

# LE CAS SOCIAL

Juillet 2023

## **CANICULE OU FORTES CHALEURS : DES MESURES S'IMPOSENT A L'EMPLOYEUR**

### **Quels sont les obligations légales de l'employeur ? :**

- prendre les mesures nécessaires visant à assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de leurs établissements, en tenant compte notamment des conditions climatiques.
- En particulier, tout employeur doit prendre en considération les « ambiances thermiques », dont le risque de « fortes chaleurs », dans le cadre de sa démarche d'évaluation des risques, de l'élaboration du document unique d'évaluation des risques (DUER), et de la mise en œuvre d'un plan d'actions prévoyant des mesures correctives.

### **Les mesures à prendre par les entreprises :**

- surveiller la température ambiante ;
- mettre en place, si nécessaire, une organisation du travail permettant au salarié d'adapter son rythme de travail selon sa tolérance à la chaleur ;
- adapter les horaires de travail dans la mesure du possible (début d'activité plus matinal, suppression des équipes d'après-midi, par exemple...) et d'organiser des pauses de façon à permettre aux salariés de bénéficier de temps de récupération adaptés ;
- s'assurer que le port des protections individuelles est compatible avec les fortes chaleurs ;
- informer tous les travailleurs des risques, des moyens de prévention, des signes et des symptômes du coup de chaleur, en affichant, au besoin, les recommandations à suivre pour éviter ce risque.

### **Sur le plan matériel, il est recommandé de :**

- prévoir des mesures correctives sur les bâtiments et dans les locaux (stores, ventilation forcée de nuit, films antisolaires sur les vitres...) ;
- à défaut de dispositif de climatisation, mettre à la disposition du personnel des ventilateurs, brumisateurs d'eau minérale, vaporisateurs d'humidification... ;
- mettre en place des protections pour éviter tout contact corporel avec les surfaces, notamment métalliques, exposées directement au soleil ;
- prévoir une organisation du travail permettant de réduire les manutentions manuelles et fournir des aides mécaniques à la manutention ;
- prévoir des zones d'ombre ou des abris pour l'extérieur.

### **Quelques conseils à destination des salariés :**

- porter des vêtements légers, amples et de couleur clair ;
- boire de l'eau régulièrement même en l'absence de soif et d'éviter les boissons alcoolisées ;
- penser à éliminer toute source additionnelle de chaleur ;
- redoubler de prudence s'il a des antécédents médicaux ou s'il prend des médicaments.
- adapter son rythme de travail selon sa tolérance à la chaleur ;

- réduire ou différer les efforts physiques intenses et de reporter les tâches ardues aux heures les plus fraîches de la journée ;
- utiliser les aides mécaniques à la manutention ;
- cesser immédiatement toute activité dès que des symptômes de malaise se font sentir et prévenir les collègues, l'encadrement et le médecin du travail s'il est présent dans l'entreprise. en cas de symptôme il convient d'agir rapidement : prévenir l'employeur ou le supérieur hiérarchique, appeler le 15 et en attendant les secours, placer le sujet au frais, lui enlever des vêtements, l'asperger d'eau, créer un courant d'air, placer des sacs de glaçons sur les cuisses et les bras.

## ■ LOIS, REGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES :

---

### ■ La présomption de démission en cas d'abandon de poste entre en vigueur

*Décret 2023-275 du 17-4-2023 : JO 18 ; QR min. trav. du 18-4-2023 sur la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié*

Afin de limiter le recours des salariés à l'abandon de poste, la loi « marché du travail » a institué une présomption de démission lorsque le salarié abandonne volontairement son poste. Le décret du 17 avril 2023 a précisé la procédure de mise en œuvre de cette présomption et a été aussitôt complété par un questions-réponses du ministère du Travail.

Ainsi, l'article L 1237-1-1 du Code du travail 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. Le salarié peut contester la rupture de son contrat de travail en saisissant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui se prononce dans un délai d'un mois.

