

Veille juridique du 16 juillet au 15 août 2022

TEXTES	
Services à la personne	<i>Décret n° 2022-1144 du 10 août 2022 portant application des articles L 133-8-7 et L 133-8-10 du code de la sécurité sociale</i>
Augmentation du SMIC au 1^{er} août 2022	<i>Arrêté du 29 juillet 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance</i>
Allocation d'activité partielle	<i>Décret n° 2022-1072 du 29 juillet 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</i>
Placement en activité partielle	<i>III de l'article 20 de la Loi de finances rectificative pour 2020 du 25 avril 2020 - n°2020-473</i>
Congé de proche aidant	<i>Décret n° 2022-1037 du 22 juillet 2022 relatif au congé de proche aidant et à l'allocation journalière du proche aidant</i>
Obligation d'information du salarié lors de l'embauche	<i>Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne</i>
ZOOM	
Congés payés anticipés	
CSE : procès-verbaux des réunions	
Formations obligatoires des membres du CSE	
JURISPRUDENCE	
Nullité d'une rupture conventionnelle	<i>Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 20-15.909</i>
Comparaison entre deux accords collectifs	<i>Cass. Soc., 22 juin 2022 : n° 21-10.621</i>
Modification des horaires de travail	<i>Cass. Soc., 16 mars 2022 : n° 21-10147</i>
Enquête interne pour prouver un harcèlement	<i>Cass. Soc., 29 juin 2022 : n° 21-11.437</i>
Validité d'une offre de reclassement	<i>Cass. Soc., 15 juin 2022 : n° 21-10.676</i>

TEXTES

Services à la personne

Décret n° 2022-1144 du 10 août 2022 portant application des articles L 133-8-7 et L 133-8-10 du code de la sécurité sociale

Le décret définit les informations collectées ainsi que leurs modalités d'échanges, entre l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) et l'administration fiscale (DGFIP), s'agissant :

- des particuliers employeurs utilisateurs du chèque emploi service universel (CESU),
- des particuliers recourant à des organismes de service à la personne et de ces mêmes organismes.

Le décret précise également les modalités de recouvrement des créances des URSSAF auprès des organismes de service à la personne utilisant le dispositif de paiement de l'avance immédiate mentionné à l'article L 133-8-4 du code de la sécurité sociale.

Le décret est pris en application de l'article 13 de loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022.

Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication (*soit le 13 août 2022*), à l'exception des dispositions concernant les échanges d'informations relatifs à la garde d'enfant qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2024

Augmentation du SMIC au 1er août 2022

Arrêté du 29 juillet 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance

Après la hausse légale au 1^{er} janvier (+ 0,9 %) puis la hausse automatique de 2,65 % au 1^{er} mai, le Smic augmente le 1^{er} août pour la 3^{ème} fois depuis le début de l'année 2022.

Sur un an (*d'août 2021 à août 2022*), le Smic aura donc augmenté de 7,76 %.

Le Smic augmente d'environ 26 € nets par mois à partir du 1^{er} août 2022 en raison de la hausse de l'inflation. L'indice des prix à la consommation des ménages les plus modestes (*hors tabac*) a augmenté de 2,01 % entre mars 2022 et juin 2022 selon les chiffres publiés le 13 juillet 2022 par l'Insee.

Le taux du salaire minimum de croissance, tel qu'il résulte de l'arrêté du 19 avril 2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance, est majoré de 2,01 % pour prendre effet au 1^{er} août 2022.

En conséquence, à compter du 1^{er} août 2022 le montant du salaire minimum de croissance est relevé dans les conditions ci-après :

- en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, son montant est porté à 11,07 € l'heure
- à Mayotte, son montant est fixé à 8,35 € l'heure.

Montant du Smic			
Date	Smic mensuel net	Smic horaire brut	Smic mensuel brut pour 151,67 heures de travail
Janvier 2014	1 128,70 €	9,53 €	1 445,38 €
Janvier 2015	1 135,99 €	9,61 €	1 457,52 €
Janvier 2016	1 143,72 €	9,67 €	1 466,62 €
Janvier 2017	1 153 €	9,76 €	1 480,27 €
Janvier 2018	1 173 €	9,88 €	1 498,47 €
Janvier 2019	1204 €	10,03 €	1 521,25 €
Janvier 2020	1 219 €	10,15 €	1 539,42 €
Janvier 2021	1 231 €	10,25 €	1 554,58 €
Octobre 2021	1 258 €	10,48 €	1 589,47 €
Janvier 2022	1 269 €	10,57 €	1 603,12 €
Mai 2022	1 302,64 €	10,85 €	1 645,58 €
Août 2022	1 329,05 €	11,07 €	1 678,95 €

Contrats de professionnalisation : Valeurs applicables à compter du 1^{er} août 2022

Compte tenu de la revalorisation du Smic horaire au 1^{er} août 2022 (11,07 €), les rémunérations minimales suivantes s'appliquent :

Age	Niveau départ : BAC pro au minimum	Autre niveau départ
Moins de 21 ans	65 % du Smic	55 % du Smic
	1.091,32 €	923,42 €
De 21 à 25 ans	80 % du Smic	70 % du Smic
	1.343,16 €	1.175,27 €
26 ans et plus	Smic (1.678,95 €) ou 85 % du minimum conventionnel, en retenant la valeur la plus élevées des 2	Smic (1.678,95 €) ou 85 % du minimum conventionnel, en retenant la valeur la plus élevées des 2

Contrats d'apprentissage : Valeurs applicables à compter du 1^{er} août 2022

Compte tenu de la revalorisation du Smic horaire au 1^{er} août 2022 (11,07 €), les rémunérations minimales suivantes s'appliquent :

Age	1^{ère} année	2^{ème} année	3^{ème} année
De 16 à 17 ans	27% du Smic	39 % du Smic	55 % du Smic
	453,32 €	654,79 €	923,42 €
De 18 à 20 ans	43 % du Smic	51 % du Smic	67 % du Smic
	721,95 €	856,26 €	1.124,90 €
De 21 à 25 ans	53 % du Smic	61 % du Smic	78 % du Smic
	889,84 €	1.024,16 €	1.309,58 €
	Ou 53 % du minimum conventionnel	Ou 61 % du minimum conventionnel	Ou 78 % du minimum conventionnel
	Retenir le plus élevé des 2	Retenir le plus élevé des 2	Retenir le plus élevé des 2
26 ans et plus	100 % du Smic	100 % du Smic	100 % du Smic
	1.678,95 €	1.678,95 €	1.678,95 €
	Ou 100 % du minimum conventionnel	Ou 100 % du minimum conventionnel	Ou 100 % du minimum conventionnel
	Retenir le plus élevé des 2	Retenir le plus élevé des 2	Retenir le plus élevé des 2

Allocation d'activité partielle

Décret n° 2022-1072 du 29 juillet 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

Le texte relève à 7,88 euros (au lieu de 7,73 euros) le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur à compter du 1^{er} août 2022 (Article D 5122-13 modifié).

