



NEWSLETTER N° 3 MAI-JUIN 2022

JURISPRUDENCE

Ancienneté du salarié. Cass. Soc., 11 mai 2022, n° 20-21.362 : En matière de calcul de l'ancienneté, la date indiquée sur le bulletin de paye fait foi, sauf preuve contraire apportée par l'employeur. Cette mention sur le bulletin de salaire, qui n'est toutefois pas obligatoire, vaut présomption de reprise d'ancienneté.

Décès d'un salarié et rupture conventionnelle. Cass. Soc., 11 mai 2022, n° 20-21.103 : En cas de décès du salarié après une rupture conventionnelle, le versement de l'indemnité aux ayant droits est garanti dès lors que la convention de rupture est homologuée au jour du décès. La date d'exigibilité de l'indemnité reste fixée à la date de la rupture du contrat de travail.

Mise à pied conservatoire. Cass. Soc., 18 mai 2022, n° 20-18.717 : Une mise à pied conservatoire, interrompue par une reprise du travail, n'induit pas la requalification en mise à pied disciplinaire.

Précision des motifs de licenciement. Cass. Soc. 29 juin 2022, n°20-22.220 : Il n'existe aucune obligation pour l'employeur d'informer, dans la lettre de licenciement, le salarié de sa faculté de demander la précision des motifs, en application de la procédure prévue aux articles L. 1235-2 et R. 1232-13 C. Trav..

Licenciement pour absence prolongée et préavis. Cass. Soc., 25 mai 2022, n° 20-19.018 : Lorsque le licenciement d'un salarié pour absence prolongée désorganisant l'entreprise et rendant nécessaire son remplacement définitif, est dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'employeur est tenu de verser l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents, même si le salarié était dans l'impossibilité d'effectuer son préavis en raison de son arrêt maladie.

Liberté d'expression. Cass. soc., 18 mai 2022, n°20-14.783 et 20-14.842 : Un salarié ne peut être licencié en raison du contenu d'une attestation qu'il a délivrée dans le cadre d'une instance judiciaire, sauf en cas de mauvaise foi. Celle-ci est caractérisée lorsque son auteur connaissait la fausseté des faits rapportés. En l'absence de mauvaise foi, le licenciement portant atteinte à la liberté fondamentale de témoigner, est atteint de nullité.

Inaptitude et consultation du CSE. Cass.soc. 8 juin 2022, n°20-22.500 : Lorsque l'avis du médecin du travail mentionne expressément que le maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement, l'employeur qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas à consulter les IRP.

Remarque : Par cet arrêt, la Cour de cassation clarifie la procédure applicable et met un terme aux divergences des Cours d'appel sur ce point.

Secret médical et licenciement. Cass. soc., 15 juin 2022, n°20-21.090 : A l'instar du salarié, l'employeur est autorisé à produire en justice des éléments couverts par le secret professionnel, notamment médical, pour justifier le licenciement d'un salarié, professionnel de santé en l'espèce, qui a manqué à ses obligations. En effet, le secret médical a été institué dans le seul intérêt du patient. Il ne peut donc être opposé par le salarié à son employeur.

Remarque : Les informations de cette nature ne peuvent toutefois être produites en justice que si elles sont strictement nécessaires à l'exercice de la défense de l'intéressé.

Motivation du licenciement économique. Cass. Soc., 1^{er} juin 2022 n°20-19.957 : Le caractère réel et sérieux du licenciement s'apprécie au jour du licenciement. S'agissant du motif économique, la baisse de chiffre d'affaires alléguée en application de l'article L. 1233-3 du C. trav. s'apprécie trimestre par trimestre et sur la période précédant immédiatement le licenciement. L'entreprise, pour procéder au licenciement pour ce motif au cours du deuxième trimestre 2017, ne pouvait donc plus s'appuyer sur la nette dégradation du chiffre d'affaires constatée quatre trimestres consécutifs en 2016, par rapport à 2015, dès lors qu'il y avait eu un léger sursaut (+0.5%) au cours du 1^{er} trimestre 2017 qui précédait le licenciement. Il en est ainsi même si le chiffre d'affaires de 2017 demeurait très en-deçà de celui de 2015.

Reclassement et homologation du PSE. CE 1^{er} juin 2022 n°434225, Fédération CFDT des banques et assurances : Lorsque l'entreprise appartient à un groupe, l'employeur doit avoir procédé à une recherche sérieuse des postes disponibles au sein des autres entreprises du groupe. Pour le Conseil d'Etat, l'employeur (en l'espèce le liquidateur judiciaire) n'est pas tenu d'attendre les réponses des entreprises du groupe avant de soumettre le PSE pour homologation à l'administration dès lors que les recherches de reclassement ont été sérieuses.

Remarque : La vigilance s'impose par rapport à cette solution. D'une part, le document unilatéral soumis à homologation prévoyait que les éventuelles propositions de reclassement figureraient dans une liste annexée. D'autre part, on rappellera qu'en cas de liquidation judiciaire, le liquidateur est tenu par le délai de garantie des créances salariales qui est court et impose des diligences accélérées.

