

▶ Droit du travail

• Deuxième loi de finances rectificative du 31 juillet 2012 : Abaissement du seuil social d'exonération des indemnités de rupture versées à compter du 1er septembre 2012.

Les indemnités de rupture (indemnités de licenciement et de mise à la retraite notamment) versées depuis le 1er septembre 2012 qui dépassent, toutes indemnités de rupture cumulées (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ou indemnité de mise à la retraite et indemnité transactionnelle), le **plafond de 10 fois la valeur du plafond annuel de sécurité sociale** (soit **363.720 € pour 2012**) sont assujetties à cotisations sociales, à la CSG et la CRDS sur la totalité des indemnités versées, dès le premier euro. Pour mémoire, ce seuil était auparavant fixé à 30 fois la valeur du plafond annuel de sécurité sociale (soit 1.091.160€ pour 2012).

• Obligation de sécurité : Rappel des dispositifs à mettre en œuvre au sein des entreprises.

> **Fiches individuelles d'exposition aux risques professionnels** : Depuis le 1er février 2012, l'employeur a pour obligation d'établir une fiche pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels visés par le Code du travail.

Cette fiche, qui doit être régulièrement actualisée lors de toutes modifications d'exposition pouvant avoir un impact sur la santé du salarié, doit contenir les informations suivantes : les conditions habituelles d'exposition appréciées notamment à partir du document unique d'évaluation des risques ; les circonstances exceptionnelles ayant entraîné une augmentation de cette exposition ; la nature de ces circonstances exceptionnelles ; la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ; les mesures de prévention, organisationnelles, collectives ou individuelles mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques durant cette période ; le droit du salarié de demander la rectification des informations contenues dans cette fiche.

Le défaut d'élaboration ou d'actualisation de cette fiche est puni d'une contravention de 5e classe (soit 1.500€) en autant d'exemplaires qu'il y a de salariés concernés. Cette sanction est alourdie en cas de récidive.

Ces fiches sont confidentielles et ne peuvent être communiquées qu'à un nombre restreint d'interlocuteurs (salarié, ayants-droit en cas de décès et service de santé au travail).

> « **Responsable Sécurité** » : Depuis le 1er juin 2012, toute entreprise doit se faire assister dans sa mission de prévention des risques professionnels par un ou plusieurs salariés compétents ou ayant une expérience en matière de santé et de sécurité.

Les salariés désignés peuvent, à leur demande, bénéficier d'une formation semblable à celle proposée aux membres du CHSCT.

A défaut de compétence dans l'entreprise, la Société pourra, après avis du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel, faire appel à un des intervenants extérieurs visés par le Code du travail. Il faudra alors conclure une convention avec cet intervenant.

> **Ethylotest** : Depuis le 1er juillet 2012, les Sociétés doivent, à l'instar des particuliers, équiper leurs véhicules de fonction d'éthylotests. Les salariés disposant de véhicules de fonctions auront la responsabilité de les présenter lors d'un contrôle des forces de l'ordre. L'absence d'éthylotest sera sanctionnée par une amende de 11€, cette sanction étant applicable à compter du 1er novembre 2012.

Il est conseillé de faire une note d'information concernant ce point avec un tableau d'émergence et un accusé réception pour chaque salarié concerné.

> **Affichage en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral** : A la suite de la décision du Conseil constitutionnel du 4 mai 2012 abrogeant le délit de harcèlement sexuel, cette infraction a été redéfinie par la loi du 6 août 2012. Dans ce cadre, le législateur a notamment fait obligation aux entreprises d'afficher cette nouvelle définition dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. De même, l'article du Code pénal définissant le harcèlement moral doit désormais être affiché dans les lieux de travail. (Article L. 1152-4 et L.1153-5 du Code du travail)

• **Harcèlement moral: Renforcement des sanctions à la fois pour l'employeur et pour le dénonciateur**

> **Instauration d'une double peine à l'encontre des employeurs fautifs** : la Cour de cassation valide ainsi la condamnation d'un employeur d'avoir à **réparer un manquement à son obligation de prévenir des actes de harcèlement moral** en sus du versement de dommages et intérêts pour indemniser les actes de harcèlement moral eux-mêmes, dès lors qu'il s'agit d'obligations distinctes pouvant, lorsque leur violation entraîne des préjudices différents, ouvrir droit à des réparations spécifiques (Cass. soc. 6 juin 2012).

> **La dénonciation mensongère d'actes de harcèlement moral, faite de mauvaise foi, constitue une faute grave** : par deux arrêts du 6 juin 2012, la Cour de cassation estime bien fondés des licenciements pour faute grave de salariés ayant dénoncé des faits de harcèlement moral qualifiés d'inexistants, la Cour relevant une dénonciation de mauvaise foi et dans l'intention de nuire à d'autres salariés de l'entreprise. Dans un tel contexte, la protection prévue par le Code du travail pour des salariés dénonçant des faits de harcèlement moral ne s'applique pas et la sanction du salarié peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave (Cass. soc. 6 juin 2012).

