



MGG VOLTAIRE

AVOCATS

MATINEE D'ACTUALITE

JEUDI 24 MARS 2022

David GUILLOUET, Avocat associé
dg@mggvoltaire.com

Marie-Ange CAMIER, Avocat
mac@mggvoltaire.com



- 1 FOCUS SUR LES DERNIERES MESURES COVID-19**
- 2 LE CONTRÔLE PAR LA CNIL DES OUTILS DE SURVEILLANCE DANS LE CADRE DU TÉLÉTRAVAIL**
- 3 EVOLUTIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES ENTREES EN VIGUEUR OU A PREVOIR**
- 4 JURISPRUDENCES RENDUES ET ATTENDUES EN MATIERE SOCIALE**
- 5 RETOUR SUR DES SUJETS QUE VOUS NOUS AVEZ SOUMIS**

01

MGG VOLTAIRE

FOCUS SUR LES DERNIERES MESURES COVID-19



Guide repère des mesures de prévention des risques de contamination au COVID-19
Version du 15 mars 2022

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-entreprises-guide-repere.pdf>

MESURES DE PROTECTION DES SALARIÉS

La continuité de l'activité dans un contexte de circulation, même faible ou résiduelle, du virus repose sur le respect des principes suivants :

- Les mesures d'hygiène (lavage régulier des mains, éternuer dans son coude...);
- Les règles d'aération régulière des locaux ;
- La prévention des risques de contamination manu-portée (nettoyage régulier des objets et points de contact que les salariés sont amenés à toucher).

L'ensemble de ces mesures est rappelé dans [le document de recommandations sanitaires générales dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 du ministère de la Santé](#).

Conformément aux annonces du Gouvernement, il n'y a plus lieu de prendre des mesures générales d'obligation de port du masque en espace intérieur partagé au sein des entreprises depuis le 14 mars.

Les employeurs veillent à l'information de leurs salariés quant aux recommandations de santé publique, notamment en ce qu'elles concernent les personnes fragiles.

Dans tous les cas, les salariés qui souhaitent continuer de porter un masque sur leur lieu de travail pourront le faire.

Des dispositions spécifiques sont applicables, compte tenu des particularités de ces secteurs, dans le champ de la santé et médico-social ainsi que dans les transports, selon les protocoles dédiés.

Document de 8 pages, mis à jour le 15 mars 2022

Il comporte notamment en page 7 des recommandations pour les établissements recevant du public :

- *Mise à disposition de gel hydroalcoolique à l'entrée et la sortie des lieux de travail ou des sanitaires*
- *Information claire sur les moyens mis à disposition par voie d'affichage (gel, points d'eau)*
- *Ventilation des locaux*
- *Nettoyage des surface*

Guide repère des mesures de prévention des risques de contamination au COVID-19
Version du 15 mars 2022

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-entreprises-guide-repere.pdf>

VACCINATION

La vaccination reste toujours fortement recommandée.

Cette vaccination peut être réalisée notamment par les services de santé au travail. Un questions-réponses "[Vaccination par les services de santé au travail](#)" est disponible sur le site du ministère du Travail.

Les personnels des établissements de soins, médicaux sociaux et sociaux listés à l'article 12 de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021 modifiée par la loi du 22 janvier 2022 doivent être vaccinés, sauf contre-indication médicale ou présentation d'un certificat de rétablissement. L'ensemble des informations relatives à cette obligation sont disponibles sur [la FAQ du ministère du travail](#).

GESTION DES CAS CONTACT ET DES CAS POSITIFS

L'ensemble des règles applicables est rappelé sur le site [ameli.fr](#)

Recommandations sanitaires générales dans le cadre de la lutte contre le covid-19 – 15/03/2022

S'agissant de la conduite à tenir en cas de contact à risque⁷ :

A compter du 21 mars 2022, conformément à l'avis du Haut Conseil de la santé publique (HCSP) du 11 février 2022⁸, les personnes contacts à risque, quel que soit leur statut vaccinal, ne seront plus tenues d'observer une période d'isolement. Néanmoins, elles doivent toujours :

- Appliquer de manière stricte les mesures barrières, et notamment le port du masque en intérieur et en extérieur au contact d'autres personnes ;
- Limiter leurs contacts, en particulier avec des personnes fragiles ;
- Éviter tout contact avec des personnes à risque de forme grave ;
- Télétravailler dans la mesure du possible.

En cas de test positif

- *Isolement de 7 jours pour les enfants de moins de 12 ans et personnes disposant d'un schéma vaccinal complet (possibilité de levée de l'isolement au bout de 5 jours si la personne effectue un test antigénique ou PCR négatif et qu'elle n'a plus de signes cliniques d'infection depuis 48H)*
- *Isolement de 10 jours pour les personnes ayant un schéma vaccinal incomplet (avec possibilité de sortie de l'isolement dans les mêmes conditions au bout de 7 jours)*

Respect des gestes barrière (port du masque/mesures d'hygiène) dans les 7 jours suivant la sortie de l'isolement

Guide repère des mesures de prévention des risques de contamination au COVID-19
Version du 15 mars 2022

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-entreprises-guide-repere.pdf>

SALARIÉS VULNÉRABLES

Dans le contexte de déploiement à grande échelle de la vaccination et suite à l'avis du Haut Conseil de la Santé Publique du 11 mai 2021, les personnes dites « vulnérables à la Covid-19 » peuvent reprendre leur activité professionnelle en présentiel, en bénéficiant de mesures de protection renforcées. Toutefois, dans certains cas spécifiques, les personnes vulnérables qui ne peuvent pas travailler à distance peuvent bénéficier d'une indemnisation. L'ensemble des informations est [disponible sur la FAQ du ministère de la Santé et des Solidarités](#).

→ *Non mis à jour*
Traite uniquement de l'indemnisation

RAPPEL DES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION DES RISQUES CONCERNANT LE RISQUE COVID

En application de l'article L. 4121-1 du code du travail, les entreprises évaluent les risques d'exposition au virus et mettent en œuvre des mesures de prévention dans le cadre d'un dialogue social interne portant notamment sur l'organisation du travail, l'aménagement des lieux de travail, et les mesures d'hygiène à maintenir.

Quid de la possibilité pour les salariés qui le souhaitent de continuer à porter le masque

Le guide repère indique que «dans tous cas, les salariés qui souhaitent continuer à porter le masque pourront le faire».

Quid de la possibilité pour l'employeur d'imposer le port du masque

Le guide repère ne comporte aucune réponse sur ce point.

Les recommandations sanitaires générales indiquent néanmoins que le port du masque reste obligatoire ou fortement recommandé :

- Pour les personnes âgées, immunodéprimés, malades chroniques et fragiles, leurs proches et leurs proches, en particulier dans les lieux d'affluence et les milieux clos
- Pour les personnes symptomatiques
- Pour les personnes contacts à risque en intérieur et en extérieur et au contact d'autres personnes
- Pour les cas confirmés, jusqu'à 7 jours après leur sortie d'isolement
- Pour les lieux de promiscuité importante
- Dans les lieux où le respect des gestes barrières est limité
- Dans les lieux clos mal aérés / ventilés
- Pour les personnes effectuant des interventions au domicile des personnes âgées ou handicapées à l'occasion de leurs interventions
- Dans les transports en commun (avions et véhicules de transport de passager pour le transport aérien / véhicules de transports et espaces dont l'accès est réservé aux détenteurs d'un titre de transport pour le transport terrestre)
- Selon des modalités adaptées, sur décision du responsable de la structure :
 - Dans les établissements et services-médico-sociaux qui accueillent des personnes âgées ou une majorité de personnes à risque de forme grave de la COVID-19
 - Dans les lieux d'exercice des professionnels de santé, les pharmacies et les laboratoires de biologie médicale

Bases légales

Article L. 4121-1	Article L. 4121 al. 1	Article L. 4122-1 al. 1 et 2	Article L. 4122-2
<p>Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.</p>	<p>L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.</p>	<p>Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.</p> <p>Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.</p>	<p>Les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs.</p>

Conjectures

Possibilité d'imposer le port du masque	
Pour tous les salariés, de leur entrée à leur sortie de l'entreprise	Non
Pour les salariés des entreprises de transport en commun <u>dans ces transports</u>	Oui
Pour les personnes effectuant des interventions chez des personnes âgées <u>pendant ces interventions</u>	Oui
Pour les cas confirmés jusqu'à 7 jours après leurs sortie d'isolement et pour les personnes contact à risque	Oui

02

MGG VOLTAIRE

LE CONTRÔLE PAR LA CNIL DES OUTILS DE SURVEILLANCE DANS LE CADRE DU TÉLÉTRAVAIL



COMMUNIQUE CNIL du 15 février 2022

« En 2022, *trois thématiques prioritaires ont été choisies* par le Collège de la CNIL : la prospection commerciale, *la surveillance des travailleurs en télétravail* et l'utilisation de l'informatique en nuage (plus connue sous le terme de cloud).

[...]

Les outils de surveillance dans le cadre du télétravail

Le recours au télétravail a été rendu obligatoire par les différentes vagues épidémiques liées à la COVID-19. De nombreux salariés, agents et employeurs estiment qu'il va se généraliser et perdurer, tant dans les entreprises que dans les administrations, même lorsque la situation sanitaire sera redevenue normale.

Le recours au télétravail massif a entraîné le développement d'outils spécifiques, parmi lesquels figurent des outils permettant aux employeurs d'assurer un suivi plus étroit des tâches et activités quotidiennes des salariés.

Dans une volonté constante d'accompagnement, la CNIL a largement communiqué sur les règles et bonnes pratiques à respecter pour assurer un juste équilibre entre vie privée au travail et contrôle légitime de l'activité des travailleurs. Elle considère aujourd'hui nécessaire de vérifier sur le terrain la conformité des pratiques des employeurs.»

REGLES ET BONNES PRATIQUES VISEES PAR LE COMMUNIQUE

Ces règles et bonnes pratiques sont disponibles à l'adresse suivante :

<https://www.cnil.fr/fr/teletravail-les-regles-et-les-bonnes-pratiques-suivre>

Sur la thématique du contrôle de l'activité des salariés , elles mettent en avant **classiquement** :

- L'obligation de respecter le **principe de proportionnalité** de l'article L. 1121-1 du Code du travail
- L'obligation d'**informer les télétravailleurs** préalablement à la mise en œuvre d'un dispositif de contrôle
- L'obligation d'**informer et de consulter les représentants du personnel** préalablement à la mise en œuvre de ces dispositifs
- L'obligation de **respecter les règles du RGPD** (*inscription dans le registre de traitement, réalisation d'une analyse d'impact lorsque le traitement est de nature à engendrer un risque élevé pour les droits et les personnes*)

REGLES ET BONNES PRATIQUES VISEES PAR LE COMMUNIQUE

Elles apportent également quelques éclairages particuliers :

- En indiquant que l'employeur ne peut pas mettre en place un outil qui placerait les télétravailleurs sous surveillance permanente.

Exemples cités :

- ❖ surveillance constante au moyen de dispositifs vidéos ou audio
 - ❖ partage permanent de l'écran
 - ❖ utilisation de logiciel permettant d'enregistrer l'ensemble des frappes du clavier (« keyloggers »)
 - ❖ Obligation pour le salarié d'effectuer des actions très régulièrement pour démontrer sa présence derrière son écran (comme cliquer toutes les X minutes sur une application ou prendre des photos à des intervalles réguliers)
- En recommandant que l'employeur procède en mettant en place :
 - ❖ un contrôle de la réalisation par objectifs pour une période donnée
 - ❖ ou un compte-rendu régulier du salarié

MODALITES DU CONTROLE

Sur décision de son Président, la CNIL peut effectuer des contrôles prenant quatre formes différentes



Source : Site internet de la CNIL

Chacune de ces modalités de contrôle peut être utilisée de manière complémentaire.

Il n'est pas possible de s'opposer à un contrôle de la CNIL (sauf contrôle sur place non autorisé par un Juge des libertés et de la détention).

Article 226-22-2 du Code pénal
Articles 18 et 19 de la Loi Informatique et Liberté

MODALITES DU CONTROLE

Les agents de la CNIL peuvent :

- demander communication de tous documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission, quel qu'en soit le support, et en prendre copie.
- recueillir, notamment sur place ou sur convocation, tout renseignement et toute justification utiles et nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Le secret ne peut leur être opposé sauf concernant les informations couvertes par :

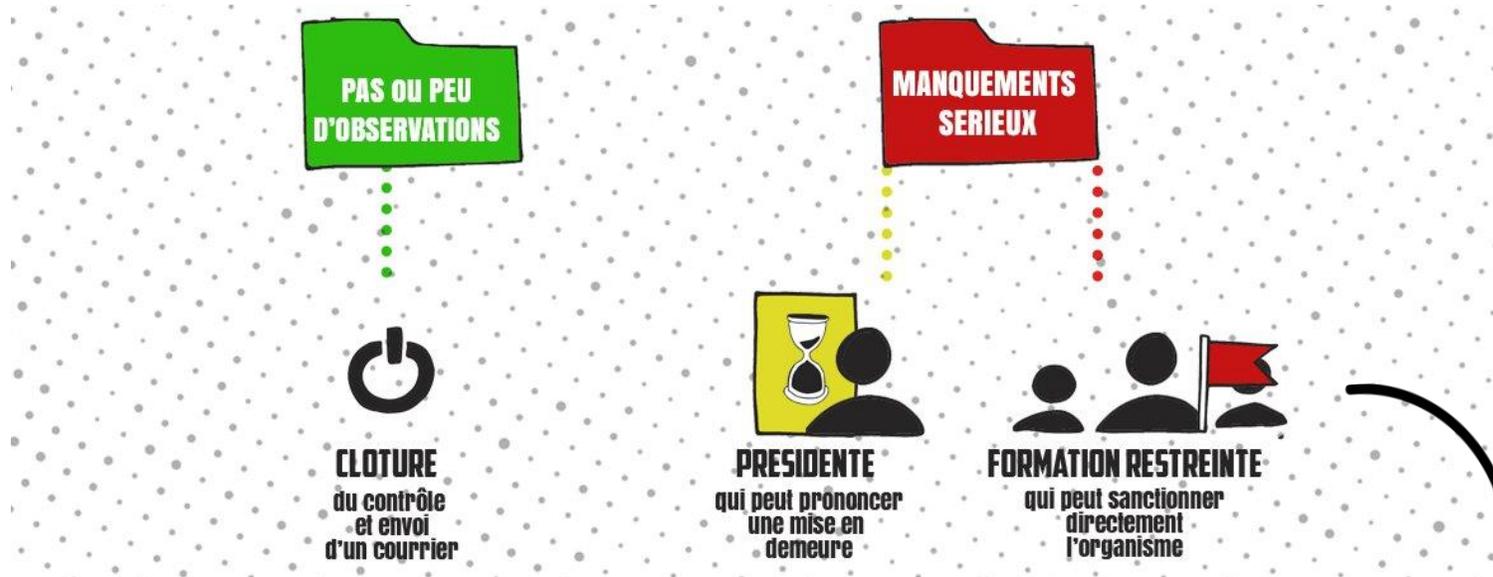
- le secret professionnel applicable aux relations entre un avocat et son client
- le secret des sources des traitements journalistiques
- le secret médical.

