



Veille juridique du 9 au 14 juin 2023

1. Nullité d'un licenciement motivé en partie par une incitation à la grève

Sauf faute lourde, l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail De ce fait, tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit (c. trav. Art. L.2511-1).

Il s'agissait d'un salarié qui avait bloqué l'entrée de l'entreprise le jour d'un mouvement de grève. Ce salarié a été licencié pour faute grave.

La Cour d'appel avait rejeté la demande en annulation du licenciement au motif que le salarié ne s'était pas déclaré gréviste ce jour-là et ne pouvait donc se prévaloir du mouvement de grève.

Dans cet arrêt du 1^{er} juin 2023, la Cour de cassation **rappelle que la nullité du licenciement d'un salarié n'est pas limitée au cas où le licenciement est prononcé pour avoir participé à une grève mais s'étend à tout licenciement prononcé à raison d'un fait commis au cours ou à l'occasion de l'exercice d'un droit de grève.**

Dans cette affaire, il ressortait de la lettre de licenciement qu'il était notamment reproché au salarié d'avoir incité ses collègues à faire grève.

Le licenciement avait donc pour partie été prononcé à l'occasion de l'exercice du droit de grève.

Cass. Soc. 1^{er} juin 2023, n°22-13304

2. Lanceur d'alerte : une protection encadrée

En application de la loi du 9 décembre 2016 (Sapin 2), un salarié qui témoigne de bonne foi de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou qui relate de tel faits ne peut pas, pour ce motif, être licencié, sanctionné, faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

Toute mesure prise en violation de ces dispositions est nulle (c. trav. Art. L.1121-2, L.1132-3-3 et L.1132-4).

Un salarié avait dénoncé une opération commerciale jugée « douteuse ».

La cour d'appel avait conclu à la nullité de son licenciement au motif que l'employeur avait rompu le contrat de travail en réaction aux menaces du salarié sans rechercher si le salarié avait témoigné de faits susceptibles de constituer un crime ou un délit.

En l'absence de faits susceptibles de recevoir une qualification pénale, la cour d'appel ne pouvait conclure à un licenciement nul, le salarié n'étant de ce fait, pas protégé.

Cass. Soc. 1^{er} juin 2023, n°22-11310

3. Licenciement d'un salarié protégé : respect de la procédure même en cas de méconnaissance de l'existence d'un mandat

Le licenciement d'un représentant du personnel, sans autorisation administrative, est jugé nul (Cass. soc. 14 oct. 2015, n°14-12193).

Dans un arrêt du 1^{er} juin 2023, la Cour se prononce sur la protection d'un salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel, dont le contrat a été rompu par le cessionnaire de l'entreprise en raison de son inaptitude.

L'employeur soutenait qu'il n'avait pas connaissance du mandat du salarié puisque celui-ci n'était pas mentionné dans l'acte de cession d'entreprise et que le salarié s'était sciemment gardé de l'évoquer.

La haute juridiction refuse d'étendre la position qu'elle avait précédemment adoptée pour les mandats extérieurs et **considère que dès lors que le salarié a conservé son mandat le cessionnaire est tenu de solliciter auprès de l'inspection du travail l'autorisation préalable de le licencier.**

Cass. Soc. 1^{er} juin 2023, n°21-21191

4. Information de l'inspection du travail en cas d'accident du travail mortel

A compter du 12 juin 2023, « **tout employeur est tenu d'informer l'inspection du travail lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail ayant entraîné son décès** ». (C. trav. art. R. 4121-5 nouveau)

Cette information doit être communiquée **par l'employeur, par tout moyen** permettant de conférer date certaine **immédiatement et au plus tard dans les 12h qui suivent la survenance de l'accident du travail** ou à compter du moment où il a connaissance de celui-ci.

L'information est légalement encadrée par des mentions précises. (C. trav. Art. R.4121-5 al.3 et s.)

A défaut d'information, l'employeur qui a connaissance de cet accident mortel encourt l'amende prévue pour les contraventions de 5^{ème} classe, soit 1500€ pour une personne physique et 7500 € pour une personne morale. (C. trav. Art. L.4741-2 nouveau ; C. pén. Art. 131-13, 5°)

Décret 2023-452 du 9 juin 2023, JO du 11 juin

5. Rémunération du trajet entre la pointeuse et l'entrée de l'entreprise

Un salarié parcourant 15 minutes à pied entre l'entrée sur le site et les locaux où il pointait doit-il percevoir une rémunération pour ce temps de déplacement ?

Les juges considèrent que ce temps doit être rémunéré s'il remplit les conditions du temps de travail effectif.

Ainsi, le salarié doit percevoir une rémunération de ce temps de déplacement **s'il se tient à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.**

La Cour de cassation considère qu'il faut en ce sens vérifier « *si les sujétions imposées aux salariés faisaient de ce temps de parcours un temps de travail.* »

Cass. Soc. 7 juin 2023, n° 21-12841

6. Reclassement d'un salarié à un poste inférieur et moins payé

Une **demande de résiliation judiciaire** peut être effectuée par un salarié devant le Conseil des prud'hommes.

Ce mode de rupture du contrat de travail est justifié en cas de **manquement suffisamment grave de**

l'employeur qui rend impossible la poursuite du contrat de travail.

Si un salarié est déclaré par la médecine du travail inapte à un poste de travail mais apte à un autre poste nécessitant par voie de conséquence une modification du contrat de travail du salarié.

L'employeur qui prendrait une **décision unilatérale de reclassement impliquant une modification du contrat de travail** « en tenant compte *expressément* de l'état de santé du salarié » et donc de l'avis d'aptitude délivré avec réserve, commettrait un **manquement suffisamment grave** pour justifier une demande de résiliation judiciaire.

En effet, **l'employeur doit obtenir l'accord exprès et préalable du salarié** et ne peut imposer au salarié déclaré inapte un retrait de ses fonctions et réduire unilatéralement sa rémunération.

Cass. Soc. 24 mai 2023, n°21-23941

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
Transformation laitière	Avenant n°3 du 12 octobre 2022 prévention de la pénibilité physique et le bien-être	Arr. 22 mai 2023 : JO, 10 juin 2023

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