Il fixe en outre à 8,76 euros (au lieu de 8,59 euros) le taux horaire minimum de l'allocation versée aux employeurs qui bénéficient de l'activité partielle de longue durée, au titre des heures chômées à compter du 1^{er} août 2022.

Ces nouveaux taux s'appliquent aux demandes d'indemnisation adressées à l'autorité administrative au titre des heures chômées par les salariés à compter du 1^{er} août 2022.

Placement en activité partielle

III de l'article 20 de la Loi de finances rectificative pour 2020 n° 2020-473 du 25 avril 2020

Les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans ou leur enfant en situation de handicap en raison de la fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant, sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par l'activité partielle jusqu'au 31 juillet 2022.

Cas d'éligibilité à l'activité partielle (jusqu'au 31 juillet 2022)	
Gardes d'enfant cas contact	Lorsque la section, la classe ou l'établissement d'accueil de l'enfant ne fait pas l'objet d'une mesure de fermeture pour raison sanitaire mais que l'enfant est cas contact et soumis à une mesure d'isolement car atteint d'une immunodépression grave, les salariés de droit privé contraints de garder leur enfant, sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par l'activité partielle
Gardes d'enfant chez un assistant maternel positif à la Covid	Les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant accueilli chez un assistant maternel à domicile positif au Covid-19 ou cas contact intrafamilial (<i>personne positive au Covid-19 au sein du foyer de l'assistante maternelle</i>), sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par l'activité partielle
Gardes d'enfant pour fermeture EAJE pour raison sanitaire	Lorsqu'une plusieurs EAJE (<i>Établissements d'Accueil de Jeunes Enfants</i>) fait l'objet d'une mesure de fermeture pour raison sanitaire, les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant, sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par l'activité partielle
Gardes d'enfant pour fermeture de classe	Les salariés de droit privé qui sont contraints de garder leur enfant de moins de 16 ans ou leur enfant en situation de handicap en raison de la fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant, sans pouvoir télétravailler, sont pris en charge par l'activité partielle
Indemnisation	Le salarié en activité partielle pour garde d'enfant percevra une indemnité équivalent à 70 % de son salaire antérieur brut, dans la limite de 70 % de 4,5 SMIC (84 % du net).
Cas exclus de l'activité partielle	
Gardes d'enfant pour fermeture EAJE pour une raison autre que sanitaire	Si la fermeture totale ou partielle de l'EAJE ne résulte pas d'une raison sanitaire, les parents contraints de garder leurs enfants ne seront pas pris en charge par l'activité partielle

Gardes d'enfants et non éligibilité à l'activité partielle	<p>Les salariés de droit privé contraints de garder leur enfant, sans pouvoir télétravailler, ne sont pas éligibles au bénéfice de l'activité partielle dans les 4 cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - si la fermeture de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de l'enfant n'est pas liée à une raison sanitaire, y compris dans l'hypothèse où le brassage entre les classes serait interdit, - si l'enfant cas contact est soumis à une mesure d'isolement en raison du refus des parents de le faire tester ; - si l'enfant cas contact est soumis à une mesure d'isolement du fait de son statut vaccinal incomplet ; - si l'enfant est accueilli chez une assistante maternelle à domicile cas contact (<i>hors cas contact intrafamilial</i>)
Parent d'un enfant déclaré positif à la Covid-19	<p>Le parent d'un enfant déclaré positif à la Covid-19 n'est pas pris en charge par l'activité partielle mais peut bénéficier des indemnités journalières dérogatoires des arrêts de travail, sans délai de carence. Cette indemnisation ne peut être attribuée qu'à un seul des deux parents à condition qu'il ne puisse pas télétravailler</p>

Le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 actualise les critères permettant au salarié considéré comme vulnérable de bénéficier de l'activité partielle lorsqu'il est dans l'impossibilité de télétravailler.

A compter du 27 septembre et jusqu'au 31 juillet 2022, ces salariés peuvent bénéficier d'une indemnisation, s'ils ne peuvent pas travailler totalement à distance et répondent à l'une des 3 conditions alternatives suivantes :

- justifier d'un critère de vulnérabilité à la COVID-19 listé dans le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 (*hors cas des immunodépressions sévères*) et être affecté à un poste de travail pour lequel l'employeur n'est pas en mesure de mettre en place des mesures de protection renforcées et susceptible d'exposer le professionnel à de fortes densités virales tels que les services hospitaliers de 1^{ère} ligne ou des secteurs covid-19 ;
- être atteint d'une immunodépression sévère, telle que définie par l'avis en date du 6 avril 2021 du Conseil d'Orientation de la Stratégie Vaccinale et le DGS-URGENT n° 2021-52 ;
- justifier d'un critère de vulnérabilité à la COVID-19 listé dans le décret n° 2021-1162 du 8 septembre (*hors cas des immunodépressions sévères*) et justifier, par la présentation d'un certificat médical, d'une contre-indication à la vaccination.

En pratique, les salariés concernés doivent demander à bénéficier d'un certificat d'isolement à leur médecin traitant, de ville ou du travail. Ce certificat est alors à présenter à leur employeur afin d'être placé en activité partielle.

Pour les salariés qui ont déjà fait l'objet d'un certificat d'isolement entre mai 2020 et septembre 2021, un nouveau justificatif est nécessaire. En effet, les certificats d'isolement établis au titre du dispositif prévu par le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 ne seront plus valables.

Congé de proche aidant

Décret n° 2022-1037 du 22 juillet 2022 relatif au congé de proche aidant et à l'allocation journalière du proche aidant

Il existe différents congés qu'un salarié peut prendre, sous certaines conditions, pour s'occuper d'une personne de son entourage ou l'un de ses enfants. C'est le cas notamment du congé de proche aidant.