Article 18 et 19 de la Loi Informatique et Liberté

Le refus de communiquer des documents ou renseignements utiles à l'exercice des missions des agents de la CNIL est puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende.

Article 226-22-2 du Code pénal

SUITES DU CONTRÔLE



Source : Site internet de la CNIL

*rappel à l'ordre
injonction de mettre en conformité le traitement
limitation temporaire ou définitive du traitement
amende administrative ...*

Articles 20 à 23 de la Loi Informatique et Liberté

AMPLEUR DU CONTROLE

« Chaque année, la CNIL conduit plusieurs centaines de contrôles (384 en 2021). »

« Habituellement, les trois thématiques retenues comme prioritaires pour l'année en cours représentent environ un tiers des contrôles effectués. »

Communiqué CNIL du 15 février 2022

En 2021, la CNIL a prononcé :

- 18 sanctions (dont la moitié concerne un manquement en lien avec la sécurité des données et quatre une mauvaise gestion des cookies et autre traceurs)
- 185 mises en demeure (dont 89 d'entre elles concernent une mauvaise gestion des cookies et autres traceurs)

Article vie-publique.fr du 2 février 2022

03

MGG VOLTAIRE

**EVOLUTIONS
LEGISLATIVES ET
REGLEMENTAIRES
ENTREES EN VIGUEUR OU
A PREVOIR**



1

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET ABONDEMENT CORRECTIF DU CPF

2

INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET LOI RIXAIN

3

LOI SANTE AU TRAVAIL

4

LOI VISANT A AMELIORER LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE



**ENTRETIEN
PROFESSIONNEL**

ET

**ABONDEMENT
CORRECTIF DU CPF**



Depuis la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les deux ans et d'un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel tous les six ans.

Article L. 6315-1 II du Code du travail

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que les formations « *obligatoires* » prévues à l'article L. 6321-2 du Code du travail, l'employeur est tenu d'accorder au salarié à titre de sanction un abondement correctif de 3.000 € sur son compte personnel de formation (CPF).

Article L. 6323-1 et R. 6323-3 du Code du travail

L'ensemble de ces démarches s'effectue via l'espace financeur du site [moncompteformation.gouv.fr](https://www.moncompteformation.gouv.fr) :

<https://www.financeurs.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/>



Décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Délai de versement spontané de l'abondement

Le décret du 30 décembre 2021 prévoit que :

- Le versement de l'abondement du CPF à la Caisse des dépôts et consignation
- Et la transmission des informations nécessaires à l'affectation de l'abondement

Soit :

- ❖ *Le type de dotation (dotation dite « droits correctifs »)*
- ❖ *Son montant (mentionné par défaut à 3.000 euros)*
- ❖ *Le nom de naissance du salarié bénéficiaire*
- ❖ *Son numéro de sécurité sociale*

Doivent intervenir **au plus tard le dernier jour du trimestre civil suivant la date du bilan à 6 ans.**

Article R. 6323-3 du Code du travail

Décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Délai de versement spontané de l'abondement

Exemple:

Calendrier 2022

Janvier 2022							Février 2022							Mars 2022							Avril 2022										
n°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	n°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	n°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	n°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
52						1	2	5		1	2	3	4	5	6	9								13							
1	3	4	5	6	7	8	9	6	7	8	9	10	11	12	13	10	7	8	9	10	11	12	13	14	4	5	6	7	8	9	10
2	10	11	12	13	14	15	16	7	14	15	16	17	18	19	20	11	14	15	16	17	18	19	20	15	11	12	13	14	15	16	17
3	17	18	19	20	21	22	23	8	21	22	23	24	25	26	27	12	21	22	23	24	25	26	27	16	18	19	20	21	22	23	24
4	24	25	26	27	28	29	30	9	28							13	28	29	30	31				17	25	26	27	28	29	30	
5	31																														

Mai 2022							Juin 2022							Juillet 2022							Août 2022										
n°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	n°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	n°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	n°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
17							1	22			1	2	3	4	5	26					1	2	3	31	1	2	3	4	5	6	7
18	2	3	4	5	6	7	8	23	6	7	8	9	10	11	12	27	4	5	6	7	8	9	10	32	8	9	10	11	12	13	14
19	9	10	11	12	13	14	15	24	13	14	15	16	17	18	19	28	11	12	13	14	15	16	17	33	15	16	17	18	19	20	21
20	16	17	18	19	20	21	22	25	20	21	22	23	24	25	26	29	18	19	20	21	22	23	24	34	22	23	24	25	26	27	28
21	23	24	25	26	27	28	29	26	27	28	29	30			30	25	26	27	28	29	30	31	35	29	30	31					
22	30	31																													

Septembre 2022							Octobre 2022							Novembre 2022							Décembre 2022										
n°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	n°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	n°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di	n°	Lu	Ma	Me	Je	Ve	Sa	Di
35							1	40							1	44							1	48							1
36	5	6	7	8	9	10	11	41	3	4	5	6	7	8	9	45	7	8	9	10	11	12	13	49	5	6	7	8	9	10	11
37	12	13	14	15	16	17	18	42	10	11	12	13	14	15	16	46	14	15	16	17	18	19	20	50	12	13	14	15	16	17	18
38	19	20	21	22	23	24	25	43	17	18	19	20	21	22	23	47	21	22	23	24	25	26	27	51	19	20	21	22	23	24	25
39	26	27	28	29	30			44	24	25	26	27	28	29	30	48	28	29	30					52	26	27	28	29	30	31	

Date du bilan à six ans :
1^{er} février 2022

Date limite de versement:
30 juin 2022

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET ABONDEMENT CORRECTIF DU CPF

Décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Dérogation pour les bilans qui devaient être réalisés en 2020 et 2021

Le décret prévoit que par dérogation, le versement de l'abondement correctif et la transmission des informations sont effectués :

- Au plus tard le 31 mars 2022
- Pour les bilans à six ans dont l'échéance survenait en 2020 et 2021.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET ABONDEMENT CORRECTIF DU CPF

Décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Information du CSE

Pour mémoire, en l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-21 du Code du travail doivent être précisés dans la BDES :

- Le nombre des salariés bénéficiaires de l'abondement correctif
- Ainsi que les sommes versées à ce titre

Articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du Code du travail



Décret n° 2021-1916 du 30 décembre 2021 relatif au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Sanction

« Dans le cadre des contrôles menés [...], lorsque l'entreprise n'a pas opéré le versement prévu [...] ou a opéré un versement insuffisant, elle est mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée dans le respect de la procédure contradictoire mentionnée à l'article L. 6362-10.

A défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %. »

Article L. 6323-13 alinéa 2 et 3

Conditions cumulatives ou alternatives ?

Article L. 6315-1 du Code du travail

« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus **et** d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13. »

Q/R du ministère du travail du 21 juin 2021

2. Les conditions de justification des obligations de l'employeur sont-elles cumulatives ou exclusives ? L'employeur respecte-t-il son obligation à partir du moment où l'un des deux critères est justifié ou bien doit-il justifier des deux critères de manière cumulative ?

Selon les dispositions des articles **L. 6315-1** et **L. 6323-13** du code du travail, modifiés par la loi du 5 septembre 2018, le CPF du salarié est abondé lorsque qu'il est constaté au cours de l'état de lieux du parcours professionnel que ce dernier n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus **et** d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire¹».

Les conditions à remplir sont donc cumulatives.

Règle issue de la loi du 05/09/2018	
Le salarié a bénéficié des 3 entretiens et d'au moins une formation non obligatoire	Obligation respectée
Le salarié a bénéficié de 2 entretiens sur les trois et d'au moins une formation non obligatoire	Obligation non respectée
Le salarié a bénéficié des 3 entretiens mais d'aucune formation non obligatoire	Obligation non respectée



Conditions cumulatives ou alternatives ?

CA Dijon 3 mars 2022 n°20/00115

« Il convient néanmoins de relever que la sanction prévue par l'article L.6323-13 du code du travail ne s'applique que lorsque plusieurs conditions cumulatives sont vérifiées.

Or s'il ressort des pièces produites que [...] s'il n'est pas démontré par l'employeur que X... a bénéficié de l'entretien professionnel dans les conditions prévues par l'article L. 6315-1 précité, il apparaît que le salarié a bénéficié d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1°, 2° et 3° du II dudit article.

En effet, Il a suivi au cours des 6 dernières années précédant son licenciement de plusieurs actions de formation (27 mars 2012, 6 février 2015, 12 novembre 2015, 5 et 6 octobre 2016, 3 novembre 2016 et 14 novembre 2016 (pièces n° 22-1 à 22-6) et l'examen de ses bulletins de salaires pour les années 2014 à 2018 démontre qu'il a également bénéficié d'une progression salariale, le salaire de référence passant progressivement et régulièrement de 4 372,50 euros bruts à 4 715 euros bruts.

En conséquence, les conditions légales n'étant pas remplies, la demande d'abondement correctif de 100 heures sur son compte personnel de formation sera rejetée, le jugement déféré étant confirmé sur ce point. »

Conditions cumulatives ou alternatives ?

Dans le même sens : [CA Paris, pôle 6, ch. 10, 2 décembre 2020, n° 18/05343](#)

« La Cour observe en l'espèce que, si l'employeur ne démontre pas avoir organisé ces entretiens, les éléments du dossier permettent d'établir que Monsieur X a bénéficié d'une action de formation le 23 novembre 2015 et d'une progression salariale, en application d'un avenant du 1er octobre 2015.

Dès lors, les conditions prévues par les dispositions ci-dessus ne sont pas remplies pour déclencher l'abondement de son compte personnel et c'est à bon droit que le conseil des prud'hommes l'a débouté de cette demande. Le jugement déféré sera confirmé sur ce point. »

Un pourvoi en cassation a été formé.

Dans l'attente de la position de la Cour de cassation, il est donc prudent de considérer que les conditions légales sont cumulatives et que la réalisation de l'une d'elles ne suffit pas à pallier l'absence de l'autre.



INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

1^{er} mars 2022 :

- Publication de l'Index de l'égalité professionnelle introduit par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Pour toutes les entreprises et UES d'au moins 50 salariés

La publication concerne:

- La note globale de l'Index
- Et depuis l'entrée en vigueur de la « Loi RIXAIN » du 24 décembre 2021 :
 - Le résultat obtenu pour chaque indicateur
 - Lorsque la note globale est inférieure à un seuil fixé par décret :
 - ❖ Les mesures adéquates et pertinentes de correction
 - ❖ Les objectifs de correction pour chaque indicateur

Articles L. 1142-8, L. 1142-9 et L. 1142-9-1 du Code du travail

Elle apparaît :

Sur le site internet de l'entreprise et depuis l'entrée en vigueur de la « Loi RIXAIN » sur le site du ministère du travail, les entreprises devant remplir, à cet effet, un formulaire accessible sur le site :

<https://index-egapro.travail.gouv.fr/>

Décret n° 2022-243 du 25 février 2022, relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- **Modalité de publication de l'index par le ministère du travail**

Le décret précise que les services du ministère du travail publieront sur leur site chaque année au plus tard le 31 décembre :

- La note globale des entreprises,
- Les résultats obtenus pour chaque indicateur.

- **Modalité de publication par l'entreprise du résultat obtenu pour chaque indicateur**

Le décret précise que le résultat obtenu pour chaque indicateur est publié dans les mêmes conditions que la note globale de l'index.