Prescription et harcèlement. Cass. Soc., 29 juin 2022, n°21-13.959 : Alors que la prescription prud'homale est de trois ans, le délai de droit commun de cinq ans s'applique aux faits susceptibles de caractériser un harcèlement moral. Toutefois, si un salarié invoque des faits sur une période prescrite, qui ont ensuite cessé, puis de nouveaux faits sur une période non prescrite, les juges doivent prendre en compte l'ensemble des faits allégués pour déterminer si le salarié a été harcelé.

Harcèlement moral et enquête interne. Cass. Soc., 1^{er} juin 2022 n°20-22.058 : L'enquête interne menée consécutivement à la dénonciation de harcèlement moral, ne peut être écartée par les juges au motif qu'elle a été conduite par la DRH sans associer les représentants du personnel et qu'une partie des salariés seulement a été interrogée.

Paiement d'une prime et charge de la preuve. Cass. Soc., 21 avril 2022, n° 20-22826 : Dès lors que l'existence d'une prime n'est pas contestée, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de son paiement. Ce n'est pas au salarié de démontrer qu'il a été privé du paiement de ladite prime.

Droit d'alerte économique. Cass. soc., 15 juin 2022, n°21-13.312 : Le droit d'alerte économique qui peut être exercé par le CSE en présence de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique « *de l'entreprise* », n'appartient, de ce fait, qu'au CSE central, et non au(x) CSE d'établissement. Il en est ainsi même lorsque le CSE central ne met pas en œuvre ladite procédure.

Remarque : Un accord ou un usage peut accorder aux CSE d'établissement la faculté de mettre en œuvre le droit d'alerte économique.

Expert du CSE. Cass. soc., 18 mai 2022 n°20-21.444 : L'expert-comptable désigné par le CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise peut solliciter des documents qui ne sont pas au nombre de ceux devant figurer dans la base de données économiques, sociales et environnementales dès lors qu'ils étaient de nature à permettre une analyse complète de la situation.

Expertise pour risque grave. Cass. soc., 18 mai 2022, n°20-23.556 : L'article L. 2315-94 du C. Trav. dispose que le CSE peut faire appel à un expert lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle, est constaté dans l'établissement. En cas de contestation par l'employeur, il incombe au CSE dont la délibération ordonne expertise, de démontrer l'existence d'un risque grave identifié et actuel. Il y a donc un inversement de la charge de la preuve (article 1353 C. Civ.).

Heures de délégation. Cass. soc., 1^{er} juin 2022, n°20-16.836 : L'employeur ne peut opérer de retenue sur le salaire au titre des heures de délégation qu'il estime injustifiées. Une telle pratique constitue un trouble manifestement illicite qui peut être annulé par le juge des référés, même en présence d'une contestation sérieuse.

REGLEMENTATION

➤ **Loi 2022-401 du 21 mars 2022, JO du 22 mars 2022, relative à l'amélioration de la protection des lanceurs d'alerte**

A compter du 1^{er} septembre 2022, le règlement intérieur devra rappeler l'existence du dispositif de protection des lanceurs d'alerte. En principe seuls les entreprises et établissements employant au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs devront intégrer ce nouveau point dans leur règlement intérieur en respectant la procédure de consultation des IRP, de transmission à l'Inspection du travail et les formalités de dépôt et de publicité.

➤ **Entrée en vigueur de la nouvelle visite de mi-carrière**

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a introduit une nouvelle visite de mi-carrière destinée à certains salariés remplissant une condition d'âge.

Un Questions-Réponses du Ministère du Travail sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle apporte des précisions sur ce nouveau dispositif, entré en vigueur le 31 mars 2022.

La visite de mi-carrière est un nouvel examen médical obligatoire qui a pour objet :

- D'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;
- D'évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- De sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

➤ **Décret 2022-679 du 26 avril 2022, JO du 27 avril 2022 relatif à la téléconsultation en médecine du travail**

La Loi du 2 août 2021 dite « Loi santé » a pérennisé le système de téléconsultation en médecine du travail et ce décret permet l'entrée en vigueur de cette réforme sous l'intitulé « télésanté au travail ».

Le professionnel de santé peut proposer l'examen médical à distance au salarié, dont le consentement est nécessaire. En cas de refus, la consultation physique est organisée dans les meilleurs délais.

Le salarié peut également solliciter ce mode de consultation, qui est toutefois laissé à l'appréciation du professionnel de santé.

Le médecin traitant peut être associé à cette téléconsultation avec le consentement du salarié.

➤ **Arrêté du 21 juin 2022, publié le 26 juin, relatif au bonus-malus des cotisations patronales chômage pour les contrats courts**

Cet arrêté précise les conditions de mise en œuvre du mécanisme de bonus-malus des cotisations patronales d'assurance chômage à compter du 1^{er} septembre 2022 dans plusieurs secteurs :

- Hébergement et restauration
- Transports et entreposage
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques
- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac
- Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution

- Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
- Travail du bois, industries du papier et imprimerie.

Le taux de séparation médian par secteur devrait être envoyé aux entreprises concernées avant le 31 août 2022.