Principe : en l'absence de disposition conventionnelle, la durée maximale du congé de proche aidant est de 3 mois. Cette période peut néanmoins être renouvelée, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

L'employeur n'a pas à rémunérer ce congé, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, mais que les salariés peuvent bénéficier d'une allocation spécifique, l'allocation journalière de proche aidant, qui a été revalorisée en début d'année pour être rapportée au Smic.

Remarque : si le salarié remplit les conditions d'ouverture de ce congé, l'employeur ne peut pas le refuser

Jusqu'à présent, pour bénéficier du congé de proche aidant, il fallait que la personne accompagnée présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

La loi de financement de la Sécurité sociale 2022 a toutefois supprimé toute référence à une particulière gravité dans l'objectif d'ouvrir ce congé notamment aux aidants de personnes invalides ou bénéficiaires de rentes d'accident du travail et de maladie professionnelle.

Le décret n° 2022-1037 du 22 juillet 2022 vient de donner des précisions sur les nouvelles personnes concernées du fait de cet assouplissement. Il précise ainsi que le congé de proche aidant peut désormais être demandé en joignant, lorsque la personne aidée en bénéficie, une copie de la décision d'attribution de l'une des prestations suivantes :

- la majoration pour aide constante d'une tierce personne accordée aux titulaires de pensions d'invalidité ou de vieillesse ;
- la prestation complémentaire pour recours à tierce personne en cas d'incapacité permanente suite à un AT-MP ;
- la majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne pour les fonctionnaires dans l'obligation d'avoir recours d'une manière constante à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie ;
- la majoration attribuée aux fonctionnaires de l'État et aux magistrats et aux agents permanents reconnus en état d'invalidité temporaire ;
- la majoration accordée aux militaires et victimes de guerre invalides que leurs infirmités rendent incapables de se mouvoir, de se conduire ou d'accomplir les actes essentiels de la vie et qui, vivant chez eux, sont obligés de recourir d'une manière constante aux soins d'une tierce personne.

Ces justificatifs devant être fournis et vérifiés par l'employeur au moment de la demande de congé, il n'est plus exigé des salariés qu'ils les fournissent aussi au moment de la demande d'allocation journalière.

Ces nouveautés s'appliquent aux droits ouverts et aux prestations dues à compter du 1^{er} juillet 2022.

Obligation d'information du salarié lors de l'embauche

Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

Principe : la directive n° 2019/1152 du 20 juin 2019 a étendu la liste des informations à transmettre au salarié lors de son recrutement et a raccourci le délai de transmission de ces informations. Ces nouvelles règles s'appliquent au 1^{er} août 2022

Tout salarié doit disposer d'un document contenant des informations sur les éléments essentiels de sa relation de travail au moment de son recrutement. Cette obligation est établie au niveau européen et s'impose en France comme dans tous les États membres. Elle résulte notamment du principe n° 7 du socle européen des droits sociaux qui prévoit que les travailleurs ont le droit d'être informés par écrit, au début de leur période d'emploi, de leurs droits et obligations découlant de la relation de travail.

Les contours de cette obligation ont été précisés par une première directive, la directive 91/533/CEE du 14

octobre 1991 (*relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail*). Les apports de cette directive ont été transposés en droit français en se traduisant par l'obligation de transmettre au salarié plusieurs documents d'information.

Devant l'évolution des conditions de travail et des formes de relations de travail, il était nécessaire d'actualiser le contenu de la directive du 14 octobre 1991. C'est l'objet de la directive du 20 juin 2019, publiée au Journal officiel de l'Union européenne du 11 juillet 2019. Ce texte abroge la directive de 1991 et s'applique à compter du 1^{er} août 2022.

Remarque : la directive avait accordé aux États membres un délai de 3 ans pour prendre les mesures nécessaires pour se conformer aux nouvelles règles. A défaut de textes de transposition à cette date, le contenu de la directive est directement applicable à compter du 1^{er} août 2022

Pour l'essentiel, la nouvelle directive étend l'obligation d'informer sur les conditions de travail à de nouveaux travailleurs, notamment les travailleurs des plateformes numériques et les stagiaires.

Elle complète la liste des informations à fournir au salarié sur les éléments essentiels de la relation de travail (*période d'essai, droit à la formation, précisions sur les modalités de la durée du travail applicables...*).

Par ailleurs, elle ramène le délai maximal accordé à l'employeur pour délivrer cette information à 7 jours ou à 1 mois selon la nature de l'information (*contre 2 mois jusqu'à maintenant*).

Il s'agit d'exigences minimales en matière d'information à délivrer lors d'un recrutement que doivent respecter les employeurs.

Les obligations prévues par la directive du 20 juin 2019 s'appliquent à toutes les relations de travail au plus tard le 1^{er} août 2022. Toutefois, pour les contrats de travail ou autres relations de travail en cours au 1^{er} août 2022, l'employeur doit fournir ou compléter les documents d'information délivrés au salarié uniquement à la demande du travailleur (*Article 22 de la directive*).

La directive apporte également des précisions sur :

- la durée maximale de la période d'essai (*Article 8 de la directive : qui ne peut excéder 6 mois que si c'est justifié notamment par la nature de l'activité*),
- la clause d'exclusivité (*Article 9 de la directive : le principe est qu'elle doit être interdite en principe sauf à ce que les États prévoient des restrictions au cumul d'emploi qui doivent être objectives : santé et sécurité, protection de la confidentialité des affaires...*),
- l'exigence d'un délai de prévenance minimal en cas de changement de tâche (*Article 10 de la directive*).

Présentation synthétique des informations à délivrer au travailleur à compter du 1^{er} août 2022

Le tableau ci-après présente, de manière synthétique, les informations minimales à transmettre au salarié au moment de son recrutement ainsi que le délai et le support de transmission de ces informations.

Il compare la situation antérieure au 1^{er} août 2022 avec la situation postérieure à cette date. Il s'agit d'un socle minimal d'informations à délivrer que doit faire respecter chaque État membre.