Article D. 1142-6 du Code du travail

Décret n° 2022-243 du 25 février 2022, relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- Modalité de publication des mesures de correction

Le décret précise :

- Que des mesures de **correction** doivent être définies lorsque le résultat global est inférieur à 75 points
- Que ces mesures sont publiées :
 - Sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un
 - Sur la même page que la note globale et les résultats de chaque indicateur
 - Dès lors que l'accord ou la décision unilatérale qui les définit a été déposé sur la plateforme <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/>
- Qu'elles sont consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 75 points
- Et que l'employeur doit « en outre* » les porter à la connaissance des salariés par tout moyen

Article D. 1142-6 du Code du travail

** Il y a sur ce point une incohérence entre le premier article du décret qui laisse penser par l'utilisation du terme « en outre » que cette information doit être réalisée de façon complémentaire et l'article 3 du décret qu'il prévoit que cette information ne doit avoir lieu qu' « à défaut de site internet »*

Décret n° 2022-243 du 25 février 2022, relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- Modalité de publication des objectifs de progression pour chaque indicateur dont la note maximale n'a pas été atteinte

Le décret précise :

- Que des objectifs de **progression** doivent être définis lorsque le résultat global est inférieur à 85 points →
- Qu'ils sont publiés dans les mêmes conditions que les mesures de correction, soit :
 - Sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un
 - Sur la même page que le niveau de résultat et les résultats de chaque indicateur
 - Dès lors que l'accord ou la décision unilatérale qui les définit a été déposé sur la plateforme → <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/>
- Qu'ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que celle-ci obtienne un niveau de résultat au moins égal à 85 points.
- Et que l'employeur doit « en outre* » les porter à la connaissance des salariés par tout moyen.

Nouvelle obligation qui pèse sur les entreprises qui n'obtiennent pas 85 points

Ce qui implique de devoir négocier les objectifs de progression

Article D. 1142-6-1 du Code du travail

* Il y a sur ce point la même incohérence que celle évoquée précédemment

Décret n° 2022-243 du 25 février 2022, relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- **Transmission des mesures de correction et objectifs de progression au ministre chargé du travail et au CSE**

Le décret précise qu'il faut :

- Transmettre à la DREETS par télédéclaration (*vraisemblablement sur le portail <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>*) dès lors que l'accord ou la décision unilatérale a été déposée
- Et mettre à la disposition du CSE dans la BDES
 - Les mesures de correction
 - Les objectifs de progression
 - Ainsi que les modalités de publication de ces mesures et de ces objectifs

Article D. 1142-6-1 du Code du travail

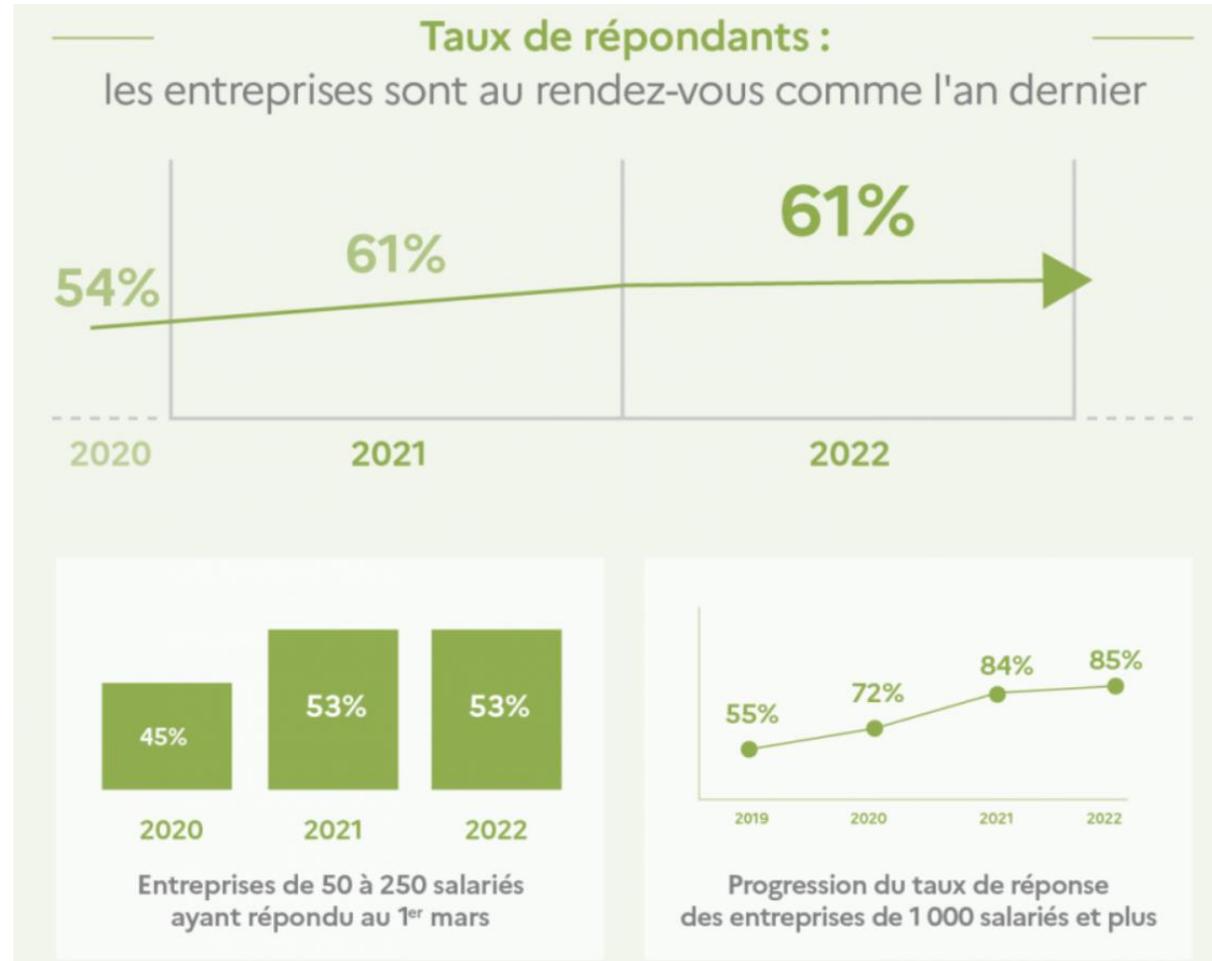
Décret n° 2022-243 du 25 février 2022, relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- **Dispositions transitoires au titre de l'année 2022**

Les entreprises ont **jusqu'au 1^{er} septembre 2022** pour:

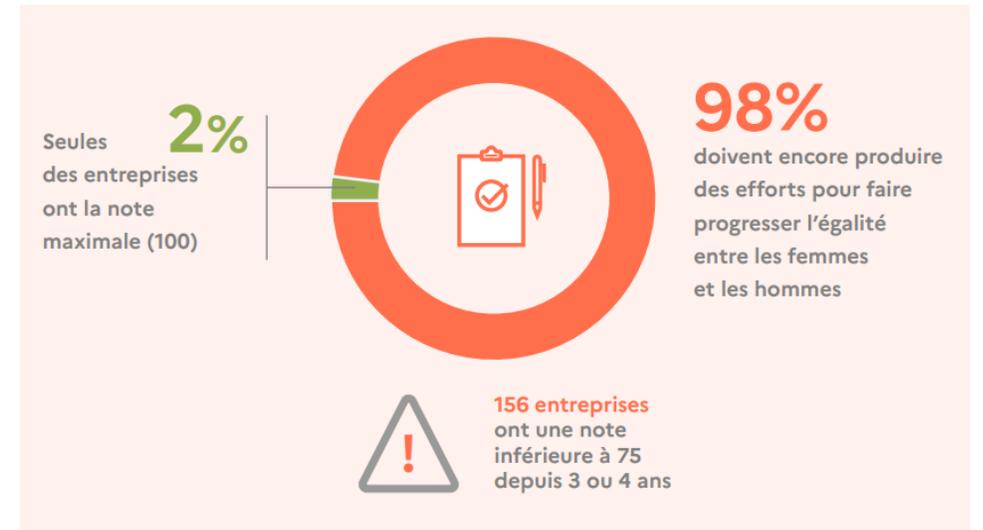
- Fixer et publier leurs objectifs de progression lorsqu'elles ont obtenu en 2022 au titre de l'année 2021 moins de 85 points
- Fixer et publier leurs mesures de correction lorsqu'elles ont obtenu en 2022 au titre de l'année 2021 moins de 75 points
- Transmettre ces informations à la DREETS et au CSE

Résultats de l'Index 2022



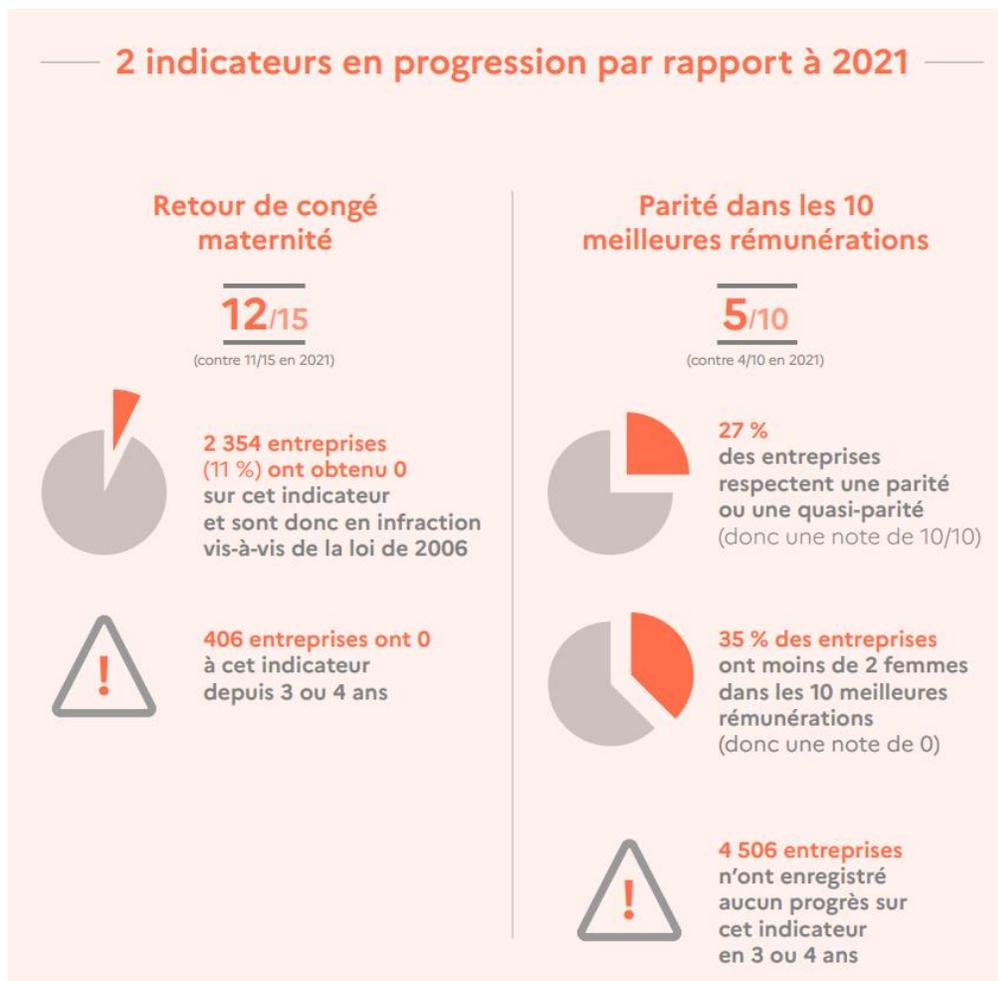
Source:
Infographie du ministère du travail
du 8 mars 2022

Résultats de l'Index 2022



Source:
Infographie du ministère du travail
du 8 mars 2022

Résultats de l'Index 2022



Source:
Infographie du ministère du travail
du 8 mars 2022

Résultats de l'Index 2022

Actions du ministère et de l'inspection du travail depuis 2019

32 460
interventions

504
mises en demeure

32
pénalités financières

Source : Index de l'Egalité professionnelle 2022
8 mars 2022

Pour consulter les résultats des entreprises
de 250 salariés et plus :
<https://index-egapro.travail.gouv.fr/consulter-index/>



Source:
Infographie du ministère du travail
du 8 mars 2022



**LOI SANTE
AU TRAVAIL
DU 2 AOUT 2021**

Entrée en vigueur de nouvelles dispositions le 31 mars 2022 :

- *Nouvelle définition du harcèlement sexuel*
- *Substitution de la notion de QVT par la notion de QVCT*
- *Nouvelles obligations de formation pour les représentants du personnel*
- *Obligations supplémentaires en matière d'évaluation des risque*
- *Organisation de nouveaux entretiens en cas d'absence du salarié ou pour les salarié à mi-carrière*
- *Modification des cas dans lesquels une visite de préreprise peut être organisée et une visite de reprise doit être organisée*
- *Etc.*

Nouvelle définition du harcèlement sexuel

> Article L1153-1

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle **ou sexiste** répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

- a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

A venir - Version du 31 mars 2022

Modifié par [LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 - art. 1](#)

Ajout des
propos et
comportements
sexistes

Ajout du
harcèlement
de groupe

Cette nouvelle définition permet un alignement entre les dispositions du Code du travail et du Code pénal

(l'article 222-33 du Code pénal comportant des dispositions sur le harcèlement de groupe et sur les propos et comportements à caractère sexistes depuis la Loi Schiappa du 3 août 2018)



L. 1321-2 du Code du travail : Le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code.

Négociation obligatoire sur la « QVCT »

› Article L2242-1

A venir - Version du 31 mars 2022

Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 - art. 4

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans :

1° Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

2° Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail.

↓
contre « la qualité de vie au travail » antérieurement

Dans l'ANI du 9 décembre 2020 sur la santé au travail, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour que l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail (QVT) soit enrichie pour intégrer la qualité des conditions de travail afin de devenir la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

La loi santé au travail intègre cette modification dans les dispositions du Code du travail relatives à la négociation périodique obligatoire d'entreprise.

Négociation obligatoire sur la « QVCT »

Que recouvre la notion de QVCT ?

