



Veille juridique du 24 février au 2 mars 2023

TEXTES

1. Protection des salariés vulnérables reprenant leur activité sur site protection des salariés

Le régime d'activité partielle protégeant la personne particulièrement vulnérable a pris fin. Il est donc nécessaire de continuer une autre forme de protection. Le ministère du travail dans ces questions réponses le 22 février a ajouté quelques précisions afin de mettre en place des mesures de protection pour les salariés « particulièrement vulnérables à la Covid19 » revenant travailler sur site.

Dans un premier temps, le ministère du travail **recommande** aux employeurs **de demander** aux **services de prévention et de santé au travail d'organiser une visite au moment de la reprise du travail**. Cette visite aura pour but de faire un point sur la situation du salarié et sur les aménagements pouvant être envisagés sur le poste de travail de l'intéressé.

Dans un second temps, il est **recommandé aux employeurs** de prendre **toutes les mesures utiles pour assurer la protection de santé et de la sécurité** de ses salariés en adéquation avec son obligation de sécurité (article L.4121-1 Code du travail). Ces « mesures doivent être **déterminées dans le cadre d'un échange avec le salarié et de préférence en lien avec un professionnel de santé** ». Exemples : la mise en place d'un bureau individuel, un aménagement de l'espace de travail, une adaptation des horaires de travail pour éviter les heures de pointes au travail, le respect des gestes barrières...

2. La limite à la protection du salarié dénonçant un harcèlement moral

Le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral (Article L.1152-1 Code du travail) bénéficie d'une **protection** empêchant l'employeur de le licencier pour avoir dénoncé ces faits. Le **licenciement** prononcé pour ce motif serait **nul**. (Article L.1152-2 et -3 Code du travail)

La limite à cette protection contre le licenciement est la mauvaise foi. C'est ce que rappelle les juges dans cet arrêt de jurisprudence. **La mauvaise foi** est jugée comme le fait d'avoir « **la connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce** ».

Les termes employés pour dénoncer ces faits même s'ils sont « injurieux, diffamatoires ou excessifs » ne peuvent servir comme motif de licenciement.

Ainsi, l'absence de mauvaise foi du salarié emporte « à elle seule la nullité du licenciement » prononcé à l'encontre du salarié dénonçant des faits de harcèlement moral.

Cass. Soc. 15 février 2023 n°21-20811

3. La protection des « parents d'enfants atteints d'une maladie grave, d'un handicap ou victime d'un accident grave »

Une **proposition de loi a été adoptée par la commission des affaires sociales le 15 février 2023**. Elle vise à protéger les parents d'enfants atteints d'une maladie grave, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

Plusieurs mesures sont abordées :

- La mise en place d'une **protection contre le licenciement** pour les salariés en « **congé de présence parentale** » (Article L.1225-62 Code du travail : conditions d'accès au congé de présence parentale)
- Le **recours au télétravail** pour les salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche.
- **L'assouplissement de la procédure de renouvellement** du congé de présence parentale.

4. CDD multi remplacements : la liste des secteurs autorisés à y recourir

En principe, un CDD peut être conclu en vue du remplacement **d'un seul salarié**, déterminé et nommé dans le contrat (c. trav. art. L. 1242-2). Dès lors, il est impossible de recruter un salarié en CDD en remplacement simultané de plusieurs salariés absents.

Toutefois, **dans des secteurs limitativement énumérés par un décret à paraître** et pour 2 ans à compter de la parution de ce décret, **le remplacement de plusieurs salariés au moyen d'un seul CDD ou d'un seul contrat d'intérim sera autorisé** (loi 2022-1598 du 21 décembre 2022, art. 6).

Le champ de l'expérimentation couvrirait 60 conventions collectives.

Projet de décret définissant les secteurs d'activité autorisés à mettre en œuvre l'expérimentation des CDD « multi remplacements »

5. Election professionnelles : la prise en compte des CDD dans l'effectif salarial

Tout syndicat non représentatif qui a constitué une section syndicale dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés, peut désigner un représentant de la section syndicale (RSS) (c. trav. art. L. 2142-1-1).

Les salariés en CDD sont pris en compte dans l'effectif au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents (c. trav. art. L. 1111-2) alors que les salariés en CDI à temps plein sont comptabilisés pour une unité.

Un syndicat peut demander au juge du tribunal judiciaire de considérer un salarié en CDD comme un salarié en CDI lorsque cette qualification à un intérêt en matière d'institutions représentatives du personnel et des syndicats (calcul de l'effectif à atteindre permettant la désignation d'un RSS).

Cass. Soc. 15 février 2023, n°22-10.540

6. Activité partielle : les précisions du décret d'application

Depuis le 1^{er} juillet 2021, la durée maximale d'autorisation de l'activité partielle est de 3 mois, renouvelable dans la limite de 6 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs (c. trav. Art. R.5122-9).

Cette période de 12 mois doit s'apprécier de manière glissante. Il convient donc de se placer au dernier jour de la période d'autorisation demandée et vérifier sur les 12 mois précédents que l'entreprise n'a pas bénéficié de plus de 6 mois d'autorisation de placement en activité partielle.

Dans le contexte de guerre en Ukraine, le gouvernement a permis **aux entreprises dont l'activité est affectée par les conséquences économiques de cette guerre de pouvoir être éligibles au dispositif d'activité partielle** de droit commun au motif de « circonstances exceptionnelles ».

Pour ce faire, elles doivent accompagner leur demande d'autorisation **de tout document démontrant qu'il existe un lien direct ou indirect entre les conséquences de la guerre en Ukraine** (depuis le 24 février 2022) **et la baisse d'activité de l'entreprise**, ce qui se traduit notamment par des achats de gaz et/ou électricité atteignant au moins 3% du chiffre d'affaires ; une baisse de l'excédent brut d'exploitation par rapport à 2022.

*Ministère du Travail, Questions – Réponses AP/APLD dans le contexte du conflit en Ukraine 9 fév. 2023 ;
Ministère du Travail, Questions – Réponses « Activité partielle – chômage partiel » 27 fév. 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
Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes	Avenant n°94 29 nov. 2022 salaires	Arr. 16 fév. 2023 : JO, 1 ^{er} Mars 2023
Mareyeurs – Expéditeurs	Avenant 26 oct. 2022 salaires	Arr. 17 fév. 2023 : JO, 1 ^{er} Mars 2023
Particuliers employeurs et de l'emploi à domicile	Avenant n°4 8 déc. 2022 minima conventionnels des assistants maternels et des salariés du particulier employeur	Arr. 21 fév. 2023 : JO, 1 ^{er} Mars 2023
Fleuristes, de la vente et de services des animaux familiers	Avenant n° 2, 13 juin 2022 Prévoyance	Arr. 21 fév. 2023 : JO, 1 ^{er} Mars 2023

Retrouvez les accords sur Légifrance et sur le site de la FGTA-FO.