On peut relever que la plupart des informations prévues dans la directive sont déjà intégrées dans plusieurs documents obligatoires applicables en France : certains contrats de travail, conventions de stage, DPAE, bulletin de salaires... Toutefois, les élus doivent veiller à ce que les documents délivrés au salarié respectent bien le socle minimal d'informations prévu par la directive du 20 juin 2019.

Obligation d'information jusqu'au 31 juillet 2022	Obligation d'information à compter du 1 ^{er} août 2022	Observations
Directives applicables		
Directive 91/533/CEE du 14 octobre 1991	Directive (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019	La directive du 20 juin 2019 est applicable dans les États membres de l'Union européenne à compter du 1 ^{er} août 2022. Elle abroge celle du 14 octobre 1991.
Travailleurs concernés par l'obligation d'information		
Tout travailleur salarié titulaire d'un contrat de travail ou d'une relation de travail défini par le droit en vigueur dans un État membre. Possibilité pour les États membres d'exclure certaines catégories (<i>contrat <1 mois et/ou si durée du travail < 8 heures</i>).	Tout travailleur lié par un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique dans les États, en tenant compte de la jurisprudence de la CJUE (<i>Article 1</i>). Possibilité d'exclusion de certaines catégories de travailleurs modifiée (<i>employés de maison/emploi de moins de 3 heures par semaine sur 4 semaines consécutives...</i>).	Il y a extension du champ d'application car la définition du travailleur par la jurisprudence de la CJUE inclut dans cette catégorie, outre les salariés : les stagiaires, les apprentis, les travailleurs des plateformes. En France, ces catégories de travailleurs bénéficient déjà d'une obligation d'informations sur leurs conditions de travail mais il restera à vérifier si elle est suffisante.
Liste des éléments d'information à fournir par l'employeur, au salarié, sur les conditions de la relation de travail		
1. Identité des parties		- Ces informations figurent en pratique soit dans le contrat de travail ou sur la DPAAE ou le bulletin de paie (<i>Rép. min. AN n°11165, 25 avril 1994, p.2079</i>).
2. Lieu de travail (<i>si pas de lieu fixe ou prédominant, le principe que le salarié est occupé à divers endroits ainsi que le siège ou domicile de l'employeur</i>)		
3. Titre, grade, qualité ou catégorie d'emploi (<i>ou à défaut caractérisation ou description sommaire du travail</i>)		- Les mentions 11, 12, 13 ainsi que les mentions 5, 7, 8-1 et 8-2 et 14 peuvent résulter d'une référence aux dispositions légales, réglementaires, administratives ou statutaire ou aux conventions collectives.
4. Date de début du contrat.		
5. Durée du congé payé (<i>ou modalités d'attribution ou de détermination du congé</i>)		
6. Durée des délais de préavis (<i>ou modalités de détermination de ces délais de préavis</i>)		
7. Rémunération (<i>montant de base initial, éléments constitutifs, périodicité et mode de versement</i>)		- En cas de modification d'un élément essentiel en cours de contrat de travail, l'employeur doit informer le salarié dans les plus brefs délais et, au plus tard, à la date à laquelle cette modification fait effet.
8. Durée du travail quoti-dienne ou hebdomadaire	8-1 Si durée du travail prévisible : durée du travail quotidienne ou hebdomadaire normale, modalités sur les heures supplémentaires et leur rémunération et le cas échéant toute modalité concernant les changements d'équipe. 8-2 Si durée du travail imprévisible : - information du principe de l'horaire de travail variable, du nombre d'heures rémunérées garanties et de la rémunération du travail effectué au-delà de ces heures garanties ; - des heures et jours de référence durant lesquels le travailleur peut être appelé à travailler ; - du délai de prévenance minimal auquel le travailleur a droit avant le début d'une tâche et, le cas échéant, le délai d'annulation de cette tâche.	- La directive de 2019 prévoit également des éléments d'information spécifiques en cas de détachement dans un État membre ou un pays tiers.
9. S'il s'agit d'un contrat temporaire, la durée prévisible de la relation de travail	9. S'il s'agit d'un contrat temporaire : - la date de fin ou la durée prévisible de la relation de travail (<i>également pour le CDD</i>) ; - l'identité des entreprises utilisatrices pour les contrats de travail temporaire.	
10. Mention des conventions collectives et accords collectifs		
	11. durée et conditions de la période d'essai	
	12. droit à la formation octroyé par l'employeur	
	13. procédure complète à respecter en cas de rupture de la relation contractuelle (<i>délai de préavis...</i>).	
	14. identité des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations de sécurité sociale et protection sociale fournie par l'employeur (<i>incluant la couverture par les régimes complémentaires</i>).	
Délai de transmission des informations sur la relation de travail		
2 mois au plus tard après le début du travail.	- Dans les plus brefs délais et au plus tard dans un délai de 7 jours calendaires à compter du 1 ^{er} jour de travail pour les informations essentielles. - Sous un mois à compter du premier jour effectif de travail pour les autres informations (<i>non essentielles</i>).	- Sont considérées comme des informations essentielles par la directive, les mentions 1 à 4, 7, 8-1 et 8-2, 9 et 11. - La réduction du délai de transmission des informations pourra nécessiter des changements de pratique en droit interne.
Support de transmission de l'information		
Contrat de travail écrit et/ou lettre d'engagement et/ou un ou plusieurs documents écrits (<i>ou à défaut déclaration écrite signée par l'employeur</i>) si le ou les documents comporte les éléments essentiels	Information écrite individuelle, sous un ou plusieurs documents, remise : - sur papier ; - ou sous forme électronique (<i>si le salarié a accès à ces informations ; si celles-ci peuvent être stockées et imprimées et si l'employeur conserve un justificatif de la transmission et de la réception sous format électronique</i>)	Les États membres peuvent élaborer des documents types et des modèles et les mettre à disposition du travailleur et de l'employeur, notamment sur un site internet national officiel unique ou par des moyens appropriés.

Congés payés anticipés

Les congés payés se calculent lors de la période de référence (*appelée également période d'acquisition*). Une fois acquis, ils peuvent être posés pendant la période de prise des CP.