ANI du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle

« la qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment »

« La qualité de vie au travail résulte de la conjonction de différents éléments - qui participent du dialogue social - et de la perception qu'en ont les salariés, tels que :

- la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ;
- la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;
- la qualité des relations de travail ;
- la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;
- la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ;
- la qualité du contenu du travail ;
- la qualité de l'environnement physique ;
- la possibilité de réalisation et de développement personnel ;
- la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- le respect de l'égalité professionnelle.

ANI du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail

« La qualité de vie au travail permet de dépasser l'approche par le risque professionnel en posant un regard plus large sur le travail et des conditions de réalisation. A cet égard, la qualité de vie au travail et son corollaire la qualité des conditions de travail participent à la qualité du travail et à la prévention primaire.

Pour cette raison, le présent accord propose que l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail soit revue pour intégrer la qualité de vie et des conditions de travail »

« La QVCT porte sur :

- l'articulation des sphères de vie (conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, déconnexion numérique)
- sur les conditions d'exercice du travail (IRP, management, moyens, relations interpersonnelles et collectifs du travail)
- l'utilité et le sens du travail, les transformations rapides du travail (numérisation...), la conduite du changement, la mobilisation de modalités d'organisation du travail tel le télétravail... ;
- L'expression des salariés et leur participation ;

Visite médicale de mi-carrière

Date de réalisation

- Échéance déterminée par accord de branche,
- Ou, à défaut, durant l'année civile du 45^{ème} anniversaire du travailleur

Modalité de réalisation

- Par le médecin du travail ou l'infirmier de santé au travail
- Possibilité de réaliser cet entretien conjointement avec une autre visite médicale lorsque le salarié doit être examiné par le médecin du travail dans les deux ans précédant l'échéance indiquée supra

But

- Établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur
- Evaluer les risques de désinsertion professionnelle
- Sensibiliser le travailleur sur les enjeux du vieillissement au travail et la prévention des risques professionnels

Issue

- Le médecin du travail peut proposer par écrit, après échange avec le travailleur et l'employeur des mesures d'adaptation
- L'infirmier peut orienter le salarié vers le médecin à cette fin

Passage de la visite médicale de fin de carrière à la visite post-exposition

Actuellement

VISITE MEDICALE DE FIN DE CARRIERE

Les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé prévu à l'article L. 4624-2 du Code du travail ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale avant leur départ à la retraite.

Cet examen médical vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.

Le médecin du travail a la faculté, s'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, mentionnés au a du 2° du I du même article L. 4161-1, de mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant.

Article L. 4624-2-1 nouveau du Code du travail



Passage de la visite médicale de fin de carrière à la visite post-exposition

A compter du 31 mars 2022

VISITE POST-EXPOSITION

Organisation de cette visite, dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou, le cas échéant, avant leur départ à la retraite selon des modalités précisées par décret.

Obligation de mettre en place une surveillance post-exposition ou post-professionnelle s'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, mentionnés au a du 2° du I de l'article L. 4161-1. Cette surveillance est mise en place en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale. Elle tient compte de la nature du risque, de l'état de santé et de l'âge de la personne concernée.

Un décret était attendu pour préciser les modalités d'application de cet article.

Article L. 4624-2-1 nouveau du Code du travail

Passage de la visite médicale de fin de carrière à la visite post-exposition

Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise

Date d'entrée en vigueur

Les dispositions nouvelles s'appliquent aux travailleurs dont la cessation d'exposition a été constatée après le 31 mars 2022

Passage de la visite médicale de fin de carrière à la visite post-exposition

Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise

Travailleurs visés

« La visite médicale prévue à l'article L. 4624-2-1 est organisée pour les catégories de travailleurs suivantes :

1° Les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé prévu à l'article L. 4624-2 ;

2° Les travailleurs ayant ~~bénéficié d'un suivi médical spécifique du fait de leur exposition~~ été exposés à un ou plusieurs des risques mentionnés au I de l'article R. 4624-23 antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé. »

Amiante, plomb, agents CMR, rayons ionisants, risque hyperbare, chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudage



Passage de la visite médicale de fin de carrière à la visite post-exposition

Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise

Modalités d'organisation de la visite

Obligation pour l'employeur :

- D'informer son service de santé au travail de la cessation de l'exposition du travailleur, de son départ ou de sa mise à la retraite (*contre de sa seule mise à la retraite antérieurement*)
- D'informer le travailleur de la transmission de cette information au service de santé au travail

Possibilité pour le salarié de demander à bénéficier de cette visite s'il n'a pas été avisé de la transmission de cette information :

- Durant le mois précédant la date de cessation de l'exposition ou son départ
- Et jusqu'à six mois après la cessation de l'exposition (*nouveauté*)

Dans cette hypothèse, le salarié informe alors l'employeur de sa démarche

Le service de santé au travail détermine par tout moyen si le salarié remplit les conditions pour bénéficier de la visite et organise la visite s'il estime les conditions remplies.



Passage de la visite médicale de fin de carrière à la visite post-exposition

Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise

Objet et issue de la visite

Le médecin du travail établit un état des lieux des expositions du travailleur aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 sur la base des informations contenues dans le dossier médical en santé au travail prévu à l'article L. 4624-8, des déclarations du travailleur et de celles de ses employeurs successifs.

A l'issue de la visite, le médecin du travail :

- remet au travailleur le document dressant l'état des lieux
- verse au dossier médical en santé au travail du salarié ce document (*nouveauté*)
- informe le salarié des démarches à effectuer pour bénéficier du dispositif de surveillance post-exposition mentionnée à l'article L. 4624-2-1 ou post-professionnelle défini sur le fondement de l'article L. 461-7 du code de la sécurité sociale.

Rendez-vous de liaison

Possibilité pour le salarié dont la durée d'absence justifiée par une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident est supérieure à une durée fixée par décret de bénéficier d'un rendez-vous de liaison avec son employeur associant le service de prévention en santé au travail.

Objet de l'entretien

Informé le salarié qu'il peut bénéficier :

- D'actions de prévention de la désinsertion professionnelle,
- D'un examen de préreprise,
- Et de mesures d'aménagement de son poste de travail.

Modalités

- L'employeur doit informer le salarié qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous
- L'entretien est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié.
- Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous.

Article L. 1226-1-3 du Code du travail

Rendez-vous de liaison

Décret n° 2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle

Arrêts visés

L'article 2 du décret prévoit que la durée à partir de laquelle l'organisation d'un rendez-vous de liaison est possible est de 30 jours.

Date d'entrée en vigueur

L'article 3 du décret prévoit que les dispositions du décret :

- Entrent en vigueur le 31 mars 2022
- Et que les dispositions de l'article 1er s'appliquent aux arrêts de travail en cours à cette même date.

Les dispositions concernant le rendez-vous de liaison étant inscrites à l'article 2, seuls les arrêts qui ont commencés à courir à compter du 31 mars 2022 semblent ainsi visés.

Visite de reprise et de préreprise

Actuellement

Visite de reprise obligatoire après :

- Un congé de maternité
- Une absence pour cause de maladie professionnelle sans condition de durée
- Une absence d'au moins 30 jours pour cause :
 - D'accident du travail,
 - De maladie ou d'accident non professionnel

Article R. 4624-29 du Code du travail

Visite de préreprise possible :

- Pour le salarié en arrêt de travail depuis plus de trois mois.

Article R. 4624-31 du Code du travail

Visite de reprise et de préreprise

A compter du 31 mars 2022

Visite de reprise obligatoire après :

- Un congé de maternité
- Une absence résultant de maladie ou d'accident répondant à des conditions **fixées par décret**

Article L. 4624-2-3 du Code du travail

Visite de pré reprise possible après :

- Une absence résultant de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à une durée **fixée par décret**

Article L. 4624-2-4 du Code du travail

Visite de reprise et de préreprise

Décret n° 2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise

Visite de reprise obligatoire après :

- Une absence pour maladie professionnelle sans condition de durée (*pas de changement*)
- Une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail (*pas de changement*)
- Une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnels (*contre 30 jours actuellement*)
- Un congé maternité

Visite de préreprise possible après:

- Une absence résultant de maladie ou d'accident de plus de trente jours (*contre trois mois actuellement*)

Entrée en vigueur

Les nouvelles dispositions s'appliquent aux arrêts de travail commençant après le 31 mars 2022

Formation santé, sécurité et conditions de travail des représentants du personnel

Durée de la formation

Actuellement

Tous les élus du CSE ont droit à une formation en santé, sécurité et conditions de travail mais seuls les membres de la CSSCT bénéficient d'une durée minimale de formation.

Cette dernière est de :

- 3 jours pour les entreprises de moins de 300 salariés
- 5 jours pour les entreprises d'au moins 300 salariés

Formation santé, sécurité et conditions de travail des représentants du personnel

Durée de la formation

A compter du 31 mars 2022

Tous les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficieront, lors de leur premier mandat, d'une formation à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail d'une durée minimale de 5 jours.

En cas de renouvellement du mandat, la formation sera d'une durée minimale :

- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel du CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise
- de 5 jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Article L. 2315-18 du Code du travail

Formation santé, sécurité et conditions de travail des représentants du personnel

Prise en charge de la formation

Actuellement

Les formations santé, sécurité et conditions de travail sont prises en charges par l'employeur quelle que soit la taille de l'entreprise.

A compter du 31 mars 2022

Ces formations pourront être prises en charge par les OPCO pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les modalités de cette prise en charge sont fixées par décret en Conseil d'état.

Article L. 2315-22-1 du Code du travail



Formation santé, sécurité et conditions de travail des représentants du personnel

Prise en charge de la formation

Décret n°2022-395 du 18 mars 2022 relatif au DUER et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétence

Prise en charge selon les priorités et critères définis par le conseil d'administration de l'opérateur de compétence :

- Des **frais pédagogique**
- Des **rémunération et charges sociales** légales et conventionnelles des salariés en formation (dans la limite du coût horaire du SMIC par heure de formation)
- Des **frais annexes** (frais de transport, de restauration, d'hébergement ou encore de garde si la formation se déroule pour partie hors temps de travail)



Evaluation des risques

Dares du ministère du travail - Résultats n° 029 de juin 2019

- Bien que l'élaboration d'un DUER soit obligatoire depuis 2002
- Moins de 50 % des entreprises ont élaboré ou actualisé un DUER en 2016
- L'évaluation des risques peine à se traduire par la mise en œuvre d'actions concrètes de prévention

Accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail du 9 décembre 2020

Prévoit :

- Une contribution du CSE à l'analyse des risques
- La mobilisation par l'employeur « *des moyens nécessaires : techniques humains et financier* » pour que des actions concrètes de prévention soient mises en œuvre
- La conservation des versions successives du document unique pour une traçabilité des risques professionnels



Loi santé au travail : Renforcement du cadre législatif

Entrée en vigueur : 31 mars 2022

Evaluation des risques

Obligation complémentaire tenant à l'évaluation des risques liés à l'organisation du travail

« L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris

- dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques,
- dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations,
- **dans l'organisation du travail** ←
- et dans la définition des postes de travail.

Ajout

Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. »

Article L. 4121-3 alinéa 1 du Code du travail, version en vigueur à la date du 31 mars 2022



Evaluation des risques

Obligation complémentaire tenant à l'évaluation des risques liés à l'organisation du travail

Que recouvre la notion d' « organisation du travail » ?

L'ANI du 9 décembre 2020 sur la santé au travail cite :

- Les méthodes de travail
- Les techniques
- Les fonctions du managers
- Le télétravail

Les partenaires sociaux rappellent que la prévention des risques professionnels recouvre :

L'organisation du travail

l'organisation du travail peut susciter certains risques notamment quand elle change rapidement : modification des méthodes de travail, changement des techniques, modification des fonctions des managers. La conduite du changement doit faire l'objet d'une attention particulière. Il est donc de l'intérêt de l'entreprise de mettre en place une méthode de conduite du changement qui permet d'expliquer, d'informer et d'associer les salariés. L'analyse des situations de travail et les retours d'expérience en fin de mise en œuvre sont particulièrement utiles.

Ainsi les salariés doivent pouvoir être impliqués dans les évolutions d'organisations qui touchent leur travail.

Evaluation des risques

Obligation d'associer le CSE, les responsables prévention de l'entreprise et les services de prévention et de santé au travail auquel la Société adhère à l'évaluation des risques

Cass. soc., 12 mai 2021, n°20-20.971 :

Absence d'obligation légale ou réglementaire de consulter le CHSCT sur le document unique

Transposable
au CSE

« 33. Selon l'article L. 4612-12 du code du travail, demeuré applicable à La Poste, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est consulté sur les documents se rattachant à sa mission.

34. En application de l'article R. 4121-1 du code du travail et l'article R. 4121-4 du même code, dans sa rédaction issue du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016, l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède. Ce document est mis à disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

35. Il résulte de ces dispositions que l'employeur a la responsabilité de l'élaboration et de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels simplement tenu à disposition du CHSCT, lequel peut être amené, dans le cadre de ses prérogatives, à faire des propositions de mise à jour.

36. C'est dès lors à bon droit que la cour d'appel a retenu, par motifs propres, qu'il n'existe aucune obligation légale ou réglementaire pour l'employeur de consulter le CHSCT sur le document unique en tant que tel. »

Evaluation des risques

Obligation d'associer le CSE, les responsables prévention de l'entreprise et les services de prévention et de santé au travail auquel la Société adhère à l'évaluation des risques

« L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs [...]

Apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise :

1° Dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le comité social et économique et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent, en application du 1° de l'article L. 2312-9. **Le comité social et économique est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour** ;

2° Le ou les salariés mentionnés au premier alinéa du I de l'article L. 4644-1, s'ils ont été désignés ;

3° Le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère. »

Notion de contribution ajoutée par l'ANI du 9 décembre 2020

« responsables prévention », « préventeurs »

ajout

Article L. 4121-3 alinéas 1 et 2 du Code du travail, version en vigueur à la date du 31 mars 2022

Evaluation des risques

Modification des modalités de conservation et de mise à disposition du DUER

Durée de conservation

- Conservation par l'employeur dans ses versions successives
- Pour une durée fixée par décret en conseil d'état qui ne peut être inférieure à quarante ans

Décret n°2022-395 du 18 mars 2022 :

Obligation de conservation pour une durée « *de 40 ans à compter de leur élaboration* » pour les DUER en vigueur le 31 mars 2022 et à leurs versions ultérieures

Evaluation des risques

Modification des modalités de conservation et de mise à disposition du DUER

Personnes pouvant solliciter la communication du DUER

Actuellement le DUER doit être tenu à disposition d'un certains nombres de personnes ou d'instances listés à l'article R. 4121-4 du code du travail (*travailleurs, inspection de travail, médecin du travail et professionnels de santé du SPST, membres de la délégation du personnel au CSE notamment*).

La loi santé prévoient que seront dorénavant visés :

- Les travailleurs,
- Les anciens travailleurs
- Ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès apparaissant dans une liste fixée par décret.



Evaluation des risques

Modification des modalités de conservation et de mise à disposition du DUER

Personnes pouvant solliciter la communication du DUER

Le décret n°2022-395 du 18 mars 2022 reprend la liste en vigueur actuellement.

Il précise toutefois :

- Que la communication pour les travailleurs et anciens travailleurs concerne les versions du DUER en vigueur durant leur période d'activité et qu'elle peut être limitée aux seuls éléments afférents à leur activité
- Que tous les membres du SPST peuvent obtenir communication du DUER et pas uniquement le médecin du travail et les professionnels de santé
- Que l'obligation de mise à disposition des versions successives du document unique s'applique uniquement aux DUER en vigueur à la date du 31 mars 2021 et à leurs versions ultérieures



Evaluation des risques

Modification des modalités de conservation et de mise à disposition du DUER

Modalités de conservation et de mise à disposition

Dépôt dématérialisé du DUER sur un portail numérique :

- déployé et administré par un organisme géré par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel
- Qui préserve la confidentialité des données et en restreint l'accès par l'intermédiaire d'une procédure d'authentification sécurisée

Le cahier des charges du déploiement et du fonctionnement du portail et les statuts de l'organisme gestionnaire du portail numérique seront arrêtés par ces organisations, selon des modalités déterminées par décret (*à paraître*).

Evaluation des risques

Modification des modalités de conservation et de mise à disposition du DUER

Entrée en vigueur de l'obligation de dépôt dématérialisé

L'obligation de dépôt dématérialisé sera applicable :

- A compter du **1er juillet 2023**, aux entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cent cinquante salariés ;
- A compter de dates fixées par décret, en fonction des effectifs des entreprises, et au plus tard à compter du **1er juillet 2024** aux entreprises dont l'effectif est inférieur à cent cinquante salariés.

Décret n°2022-395 du 18 mars 2022 :

Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'obligation de dépôt numérique, l'employeur peut opter pour une conservation sur format papier ou dématérialisé.

Evaluation des risques

Instauration d'une obligation de transmission du DUER au SPST

Actuellement

Simple obligation de tenir le DUER à la disposition du médecin du travail et des professionnels de santé du SPST

A compter du 31 mars 2022

Obligation de transmettre le DUER au SPST à chaque mise à jour

Evaluation des risques

Modification du contenu du programme annuel de prévention des risques professionnels

Le DUERP doit permettre à l'employeur de définir et de planifier les mesures de prévention nécessaires. La formalisation de ces mesures est différente selon l'effectif de l'entreprise.

Entreprises d'au moins 50 salariés

Actuellement	A compter du 31 mars 2022
<p>Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'employeur présente au CSE un <u>programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail</u>.</p> <p>Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.</p>	<p><u>Le contenu de ce programme est renforcé par la loi, afin de garantir son caractère opérationnel.</u></p> <p>Ainsi, ce programme doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - fixer la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ; - identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ; - comprendre un calendrier de mise en œuvre.

Evaluation des risques

Modification du contenu du programme annuel de prévention des risques professionnels

Entreprises de moins de 50 salariés

La liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés devra dorénavant :

- être consignée dans le DUER et ses mises à jour
- être présentée au CSE

Evaluation des risques

Modification du contenu du programme annuel de prévention des risques professionnels

Un projet de décret soumis aux partenaires sociaux précisait que la mise à jour du programme de prévention ou de la listes de mesures de prévention devait être effectuée à chaque mise à jour du DUER.

La fiche de présentation accompagnant ce décret indiquait que l'objet de cette disposition était de :

- Préciser que ces trois documents ont vocation à être corrélés afin que leurs mises à jour respectives soient cohérentes, effectuées simultanément et en continu dans les entreprises et non à date fixes
- Clarifier que la mise à jour de l'un des documents ne vaut pas mise à jour de l'autre

Fiche de présentation du projet de décret soumis aux partenaires sociaux

Décret n°2022-395 du 18 mars 2022 :

Leur mise à jour est effectuée « *à chaque mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels, si nécessaire* ».



**Loi n° 2022-401 du 21
mars 2022 visant à
améliorer la protection
des lanceurs d'alerte**

JORF n° 0068 du 22 mars 2022



Rapport d'information du 7 juillet 2021 sur l'évaluation de l'impact de la « loi Sapin 2 » établi par la Commission des lois de l'Assemblée nationale

«

► II. LE STATUT DES LANCEURS D'ALERTE SEMBLE INSUFFISAMMENT PROTECTEUR ET POURRAIT ÊTRE CONSOLIDÉ À L'OCCASION DE LA TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EUROPÉENNE DU 23 OCTOBRE 2019

»

Les rapporteurs soulignent qu'en dépit de la protection mise en place, en pratique :

- Le nombre d'alerte reste faible,
- Les personnes qui se sont exprimées ont subi de lourdes représailles.

Ils attribuent cette situation au fait que :

- « *Les critères du désintéressement et de la bonne foi écartent de nombreux lanceurs d'alerte du bénéfice de la protection de la Loi »*
- « *La hiérarchie des canaux de révélation expose le lanceur d'alerte aux représailles »*
- « *Les risques encourus par les lanceurs d'alerte sont insuffisamment pris en considération tant sur un point juridique que financier »*

LOI VISANT A AMELIORER LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE

Proposition de loi WASERMAN du 21 juillet 2021



Source : *vie-publique.fr*

Le conseil constitutionnel, saisi le 18 février 2022 a rendu sa décision le 17 mars 2022. Il n'a soulevé d'office qu'une question de conformité qui tenait à l'adoption d'un amendement ne présentant pas de lien même indirect, avec les dispositions qui figuraient dans la proposition de loi déposée sur le bureau de l'Assemblée nationale.

Publication au JORF : 11 mars 2022

Entrée en vigueur : le premier jour du sixième mois suivant sa promulgation

Principaux apports:

- Définition plus large du lanceur d'alerte
- Canaux de signalement simplifiés
- Mesures de protection renforcés
- Protection pour l'entourage du lanceur d'alerte

Définition plus large du lanceur d'alerte

Actuellement	Après entrée en vigueur de la loi nouvelle	
<p>Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un crime ou un délit, • une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, • ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, <p>dont elle a eu personnellement connaissance.</p>	<p>Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un crime, • un délit, • une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, • une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation du droit international ou de l'Union européenne, de la loi ou du règlement. <p>Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles mentionnées au I de l'article 8, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance.</p>	<p>→ Absence de contrepartie financière : Notion plus large que le désintéressement</p> <p>→ Exit les critères de gravité et de violation manifeste</p> <p>→ Ajout de la tentative de dissimulation d'une violation</p> <p>→ Suppression du critère de connaissance personnelle des faits dans le contexte professionnel</p>



Elargissement du public susceptible d'effectuer un signalement interne

Actuellement	Après entrée en vigueur de la loi nouvelle
<ul style="list-style-type: none"> Membres du personnel Collaborateurs extérieurs et occasionnels 	<ul style="list-style-type: none"> Membres du personnel Collaborateurs extérieurs et occasionnels Personnes qui se sont portées candidates à un emploi lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette candidature Personnes dont la relation de travail s'est terminée lorsque les informations ont été obtenues dans le cadre de cette relation Actionnaires, associés et titulaires du droit de vote au sein de l'assemblée générale Membre de l'organe d'administration, de direction et de surveillance Cocontractants et sous traitants, membres de leur personnel et de leurs organes d'administration, de direction ou de surveillance

Modification à venir des procédures internes de signalement de l'alerte

La loi renvoie à un décret d'application le soin de préciser, notamment :

- Les garanties d'indépendance et d'impartialité de cette procédure
- Les délais du retour d'informations fait à l'auteur du signalement, dans les conditions prévues par la directive 2019/1937 du 23 octobre 2019

Cette directive prévoyant :

**une obligation d'accuser réception de l'alerte dans les sept jours de sa réception*

**une obligation de fournir un retour d'informations dans un délai raisonnable ne pouvant pas être supérieur à 3 mois à compter de l'accusé de réception*

Rédaction actuelle
« sans délai »

Actuellement pas
de délai maximum

- Les modalités de clôture des signalements, de collecte et de conservation des données
- Les conditions dans lesquelles le recueil des signalements peut être confié à un tiers
- Les conditions dans lesquelles des entités employant moins de 250 salariés et les Sociétés d'un même groupe peuvent mettre en place une procédure de recueil et de traitement des signalements commune.

Actuellement
ouvert à toute
entreprise sans
condition d'effectif



Canaux de signalement simplifiés

Actuellement

Hiérarchie des canaux

1. **Signalement interne** au supérieur hiérarchique, direct ou indirect, à l'employeur ou au référent désigné par celui-ci.

2. **Signalement externe** à l'autorité judiciaire, à l'autorité administrative ou aux ordres professionnels, en l'absence de diligences de la personne destinataire de l'alerte pour vérifier, dans un délai raisonnable, la recevabilité du signalement

3. **Signalement rendu public**, en dernier ressort, à défaut de traitement par ces instances dans un délai de trois mois

Exceptions

*En cas de danger grave et imminent ou en présence d'un risque de dommages irréversibles, le signalement peut être porté directement aux instances mentionnées au point 2

*Toute personne peut adresser son signalement au Défenseur des droits afin d'être orientée vers l'organisme approprié de recueil de l'alerte.



Canaux de signalement simplifiés

Après entrée en vigueur de la loi nouvelle

Choix entre signalement interne et externe

Possibilité de signaler, **au choix** :

- **En interne**

- * Via la procédure interne de recueil et de traitement des signalement lorsqu'elle existe
- * A défaut, à leur supérieur hiérarchique direct ou indirect, à l'employeur ou à un référent désigné par celui-ci

- **En externe**

- * A une autorité administrative, une autorité publique indépendante ou un ordre compétent désignée par décret en Conseil d'Etat à paraître
- * Au défenseur des droits pour orientation vers la ou les autorités les plus à même d'en connaître
- * A l'autorité judiciaire
- * Pour certaines violations, à une instance de l'UE compétente pour recueillir les alertes

Canaux de signalement simplifiés

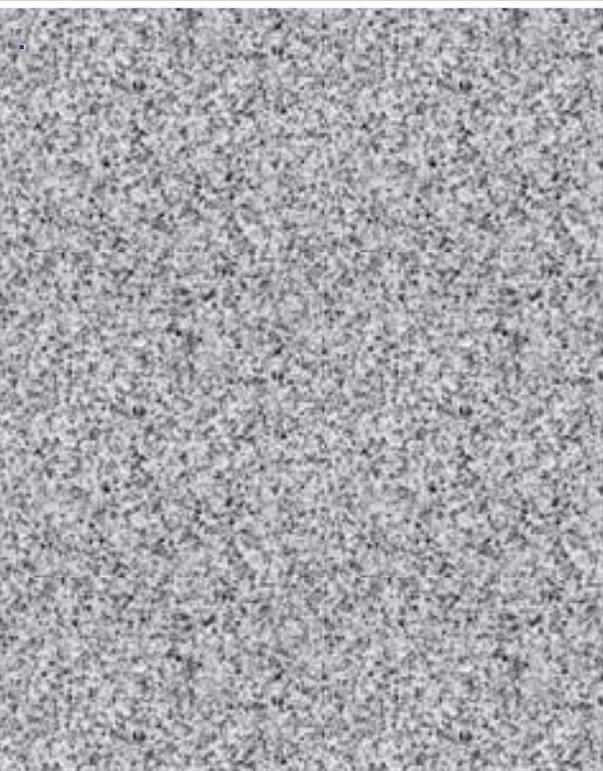
Après entrée en vigueur de la loi nouvelle

Possibilité de divulgation publique

- A défaut de traitement du signalement par les autorités ou en cas de saisine à l'expiration d'un délai fixé par décret en Conseil d'Etat à paraître
- Directement, sans signalement interne ou externe préalable :
 - * en cas de danger grave et imminent
 - * lorsque la saisine de l'autorité compétente ferait encourir au lanceur d'alerte un risque de représailles ou ne permettrait pas de remédier efficacement à l'objet de la divulgation en raison des circonstances particulières de l'affaire (*notamment si des preuves peuvent être dissimulées ou détruites ou si le lanceur d'alerte a des motifs sérieux de penser que l'autorité peut être en conflit d'intérêt, en collusion avec l'auteur des faits ou impliquée dans ces faits*)
 - * en cas de danger imminent **ou** manifeste pour l'intérêt général lorsque le lanceur d'alerte divulgue des informations obtenues dans le cadre de ses activités professionnelles (notamment lorsqu'il existe une situation d'urgence ou un risque de préjudice irréversible).

