



Actualités législatives et réglementaires

► Prisons - Contrats

Le décret n°2022-917 du 21 juin 2022, portant diverses dispositions relatives au contrat d'emploi pénitentiaire, est paru au JO du 22 juin.

Il a pour but de remplacer « l'acte d'engagement » par « le contrat d'emploi pénitentiaire ».

► Plateformes - Représentativité des travailleurs

L'arrêté du 24 juin 2022, fixant la liste des organisations de travailleurs recourant pour leurs activités aux plateformes de mise en relation mentionnées à l'article L 7343-1 du code du travail, reconnues représentatives au niveau national pour le secteur des activités de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule motorisé, ou non à deux ou trois roues, est paru au JO du 26.

► VTC - Représentativité des chauffeurs

L'arrêté du 24 juin 2022, fixant la liste des organisations de travailleurs recourant pour leurs activités aux plateformes de mise en relation mentionnées à l'article L 7343-1 du code du travail, reconnues représentatives au niveau national pour le secteur de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur (VTC), est paru au JO du 28.

► Mayotte - Activité partielle

Le décret n°2022-940 du 27 juin 2022, portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable applicable à Mayotte, est paru au JO du 28.

► Pôle emploi - Fraudes

Le décret n°2022-955 du 29 juin 2022, relatif aux conditions d'exercice par les agents chargés de la prévention des fraudes agréés et assermentés de Pôle emploi du droit de communication mentionné au deuxième alinéa de l'article L 5312-13-2 du code du travail, est paru au JO du 30.

► Travailleurs indépendants

Le décret n°2022-956 du 29 juin 2022, relatif à la formation professionnelle des travailleurs indépendants, est paru au JO du 30.

► Contrats de professionnalisation

Le décret n°2022-957 du 29 juin 2022, modifiant le décret n°2021-1404 du 29 octobre 2021 relatif à l'aide à l'embauche de certains demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation, est paru au JO du 30.

► Apprentissage - Contrats de professionnalisation

Le décret n°2022-958 du 29 juin 2022, portant prolongation de la dérogation au montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis et de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation, est paru au JO du 30.

► Opérateurs de compétence

L'arrêté du 15 juin 2022, relatif au format de diffusion des tables de correspondance mentionnées à l'article R 6123-34 du code du travail, est paru au JO du 30.

► « Territoires zéro chômeur »

L'arrêté du 28 juin 2022, habilitant les territoires pour mener l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée », est paru au JO du 1^{er} juillet.

Jurisprudence

► **Licenciement - Auteur**

C'est à l'employeur de notifier le licenciement au salarié, ou à la personne habilitée à le faire ; à défaut, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Le licenciement peut-il être notifié par le gérant d'une autre société que celle qui est l'employeur (et la procédure menée au nom de cette autre société) lorsque c'est la même personne qui est également gérant de la société employeur du salarié ? Non, répond la Cour de cassation (Cass. soc., 15-6-22, n°21-11466).

► **Liberté d'expression - Abus**

Le salarié, à l'occasion d'un événement privé et devant des tiers, aurait rapporté à un collègue des propos très sévères et humiliants de dirigeants de l'entreprise concernant ses qualités professionnelles.

Ayant fait ressortir le caractère diffamatoire de ces propos, la Cour de cassation considère qu'est caractérisé l'abus à la liberté d'expression et le manquement du salarié à son devoir de loyauté.

Le licenciement est jugé comme reposant sur une cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 15-6-22, n°21-10572).

► **Nullité - Licenciement**

Sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression (Cass. soc., 29-6-22, n°20-16060). Le caractère illicite du motif du licenciement prononcé, même en partie, en raison de l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression, liberté fondamentale, entraîne à lui seul la nullité du licenciement (permettant de « sortir » du barème).

► **Pôle emploi - Répétition de l'indu**

Pôle emploi ne peut légalement récupérer les sommes indûment versées à un allocataire en procédant par retenues sur des échéances à venir lorsque le débiteur conteste le caractère indu des sommes ainsi recouvrées (Cass. 2^{ème} civ., 23-6-22, n°20-21534).

En présence d'une contestation, Pôle emploi doit engager la procédure de recouvrement prévue à l'article L 5426-8-2 du code du travail (mise en demeure puis contrainte).

► **Licenciement - Procédure conventionnelle**

La possibilité offerte par une convention collective, pour un salarié licencié pour faute grave ou lourde, de saisir une commission paritaire pour obtenir son avis (non suspensif) sur le caractère « grave » ou « lourd » de la faute invoquée (et non de se prononcer sur le principe du licenciement) ne constitue pas une garantie de fond dont l'omission (notamment lorsque le salarié n'est pas informé de cette faculté) n'est pas de nature à remettre en cause le licenciement (Cass. soc., 29-6-22, n°20-19711).

