



À LA UNE DU MOIS : PRÉSOMPTION DE DÉMISSION

La loi du 21 décembre 2022 a instauré un dispositif de présomption de démission du salarié qui abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste. Ses modalités d'application ont été fixées par décret du 17 avril 2023, accompagné du " Questions-réponses " du ministère du Travail. Des syndicats ont saisi le Conseil d'État pour demander l'annulation du décret ainsi que du " Questions-réponses ". Le Conseil d'État a rejeté cette demande, soulignant notamment que :

- le salarié, par son absence persistante sans justification, est à « l'initiative » de la rupture de la relation de travail. Dès lors, l'employeur devra informer le salarié des conséquences pouvant résulter de l'absence de reprise du travail sauf motif légitime. En effet, l'abandon de poste ne peut pas être considéré comme volontaire en cas de motif légitime, tel que des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait ou du droit de grève, le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à la réglementation, ou des modifications du contrat à l'initiative de l'employeur.
- la loi instaure l'envoi par l'employeur d'une mise en demeure au salarié qui a abandonné son poste. Ce courrier a pour objet de s'assurer du caractère volontaire de l'abandon de poste du salarié, en lui permettant de justifier son absence ou de reprendre le travail dans le délai fixé.
- la loi prévoit que l'employeur doit envoyer la mise en demeure par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge, accordant au salarié pour justifier son absence ou reprendre le travail d'au moins 15 jours à partir de la date de présentation de la mise en demeure. Le Conseil d'État considère que le décret fixe clairement la durée et le point de départ de ce délai, sans être contraire à la loi ni manifestement erronés.

[Conseil d'État, 8 décembre 2024, n° 473640](#)

Jurisprudence

Brèves

Inaptitude : il appartient aux juges du fond d'apprécier la gravité du manquement de l'employeur qui a maintenu le salarié déclaré inapte dans une situation d'inactivité forcée au sein de l'entreprise. Le report de la procédure de reclassement puis de la procédure de licenciement peut permettre au salarié de demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

[Cass. soc., 4 déc. 2024, n° 23-15.337](#)

Licenciement : les messages adressés par un salarié à des collègues contenant des propos critiques à l'égard de la société et dénigrants à l'égard de ses dirigeants, envoyés au moyen d'un téléphone professionnel et dont le contenu est en rapport avec son activité professionnelle, ne revêtent pas un caractère privé. Ces échanges peuvent être retenus au soutien d'une procédure disciplinaire, même s'ils ne sont pas destinés à être rendus publics.

[Cass. soc., 11 déc. 2024, n° 23-20.716](#)

Versement répété d'une prime :

1. une prime d'ancienneté versée systématiquement pendant 20 ans à un salarié, même de façon indue, devient un élément de rémunération du salarié.

[Cass. soc., 4 déc. 2024, n° 23-19.528](#)

2. l'employeur a versé des primes d'équipe et de casse-croûte pendant plus de 7 ans à un salarié qui ne travaillait pas en équipe. La Haute Cour considère que ces primes, même versées par erreur, se sont contractualisées, et ne peuvent donc faire l'objet ni d'une suppression, ni d'un remboursement.

[Cass. soc., 13 déc. 2024, n° 21-25.501](#)

Circonstances du licenciement : un salarié licencié dans des circonstances vexatoires peut demander réparation, même en cas de faute grave.

[Cass. soc., 11 déc. 2024, n° 23-17.527](#)

Mise à pied d'un salarié protégé : la mise à pied disciplinaire du salarié protégé, qui n'a pas pour effet de suspendre l'exécution du mandat de représentant du personnel et n'emporte ni modification de son contrat de travail ni changement de ses conditions de travail, n'est pas subordonnée à l'accord du salarié.

[Cass. soc., 11 déc. 2024, n° 23-13.332](#)

La clause de mobilité d'une salariée prévoyait de façon précise le périmètre de mobilité au sein de sa société de rattachement, mais non pour les filiales du groupe. La salariée refuse la mutation sur un site de sa société de rattachement et est licenciée. La Cour de cassation sanctionne par la nullité la clause de mobilité insuffisamment précise, visant la mutation au sein des filiales.

[Cass. soc., 18 déc. 2024, n° 23-13.531](#)

Harcèlement : un salarié ne peut pas être licencié pour avoir rapporté des faits de harcèlement dont il s'estime victime, sauf s'il est de mauvaise foi, laquelle ne peut être déduite du simple fait que les allégations de harcèlement n'ont pas pu être prouvées.

[Cass. soc. 11 déc. 2024 n° 23-22.047](#)

Clause de non-concurrence : la perte de droit à l'indemnité de non-concurrence ne vaut que pour l'avenir et qu'à compter du jour où la violation de l'obligation de non-concurrence a été constatée.

[Cass. soc. 18 déc. 2024 n° 23-19.381](#)

Astreinte : pour qu'une période soit qualifiée d'astreinte, le salarié doit être disponible immédiatement et contraint d'intervenir, même hors de son lieu de travail. L'astreinte n'est pas retenue si le salarié n'est pas obligé de répondre aux appels ni d'intervenir systématiquement.

[Cass. soc., 4 déc. 2024, n° 23-11.575](#)

Les taux de cotisation AT/MP 2024 continueront de s'appliquer jusqu'à la publication des nouveaux taux fixés par la loi de financement de la Sécurité sociale. Exceptionnellement, aucune notification de taux ne sera adressée début janvier.

[Actualités Boss 24 décembre 2024](#)

Saisie sur salaire : les seuils du barème des saisies sur salaire ont été revalorisés pour l'année 2025, suite à l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

[Décret n° 2024-1231, 30 décembre 2024](#)

Compte personnel de formation (CPF) : à compter du 1^{er} janvier 2025, un salarié souhaitant mobiliser son CPF pour suivre une formation devra s'acquitter d'une participation forfaitaire restant à sa charge d'un montant de 102,23 euros.

[Arrêté 26 décembre 2024](#)

L'aide à l'embauche des apprentis, au titre de la seule 1^{ère} année de contrat, est reconduite avec des montants réduits à compter du 1^{er} janvier 2025 :

- effectif inférieur à 250 salariés : 5000€ ;
- effectif de 250 salariés et plus : 2000€ ;
- apprenti en situation de handicap : 6000€

[Communiqué de presse](#)

La protection sociale complémentaire : à partir du 1^{er} janvier 2025, tout acte de droit du travail en matière de protection sociale dont les catégories objectives sont constituées par les catégories de cadres et de non-cadres ne peut plus se référer à l'ancienne convention Agirc de 1947.

À défaut de respecter ces conditions, l'URSSAF pourra procéder à un redressement des entreprises concernées.

[Art R. 242-1-1 CSS](#)

Licenciement économique : le contrat de sécurisation professionnelle est prorogé jusqu'au 31 décembre 2025.

[Arrêté du 23 décembre 2024](#)