Période d'acquisition	Période de prise de congé
<p>Sauf disposition contraire (<i>convention collective, accord collectif...</i>), la période d'acquisition des CP se situe entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.</p> <p>Le nombre de CP acquis est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, dans la limite de 30 jours annuels.</p> <p>Le nombre de jours peut également être calculé en jours ouvrés, soit 2,08 jours par mois et 25 jours sur l'année</p>	<p>Elle est également fixée par accord d'entreprise ou de branche ou, à défaut, par l'employeur après avis du CSE.</p> <p>Elle comprend obligatoirement la période du 1^{er} mai au 31 octobre</p>
<p>Rappel : les jours ouvrables correspondent aux jours qui peuvent être légalement travaillés, soit du lundi au samedi. Les jours ouvrés sont les jours d'activité habituelle de l'entreprise (<i>du lundi au vendredi par exemple</i>)</p>	

Les congés anticipés n'étaient pas en principe possible avant 2017. Certains employeurs accordaient parfois quelques jours, mais cela restait très marginal.

La loi du 8 août 2016 (*loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*) opère un changement majeur dans les règles relatives à la prise des congés payés. La possibilité d'un congé anticipé est désormais prévue dans le code du travail. L'article L 3141-12 prévoit que les congés payés *peuvent être pris dès l'embauche*. L'ancien texte prévoyait une prise de congé à compter de l'ouverture des droits, soit à la fin de la période d'acquisition.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, les nouveaux embauchés ne sont donc plus obligés d'attendre parfois plusieurs mois avant de pouvoir bénéficier de jours de CP.

Attention, cet assouplissement ne supprime pas pour autant les autres règles relatives aux CP, à savoir la période de référence (*ou période d'acquisition*), les règles de fractionnement, l'ordre des départs, etc.

Définition : le congé anticipé est un congé que le salarié prend avant la fin de la période d'acquisition. Mais il faut néanmoins que ce CP ait été acquis

Exemple : Madame Dupont est embauchée le 24 juin 2019. Elle souhaite prendre 2 semaines de CP (*soit 12 jours ouvrables*) pendant les vacances scolaires en octobre 2019. Cela n'est pas possible car elle n'en aura acquis que 7,5 jours au 30 septembre 2019 (*sans compter le prorata de juin*).

En revanche, elle peut prendre une semaine par anticipation, soit 6 jours.

Son compteur de CP en cours d'acquisition sera alors décompté du nombre de CP pris. À compter de l'ouverture de la période de prise de congé, soit le 1^{er} mai 2020, elle pourra donc prendre les CP acquis pendant la période moins les jours pris par anticipation.

Démarches du salarié	Le salarié qui souhaite prendre des CP anticipés doit en faire la demande à l'employeur. Il doit pour cela se conformer aux règles et usages en vigueur dans l'entreprise concernant la demande de CP : remplir une demande écrite ou numérique, transmission à son N+1 ou autre, délais, etc.
Obligations de l'employeur	La prise de CP par anticipation n'est pas un droit. L'employeur peut refuser la demande du salarié. Par exemple pour des raisons tenant à l'activité de l'entreprise ou de l'ordre des départs en congé, etc. En revanche, le simple fait qu'il s'agisse de CP par anticipation n'est plus un motif justifiant le refus par l'employeur. En outre, ce dernier ne peut pas imposer la prise de CP anticipés au salarié. Il peut le proposer, mais le salarié doit donner son accord

Salarié à temps partiel et prise de congés

Un salarié travaille à 80 % les lundi, mardi, jeudi et vendredi et ne travaille donc pas le mercredi :

Il pose le lundi et le mardi en congé une semaine donnée	cela correspond à 3 jours ouvrables de congés, (<i>lundi, mardi et mercredi et ce, même si le salarié ne travaille pas le mercredi dans le cadre de son temps partiel</i>)
Il part en congé le jeudi et le vendredi	3 jours ouvrables de congés sont décomptés (<i>le jeudi, le vendredi et le samedi</i>)
Il prend une semaine de congés	6 jours ouvrables de congés sont décomptés (<i>lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi et samedi</i>)

CSE : procès-verbaux des réunions

Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité dans un délai de 15 jours (*sauf accord prévoyant un délai différent*) puis transmis à l'employeur pour validation.

L'employeur ou la délégation du personnel du CSE peuvent décider de recourir à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CSE.

Lorsque cette décision émane du CSE, l'employeur ne peut pas s'y opposer sauf lorsque les délibérations portent sur des informations revêtant un caractère confidentiel et qu'il présente comme telles.

Conseils :

- si les réunions n'ont jamais été enregistrées auparavant, faire voter cette décision en séance afin d'éviter toute contestation ultérieure
- inscrire dans le règlement intérieur la destruction de chaque enregistrement après approbation du PV correspondant.

Lorsqu'il est fait appel à une personne extérieure à l'entreprise pour sténographier les séances du comité, celle-ci est tenue à la même obligation de discrétion que les membres du CSE.

Sauf si un accord entre l'employeur et les membres élus du CSE en dispose autrement, les frais liés à l'enregistrement et à la sténographie sont pris en charge par l'employeur lorsque la décision de recourir à ces moyens émane de ce dernier.

Formations obligatoires des membres du CSE

Les membres du CSE doivent impérativement acquérir des compétences et des connaissances sur le fonctionnement du CSE et sur les missions qui lui sont confiées.

Deux types de formations sont obligatoires :

- la formation santé, sécurité et conditions de travail,
- la formation économique et financière.

Formation santé, sécurité et conditions de travail	Elle concerne toutes les entreprises
	Cette formation est prévue par l'article L 2315-18 : les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
	Le financement de la formation est pris en charge par l'employeur
	Les objectifs de cette formation sont multiples : <ul style="list-style-type: none">- analyser et étudier les conditions de travail ;- améliorer celles-ci ;- détecter, mesurer et par la suite prévenir les risques professionnels ;- maîtriser les modalités d'exercice du droit d'alerte du CSE.
	Cette formation concerne à la fois les membres titulaires et les membres suppléants, et sa durée est de 5 jours lors du premier mandat
	En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale : <ul style="list-style-type: none">- de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelque soit la taille de l'entreprise- de 5 jours pour les membre de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Financement de la formation en santé et sécurité au travail : la formation en santé et sécurité au travail est financée par l'employeur.

Depuis le 31 mars 2022, le financement de cette formation des élus et du référent harcèlement sexuel peut être pris en charge par l'OPCO dans les entreprises de moins de 50 salariés. Un décret est venu lister les dépenses que les OPCO peuvent prendre en charge (*Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences*) :

- les coûts pédagogiques ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés en formation, dans la limite du coût horaire du SMIC par heure de formation ;
- les frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie et, lorsque les formations se déroulent pour tout ou partie en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants ou de parents à charge.