### **Le salarié mis en demeure de justifier de son absence sous 15 jours minimum à compter de la présentation de la mise en demeure :**

L' article R 1237-13 fixe le délai minimum que l'employeur peut impartir au salarié dans la lettre de mise en demeure qu'il lui adresse par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Ce délai ne peut pas être inférieur à 15 jours, et commence à courir à compter de la date de présentation de la lettre de mise en demeure. Il est décompté en jours calendaires, c'est-à-dire week-end et jours fériés compris.

Ainsi, le salarié qui ne justifie pas de son absence ou ne reprend pas le travail dans le délai d'au moins 15 jours qui lui a été imparti par l'employeur dans la mise en demeure est présumé démissionnaire à l'expiration de ce délai.

Attention : l'employeur peut-il, au stade de la mise en demeure, renoncer à une clause de non-concurrence ? La question se pose car la renonciation à une telle clause doit être notifiée individuellement au salarié et la procédure de présomption de démission ne prévoit pas d'autre lettre de la part de l'employeur que la mise en demeure. Or, le contrat de travail ou la convention collective peuvent prévoir que la renonciation doit intervenir au plus tard au moment de la rupture du contrat ou dans un certain délai à compter de celle-ci, la date de la rupture du contrat correspondant pour la présomption de démission, à priori, à la date d'expiration du délai fixé par l'employeur.

En tenant compte de la clause applicable, l'employeur pourrait soit renoncer à la clause dans la lettre de mise en demeure, soit y renoncer dans un courrier notifié séparément. L'employeur devra prendre les précautions d'usage pour que la lettre de mise en demeure ne prenne pas l'apparence d'une lettre de rupture du contrat de travail à son initiative.

### **Attention aux modalités d'envoi de la mise en demeure :**

Il faut rappeler l'importance de l'envoi de la mise en demeure par LRAR qui permet de prévenir toute contestation sur la date de remise de la mise en demeure.

Il faut également considérer que cette dernière est notifiée régulièrement dès lors qu'elle a bien été présentée au domicile du salarié.

**Que faire si la convention collective applicable prévoit que le salarié doit donner sa démission par écrit ? :**

L'employeur n'est pas obligé de demander à son salarié qui ne s'est pas manifesté suite à la mise en demeure de produire un écrit pour formaliser sa démission. En effet, la jurisprudence de la Cour de cassation a estimé que ce type de dispositions n'institue qu'une règle de forme dont la méconnaissance ne remet pas en cause la décision du salarié.

**Le salarié qui dispose d'un motif légitime doit répondre à la mise en demeure :**

**Certains motifs peuvent légitimer l'absence du salarié ...**

La présomption de démission suppose que l'abandon de poste du salarié présente un caractère volontaire. En d'autres termes, il ne doit pas être contraint et résulter, par exemple, du comportement fautif de l'employeur.

Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, il doit indiquer le motif qu'il invoque dans une réponse à la mise en demeure.

Plusieurs exemples de motifs légitimes sont cités par le décret de façon non limitative : des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait ou du droit de grève, 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.

Attention : l'absence de réponse à la mise en demeure adressée par l'employeur peut-elle priver le salarié de la possibilité de contester la rupture de son contrat de travail sur le fondement de la présomption de démission ? Cette question peut se poser dès lors que le décret fait obligation au salarié qui entend se prévaloir d'un motif légitime de répondre à la mise en demeure. Le salarié devrait, a priori, toujours conserver la possibilité de contester la rupture, car la loi a institué une présomption simple de démission. La possibilité pour le salarié de contester la rupture en saisissant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes résulte, en effet, des dispositions légales de l'article L 1237-1-1 du Code du travail.

**... et justifier l'abandon de la procédure de démission présumée :**

Si le salarié répond à la mise en demeure de son employeur en justifiant son absence à son poste de travail par un motif légitime, la procédure permettant de présumer d'une démission ne doit pas être conduite à son terme.

