

Newsletter mensuelle **CFTC Cadres** à destination des cadres, ingénieurs et assimilés



Inciter ses collègues à faire grève est légal

La Cour de cassation a rendu une décision le 23 novembre 2022 relative à la licéité du motif d'incitation à faire grève dans le cadre d'un licenciement pour faute.

Dans cette affaire, **un litige oppose une filiale du Crédit Agricole à l'un de ses cadres, responsable du produit investissement social responsable, licencié pour faute grave. Il lui était reproché d'avoir tenté de nuire à l'entreprise en incitant les membres de son équipe et de son service à exercer leur droit de grève afin d'exprimer leur désaccord avec le refus de la direction d'engager du personnel supplémentaire.**

En appel, les juges ont considéré que le licenciement n'était pas fondé sur l'exercice du droit de grève et était donc valide. Une solution choquante que la Cour de cassation va heureusement censurer. Selon elle, **la protection entourant l'exercice du droit de grève s'étend à tout fait commis au cours de la grève mais aussi à l'occasion de son exercice. Cela couvre donc la situation où un salarié cherche à convaincre ses collègues à exercer leur droit de grève, dès lors que c'est sans abus ni contrainte.** Une telle incitation participe, par elle-même de l'exercice du droit de grève et l'employeur n'apporte la preuve d'aucune pression ni contrainte ou d'intention de nuire. On peut donc en déduire que l'incitation à faire grève est assimilée par la Cour de cassation à l'exercice normal du droit de grève.

Rappelons par ailleurs que selon l'article L. 2511-1 du Code du travail, « *L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. [...] Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit* ».

Les exemples de jurisprudence où une faute lourde a été retenue montrent que **la faute lourde est réservée à des cas particulièrement graves dans lesquels l'intention de nuire est incontestable** : des violences et voies de fait, des coups et blessures, une séquestration, la destruction ou la dégradation du matériel, des entraves à la liberté du travail... Au delà de caractériser une faute lourde, ce type de faits peut d'ailleurs aussi entraîner la mise en jeu de la responsabilité civile et pénale de celui qui les commet.

Forfait-jours : la branche des commerces de détail non alimentaires épinglée

Le dispositif de forfait en jours dans la branche des commerces de détail non alimentaires a été jugé insuffisant pour garantir aux salariés une amplitude et une charge de travail raisonnables.

Depuis plus de 10 ans, la Cour de cassation est amenée, au fil des affaires qui lui sont soumises, à se prononcer sur la validité des accords de branche instaurant un mécanisme de forfait en jours.

Le forfait-jours permet de s'affranchir de toute référence horaire dans la durée du travail puisque les heures supplémentaires sont intégrées dans une journée normale de travail (exit donc pour les RH le fastidieux suivi des heures supplémentaires). Face aux risques pour la santé des salariés en forfait-jours, la Cour de cassation juge qu'un tel mécanisme doit prévoir plusieurs garanties en matière de santé pour être valide.

En l'occurrence, les dispositions conventionnelles de la branche des commerces de détail non alimentaires se limitaient à un

décompte mensuel des journées de travail ou de repos.

Pour la Cour de cassation, ces dispositions sont insuffisantes et ne constituent pas un suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier rapidement à une charge de travail incompatible avec une durée raisonnable de travail.

Les partenaires sociaux de la branche, conscients du manque de garanties pour la santé du dispositif du forfait-jours, ont abouti à un nouveau texte (avenant n°8 du 8 mai 2022) largement plus protecteur et actuellement en attente d'extension pour s'appliquer. Il prévoit notamment, au delà du simple décompte des jours de travail et de repos, un **suivi de l'activité réelle** une fois par trimestre, un **minimum de deux entretiens annuels sur la charge de travail**, l'amplitude des journées, l'articulation vie personnelle et professionnelle, un **droit à la déconnexion** et un **dispositif d'alerte** afin d'obtenir un entretien en cas de difficultés.

Ces dispositions devraient suffire à garantir le droit à la santé des salariés en forfait-jours, mais en attendant son entrée en vigueur, les salariés de la branche peuvent contester ce mécanisme.

Soc. 14 décembre 2022 n° 20-20.572

La clause de mobilité au sein d'un groupe est-elle valable ?

Un contrat de travail peut-il comporter une clause de mobilité stipulant que le salarié "s'engage à accepter toute mutation dans un autre établissement ou filiale, situés en France métropolitaine" ?

La Cour de cassation répond par la négative : **un salarié ne peut pas accepter par avance un changement d'employeur.**

Cette clause par laquelle un salarié accepte par avance de travailler pour une autre société est nulle, quand bien même cette société appartient au même groupe .

Soc. 14 décembre 2022 n° 21-18.633

Retrouvez la CFTC Cadres sur les réseaux sociaux !



CFTC Cadres UGICA



www.cftc-cadres.fr



@CftcCadres



@CftcCadres



Cftc Cadres Ugica



www.cftc-cadres.fr

📍 CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris

✉ ugica@cftc.fr

☎ 01 83 94 67 91

Directeur de la publication : Onno Ypma
Rédacteur, concepteur : Thomas Panouillé,
Clotilde Zylberberg

CPPAP n° 1023 S 06214



Syndicat

cftc
Cadres