



Veille juridique du 20 au 27 avril 2023

1. Le défaut de cotisation d'un adhérent

Lorsque tous les candidats de la liste aux dernières élections ne cotisent plus ou ne sont plus dans l'effectif de l'entreprise, **le syndicat n'a plus de candidats pouvant exercer le mandat de délégué syndical.**

Le non-paiement des cotisations par l'adhérent est vu comme une renonciation de sa part de toute activité syndicale et donc au **droit de détenir ce mandat.**

Dans cette hypothèse, le syndicat en question aura la possibilité de désigner comme DS un adhérent qui n'a pas été candidat aux élections.

Cass. Soc 19 avril 2023, n°21-60127

2. L'action en paiement de la participation se prescrit par un délai de 2 ans

« L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par 3 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter [...] sur les sommes dues au titre des 3 années précédant la rupture du contrat » (c. trav. art. L.3245-1).

Pour la Cour de cassation, les litiges en matière de participation ne relèvent pas du salaire mais de l'exécution du contrat de travail. **Cela signifie que l'action en réclamation des droits à participation se prescrit par 2 ans.**

De plus, contrairement à la prescription en matière de salaire, **la période sur laquelle porte la demande n'est soumise à aucun délai.**

Ainsi, un salarié ayant saisi les prud'hommes moins de 2 ans après avoir pris connaissance de son droit à participation serait fondé à demander des sommes en paiement de ce qui aurait dû lui être versé il y a près de 15 ans.

Cass. Soc. 13 avril 2023, n°21-22455

3. Dénonciation d'un harcèlement moral : amélioration de la protection du salarié

Un salarié ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir dénoncé, de bonne foi, des faits de harcèlement (c. trav. art. L.1152-2).

La Cour de cassation a longtemps considéré que le salarié ne pouvait bénéficier de la protection contre le

licenciement que s'il avait lui-même qualifié les faits d'agissements de harcèlement moral (Cass. Soc. 13 septembre 2017, n°15-23045).

Désormais, la haute juridiction opère un revirement et considère que le salarié est protégé même s'il ne qualifie pas les faits qu'il dénonce de harcèlement moral.

Toutefois, cette nouvelle solution ne s'applique que si l'employeur ne pouvait légitimement pas ignorer que le salarié dénonçait bien des agissements de harcèlement.

Cass. Soc. 19 avril 2023, n°21-21053

4. Attribution de la prime PEPA/PPV : le congé de reclassement n'est pas assimilé à du temps de travail effectif pour la période excédant celle du préavis

Il est possible de moduler le montant de la prime PPV (anciennement prime PEPA) en fonction du temps de présence du salarié et à la condition que l'accord ou la décision unilatérale mettant en place le dispositif le prévoit (art. 1, III, 2° loi n°2022-1158 du 16 août 2022).

Dans les entreprises ou établissements occupant au moins 1 000 salariés, l'employeur qui prononce un licenciement pour motif économique, qu'il soit individuel ou collectif, est tenu de proposer à chaque salarié concerné, un congé de reclassement durant lequel le contrat est maintenu.

Le congé est effectué pendant le préavis, dont le salarié est dispensé d'exécution. Lorsque la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté d'une durée égale à la durée du congé de reclassement restant à courir (C. trav., art. L. 1233-72).

La Cour de cassation précise ainsi que le salarié en congé de reclassement a droit à la prime pour la période correspondant au préavis mais la période excédentaire n'est pas assimilée à du temps de présence effective.

Cass. Soc. 19 avril 2023, n°21-23092

5. L'impossibilité de désigner un RSS précédemment déchu

Dans l'hypothèse où un représentant de la section syndicale « RSS » a été déchu de son mandat aux élections professionnelles en raison notamment de la non-représentativité du syndicat qui a procédé à sa désignation.

Ce syndicat ne pourra pas désigner de nouveau et immédiatement ce RSS, il le **pourra seulement, 6 mois avant la date des élections professionnelles suivantes.**

Cette limite de 6 mois **ne vaut que** pour le syndicat qui avait initialement désigné le salarié ou pour tout autre syndicat non représentatif aux dernières élections.

Cass. Soc. 19 avril 2023, n°21-23483 FB

6. La possibilité d'être désigné délégué syndical « DS » après y avoir renoncé une première fois

Le constat qu'un élu ou un candidat, ait renoncé au droit d'être désigné comme DS, « **ne prive pas le syndicat de la possibilité de le désigner ultérieurement comme délégué syndical au cours du même cycle électoral.** »

Toutefois, le candidat devra, pour être désigné DS, avoir recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au 1^{er} tour ou faire partie des exceptions cités à l'article L.2143-3 Code du travail. En effet, si les candidats ayant recueilli 10% renoncent par écrit à être désigné DS avant la désignation, alors le syndicat pourra désigner ce DS parmi les autres candidats de sa liste ou à défaut parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou parmi ses anciens élus.

Donc si ce candidat remplit les conditions nécessaires et qu'il n'a pas renoncé une seconde fois à ce mandat, il pourra être désigné délégué syndical après y avoir renoncé une première fois **pendant ce cycle électoral**.

Cass. Soc 19 avril 2023 n°21-23348 FSB

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
Industries de transformation des volailles	Avenant n°1 6 fev. 2023 ; n°2 7 mars 2023 APLD	Arr. 17 avril 2023 : JO, 20 avril 2023
Sucreries, sucreries – distilleries et raffineries de sucre	Avenant n°13, 11 janv. 2023 salaires	Arr. 17 avril 2023 : JO, 21 avril 2023
Industrie laitière	Avenant n°54, 42, 27, 9. 5 janv. 2023	Arr. 17 avril 2023 : JO, 21 avril 2023
Jardineries et graineteries	Accord 1er sept. 2022 frais de santé Accord 3 oct. 2022; 12 janv. 2023 PRO-A	Arr. 5 avril 2023 : JO, 25 avril 2023 Arr. 17 avril 2023 : JO, 21 avril 2023
Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Avenant n°96, 17 janv. 2023 prévoyance	Arr. 5 avril 2023 : JO, 25 avril 2023
Boulangerie – pâtisserie (artisanale)	Avenant n°30, 15 nov. 2022 prévoyance	Arr. 5 avril 2023 : JO, 25 avril 2023
Charcuterie de détail	Avenant n°47, 8 nov. 2022 frais de soins santé	Arr. 5 avril 2023 : JO, 25 avril 2023
Détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie	Avenant n°8, 15 sept. 2022 prévoyance	Arr. 5 avril 2023 : JO, 25 avril 2023
Pâtisserie	Avenant n°99, 20 oct. 2022 prévoyance Avenant n°100, 17 nov. 2022 frais de soins de santé	Arr. 5 avril 2023 : JO, 25 avril 2023
Boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers	Avenant n°3, 29 sept. 2022 prévoyance	Arr. 5 avril 2023 : JO, 25 avril 2023
Exploitations frigorifiques	Avenant n°96, 24 oct. 2022 frais de santé	Arr. 5 avril 2023 : JO, 25 avril 2023
Activités industrielles de boulangerie et pâtisserie	Avenant n°32, 12 fev. 2021 Avenant n°32 bis, 18 mai 2021 Frais de soins de santé	Arr. 5 avril 2023 : JO, 26 avril 2023

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