Exit le critère de gravité dans le domaine professionnel

Protection de l'entourage du lanceur d'alerte

Actuellement	Après entrée en vigueur de la loi nouvelle
	<p data-bbox="835 436 1974 472"><u>Extension de certaines* protections offertes au lanceur d'alerte :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="835 525 2015 696">- Aux facilitateurs (<i>personne physique ou morale de droit privé à but non lucratif qui aide un lanceur d'alerte à effectuer un signalement ou une divulgation dans le respect des conditions prévues par la loi</i>) <li data-bbox="835 748 2015 919">- Aux personnes physiques en lien avec le lanceur d'alerte qui risquent de faire l'objet d'une mesure de rétorsion dans le cadre de leur activité professionnelle de la part de leur employeur, de leur client ou du destinataire du service <li data-bbox="835 971 2015 1142">- Aux entités juridiques contrôlées par un lanceur d'alerte au sens de l'article L. 233-3 du Code du commerce, pour lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est en lien dans un contexte professionnel

**Notamment la protection contre les mesures de représailles et les menaces ou tentatives de recourir à ces mesures*



Mesures de protection renforcées

Principales mesures de protection actuellement en vigueur

- **Principe d'interdiction des licenciements, sanctions et discriminations**
- **Aménagement de la charge de la preuve** (*présenter des éléments de fait qui permettent de supposer qu'il a effectué un signalement*)
- **Possibilité de saisine en référé du Conseil de prud'hommes** en cas de rupture du contrat de travail consécutive à un signalement
- **Interdiction de divulguer les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte** (*sauf, à l'autorité judiciaire avec le consentement de ce dernier*)
- **Immunité pénale du lanceur d'alerte en cas d atteinte à un secret protégé par la loi** « *dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause, qu'elle intervient dans le respect des procédures de signalement définies par la loi et que la personne répond aux critères de définition du lanceur d'alerte* »
- **Sanctions pénales** en cas de :
 - *divulgation d'éléments permettant d'identifier le lanceur d'alerte
 - *d'obstacle à la transmission d'un signalement
 - *plainte avec constitution de partie civile déposée contre un lanceur d'alerte



Mesures de protection renforcées

Principales mesures de protection ajoutées par la loi nouvelle

- Les lanceurs d'alertes ne seront **pas responsable civilement** des dommages causés du fait de leur signalement ou de leur divulgation publique
- La **liste des mesures de représailles interdites** sera **complétée** notamment des atteintes à la réputation, de l'intimidation ou encore de l'orientation abusive vers des soins
- En cas de recours à une mesure de représailles ou de procédure visant à entraver un signalement ou une divulgation publique, le lanceur d'alerte aura la **possibilité de demander au juge d'allouer une provision** au cours d'une instance civile ou pénale en présentant des éléments de faits qui permettent de supposer qu'il a signalé ou divulgué publiquement des informations dans les conditions prévues par la loi et **le juge pourra rendre ces provisions définitives à tout moment** (*c'est-à-dire même si le lanceur d'alerte perd son procès*)
- **Immunité pénale pour soustraction, détournement et recel de documents comportant des informations dont le lanceurs d'alerte et son complice a eu connaissance de manière licite**



Mesures de protection renforcées

Mesures de protection ajoutées par la loi nouvelle

- Possibilité pour le Conseil de prud'hommes « à l'occasion de tout litige » d'obliger l'employeur, « en complément de toute autre sanction », à **abonder le CPF du salarié** ayant lancé l'alerte jusqu'à son plafond de 8.000 euros
- Possibilités pour les autorités ayant recueilli le signalement de mettre en place des **mesures de soutien psychologique** à destination du lanceur d'alerte ainsi qu'un **secours financier temporaire**
- **Doublement du montant de l'amende en cas plainte avec constitution de partie civile** contre un lanceur d'alerte (*passage de 30.000 euros à 60.000 euros*) et prévision d'une **peine complémentaire d'affichage et de diffusion de la décision**
- **Extension de la protection des lanceurs d'alerte** à toute personne ayant subi ou refusé de subir des **agissements de harcèlement moral et sexuel** ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements



Et donc bénéfice pour ces derniers de toutes les mesures mentionnées supra (abondement du CPF, provisions...)

04

MGG VOLTAIRE

JURISPRUDENCES RENDUES ET ATTENDUES EN MATIERE SOCIALE



COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 19 janvier 2022, N°20-10,057

Faits	<p>Un salarié expert-comptable avait alerté son employeur, société de commissaires aux comptes, sur l'existence d'un risque de conflit d'intérêt et sollicitait un échange à ce titre, à défaut de quoi il entendait en référer à la compagnie régionale des commissaires aux comptes.</p> <p>Son employeur l'a licencié pour ce motif, considérant qu'il s'agissait d'une menace suite à des reproches qui avaient été fait au salarié, caractérisant une mauvaise foi de ce dernier.</p> <p>Le salarié a saisi la juridiction prud'homale en contestation de ce licenciement. Au dernier état, la Cour d'appel avait reconnu la nullité du licenciement, considérant qu'il s'agissait d'une mesure de rétorsion.</p> <p>La société a formé un pourvoi en soutenant que le licenciement ne pouvait être entachée de nullité dès lors que, d'une part, la protection de lanceur d'alerte ne pouvait s'appliquer que vis-à-vis d'un licenciement prononcé après la dénonciation d'infractions pénales et, d'autre part, que le signalement du salarié été empreint de mauvaise foi car intervenant après des reproches qui lui avaient été formulés.</p>
Principes applicables	<p>La loi Sapin 2 protège les salariés dénonçant une violation « <u>grave et manifeste</u> de la loi ou du règlement » ce qui est susceptible de recouvrir les manquements déontologiques.</p> <p>Pour sa part, la Cour de cassation fait toujours état dans ses attendus de principe de la protection des salariés dénonçant des « infractions pénales » ou des « crime et délits ».</p> <p>Tant la loi que la jurisprudence exigent que la dénonciation des faits « de <u>bonne foi</u> ».</p> <p>La Cour de cassation a précisé que la mauvaise foi du salarié <u>peut uniquement résulter de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce</u> et ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établi</p>

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 19 janvier 2022, N°20-10,057

Décision

Dans le sillage d'une jurisprudence bien établie, la Cour de cassation rappelle que la mauvaise foi du salarié peut uniquement résulter de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

Elle élargit ensuite le spectre des dénonciations protégées en incluant « les manquements à des obligations déontologiques prévues par la loi ou le règlement » et ce sans que ces manquements n'aient à être graves ou manifestes.

C'est également ce que prévoit la loi améliorant la protection des lanceurs d'alerte :

Actuellement	Après entrée en vigueur de la loi nouvelle
<p>Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un crime ou un délit, • une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, • ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance. 	<p>Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un crime, • un délit, • une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, • une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation du droit international ou de l'Union européenne, de la loi ou du règlement. <p>Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles mentionnées au I de l'article 8, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance.</p>

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 19 janvier 2022, N°20-12.421

<p>Faits</p>	<p>Des salariés ont été photographiés avec l'ensemble de leur équipe pour apparaître sur le site internet de la Société.</p> <p>Ils ont envoyé à la Société un courrier dans lequel il sollicitaient que cette photographie soit supprimée.</p> <p>La Société n'y ayant pas déféré, ils ont saisi le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir judiciairement la suppression de la photographie outre l'octroi de dommages et intérêts.</p> <p>Le litige a été évoqué en cause d'appel.</p> <p><u>Retenant que la Société avait supprimé la photo au cours de la première instance et que les salariés ne démontraient pas un préjudice spécifique résultant du délai de suppression, la Cour d'appel a débouté les salariés de leur demande en versement de dommages et intérêts.</u></p>
<p>Principes applicables</p>	<p>En 2016, la Cour de cassation a abandonné sa jurisprudence admettant que certains manquements de l'employeur causent nécessairement un préjudice au salarié. Le salarié qui saisit le juge doit donc apporter des éléments justifiant du préjudice qu'il dit avoir subi (Cass. soc. 13 avril 2016 n° 14-28.293).</p> <p>Plusieurs exceptions ont été admises depuis cette date dont notamment lorsqu'une atteinte à la vie privée est caractérisée (Cass. soc. 12 novembre 2020 n°19-20.583).</p>
<p>Décision</p>	<p>La Cour de cassation censure la décision de la Cour d'appel au motif « que <u>la seule constatation de l'atteinte au droit à l'image ouvre droit à réparation</u> ».</p> <p>Elle fonde sa décision sur l'article 9 du Code civil (droit au respect de la vie privée), indiquant qu'il « <i>résulte de ce texte que le droit dont la personne dispose sur son image porte sur sa captation, sa conservation, sa reproduction et son utilisation, et que la seule constatation d'une atteinte ouvre droit à réparation</i> ».</p>



COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 26 janvier 2022, N°20-21.636

<p>Faits</p>	<p>Un salarié a saisi le Conseil de prud'hommes d'une demande de dommages et intérêts pour violation de la durée maximale du travail de 48h / semaine.</p> <p>Le litige a été évoqué en cause d'appel.</p> <p><u>La Cour d'appel a débouté le salarié au motif qu'il ne démontrait pas exactement en quoi ses horaires chargés lui avaient causé un préjudice.</u></p>
<p>Principes applicables</p>	<p>En 2016, la Cour de cassation a abandonné sa jurisprudence admettant que certains manquements de l'employeur causent nécessairement un préjudice. Le salarié qui saisit le juge doit donc apporter des éléments justifiant du préjudice qu'il dit avoir subi (Cass. soc. 13 avril 2016 n° 14-28.293).</p> <p>Plusieurs exceptions ont été admises depuis cette date.</p>
<p>Décision</p>	<p>La Cour de cassation censure la décision de la Cour d'appel et juge que «<u>le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à la réparation</u>».</p> <p>Elle appuie sa décision sur la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union Européenne.</p> <p>La CJUE n'exige, en effet, pas de démontrer l'existence d'un préjudice spécifique dans une telle situation qui prive de facto le salarié d'un repos suffisant (CJUE, 14 octobre 2010, C-243/09).</p>

04 RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE ET CLAUSE DE NON CONCURRENCE



COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 26 janvier 2022, n° 20-15.755

Faits	<p>Le salarié et la Société ont signé une convention de rupture individuelle le 27 mars 2015, avec date d'effet au 5 mai 2015.</p> <p>Le salarié a saisi le Conseil de prud'hommes pour obtenir le paiement de la contrepartie de sa clause de non-concurrence dans la mesure où la Société n'avait pas levé cette clause dans les délais prévues par son contrat de travail.</p> <p><u>La cour d'appel a débouté le salarié de sa demande au motif que les délais de renonciation prévus dans la clause de non-concurrence n'étaient pas opposable puisqu'il n'y avait eu ni préavis ni licenciement.</u></p>
Principes applicables	<p>L'employeur doit renoncer à l'application de la clause de non-concurrence au plus tard à la date du départ effectif du salarié de l'entreprise, peu importe les stipulations contraires du contrat de travail (Cass. soc. 13 mars 20213, n°11-21.150 ; Cass. soc. 21 janvier 2015 n° 13-24.471 ; Cass. soc. 2 mars 2017, n° 15-15.405).</p>
Décision	<p>La Cour de cassation casse l'arrêt rendu après avoir rappelé le sens des arrêts susmentionnés et avoir précisé que ces solutions se justifiait par le fait qu'un « <i>salarié ne peut être laissé dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler</i> ».</p> <p>Elle précise « <u><i>qu'en matière de rupture conventionnelle, l'employeur, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, doit le faire au plus tard à la date de rupture fixée par la convention</i></u> ».</p>

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 2 février 2022, n°20-15.744

Faits	<p>Une salariée vétérinaire en forfait-jours au sein d'une clinique a été licenciée pour faute grave pour ne pas avoir respecté les jours de présence fixés dans son emploi du temps, s'être présentée sur son lieu de travail selon ses envies et avoir quitté son lieu de travail sans prévenir ses collaborateurs.</p> <p>La salarié conteste son licenciement, invoquant notamment l'autonomie résultant de l'application du forfait jours.</p> <p>La Cour d'appel la déboute de sa demande, retenant que la Société pouvait légitimement imposer à la salariée d'être <u>présente sur le lieu de travail selon des demi-journées ou journées de travail fixes</u>, une telle organisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etant inhérente à l'activité exercée par une clinique vétérinaire, qui reçoit des patients sur rendez-vous dont l'horaire est fixé par avance - Etant compatible avec la qualité de cadre autonome de la salariée, cette dernière restant libre d'organiser sa journée de travail comme elle l'entendait en dehors de ces contraintes.
Principes applicables	Article L. 3121-58 du Code du travail : les salariés qui sont admis à travailler en forfaits jours sont ceux qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps
Décision	La Cour de cassation valide le raisonnement de la Cour d'appel en précisant qu' « <u>une convention individuelle de forfait annuel en jours n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction</u> ».

La Cour reprend à l'identique un principe déjà retenu à propos d'un salarié titulaire d'une convention de forfait annuel en heures, licencié pour faute grave pour avoir refusé de se voir appliquer la nouvelle organisation du travail décidée par l'employeur (Cass. soc. 2 juillet 2014 n° 13-11.904).

**COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 2 février 2022, n°20-13.833**

Faits	<p>L'employeur reprochait à un salarié dans un compte-rendu d'entretien annuel « <i>son attitude dure et fermée aux changements</i> » et l'invitait « <i>de manière impérative, comminatoire et sans délai à un changement complet et total</i> ».</p> <p>Un mois plus tard le salarié est licencié pour faute grave en raison de cette attitude.</p> <p>La Cour d'appel a considéré ce licenciement abusif, au motif que le compte rendu de l'entretien d'évaluation constituait un avertissement et avait donc épuisé le pouvoir disciplinaire de l'employeur.</p> <p>La Société a formé un pourvoi en soutenant que le compte rendu de l'entretien d'évaluation ne pouvait pas être regardé comme une mesure disciplinaire alors que l'intention de sanctionner le salarié n'y était pas manifestée.</p>
Principes applicables	Jurisprudence constante de la Cour de cassation selon laquelle les reproches écrits faits à un salarié caractérisent un avertissement disciplinaire indépendamment de la qualification ou de la forme donnée à la mesure.
Décision	La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par la société. <u>Elle précise que « ce document comportant des griefs précis sanctionnait un comportement considéré comme fautif et constituait un avertissement, en sorte que les mêmes faits ne pouvaient plus justifier un licenciement postérieur ».</u>

Tout est question de rédaction

A contrario il a été jugé que n'avait pas valeur d'avertissement le compte rendu d'entretien dans lequel le supérieur hiérarchique du salarié avait listé différents manquements commis par le salarié et indiqué qu'il saisissait sa hiérarchie pour envisager la notification d'une sanction (Cass. soc. 27 mai 2021 n° 19-15.507).

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 2 février 2022, n°20-19.014

Faits	<p>A la suite de faits commis le 28 octobre 2016, le salarié avait été convoqué le 28 novembre 2016 à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé le 6 décembre 2016.</p> <p>L'employeur a reporté cet entretien à deux reprises sur demande du salarié.</p> <p>Aux termes de la dernière convocation, adressée le 30 mai 2017, l'entretien préalable était fixé au 6 juin 2017.</p> <p>Le salarié conteste son licenciement devant le Conseil de prud'hommes, indiquant que le délai de deux mois dont dispose l'employeur en application de l'article L. 1332-4 du Code du travail pour engager les poursuites a été dépassé.</p> <p>La Cour d'appel fait droit à sa demande en retenant que <u>si la convocation du salarié à un entretien préalable a pour effet d'interrompre le délai de prescription de deux mois prévu à l'article L. 1332-4 du code du travail et de faire courir un nouveau délai de deux mois à compter de cette date, l'existence d'une nouvelle convocation n'a pas pour effet de suspendre ce délai, et ce quand bien même la demande de report aurait été formulée par le salarié.</u></p>
Décision	<p>La Cour de cassation valide le raisonnement de la Cour d'appel, précisant que « <i>la prescription était acquise lorsque le licenciement avait été notifié le 16 juin 2017, dès lors que la maladie du salarié n'avait pas eu pour effet de suspendre le nouveau délai de prescription qui avait commencé à courir le 28 novembre 2016</i> ».</p>

Cette règle selon laquelle l'envoi de la convocation fait courir un nouveau délai de deux mois qui ne peut être interrompu par une nouvelle convocation et qui n'est pas suspendu par l'absence du salarié est très peu évoquée par les ouvrages de référence.

Pourtant, elle a été retenue dans plusieurs arrêt rendus par la Cour de cassation (Cass. soc. 9 décembre 2003 n° 01-46.056 ; Cass. soc. 25 octobre 2007 n° 06-42.493 ; Cass. soc. 26 octobre 2016, n° 14-26.918)



COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 9 février 2022, n° 20-17.140

Faits	<p>Un salarié a été licencié pour faute grave pour avoir adopté un <u>comportement véhément, agressif et physiquement menaçant</u> à l'encontre d'un autre salarié de la Société le 19 octobre 2016.</p> <p>Pour infirmer le jugement entrepris en ce qu'il a retenu l'existence d'une faute grave et requalifier le licenciement du salarié en un licenciement pour cause réelle et sérieuse, la cour d'appel retient que si le comportement du salarié est de nature à constituer une faute grave, <u>le fait qu'il ait continué à travailler jusqu'au prononcé de son licenciement est de nature à faire perdre à la faute son caractère de gravité.</u></p>
Principes applicables	Faute grave = faute qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise
Décision	La Cour de cassation casse l'arrêt rendu en rappelant que « <i>l'employeur n'est pas tenu de procéder à une mise à pied conservatoire avant d'engager une procédure disciplinaire</i> ».

La Cour de cassation avait déjà eu l'occasion de poser ce principe dans des décisions antérieures (Cass. soc. 12 janvier 2000 n° 97-44.573 ; Cass. soc. 27 novembre 2012, n°11-22.579).

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 16 février 2022, n° 20-16.171

<p>Faits</p>	<p>Un salarié avait bénéficié pendant six mois d'une période de protection en raison à sa candidature aux élections professionnelles.</p> <p>Convoqué à un entretien préalable un mois après la fin de la période de protection, il est licencié pour faute.</p> <p>Constatant que les faits reprochés au salarié avaient été commis pour partie pendant la période de protection, la Cour d'appel a estimé que l'autorisation de l'inspecteur du travail était requise et déclaré le licenciement nul.</p>
<p>Principes applicables</p>	<p>Un salarié ne peut être licencié après l'expiration de la période de protection pour des faits survenus durant celle-ci et qui auraient dû être soumis à l'inspecteur du travail (Cass. soc., 23 novembre 2004, n° 01-46.234 Cass. soc., 13 juin 2019, n° 17-24.160).</p> <p>Si l'employeur n'a pu avoir une exacte connaissance des fautes commises par le salarié qu'à l'expiration de la période de protection, ces faits n'ont pas à être soumis à l'inspecteur du travail (Cass. soc., 9 février 2012, n° 10-19.686).</p>
<p>Décision</p>	<p>La Cour de cassation casse l'arrêt rendu par la Cour d'appel.</p> <p>Elle rappelle le principe selon lequel « <i>est irrégulier le licenciement du salarié au terme de la période de protection prononcé en raison de faits commis pendant cette période et qui auraient dû être soumis à l'inspecteur du travail</i> ».</p> <p>Elle ajoute toutefois que « <u>la persistance du comportement fautif du salarié après l'expiration de la période de protection peut justifier le prononcé d'un licenciement</u> ».</p> <p><u>Retenant que la Cour d'appel n'a pas recherché « comme cela lui était demandé, d'une part si ce n'était pas postérieurement à l'expiration de la période de protection que l'employeur avait eu une exacte connaissance des faits reprochés au salarié commis durant cette période, et d'autre part si le comportement fautif reproché au salarié n'avait pas persisté après l'expiration de la période de protection », elle en déduit que la cour d'appel a privé sa décision de base légale en jugeant le licenciement nul pour défaut d'autorisation de licenciement.</u></p>

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 2 mars 2022, n°20-21715

Faits	<p>Un avis d'inaptitude avait été remis en main propre au salarié à l'issue d'une visite médicale du 13 novembre 2018. Le salarié avait ensuite saisi, le 29 novembre 2018, le Conseil de prud'hommes d'une contestation de cet avis.</p> <p>La Cour d'appel, comme le Conseil de prud'hommes en première instance, ont jugé cette action irrecevable en raison de l'expiration du délai de 15 jours.</p> <p>A l'appui de son pourvoi en cassation, le salarié faisait valoir que « <i>la remise au salarié de l'avis d'inaptitude le 13 novembre 2018, sans émargement ni récépissé et immédiatement à l'issue d'un premier et unique examen par le médecin du travail, ne valait pas notification de cet avis, mais simple information sur l'avis que le médecin du travail entendait émettre, en sorte que le délai pour le contester n'avait pas commencé à courir</i> ».</p>
Principes applicables	<p>Article R. 4624-45 du Code du travail : en cas de contestation d'un avis médical émis par le médecin du travail, le Conseil de prud'hommes est saisi dans un délai de 15 jours « à compter de la notification » dudit avis médical.</p> <p>Article R. 4624-55 du même Code : « <i>l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine</i> ».</p>
Décision	<p>Au visa de ces deux articles, la Cour de cassation indique que « <u>pour constituer la notification faisant courir le délai de recours de quinze jours à l'encontre d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, la remise en main propre de cet avis doit être faite contre émargement ou récépissé.</u> »</p>

Par conséquent, pour que le délai de 15 jours puisse courir, il convient de s'assurer que le médecin du travail a remis l'avis d'inaptitude contre émargement ou récépissé.



COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 2 mars 2022, n°20-14099

<p>Faits</p>	<p>Un salarié avait saisi le Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire en raison de l'absence de paiement des heures supplémentaires réalisées au cours des quatre dernières années.</p> <p>Avant que le Conseil de prud'hommes n'ait pu rendre une décision sur la résiliation judiciaire demandée, le salarié avait été licencié, notamment pour avoir dénigré son employeur, et le paiement des heures supplémentaires réalisées régularisé dans son solde de tout compte.</p> <p>La Cour d'appel avait débouté le salarié considérant que les manquements invoqués avaient été régularisés avant qu'elle ne se prononce sur la demande de résiliation judiciaire, si bien que le contentieux résiduel qui subsistait n'empêchait pas la poursuite du contrat de travail.</p> <p>Le salarié a formé un pourvoi en cassation.</p>
<p>Principes applicables</p>	<p>Lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, et qu'il est licencié ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation judiciaire était justifiée.</p> <p><u>Les manquements de l'employeur doivent être appréciés en tenant compte des circonstances intervenues jusqu'au jour de la décision judiciaire</u> (Cass. soc. 26 octobre 2017 n° 16-17.992)</p>
<p>Décision</p>	<p>Cassant l'arrêt de la Cour d'appel, la Cour de cassation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rappelle que lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, et qu'il est licencié ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation judiciaire était justifiée - Elle précise toutefois que « <u>pour apprécier si les manquements de l'employeur sont de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, il peut tenir compte de la régularisation survenue jusqu'à la date du licenciement.</u> »

CSE/ORGANISATIONS SYNDICALES ET INVOCATION DE L'ILLEGALITE D'UN ACCORD COLLECTIF PAR VOIE D'EXCEPTION**COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 9 mars 2022, n°20-16.002 / n° 20-18.442****Principes applicables**

Depuis les ordonnances dites « Macron » du 22 septembre 2017, **l'article L. 2262-14 du Code du travail enserre, à peine d'irrecevabilité, l'action en nullité d'un accord d'entreprise dans un délai de deux mois** à compter :

- De sa notification pour les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- De sa publication sur Légifrance pour les autres parties intéressées.

Dans sa **décision du 21 mars 2018** portant sur la constitutionnalité des ordonnances, le **Conseil constitutionnel** a précisé que ce délai, certes court, n'était pas de nature à méconnaître le droit à un recours effectif, dès lors que **les salariés conservaient naturellement la possibilité de contester, sans limite de durée, la validité d'un accord d'entreprise par voie dite d'exception**, soit dans le cadre d'un litige individuel dans lequel la validité de l'accord n'est remise en cause qu'à leur égard – *ce que les praticiens connaissent bien s'agissant, notamment, des accords relatifs au forfait annuel en jours*.

Dans ce contexte, se posait la question de savoir si une organisation syndicale ou un CSE disposait de cette même « *souplesse procédurale* » reconnue aux salariés dans le cadre d'une action concernant leurs propres droits.

04 CSE/ORGANISATIONS SYNDICALES ET INVOCATION DE L'ILLEGALITE D'UN ACCORD COLLECTIF PAR VOIE D'EXCEPTION

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 9 mars 2022, n°20-16.002 / n° 20-18.442

Décision

La Cour de cassation répond par la positive dans les deux hypothèses en se fondant notamment sur le droit à un recours juridictionnel effectif garanti par la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 et la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne.

Dans le premier arrêt, un Comité d'établissement contestait la validité d'un accord d'entreprise relatif au dialogue social en ce qu'il écartait la consultation des comités d'établissement, au profit du seul comité central, pour les consultations obligatoires sur la politique économique et la politique sociale.

Dans le second, une organisation syndicale représentative contestait la validité d'un accord d'entreprise, qu'elle n'avait pas signé, prévoyant que le périmètre de désignation des délégués syndicaux d'établissement serait le même que celui retenu pour servir de périmètre à l'élection des comités d'établissement (*alors que le Code du travail fixe des critères plus « permissifs » s'agissant des délégués syndicaux*).

La Haute Cour prend le soin de préciser, dans l'une de ses notices explicatives en accompagnement des arrêts, que « la question demeure en revanche plus ouverte s'agissant de l'action d'un syndicat au titre de la seule défense de l'intérêt collectif de la profession ».

En effet, dans la mesure où l'action ne porterait pas sur ses droits propres, rien n'autoriserait, en principe, une organisation syndicale à agir en nullité d'un accord au-delà du délai de deux mois.

