

DROIT DU TRAVAIL

- **Nouvelle définition du harcèlement sexuel - affichages obligatoires - règlement intérieur**

La loi santé au travail du 2 août 2021 a aligné la définition du harcèlement sexuel du Code du travail sur celle du Code pénal. Ses dispositions sont entrées en vigueur le 31 mars 2022.

Les textes relatifs au harcèlement moral et sexuel devant être communiqués au personnel, l'employeur doit actualiser l'affichage obligatoire par la nouvelle version de l'article L 1153-1 du Code du travail. Il doit également modifier le règlement intérieur si la définition du harcèlement sexuel y figure.

Code du travail : art. L 1153-1 modifié

- **Rupture conventionnelle – transmission par téléservice de la demande d'homologation**

Depuis le 1^{er} avril, la demande d'homologation de la rupture conventionnelle doit obligatoirement être transmise par téléservice, via le site TéléRC.

Néanmoins, il est toujours possible à l'employeur ou au salarié d'indiquer au DREETS qu'il n'est pas en mesure d'utiliser le téléservice et d'effectuer la démarche par le dépôt d'un formulaire papier.

Décret n° 2021-1639 du 13 décembre 2021

- **Compte rendu d'entretien annuel d'évaluation - sanction disciplinaire**

Le compte rendu par lequel l'employeur fait des reproches au salarié et l'enjoint de modifier son comportement est un avertissement qui épuise le pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Faits : un compte-rendu d'entretien annuel d'évaluation reprochait à un salarié « *son attitude dure et fermée aux changements, à l'origine d'une plainte de collaborateurs en souffrance, des dysfonctionnements graves liés à la sécurité électrique et le non-respect des normes réglementaires* », et l'invitait de manière impérative et comminatoire et sans délai à un changement complet et total.

Les juges considèrent que ce compte-rendu constituait un avertissement disciplinaire et constatent que les griefs invoqués dans le document étaient repris dans la lettre de licenciement. Ils jugent le licenciement sans cause réelle et sérieuse, puisque prononcé pour les mêmes griefs déjà sanctionnés.

Il convient donc de bien respecter l'objet de l'entretien, c'est-à-dire l'évaluation du travail accompli de l'entretien et d'être prudent dans la formulation de reproches qui pourraient être analysés comme un avertissement.

Cass. soc., 2 févr. 2022, n° 20-13.833

- **Projet de restructuration – mise en œuvre avant la décision d’homologation d’un PSE**

L’employeur peut mettre en œuvre sa réorganisation avant l’homologation par l’Administration du PSE qui l’accompagne, dès lors que le CSE a été saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs.

Pour rappel, une entreprise d’au moins 50 salariés doit élaborer un PSE lorsqu’elle envisage au moins 10 licenciements sur une période de 30 jours ou qu’au moins 10 salariés ont refusé une proposition de modification de leur contrat de travail pour motif économique. Le PSE doit être soumis à l’Administration pour validation (pour un accord collectif) ou pour homologation (document unilatéral établi par l’employeur).

Faits : en 2015, une société de transport envisage une réorganisation par le regroupement de certaines de ses agences. Elle propose aux salariés de deux agences une mutation dans une troisième agence. Le salarié à l’origine de l’affaire, comme vingt autres salariés, refuse le transfert en septembre 2015. L’employeur met en place un PSE avec consultation du comité d’établissement le 3 novembre 2015. Dans le même temps, il ferme les deux premières agences et met les salariés en dispense d’activité avec maintien de rémunération à compter du 30 novembre 2015.

L’administration homologue le PSE le 12 mai 2016.

En janvier 2016, le salarié saisit les juges prud’hommes d’une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail. Il estime que l’entreprise n’avait pas le droit de déployer la réorganisation et de le mettre en dispense d’activité alors que le PSE n’avait pas été encore homologué. Selon lui, il aurait dû continuer à travailler jusqu’à la mise en œuvre du plan et réclame de ce fait la condamnation de l’employeur pour manquement à son obligation de fournir du travail.

Le salarié n’est pas suivi par la Cour de cassation qui estime que « *si le CSE doit être saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs, la réorganisation peut être mise en œuvre avant la date d’homologation du PSE par l’autorité administrative* »

Une telle mise en œuvre des mesures du PSE avant son homologation paraît néanmoins risquée dans l’hypothèse d’un défaut d’homologation par l’Administration.