• **13ème mois: Nécessité de revoir la rédaction des contrats de travail qui prévoient un 13ème mois.**

La Cour de cassation condamne une société à verser à un salarié une gratification de 13ème mois prévue par un accord collectif, alors que le salarié avait déjà perçu une 13ème mensualité, le contrat de travail prévoyant expressément un paiement du salaire en 13 mensualités au motif que ces avantages n'ont pas le même objet. La Cour de cassation considère ainsi que le 13ème mois prévu par le contrat de travail constitue une modalité de règlement du salaire annuel payable en 13 fois, alors que la gratification prévue par l'accord collectif est un élément de salaire répondant à des conditions propres d'ouverture et de règlement (Cass. soc. 13 juin 2012).

• **Congés payés: Nécessité de s'assurer de leur prise effective par les salariés.**

Un employeur est condamné à des dommages et intérêts pour privation de congés payés.

Cour de cassation rappelle qu'il incombe à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé et, le cas échéant, de pouvoir justifier qu'il a accompli toutes les diligences requises à cette fin. Le versement d'une indemnité de congés payés ne supplée pas, selon la Cour, à la prise effective des congés payés, nonobstant l'absence de démonstration, par le salarié, de son impossibilité de prendre ses congés du fait de l'employeur (Cass. soc. 13 juin 2012).

• **Surveillance des salariés: La Cour de cassation continue d'en préciser les contours.**

> **Le simple contrôle purement « humain » d'un salarié par son supérieur hiérarchique ou un service interne de l'entreprise chargé de cette mission ne constitue pas en soi, même en l'absence d'information et de consultation préalable du comité d'entreprise, un mode de preuve illicite** (Cass. soc. 4 juillet 2012). Tel ne serait pas le cas d'un contrôle effectué par une société de surveillance extérieure à l'entreprise chargée de contrôler les salariés à leur insu.

> Après avoir confirmé, dans un arrêt du 10 mai 2012, que l'employeur peut accéder librement aux fichiers informatiques créés par un salarié au moyen de l'ordinateur mis à sa disposition pour l'exécution de son contrat de travail dès lors qu'ils n'ont pas été identifiés de façon claire et non équivoque comme étant personnels, la Cour de cassation vient préciser, dans un arrêt du 4 juillet 2012, **que la dénomination « D:/ données personnelles » donnée par un salarié au disque dur de son ordinateur professionnel ne peut conférer un caractère personnel à l'ensemble des fichiers et éléments qu'il contient. Seule importe la dénomination des fichiers figurant sur le disque dur de l'ordinateur.** L'employeur était dès lors autorisé à consulter les fichiers du disque dur ne portant pas la mention « personnel » ou « privé » hors de la présence du salarié et à licencier ce dernier après avoir découvert le stockage sur son disque dur de fichiers à caractère pornographique et de fausses attestations. La Cour de cassation vient également, dans un arrêt du 11 juillet 2012, aligner sa jurisprudence sur la consultation, par l'employeur, de la correspondance papier de ses salariés sur celle applicable au courrier électronique : **les correspondances sur papier adressées ou reçues par le salarié sur son lieu de travail sont présumées avoir un caractère professionnel, l'employeur ayant parfaitement le droit de les ouvrir en dehors de la présence du salarié dès lors qu'elles ne sont pas identifiées comme étant personnelles ou confidentielles.**

• **Techniques de management: L'évaluation des salariés sévèrement sanctionnée par le juge.**

Dans deux décisions de TGI (TGI Lyon du 4 septembre 2012 et TGI Paris du 6 mars 2012) **des dispositifs d'évaluation des salariés sont déclarés illicites**

> Le TGI de Lyon, dans sa décision du 4 septembre 2012, interdit à un employeur du secteur bancaire d'avoir recours à une organisation du travail fondée sur le **benchmark** consistant, en l'espèce, en une mise en concurrence des agences et des salariés, au motif que **l'employeur a ainsi compromis gravement la santé de ses salariés et, dès lors, méconnu son obligation de sécurité**, qui est une obligation de résultat, et condamne l'employeur à verser 10.000€ de dommages et intérêts à un syndicat. Dans le cas d'espèce, le TGI relève que **les moyens mis en place par l'employeur pour lutter contre les risques psycho-sociaux (un observatoire des risques psycho-sociaux, un plan d'action « qualité du travail » et un numéro vert) sont largement insuffisants** et ne visent pas à supprimer le risque, mais à intervenir a posteriori.

> Le TGI de Paris, dans sa décision du 6 mars 2012, avait également jugé illicite et, de fait, interdit le nouveau dispositif d'évaluation de cadres éligibles à la RVI (« Rémunération Variable Individuelle ») qu'un groupe pharmaceutique envisageait de mettre en œuvre dans l'ensemble des sociétés du groupe au motif que deux **des compétences comportementales attendues des salariés visés n'étaient pas suffisamment et précisément définies** pour permettre de faire une évaluation objective.