En outre, l'employeur doit veiller à protéger les salariés qui peuvent, à cette occasion, faire état d'une situation de danger, et ne pas mener dans ce cas la procédure de présomption de démission à terme : tel est le cas si le salarié avance l'existence d'un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé de nature à légitimer l'exercice de son droit de retrait prévu à l'article L 4131-1 du Code du travail.

Il en va de même si l'absence du salarié est justifiée par son état de santé et qu'il s'est absenté pour consulter un médecin qui lui a prescrit un arrêt de travail pour le jour même. Le salarié devra fournir dans ce cas le certificat médical daté du jour de son abandon de poste. Dans ce cas, au vu du justificatif fourni, la procédure de présomption de démission ne trouvera pas à s'appliquer.

Attention : le salarié doit donc non seulement invoquer un motif légitime d'absence, mais également il apporter des justifications, soit par un document qu'il joint à sa réponse, soit par des éléments de fait circonstanciés dont il devra faire état dans ce courrier.

Attention : la question de l'appréciation par l'employeur du motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission soulève de nombreuses interrogations auxquelles il reviendra aux juges de répondre. Dans l'attente de la jurisprudence, l'employeur ne souhaitant pas prendre de risque pourra abandonner la procédure dès lors que le salarié invoque un motif apparemment légitime.

### **Quid du salarié qui confirme par écrit son abandon de poste ? :**

Si le salarié répond à la mise en demeure de son employeur qu'il ne reprendra pas son travail dans l'entreprise, il sera également considéré comme démissionnaire à la date ultime de reprise du travail fixée par l'employeur.

### **L'employeur peut-il toujours licencier un salarié pour abandon de poste ? :**

Dans les questions-réponses, le ministère du travail indique que l'employeur qui désire mettre fin à la relation de travail avec le salarié qui a abandonné son poste doit mettre en œuvre la procédure de présomption de démission et qu'il n'a plus vocation à engager une procédure de licenciement pour faute.

Attention : par cette formulation ambiguë, le ministère semble essayer de promouvoir ce nouveau dispositif qui a été accueilli plus que fraîchement par les entreprises et leurs conseils. Au-delà des précisions ministérielles, la question de la possibilité de licencier le salarié pour faute en cas d'abandon de poste pourrait éventuellement se poser, par exemple sur le fondement du caractère d'ordre public des dispositions sur la présomption de démission ou encore de la nullité fondée sur la fraude, mais seul le juge pourra trancher ces questions s'il en est saisi par les justiciables.

En revanche, il précise que l'employeur peut décider de ne pas mettre en demeure son salarié qui a abandonné volontairement son poste, auquel cas l'intéressé est maintenu dans les effectifs, le contrat de travail étant suspendu et la rémunération n'étant pas due.

### **Conséquences de la présomption de démission :**

Les règles de droit commun relatives au préavis en cas de démission s'appliquent au salarié présumé démissionnaire.

Le préavis de démission commence à courir à compter du jour ultime fixé par l'employeur pour la reprise du travail de son salarié en abandon de poste, ce jour étant fixé dans la mise en demeure qu'a adressée l'employeur à son salarié.

L'employeur peut dispenser son salarié d'exécuter son préavis, ce dernier devant percevoir dans ce cas une indemnité compensatrice correspondant aux salaires qu'il aurait perçus s'il avait pu exécuter son préavis.

Attention : l'employeur n'a aucun intérêt à dispenser le salarié de l'exécution du préavis : cette mention est à proscrire.

Si le salarié n'exécute pas son préavis, l'employeur peut lui demander une indemnité compensatrice correspondant aux sommes que le salarié aurait perçues s'il avait exécuté son préavis.

Attention : pour obtenir une telle indemnité il faut saisir le conseil de prud'hommes.

### **Délivrance des documents de fin de contrat :**

L'attestation Pôle emploi doit mentionner le motif exact de la rupture du contrat de travail. Mais il était permis de se demander s'il fallait indiquer « présomption de démission » ou « démission » dans cette attestation.

Les questions-réponses précise que l'employeur doit mentionner comme type de rupture du contrat « Démission », tout comme dans la DSN.

\* \*

\*

