



Veille juridique du 28 avril au 4 mai 2023

1. Action en réparation du harcèlement moral : point de départ de la prescription

Le salarié qui souhaite engager une action en réparation pour des faits de harcèlement moral dispose de 5 ans pour agir (c. civ. art. 2224).

Cette prescription court à compter du dernier acte de harcèlement commis (Cass. Soc. 29 juin 2022, n°21-15684).

Dans une décision du 19 avril 2023, la Cour de cassation précise que **le point de départ du délai de prescription ne peut pas être postérieur à la date de cessation du contrat de travail.**

Ainsi, le salarié doit avoir eu connaissance du dernier agissement avant la fin de son contrat de travail et il n'y a pas lieu de prendre en compte un courrier réceptionné après la fin du préavis.

Cass. Soc. 19 avril 2023, n°21-24051

2. Licenciement nul : possibilité de réintégrer un salarié inapte et harcelé

Dans certains cas prévus par la loi, le juge peut annuler le licenciement d'un salarié. La nullité du licenciement entraîne de plein droit la réintégration du salarié qui la demande (C. trav., art. L. 1235-3-1).

Il peut toutefois exister une impossibilité de réintégration dispensant l'employeur de réintégrer le salarié dans l'entreprise.

La haute juridiction estime que **le harcèlement moral et l'inaptitude ne constituent pas des motifs caractérisant une impossibilité de réintégrer le salarié.**

Le salarié dont le licenciement pour inaptitude est annulé en raison d'un harcèlement moral subi, peut donc demander sa réintégration dans l'entreprise.

Cass. Soc. 19 avril 2023, n°21-25221

3. Entreprises de moins de 50 salariés : désignation d'un Délégué syndical élu sur une autre liste syndicale

Il est admis que dans une entreprise d'au moins 50 salariés, un salarié élu sur une liste syndicale, puisse être désigné en tant que délégué syndical par un autre syndicat représentatif (à condition d'obtenir un score personnel de 10 % : C. trav., art. L. 2143-3 ; Cass. Soc. 17 avril 2013, n°12-22699).

Dans un établissement de moins de 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner un élu du CSE en tant

que délégué syndical (C. trav., art. L. 2143-6). L'ancienne jurisprudence applicable aux délégués du personnel interdisait à un syndicat représentatif (dans une entreprise de moins de 50 salariés) de désigner, en tant que délégué syndical, un salarié dont la candidature avait été présentée par un autre syndicat (Cass. Soc. 14 mars 2000, n°99-60180).

Dorénavant, il convient d'appliquer la même règle dans une entreprise de moins de 50 salariés que dans une entreprise de 50 salariés et plus.

Cass. Soc. 19 avril 2023, n°21-17916

4. Le licenciement de fait

Avant d'avoir notifié le licenciement d'un salarié par écrit, si l'employeur manifeste sa **volonté de manière claire et non équivoque de mettre fin au contrat de travail**. Le point de départ du préavis s'en trouve modifié à la date de cette manifestation et non plus à la date de présentation de la lettre RAR notifiant le licenciement au salarié.

Dans cette affaire, la salariée présentatrice télé, n'apparaissait plus dans des programmes TV et avait été remplacée par une autre présentatrice, avant de se voir notifié par écrit son licenciement pour faute grave. Il est donc considéré qu'à ce moment-là un licenciement « de fait » a eu lieu, celui-ci n'ayant pas été caractérisé au moment de l'envoi de la LRAR notifiant le licenciement par écrit.

En effet, ce licenciement de « fait » ne saurait être régularisé par l'envoi postérieure d'une lettre de licenciement. **Le licenciement a ainsi été jugé comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.**

Cass. Soc., 22 mars 2023 n°21-21104 D

5. Le renforcement des droits à congés exceptionnels en cas de décès d'un proche

Un **congé rémunéré de 3 jours ouvrables est légalement** prévu en cas de décès d'un proche : conjoint, partenaire pacsé, concubin, père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur (articles L. 3142-4 et -5 Code du travail)

La proposition de loi déposée au Sénat le 14 avril 2023, augmente de 2 jours ouvrables supplémentaires ce nombre de congé en cas de décès d'un proche. Ainsi, **5 jours ouvrables pourront être accordés en cas de décès d'un proche**. De plus, elle y ajoute un « **nouveau** » **congé d'un jour, mis en place spécifiquement pour « assister aux obsèques »** d'un proche.

Proposition de loi – congé décent en cas de décès d'un membre de la famille déposée au Sénat le 14 avril 2023.

6. Les conditions d'exonération des bons d'achat et cadeaux en nature pour la coupe du monde de rugby 2023 et les JO 2024

Certains avantages en nature (bons d'achats et cadeaux) attribués par le CSE ou par l'employeur en l'absence de comité, vont pouvoir bénéficier d'une exonération exceptionnelle de cotisations sociales dans l'hypothèse où ils sont **utilisés dans les boutiques (sur internet ou en boutique) officielles de la coupe du monde de rugby 2023 ainsi que celle des JO 2024.**

Le montant total d'exonérations ne dépassera pas 917€ en 2023 par salarié, soit 25% du plafond mensuel de la sécurité sociale. S'il est versé des avantages supérieurs à ce montant, seule la fraction supérieure à 917€ sera soumise à cotisations sociales.

URSSAF, communiqué du 27 avril 2023.

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
Coopératives laitières agricoles et industrie laitière	Accord 5 janv. 2023 rémunération	Arr. 17 avril 2023 : JO, 03 mai 2023
Coopératives et SICA bétail et viande	Avenant n°140, 30 janv. 2023 salaire	Arr. 25 avril 2023 : JO, 29 avril 2023
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux	Avenant n°135, 30 janv. 2023 salaire	Arr. 25 avril 2023 : JO, 29 avril 2023
Caves coopératives vinicoles et leurs unions	Avenant n°92, 14 fév. 2023 salaire	Arr. 25 avril 2023 : JO, 29 avril 2023
Coopératives agricoles, unions de coop agricoles et SICA de fleurs, fruits, légumes, pommes de terre	Avenant n°97, 23 fév. 2023 salaire	Arr. 25 avril 2023 : JO, 29 avril 2023
Entreprises agricoles de déshydratation	Avenant n°7, 17 janv. 2023 salaire Avenant n°8, 17 janv. 2023 salaire	Arr. 25 avril 2023 : JO, 29 avril 2023
Poissonnerie	Avenant 30 janv. 2023 qualifications et rémunérations	Arr. 17 avril 2023 : JO, 28 avril 2023

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