Cass. Soc., 23 mars 2022, n° 20-15.370

- **Licenciement – publication de documents internes sur les réseaux sociaux**

Un salarié publiant sur LinkedIn des images provenant de documents internes à l’entreprise, peut être licencié pour violation du secret professionnel et de l’obligation de confidentialité contenues dans son contrat de travail.

Faits : un « chef de projet recherche et développement » diffuse sur LinkedIn des images de coupes et géométries d’un moteur d’avion. Il est licencié pour violation de l’obligation de confidentialité inhérente à ses fonctions et figurant dans son contrat de travail et pour violation de l’obligation de discrétion absolue figurant le règlement intérieur de l’entreprise.

Le salarié avance que les informations étaient librement accessibles dans les locaux professionnels et ne pouvaient être exploitées par la concurrence car sans mention des échelles et des paramètres.

La Cour d’Appel retient le caractère réel et sérieux du licenciement pour violation de l’obligation contractuelle de confidentialité et de secret professionnel.

CA Paris 23 févr. 2022, n° 19/07192, Sté Safran Aircraft engines c/ H

- **RCC suivie d'un PSE**

Une rupture conventionnelle collective (RCC) peut être immédiatement suivie d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Faits : en décembre 2020, la société ADP signe un accord de RCC validé par l'Administration, qui exclut tout licenciement économique au cours de l'année 2021.

En janvier 2021, ADP engage un projet de réorganisation. La négociation avec les partenaires sociaux sur le PSE ayant échoué, ADP élabore un document unilatéral homologué par l'Administration en juin 2021. Ce dernier prévoit la modification du contrat de travail des salariés ou un licenciement pour motif économique en cas de refus, les licenciements ne pouvant intervenir que 15 jours après le terme de l'accord de RCC.

Les syndicats et le CSE saisissent les juges pour négociation déloyale de la RCC et violation de l'interdiction de tout licenciement économique pour atteindre les objectifs de la RCC.

La Cour Administrative d'Appel rejette leur recours en estimant qu'un employeur peut établir et mettre en œuvre un PSE après la conclusion d'un accord de RCC, dès lors que le PSE respecte les stipulations de l'accord de RCC. Ce qui est bien le cas en l'espèce puisque le PSE respectait la période de garantie d'emploi de l'accord de RCC au titre de laquelle aucun licenciement économique ne pouvait intervenir

CAA Paris 14 mars 2022, n° 21PA06607, Syndicat autonome des personnels d'Aéroport de Paris et Unsa

- **Participation – action en paiement - délai**

L'action en paiement d'une créance de participation des salariés n'est pas soumise au délai de prescription de 3 ans applicable à l'action en paiement des salaires. Les sommes issues de la participation n'ayant pas la nature de salaires, c'est le délai de prescription quinquennal qui s'applique.

Cass. soc., QCP 23-3-2022 n° 21-22.455 FS – B

- **Forfait jours - autonomie – planning**

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 l'exercice de son pouvoir de direction.

La Cour de cassation vient apporter une précision à sa définition du critère d'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps obligatoirement requis pour la conclusion d'une convention de forfait en jours.

Faits : une salariée est embauchée en tant que vétérinaire par une clinique, avec une convention individuelle de forfait annuel en jours. L'activité de la clinique consistant à recevoir les propriétaires des animaux sur rendez-vous, son employeur lui communique un planning fixant ses journées et demi-journées de présence à la clinique. Ne respectant pas ce planning, la salariée est licenciée pour faute grave. Elle conteste cette décision, estimant « qu'un cadre au forfait jours doit bénéficier d'une liberté dans l'organisation de son travail et ne peut donc se voir reprocher de ne pas avoir respecté un planning déterminé unilatéralement par son employeur ».

La Cour de cassation rejette ce recours et décide qu'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 l'exercice de son pouvoir de direction.

En l'espèce, « le planning n'avait jamais empêché la salariée d'organiser, en dehors de ces contraintes, sa journée de travail comme bon lui semblait (...) elle était libre de ses horaires et pouvait organiser ses interventions à sa guise ».

Cet arrêt semble marquer une évolution en admettant que la notion d'autonomie puisse être tempérée par une certaine contrainte liée à l'activité de la société tant que le salarié conserve la liberté d'organiser sa journée de travail.

Cass. soc., 2 févr. 2022, n° 20-15.744