► **CSE d'établissement - Consultation**

Il ne peut être reproché à un employeur de ne pas avoir consulté un CSE d'établissement concernant un plan de reprise des activités post Covid-19, lorsque ce plan ne fait que reprendre (sans aucune mesure d'adaptation quelconque) le projet de reprise d'activité de la société sur lequel le CSE d'entreprise a été consulté (Cass. soc., 29-6-22, n°21-11935).

► **Apprentissage**

Le contrat d'apprentissage conclu par une personne morale de droit public (ex. un centre hospitalier) dont le personnel (ex. une préparatrice en pharmacie) ne relève pas du droit privé est un contrat de droit privé. En conséquence, les litiges nés à propos de la conclusion, de l'exécution, de la rupture ou de l'échéance de ces contrats relèvent de la compétence des juridictions de l'ordre judiciaire.

Il en va de même des litiges relatifs à l'indemnisation du chômage consécutif à cette rupture ou à cette échéance, alors même que l'employeur n'a pas adhéré, sur le fondement de l'article L 5424-2 du code du travail, au régime particulier d'assurance chômage prévu par l'article L 5422-13 du même code (Cass. soc., 29-6-22, n°21-10111).

► **CSE - Obligation de confidentialité**

Un élu est passible de sanction s'il imprime des informations couvertes par la confidentialité en méconnaissance des règles de confidentialité et de sécurité informatique destinées à assurer, vis à vis des tiers non autorisés, la sécurité des informations (Cass. soc., 15-6-22, n°21-10366).

FOCUS

Harcèlement : comment l'employeur doit-il enquêter ?

L'employeur est responsable des agissements de harcèlement sauf s'il justifie avoir pris toutes les mesures de prévention nécessaires et que, informé de l'existence de tels faits susceptibles de constituer un harcèlement, il a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser (Cass. soc., 1-6-16, n°14-19702).

L'employeur, qui est alerté de faits susceptibles de constituer un harcèlement, doit prendre toutes les mesures utiles pour vérifier les faits allégués, notamment en procédant à une enquête. S'il ne le fait pas, il contrevient à son obligation de sécurité quand bien même les faits de harcèlement ne seraient pas établis.

Autrement dit, le manquement à l'obligation de sécurité ne peut être écarté au seul motif que le harcèlement sexuel ou moral n'est pas retenu (Cass. soc., 8-7-20, n°18-24320).

En effet, la Cour de cassation distingue l'obligation de prévention des risques professionnels de la prohibition des agissements de harcèlement moral, ces deux notions ne se confondant pas (Cass. soc., 27-11-19, n°18-10551).

Attention, une enquête interne réalisée par l'employeur au sein de l'entreprise, à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement moral, ne constitue pas une preuve déloyale, même si la salariée accusée du harcèlement n'a été ni entendue, ni informée de l'enquête (Cass. soc., 17-3-21, n°18-25597).

L'enquête interne peut être réalisée par la DRH sans la participation du CSE. Un salarié accusé de harcèlement ne peut donc demander à écarter cet élément de preuve au motif qu'elle n'a pas été confiée au CSE.

Le rapport d'une enquête interne même incomplète peut être produit par l'employeur pour justifier la faute imputée au salarié licencié. Il appartient alors aux juges du fond, dès lors qu'il n'a pas été mené par l'employeur d'investigations illicites, d'en apprécier la valeur probante, au regard le cas échéant des autres éléments de preuve produits par les parties, peu important que seules les victimes présumées aient été entendues et que le CHSCT (désormais le CSE) n'ait pas été saisi (Cass. soc., 29-6-22, n°21-11437).

Il est donc essentiel de formaliser la procédure d'enquête interne en cas de harcèlement (moral ou sexuel), notamment via le règlement intérieur de l'entreprise ou dans un accord collectif relatif au harcèlement et à la violence au travail, afin d'impliquer les instances représentatives du personnel.

Dans le document, il peut être prévu, en cas de dénonciation de faits de harcèlement, l'implication obligatoire du référent « *harcèlement* » s'il existe, de certains membres du CSE, la manière dont ils sont sélectionnés, les personnes devant être entendues... À noter que la Cour de cassation a déjà jugé que l'exigence d'exhaustivité et d'impartialité de l'enquête n'impose pas que tous les collaborateurs d'un directeur soupçonné de harcèlement soient auditionnés (Cass. soc., 8-1-20, n°18-20151).

Si la DRH n'est pas tenue d'impliquer le CSE lorsqu'il réalise une enquête interne, le CSE peut exiger la mise en place d'une expertise dès lors que les conditions de travail imposées aux salariés leur font courir un risque grave pour leur santé physique ou mentale.

Un membre du CSE peut lorsqu'il constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, saisir immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral. L'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec le membre du CSE et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre du CSE (si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas), peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Une liaison entre l'auteur du harcèlement et la victime ne disqualifie pas le harcèlement moral (Cass. soc., 16-4-15, n°13-27271). Également, le harceleur est responsable même s'il n'est pas à l'origine du harcèlement ; sa responsabilité est encourue dès lors qu'il y a concours.