C'est aux OPCO de déterminer les priorités et les critères de prise en charge des demandes présentées par les employeurs.

Formation économique et financière	Elle concerne uniquement les entreprises de plus de 50 salariés
	Cette formation est prévue par l'article L 2315-63 : <i>dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la 1^{ère} fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Le financement de la formation est pris en charge par le CSE. Cette formation peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises</i>
	<i>Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu aux articles L 2145-5 et suivants</i>
	Les objectifs de cette formation sont doubles puisqu'il s'agit de comprendre le fonctionnement de l'entité : <ul style="list-style-type: none"> - d'un point de vue juridique - d'un point de vue financier
	D'un point de vue juridique : il va s'agir lors de la formation d'aborder notamment les règles d'organisation (<i>telles que le rôle du président, des titulaires, des suppléants et le contenu du règlement intérieur du CSE</i>), les règles de fonctionnement (<i>telles que la préparation des réunions, la rédaction de l'ordre du jour et des procès-verbaux</i>) et le processus de consultation.
	D'un point de vue financier : il va s'agir d'exposer le fonctionnement et les règles relatives au budget de fonctionnement du CSE et d'aborder les notions comptables et financières (<i>bilan et compte de résultat</i>)
Cette formation économique et financière ne concerne que les membres titulaires et sa durée ne peut dépasser 5 jours	

Ces jours de formation, qu'il s'agisse de la formation santé, sécurité et conditions de travail, ou de la formation économique et financière, sont considérés comme du temps de travail, de sorte qu'il est rémunéré et n'est pas déduit du crédit d'heures de délégation.

Les salariés réalisant un stage de formation sont couverts durant le stage par la législation applicable sur les accidents de travail comme cela pouvait être le cas avec les membres du CE. (*Article L 412-8 du code de la sécurité sociale*).

JURISPRUDENCE

Harcèlement moral	La Cour de cassation considère que le licenciement pour faute grave d'un salarié pour des faits de harcèlement moral est sans cause réelle et sérieuse dès lors que le comportement du salarié, qui était le résultat d'une position managériale partagée et encouragée par l'ensemble de ses supérieurs hiérarchiques, ne rendait pas impossible son maintien dans l'entreprise.	<i>Cass. Soc., 12 juillet 2022 : n° 20-22.857</i>
Liberté d'expression	La Cour de cassation rappelle que sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression. Elle considère par conséquent qu'un licenciement prononcé, même en partie, en raison de l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression, est nul. En effet, la liberté d'expression étant une liberté fondamentale, tout motif de licenciement fondé sur l'exercice non abusif de cette liberté a par nature un caractère illicite.	<i>Cass. Soc., 29 juin 2022 : n° 20-16.060</i>
Consultation du CSE	La Cour de cassation précise que les dispositions de l'article R 2312-6 du code du travail, en vertu duquel à défaut d'accord, le CSE dispose d'un délai d'1 mois, porté à 2 mois en cas d'intervention d'un expert, pour donner un avis motivé dans le cadre d'une consultation faite par l'employeur, a vocation à s'appliquer uniquement en l'absence d'accord collectif de droit commun ou d'un accord entre le comité social et économique et l'employeur fixant d'autres délais que ceux prévus à cet article.	<i>Cass. Soc., 29 juin 2022 : n° 21-11.077</i>
Procédure de conciliation	Pour la Cour de cassation, la présence d'une clause dans le contrat de travail instituant une procédure de médiation en amont d'un contentieux ne prive pas les parties de saisir directement le Juge prud'homal. En effet, la Haute juridiction rappelle qu'en matière prud'homale, il existe de manière systématique une procédure de conciliation.	<i>Cass. Soc., 14 juin 2022 : n° 22-70.004</i>
Reclassement (inaptitude)	En cas d'inaptitude l'employeur a une obligation de reclassement. Dans le cadre de cette obligation, l'employeur a également l'obligation de consulter en amont le CSE. La Cour de cassation précise qu'il n'est pas nécessaire de consulter le CSE sur l'impossibilité de reclassement lorsqu'il y a une dispense expresse par le médecin du travail. Pour rappel, l'obligation de reclassement doit être sérieuse et porter sur l'ensemble de groupe et non uniquement l'entreprise employant le salarié inapte.	<i>Cass. Soc., 8 juin 2022 : n° 20-22.500</i>
Reclassement (licenciement économique)	Dans le cadre d'un licenciement économique, l'employeur a une obligation de reclassement envers le salarié dont il supprime le poste. En vertu de cette obligation, l'employeur peut être amené à proposer des mêmes postes à plusieurs salariés. Dans cette éventualité, l'employeur doit affecter ces postes en priorité aux salariés concernés par le licenciement économique par rapport aux salariés non concernés et aux candidats extérieurs. En l'espèce, la Cour de cassation, considère que l'employeur ne manque pas à son obligation de reclassement s'il propose les postes, sans pour autant rappeler que le salarié sera garanti d'obtenir le poste s'il se porte candidat.	<i>Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 21-15.249</i>

Nullité d'une rupture conventionnelle

Cass. Soc., 11 mai 2022 : n° 20-15.909

En l'espèce :

Un salarié était à l'initiative de la rupture conventionnelle du contrat de travail.

Le salarié avait sollicité la conclusion d'une rupture conventionnelle en indiquant, dans un courrier destiné à son employeur, qu'il envisageait de quitter ses fonctions actuelles de commercial afin de se consacrer à un projet de reconversion professionnelle dans le tourisme nautique de pêche au gros.

Après la conclusion d'une rupture conventionnelle assortie d'une indemnité spécifique de rupture s'élevant à 73 727 €, le salarié avait cependant pris un poste de directeur commercial dans une entreprise concurrente.

L'employeur dupé saisit les prud'hommes

S'estimant victime du dol de son salarié, l'employeur avait saisi la juridiction prud'homale et, en appel, avait obtenu l'annulation de la rupture conventionnelle. La rupture produisant dans ce cas les effets d'une démission, le salarié avait été condamné à rembourser l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et à verser des dommages-intérêts au titre du préavis non réalisé. Le salarié s'est pourvu en cassation.

