



Veille juridique du 31 mars au 6 avril 2023

1. Covid-19 : fin de l'obligation vaccinale des soignants et des salariés assimilés

La loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire et ses textes d'application, ont posé l'obligation vaccinale contre le covid-19 en octobre 2021 pour les professionnels de santé et d'entreprise en contact avec des personnes vulnérables (maisons de retraite, employés au domicile de certains bénéficiaires, établissements médicaux...).

La loi n° 2022-1089 du 30 juillet 2022, mettant fin à l'état d'urgence, impose au gouvernement de suspendre par décret l'obligation vaccinale dès lors que la Haute Autorité de la santé (HAS) ne l'estime plus justifiée.

A la suite de sa saisine par la Direction générale de la santé, la HAS a préconisé, dans une recommandation publiée le 30 mars 2023, la levée de l'obligation vaccinale contre le covid-19 pour toutes les professions concernées.

La levée de l'obligation vaccinale ne sera effective qu'à compter de la publication d'un décret pris en ce sens.

Recommandation de la Haute Autorité de Santé publiée le 30 mars 2023

2. Impossibilité de contrôler l'ancienneté des salariés lors des élections professionnelles : déloyauté caractérisée

L'employeur est tenu de fournir aux syndicats participant à la négociation d'un protocole d'accord préélectoral, les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité de la liste électorale (cass. soc. 9 octobre 2019, n°19-10780).

La Cour de cassation précise qu'en l'absence de transmission aux syndicats des éléments permettant de contrôler l'ancienneté de salariés repris dans le cadre d'une passation de marchés, cela caractérise un agissement déloyal dans la négociation, permettant d'obtenir l'annulation du PAP conclu.

En effet, les syndicats doivent pouvoir contrôler le respect des conditions d'électorat et d'éligibilité aux élections du CSE, notamment l'ancienneté des salariés de l'entreprise.

Cass. Soc. 22 mars 2023, n°21-18085

3. Consultation ponctuelle du CSE en présence d'un accord GPEC

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit régulièrement consulter le CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise, regroupant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (c. trav. art. L.2312-17).

Toutefois, « les entreprises ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du comité social et économique. » (c. trav. art. L.2312-14)

A l'occasion d'une affaire récente, la Cour de cassation pose des limites à cette règle.

Le CSE n'a, certes, pas à être consulté sur la GPEC, dans le cadre de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques.

En revanche, **sont soumises à la consultation du CSE, les mesures ponctuelles intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (notamment celles de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs), quand bien même celles-ci résulteraient de la mise en œuvre d'un accord GPEC.**

Cass. Soc. 29 mars 2023, n°21-17729

4. L'action en justice est suspendue en fonction de l'état de santé mentale du salarié

Lorsqu'un salarié a été licencié. Celui-ci dispose d'un **délai pour agir en justice en contestation de la rupture de son contrat de travail.**

Ce délai est de **12 mois** depuis le 24 septembre 2017. (Article L.1471-1 Code du travail).

Selon le Code civil, le **délai de prescription est suspendu pour la personne qui est dans l'impossibilité d'agir « par suite d'un empêchement résultant de la loi, de la convention ou de la force majeure.** (Article 2234 Code civil)

La Cour de cassation dans cette affaire juge que **l'état psychologique du salarié, est un cas de force majeure**, qui suspend le délai de prescription pour agir en justice en contestation de la rupture du contrat de travail. En l'espèce, il présentait d'importants troubles anxio-dépressifs s'accompagnant de crises de panique « incessantes », « l'empêchant de mener à bien toute démarche tant personnelle que sociale et administrative ».

Cass. Soc 25 janvier 2023 n°21-17791 FD

5. Qu'elle rémunération maintenir en cas de surclassement ?

Un surclassement est l'hypothèse dans laquelle la qualification professionnelle reconnue au salarié est supérieure à celle des fonctions qu'il exerce réellement. À la suite de ce surclassement résultant d'une volonté claire et non équivoque de son employeur, il bénéficiera de la rémunération afférente aux qualifications attribuées et non à celles réellement exercées.

Pour justifier cette décision, la Cour de cassation se fonde sur la base d'un engagement unilatéral de l'employeur mentionnant un coefficient supérieur, il s'agit en l'espèce de l'accord d'entreprise sur les négociations annuelles obligatoires.

Le salarié bénéficiera donc d'une rémunération supérieure à celle qu'il aurait normalement dû recevoir en raison de ses qualifications réelles et des fonctions réellement exercées.

Cass. Soc 1^{er} mars 2023 n°21-25376 D

6. Les préconisations du médecin du travail en matière de télétravail s'imposent aux employeurs

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par la médecine du travail, elle établit des préconisations dans son rapport à destination de l'employeur.

À la suite de cette déclaration d'inaptitude l'employeur devra chercher à reclasser le salarié, sauf dispense du médecin du travail. Dans cette hypothèse il devra chercher **tout poste disponible dans l'entreprise compatible avec les préconisations établies ou dans une autre entreprise du groupe, uniquement en France.**

Mais **si le médecin indique que le maintien du salarié dans l'entreprise ne peut se faire que sur des postes en télétravail et que l'entreprise ne dispose pas de poste en télétravail**, l'employeur est-il dans l'impossibilité de reclasser le salarié et doit-il licencier le salarié pour inaptitude ?

La Cour de cassation répond par la négative. **Il importe peu que le télétravail soit mis en place dans l'entreprise si les fonctions du salarié peuvent s'effectuer en télétravail**, l'employeur doit se conformer à la préconisation faite, et établir un avenant au contrat de travail du salarié pour que celui-ci exerce ses fonctions en télétravail dans l'entreprise. S'il ne le fait pas, il ne satisfait pas à son obligation de reclassement et le licenciement prononcé pour impossibilité de reclassement pourra être jugé sans cause réelle et sérieuse.

Cass. Soc 29 mars 2023 n°21-15.472

Arrêtés d'extension : des dispositions qui s'imposent à votre entreprise

Les arrêtés d'extension rendent en principe obligatoirement applicables des accords et avenants pour toutes les entreprises se situant dans le périmètre défini, adhérentes ou non aux syndicats patronaux signataires.

Les accords étendus s'appliquent, en principe, au lendemain de la publication de l'arrêté au Journal officiel ; toutefois certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure, par exemple le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté.

Convention collective	Accord visé	Arrêté d'extension
Pâtisserie	Avenant n°101, 18 janv. 2023 salaires	Arr. 23 mars. 2023 : JO, 5 avril 2023
Activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière	Avenant n°42, 3 nov. 2022 minima conventionnels	Arr. 7 mars. 2023 : JO, 31 mars 2023
Commerce de détail non spécialisé	Accord 12 déc. 2022 minima salariaux	Arr. 9 mars. 2023 : JO, 31 mars 2023
Charcuterie de détail	Avenant n° 50, 10 janv. 2023 salaires	Arr. 10 mars. 2023 : JO, 31 mars 2023
Industries de produits alimentaires élaborés	Accord n°114, 11 janv. 2023 salaires minima	Arr. 17 mars. 2023 : JO, 31 mars 2023
Hôtellerie de plein air	Avenant n°2, 16 sept. 2022 salaires	Arr. 28 mars. 2023 : JO, 31 mars 2023

Retrouvez les accords et les arrêtés d'extension sur Légifrance.