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 9 mars 2022, n° 20-20.872

Faits	<p>Une salariée est convoquée à un entretien préalable le 14 novembre 2014 pour des faits dont l'employeur a eu connaissance le 17 octobre 2014.</p> <p>La salariée fait valoir que l'employeur a tardé à mettre en œuvre la procédure disciplinaire et ne pouvait plus invoquer la faute grave.</p> <p>Le conseil de prud'hommes la déboute de sa demande tout comme la Cour d'appel dès lors que son contrat de travail était suspendu depuis plus d'un an à la date à laquelle l'employeur a eu connaissance des faits.</p>
Principes applicables	<p>Faute grave = faute qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise</p> <p>Nécessité d'engager la procédure dans un délai restreint à compter de la connaissance des faits sous peine de retirer à la faute son caractère de gravité.</p>
Décision	<p>La Cour de cassation valide le raisonnement retenu par les juges du fond.</p> <p>La Cour de cassation pose ainsi clairement comme principe que <u>« le fait pour l'employeur de laisser s'écouler un délai entre la révélation des faits et l'engagement de la procédure de licenciement ne retire pas à la faute son caractère de gravité, dès lors que le salarié, dont le contrat de travail est suspendu, est absent de l'entreprise ».</u></p>

La même solution avait été retenue pour un salarié convoqué le 16 août 1999 pour des faits connus de l'employeur le 22 juillet 1999, le salarié étant en congés payés pendant cette période (Cass. soc. 23 mars 2004 n° 01-45.22)

04 LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE ET LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 9 mars 2022, n° 20-17005

Faits	<p>Après avoir été convoqué, le 14 novembre 2016, à un entretien préalable à une sanction disciplinaire, un salarié s'est vu proposer, le 28 novembre 2016, une rétrogradation disciplinaire qu'il a refusé le 8 décembre 2016.</p> <p>Le 9 décembre 2016, il a été convoqué à un nouvel entretien préalable puis a été licencié le 27 décembre 2016 pour insuffisance professionnelle.</p> <p>La Cour d'appel a jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que l'employeur n'a pas souhaité demeurer sur le terrain disciplinaire.</p>
Décision	<p>La Cour de cassation casse l'arrêt rendu au visa de l'article L. 1232-6 du Code du travail (concernant la notification du licenciement).</p> <p>Elle indique dans son attendu de principe qu' « <u>Il résulte de ce texte que c'est le motif de la rupture mentionné dans la lettre de licenciement qui détermine le caractère disciplinaire ou non du licenciement, peu important la proposition faite par l'employeur d'une rétrogradation disciplinaire, impliquant une modification du contrat de travail refusée par le salarié.</u> »</p>

Cette précision est bienvenue dans la mesure où l'employeur peut très bien, au cours d'un entretien préalable dont la convocation cite les textes concernant la procédure disciplinaire se rendre compte que les carences professionnelles du salarié ne sont pas liées à une mauvaise volonté délibérée du salarié mais à un comportement involontaire.

En ce sens, il a déjà été jugé par la Cour de cassation que la notification de sanction antérieure n'empêche pas de licencier pour insuffisance professionnelle pour les mêmes faits (Cass. soc. 15 septembre 2009 n° 07-43.478).

COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 15 décembre 2021, n°20-18.782

Faits	L'employeur faisait grief à la Cour d'appel de l'avoir condamner à payer au salarié la <u>somme nette</u> de 63.364,20 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors « <i>qu'aux termes de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux en mois de salaire brut. »</i>
Décision	La Cour de cassation, suivant l'argumentation développée par l'employeur casse l'arrêt d'appel au motif « <u>que le salarié ne pouvait prétendre, au regard de son ancienneté [...] et au montant de son salaire [...] qu'à une indemnité maximale de 63.364,20 euros brut</u> ».

Les avocats de salariés considèrent que cette décision qui traite de l'appréciation des montants minimaux et maximaux ne saurait préjuger de la conventionnalité du barème.

**COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 16 février 2022 n°20-16.184**

Faits	<p>Un salarié avait saisi la juridiction prud'homale en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur le 26 avril 2016.</p> <p>La Cour d'appel avait finalement prononcé la résiliation judiciaire dudit contrat aux torts de l'employeur, au jour du licenciement du salarié pour inaptitude, soit le 14 février 2018, et condamné l'employeur à verser au salarié une indemnité à hauteur de 19 mois de salaire net, alors qu'en application du barème prévu à l'article L.1235-3 du Code du travail, l'indemnité aurait dû être comprise entre 3 et 16,5 mois de salaire brut.</p> <p>L'employeur contestait cette décision.</p>
Principes applicables	<p>La résiliation judiciaire prend effet à la date de la décision de justice dès lors que la rupture du contrat n'a pas été prononcée antérieurement. Elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.</p> <p>Article 40 I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 : le barème instauré par l'ordonnance est applicable aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de la présente ordonnance.</p>
Décision	<p>La Cour de cassation rappelle qu'aux termes de l'article 40 I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 le barème de l'article L.1235-3 du Code du travail est applicables aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de l'ordonnance et en déduit que « <i>lorsque le juge prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié aux torts de l'employeur et que la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, les dispositions issues de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relatives au montant de l'indemnité due à ce titre sont applicables dès lors que la résiliation judiciaire prend effet à une date postérieure à celle de la publication de l'ordonnance</i> ».</p>

De la même manière, les avocats de salariés considèrent que cette décision qui traite de l'application de la loi dans le temps ne saurait préjuger de la conventionnalité du barème.

Fin probable du débat : en mai 2022

Une audience traitant expressément de la conventionnalité du barème est prévue devant la Chambre sociale le 31 mars 2022.

Au regard des enjeux de cette décision, le MEDEF a déposé un mémoire en intervention volontaire, de même que, dans le sens contraire, le Syndicat des Avocats de France (SAF) qui a toujours manifesté son opposition au barème.

La décision attendue pour fin mai compte tenu des délais habituels entre l'audience et le délibéré, pourrait donc mettre un terme à plusieurs années de débat judiciaire.

Rapport du comité d'évaluation – Décembre 2021 - Evaluation des ordonnances du 22 septembre 2017

« Le barème d'indemnité des licenciements sans cause réelle et sérieuse est appliqué, dans les conseils de prud'hommes et les cours d'appel, malgré le débat juridique »

« Le montant des indemnités versées est compris entre le plancher et le plafond du barème dans **90 % des cas** pour les licenciements postérieurs à l'application du barème, alors que c'était le cas pour 44 % avant la réforme. »

« La baisse est concentré surtout sur les salariés ayant peu d'ancienneté – **entre 2 et 5 ans**. »

« Avant application du barème, en moyenne les salariés gagnant en appel reçoivent une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse de 7,9 mois de salaire brut et en médiane de 6,5 mois. »

« Après mise en œuvre du barème, l'indemnité moyenne de licenciement sans cause réelle et sérieuse apparaît légèrement plus faible (6,6 mois de salaire) ainsi que la médiane (6 mois). »

« Si on prend en compte l'ensemble des indemnités versées, on constate également que pour ces arrêts les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse représentent en moyenne 50% du montant total des indemnités versées alors que le pourcentage était de 64% pour la période ante-barème »

05

MGG VOLTAIRE

RETOUR SUR DES SUJETS QUE VOUS NOUS AVEZ SOUMIS





Comment gérer la situation d'anciens salariés qui s'abstiennent de mettre à jour leur profil LinkedIn et/ou qui postent des avis négatifs sur certaines plateformes ?

- **LA DEMARCHE PREVENTIVE**

Cass. soc. 14 janvier 2014, n° 12-27.284

Validité de la clause d'une transaction comportant un engagement réciproque de cesser tout propos critique ou dénigrant pendant une durée limitée en vue de mettre fin à une intense polémique médiatique entretenue par le salarié après son licenciement de nature à nuire à la réputation de son ancien employeur

Cass. soc. 19 mars 2008, n° 06-45.322 ; Cass. soc. 12 février 2014, n° 11-27.899

Validité de la clause d'un contrat de travail qui prévoit une obligation de confidentialité qui persiste après la rupture du contrat

- Possibilité d'insérer dans le contrat de travail une clause dans laquelle le salarié et la Société s'engagent à ne pas se dénigrer mutuellement et le salarié s'engage à mettre à jour ses profils

Sous réserve : du respect des principes de justification et de proportionnalité de l'article L. 1121-1 du Code du travail

Comment gérer la situation d'anciens salariés qui s'abstiennent de mettre à jour leur profil LinkedIn et/ou qui postent des avis négatifs sur certaines plateformes ?

- **LA DEMARCHE CONTENTIEUSE**

- Utilisation du droit de réponse au commentaire.
- Envoi d'un courrier à l'ancien salarié le mettant en demeure de mettre à jour son profil sur les réseaux sociaux et/ou de supprimer les commentaires susceptibles de porter atteinte à la réputation de l'entreprise.
- Démarches auprès de à l'éditeur et de l'hébergeur du site internet aux fins d'obtenir la suppression des propos litigieux.
- Actions civiles et/ou pénales à l'encontre de l'ancien salarié

➤ Les actions civiles ou pénales doivent, à notre sens, demeurer l'ultime recours, sauf à ce que les actes de l'ancien salarié causent un préjudice, notamment en termes d'image, particulièrement important à l'entreprise

MATINEE D'ACTUALITE

JEUDI 24 MARS 2022

Nous vous remercions pour votre attention !

David GUILLOUET, Avocat associé
dg@mggvoltaire.com

Marie-Ange CAMIER, Avocat
mac@mggvoltaire.com



Formations à venir

9 MAI 2022

9h/11h

LA RUPTURE NÉGOCIÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Tarif: Gratuit

Inscription :

<https://attendee.gotowebinar.com/register/3204763454835340815>

Le barème « Macron », qui s'applique désormais depuis plusieurs années, permet au salarié et à l'entreprise d'estimer de façon plus précise le montant des sommes susceptibles d'être allouées par le juge à l'issue d'une procédure contentieuse. Conjugué à la réforme de la procédure prud'homale (qui peut dissuader certains salariés de saisir seuls le Conseil de prud'hommes et les inciter à prendre attache avec un avocat), l'application du barème a favorisé l'expansion des demandes de rupture négociée du contrat de travail.

Formations à venir

11 MAI 2022

9h/12h30

Connaitre la procédure du contrôle URSSAF, connaître les pouvoirs de l'inspecteur, connaître les modalités de contestation d'un redressement et savoir se préparer au contrôle.

Tarif 600 euros HT

Inscription: al@mggvoltaire.com

**CONTRÔLE
URSSAF:
L'ANTICIPER ET LE
PRÉPARER**

Formations à venir

12 MAI 2022

9h/11h

Nos experts font le point sur l'actualité législative et réglementaire ainsi que sur la jurisprudence dans la bonne humeur et la convivialité.

MATINEE ACTU !

Tarif : gratuit

Inscriptions :

<https://attendeegotowebinar.com/register/4165113194418694412>

Formations à venir

9 JUIN 2022

9h30/11h

GESTION DU FAIT RELIGIEUX EN ENTREPRISE

Tarif : 400 euro HT

Inscription: al@mggvoltaire.com

Si la liberté religieuse est une liberté fondamentale qui doit être respectée au sein de l'entreprise, elle n'est pas sans limite. En vertu de son pouvoir de direction, l'employeur peut y apporter certaines restrictions.

Face aux diverses demandes qui émergent sur la question: absence et aménagement du temps de travail pendant les fêtes religieuses, refus d'effectuer une tâche jugée contraire aux convictions du salarié, port de tenue ou de signe ostentatoires...

Comment réagir sans discriminer ?

Comment anticiper et mieux encadrer la pratique religieuse au sein de l'entreprise ?

Nous vous proposons de faire le point sur les droits et obligations de chacun.

Formations à venir

10 JUIN 2022

9h30/11h00

ENVIRONNEMENT ET RSE : LES CLES POUR REUSSIR

Tarif : 400 euros HT

Inscription :

al@mggvoltaire.com

Le développement durable et l'engagement sociétal sont devenus une préoccupation majeure des entreprises et engendrent une réflexion sur leur modèle économique.

Depuis la loi Climat et Résilience d'août 2021, l'environnement est un thème de consultation obligatoire du CSE.

Les directions des ressources humaines (souvent également responsables RSE) sont plus que jamais impliquées dans cette démarche.

Nous vous donnons les clés pour:

- auditer la conformité de vos accords et de vos pratiques,
- élaborer et négocier avec vos partenaires sociaux des accords collectifs de méthode et/ou des accords spécifiques sur ce sujet (épargne salariale verte, forfait mobilité durable, égalité professionnelle et diversité, GPEC, handicap, santé et environnement etc.)

Formations à venir

13 JUIN 2022

9h30/11h00

LES CONTRÔLES DE L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL

Tarif : gratuit

Inscription :

<https://attendee.gotowebinar.com/register/2048973324391745808>

L'Administration du travail poursuit, voire accroît ses contrôles pour vérifier la bonne application de la réglementation du travail (dont celles relatives à la santé et la sécurité ainsi que celles portant sur les entretiens et l'égalité professionnelles) dans les entreprises, tout en adaptant notamment ses objectifs et pouvoirs d'investigation au contexte économique et sanitaire.

Il apparaît essentiel de faire le point sur ces prérogatives auxquelles les salariés, l'entreprise et les dirigeants peuvent être confrontés, ainsi que sur les risques encourus et en particulier pénaux en cas de manquements constatés.

Formations à venir

30 JUIN 2022

9h/11h

Nos experts font le point sur l'actualité législative et réglementaire ainsi que sur la jurisprudence dans la bonne humeur et la convivialité.

MATINEE ACTU !

Tarif : gratuit

Inscriptions :

<https://attendee.gotowebinar.com/register/6386210245410000400>

Formations à venir

19 JUILLET 2022

9h/11h

LES DÉLÉGATIONS DE POUVOIRS EN DROIT SOCIAL

Tarif : 400 euros HT

Inscription: al@mggvoltaire.com

Il apparaît utile de vérifier et sécuriser les délégations de pouvoirs (et aussi les subdélégations de pouvoirs) portant sur la gestion du personnel (durée du travail, télétravail, embauche, rupture du contrat de travail, égalité, etc.), sur l'hygiène, la santé, la sécurité et l'environnement au travail, sur la gestion des institutions représentatives du personnel, et d'assurer leur effectivité et leur publicité au regard notamment des effets de ces délégations en pouvoirs, en particulier en cas poursuites pénales.

Pour suivre l'actualité sociale

Notre application

Tout le droit social en un clic

L'application MGG Voltaire vous permet de recevoir toute l'actualité en droit social, réagir à celle-ci et solliciter notre communauté RH.

