2, article 3).

³ Date à laquelle, dès lors, les **documents de fin de contrat** (certificat de travail, reçu pour solde de tout compte, attestation Pôle emploi) devront être tenus à disposition.

⁴ L'absence de réponse pouvant « constituer de la part du salarié une manifestation de son refus d'exécuter le préavis ».

⁵ Cf. *spé.* « si l'employeur désire mettre fin à la relation de travail avec le salarié qui a abandonné son poste, il doit mettre en œuvre la procédure de mise en demeure et de présomption de démission. Il n'a plus vocation à engager une procédure de licenciement pour faute. ».

⁶ Aucune disposition législative ou réglementaire ne faisant état du caractère exclusive de la démission.