La chambre sociale de la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel au visa de l'article 1116 du code civil, dans sa rédaction antérieure à la réforme de 2016. Elle rappelle que le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que, sans elles, l'autre partie n'aurait pas contracté.

La Haute juridiction estime que la cour d'appel ne pouvait pas annuler la rupture conventionnelle du contrat de travail pour dol au motif que le salarié avait invoqué un projet fallacieux de reconversion professionnelle pour obtenir l'accord de l'employeur, sans constater que ce projet avait déterminé le consentement de l'employeur.

En effet, aux termes de l'article 1116, pour permettre le prononcé de la nullité, il faut que l'erreur provoquée par le dol ait revêtu un caractère déterminant (*Cass. Soc., 26 mars 1996 : n° 94-43.296*).

La cour d'appel de renvoi devra donc statuer de nouveau sur cette affaire en prenant soin de constater le caractère déterminant ou non de l'erreur de l'employeur.

Asavoir : *tromperies, mensonges, projets fallacieux. Les manœuvres d'un salarié peuvent vicier le consentement de l'employeur à la rupture conventionnelle. Pour obtenir la nullité de la rupture, l'employeur ne peut toutefois pas se contenter de démontrer que son consentement a été altéré, rappelle la Cour de cassation*

Comparaison entre deux accords collectifs

Cass. Soc., 22 juin 2022 : n° 21-10.621

La Cour de cassation a rappelé que lorsque deux accords collectifs portent sur le même objet et la même cause, l'appréciation du caractère plus ou moins favorable implique une comparaison des avantages, eu égard à l'ensemble des salariés, et non l'un d'entre eux en particulier.

La Cour de cassation précise toutefois qu'en cas de dérogation aux règles de calcul droit commun, le caractère globalement moins favorable de l'accord d'entreprise doit s'apprécier par rapport au droit commun, et non par rapport à l'accord de branche.

En l'occurrence, la cour d'appel avait jugé l'accord d'entreprise moins favorable pour le salarié que l'accord de branche au motif que :

- l'accord d'entreprise avait ajouté une condition restrictive tenant à l'applicabilité dans le temps d'un critère de rémunération plancher non expressément prévu par l'accord de branche ;
- l'intégration des salariés à la convention de forfait en heures prévu par l'accord d'entreprise emportait des conséquences dérogatoires au droit commun de la durée légale du travail.

Or, la Cour de cassation censure la cour d'appel en jugeant que cette dernière n'avait pas précisé en quoi la définition par l'accord d'entreprise des conditions d'éligibilité au forfait en heures, dérogeant aux règles de calcul de droit commun de la durée du travail, et de leur maintien dans le temps était globalement moins favorable qu'un décompte de la durée du travail selon les règles de droit commun tel que prévu par la convention de branche.

A savoir : *lorsque deux accords collectifs portent sur le même objet et la même cause, l'appréciation du caractère plus ou moins favorable implique une comparaison des avantages, eu égard à l'ensemble des salariés, et non l'un d'entre eux en particulier*

Modification des horaires de travail

Cass. Soc., 16 mars 2022 : n° 21-10147

En l'espèce :

Une salariée est engagée le 29 août 2006, en qualité de lingère.

La salariée est licenciée le 31 juillet 2013.

Elle saisit la juridiction prud'homale, le 5 décembre 2013, afin de contester le bien-fondé de son licenciement et d'obtenir le paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

Elle indique en effet que son employeur avait modifié son contrat de travail, la contraignant à passer d'un horaire discontinu à un horaire continu.

La cour d'appel de Montpellier, par arrêt du 17 avril 2019, déboute la salariée de sa demande, considérant que son licenciement est licite.

L'argument de la cour d'appel repose sur les aspects suivants :

- la salariée travaillait du lundi au vendredi de 9 heures 30 à 11 heures 30 et de 12 heures 30 à 17 heures 30 ;
- le 31 mai 2013, l'employeur l'a informée qu'à compter du 17 juin 2013 et suite à une réorganisation des tâches (*linge, entretiens des locaux*) les horaires de travail avaient changé pour les deux postes, qu'ils étaient répartis désormais sur 2 horaires et par roulement pour les 2 agents :
 - horaire 1 : 6 heures 00 à 14 heures 00

- horaire 2 : 11 heures 00 à 18 heures 00
- il s'en déduisait que ce changement horaire pouvait intervenir sans l'accord exprès de la salariée, ce dernier n'entraînant aucun bouleversement de l'économie du contrat ;
- le refus persistant du nouvel horaire constituait une cause réelle et sérieuse du licenciement.

Mais la Cour de cassation ne partage pas du tout l'avis de la cour d'appel. Elle casse et annule l'arrêt de la cour d'appel, renvoyant les parties devant la cour d'appel de Nîmes.

A cette occasion, les juges confirment que :

- le passage d'un horaire discontinu à un horaire continu d'un horaire fixe à un horaire variant chaque semaine selon un cycle ;
- entraîne une modification du contrat de travail que le salarié est en droit de refuser.

A savoir : *le passage d'un horaire discontinu à un horaire continu ou d'un horaire fixe à un horaire variant chaque semaine selon un cycle entraîne une modification du contrat de travail que le salarié est en droit de refuser*

Enquête interne pour prouver un harcèlement

Cass. Soc., 29 juin 2022 : n° 21-11.437

Principe : conformément aux articles L 1152-4 et L 1153-5 du code du travail, l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel et moral. Il remplit cette obligation dès lors qu'il justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du code du travail et que, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement, il a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser (*Cass. Soc., 1^{er} janvier 2016 : n° 14-19.702*)

En pratique, lorsque des salariés dénoncent des faits de harcèlement, l'employeur se doit d'agir, notamment en conduisant une enquête.

Le code du travail ne précise toutefois pas les modalités de déroulement de ces enquêtes et c'est la Cour de cassation qui, au fil de ses décisions, a détaillé le cadre de ces dernières. Avec l'arrêt du 29 juin 2022, elle apporte un nouvel éclairage à propos d'une enquête menée par un employeur à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement par 2 salariées.

En l'espèce :

Un salarié engagé en qualité de conseiller clientèle, devenu directeur de caisse, est licencié pour faute grave à raison de faits de harcèlement moral et sexuel tenant à un management agressif.

Pour justifier ce licenciement, l'employeur s'appuie sur le rapport d'une enquête interne.

Le salarié conteste alors cette décision aux prud'hommes.

En appel, les juges du fond décident d'écarter ce rapport d'enquête interne, considérant cette preuve comme déloyale pour plusieurs motifs :

- l'employeur n'a pas auditionné l'ensemble des salariés témoins ou intéressés par les faits litigieux ;
- les 2 salariées ayant dénoncé les faits ont été auditionnées ensemble ;

- les comptes-rendus d'audition ne sont pas signés ;
- la durée de l'entretien avec le salarié accusé de harcèlement n'a pas été précisée ;
- les représentants du personnel (*à l'époque des faits, le CHSCT*) n'ont pas été saisis.

En conséquence, le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse. Cette position est toutefois censurée par la Cour de cassation.

Au vu des circonstances de l'affaire, la Cour de cassation écarte d'abord l'application du régime de preuve partagée prévu par l'article L 1154-1 du code du travail qui aménage les règles destinées à faciliter la preuve pour le salarié qui prétend avoir été victime d'agissements de harcèlement.

Selon ce principe, le salarié doit présenter des faits permettant de présumer l'existence d'un tel harcèlement, à charge pour l'employeur de prouver ensuite que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Elle confirme ainsi que ce régime de faveur ne s'applique pas lorsque survient un litige mettant en cause un salarié auquel sont reprochés des faits de harcèlement et que l'employeur cherche à le sanctionner (*Cass. Soc., 7 février 2012 : n° 10-17.393*).

C'est alors le régime de la preuve de droit commun qui s'applique. Ainsi, en cas de contestation d'un licenciement aux prud'hommes, la charge de la preuve du caractère réel et sérieux du motif avancé à l'appui du licenciement ne pèse pas spécialement sur l'une ou l'autre des parties : le juge forme sa conviction au vu des éléments qui lui sont soumis.

Ce principe rappelé, la Cour de cassation se prononce ensuite sur la validité de l'enquête interne conduite par l'employeur.

Se fondant sur ce principe de liberté de la preuve, mais également sur l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur en matière de prévention du harcèlement, elle souligne que, en cas de licenciement d'un salarié en raison de la commission de faits de harcèlement sexuel ou moral, l'employeur peut tout à fait produire un rapport d'enquête interne pour justifier la faute imputée au salarié licencié.

Toutefois, pour que l'enquête interne soit jugée valide, il importe, selon la Cour de cassation, que les juges du fond apprécient sa valeur probante. Ils doivent, pour ce faire, écarter les éventuels moyens d'enquête illicites utilisés par l'employeur et, au contraire, évaluer l'enquête au regard, le cas échéant, des autres éléments de preuve produits par les parties.

Pour la Cour de cassation, les arguments avancés par la cour d'appel pour écarter l'enquête interne constituaient des *motifs impropres*, alors même que les juges du fond constataient que ce document faisait état de faits de nature à caractériser un harcèlement moral ou sexuel.

La Cour de cassation écarte donc les défauts de l'enquête interne mis en avant par la cour d'appel au regard, par exemple, du petit nombre de personnes auditionnées ou de l'absence de consultation des représentants du personnel.

La cour d'appel aurait dû examiner les conclusions des comptes-rendus des entretiens menés avec les autres collaborateurs du salarié mis en cause et des attestations de salariés produites par l'employeur.

La Cour de cassation renvoie donc l'affaire devant une autre cour d'appel.

A savoir : *pour sanctionner un salarié accusé de harcèlement, l'employeur peut, sous réserve de ne pas utiliser de moyens illicites, s'appuyer sur une enquête interne, sa valeur probante pouvant être appréciée au regard d'éventuels autres éléments de preuve*

Cass. Soc., 15 juin 2022 : n° 21-10.676

Principe : les offres de reclassement préalable que l'employeur soumet au salarié menacé de licenciement économique doivent être écrites et précises (*Article L 1223-4*)

C'est ce principe qu'applique ici la Cour de cassation, pour juger que l'employeur a manqué à son obligation de reclassement en ne donnant au salarié aucune précision sur la rémunération dont étaient assorties les offres d'emploi proposées.

Pour pouvoir accepter ou refuser une offre de reclassement, le salarié doit en effet être en mesure d'apprécier les caractéristiques essentielles du poste proposé. La rémunération est, à l'évidence, un critère déterminant de son choix. En ne l'indiquant pas, l'employeur ne remplit pas son obligation de reclassement et le licenciement économique postérieur est dépourvu de cause réelle et sérieuse (*Cass. Soc., 13 mai 2009 : n° 07-43.893 ; Cass. Soc., 17 novembre 2010 : n° 09-42.358*).

La Cour de cassation précise que l'employeur ne peut déroger à ce principe que si le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit un maintien du niveau de rémunération des salariés quel que soit le reclassement proposé. Ce n'était pas le cas en l'espèce, puisque le plan prévoyait des conditions de rémunération différentes selon les niveaux de qualification des postes proposés (*maintien de la rémunération fixe dans un cas, paiement d'une indemnité différentielle dans un autre*).

La décision est rendue en application de l'article L 1233-4 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à sa modification par l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017. Depuis le 22 décembre 2017, date d'entrée en vigueur du décret 2017-1725 du 21 décembre 2017 pris pour l'application de ce texte, l'employeur peut, au choix, adresser aux salariés menacés de licenciement économique une ou plusieurs offres de reclassement personnalisées ou diffuser une liste de postes disponibles auxquels les salariés concernés peuvent postuler. Mais cette possibilité de diffusion des postes sous forme de liste ne change rien à l'exigence de précision des offres : l'article D 1233-2-1 du code du travail prévoit en effet que, quel que soit leur mode de diffusion, les offres de reclassement doivent préciser :

- l'intitulé du poste et son descriptif,
- le nom de l'employeur,
- la nature du contrat de travail,
- la localisation du poste,
- sa classification,
- le niveau de rémunération.

A savoir : si les offres de reclassement préalables au licenciement économique adressées au salarié ne comportent aucune indication relative à la rémunération, elles ne sont pas suffisamment précises. L'employeur a donc manqué à son obligation de reclassement et le licenciement consécutif peut être jugé sans cause réelle et sérieuse