



NEWSLETTER N°3 JUIN-JUILLET-AOUT-SEPTEMBRE 2024

JURISPRUDENCE

Enquête et harcèlement moral. Cass.Soc. 12 juin 2024, n°23-13975 : La mise en œuvre d'une enquête interne n'est pas une obligation pour établir ou non la réalité d'un harcèlement moral dès lors que l'employeur peut démontrer qu'il a pris des mesures suffisantes pour préserver la santé et la sécurité d'un salarié.

Enquête interne et harcèlement sexuel. Défenseur des droits, décision 2024-105 du 11 juillet 2024 : Une enquête interne initiée à la suite d'une dénonciation d'un harcèlement sexuel doit respecter les règles d'aménagement de la preuve en matière de harcèlement :

- Le salarié doit d'abord présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Il revient ensuite à l'employeur de démontrer que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement ;
- Au cours de l'enquête, toutes les personnes indispensables à la manifestation de la vérité doivent être auditionnées et à minima : la victime présumée, la personne mise en cause, les témoins, les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause et, toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause ;
- L'enquête ne doit pas avoir une durée excessive.

Agissements sexistes et licenciement. Cass. Soc. 12 juin 2024, n°23-14292 : Dès lors qu'un salarié a tenu envers des collègues, de manière répétée, des propos à connotation sexuelle, insultants et dégradants, ce comportement est de nature à caractériser, quelle qu'ait pu être l'attitude antérieure de l'employeur face à de tels propos et même donc en l'absence de sanctions au préalable pour des faits similaires, un comportement fautif justifiant une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Délais de prescription et harcèlement moral. Cass. Soc., 4 septembre 2024, n°22-22.860 : L'action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par 5 ans lorsqu'elle est fondée sur des faits de harcèlement moral, au lieu de 12 mois.

Rappels :

Actions	Prescription
Exécution du contrat de travail	2 ans
Rupture du contrat de travail hors cas de harcèlement	12 mois
Droit commun	5 ans
Discrimination	5 ans
Harcèlement moral, harcèlement sexuel	5 ans
Salaires	3 ans

Preuve déloyale et accident du travail. Cass. Soc. 6 juin 2024, n°22-11736 : Pour démontrer la réalité de l'altercation avec son employeur et obtenir sa requalification en accident du travail, un salarié peut produire un enregistrement réalisé avec son téléphone portable à l'insu de son supérieur.

Preuve déloyale et harcèlement moral. Cass.soc. 10 juillet 2024, n°23-14900 : L'enregistrement d'un entretien réalisé par le salarié à l'insu de son supérieur hiérarchique, produit pour faire la preuve d'un harcèlement moral, peut être retenu si celui-ci était indispensable à l'exercice du droit de la preuve du harcèlement allégué et si, dans l'affirmative, l'atteinte au respect de la vie personnelle de l'employeur n'était pas strictement proportionnée au but poursuivi. La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel, car les juges auraient dû examiner si l'enregistrement déloyal était indispensable pour prouver que l'employeur avait exercé des pressions pour que le salarié accepte une rupture conventionnelle.

NB : Ces deux arrêts s'inscrivent dans le prolongement de l'arrêt de l'Assemblée Plénière de la Cour de cassation du 22 décembre 2023 qui a consacré la possibilité, sous conditions, de faire usage d'un moyen de preuve illicite.

Légitimité du droit de retrait. Cass. Soc. 12 juin 2024, n°22-24598 : L'appréciation de la légitimité de l'exercice du droit de retrait ne consiste pas à rechercher si l'employeur a commis un manquement mais à déterminer si, au moment de l'exercice de ce droit, le salarié avait un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Accident du travail et télétravailleur. CA Amiens 2 septembre 2024, n°23/00964 : l'accident survenu pendant une plage variable de l'horaire de travail et au cours d'une interruption de courte durée est un accident du travail. En l'espèce, une salariée en télétravail a été victime d'un accident en descendant les escaliers pour se rendre de son bureau situé au 1^{er} étage de sa maison à sa cuisine pour y prendre son repas. L'interruption de son travail n'était pas dictée par un motif personnel, indique la Cour, de sorte qu'elle bénéficiait de la présomption d'imputabilité lors de la chute intervenue.

Expertise pour risque grave. Cass.soc. 10 juillet 2024, n°22-21.082 : L'expert désigné dans le cadre d'une expertise pour risque grave, s'il considère que l'audition de certains salariés est utile à l'accomplissement de sa mission, peut y procéder à condition d'obtenir l'accord des salariés concernés. En cas de contestation de l'employeur, il appartient au juge, saisi par l'employeur, d'apprécier la nécessité des auditions prévues par l'expert au regard de sa mission. Le raisonnement est le même concernant les documents sollicités par l'expert.

Appréciation du motif économique et secteur d'activité. Cass. Soc. 26 juin 2024, n°23-15503 : Lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, le motif économique lié à la nécessité de sauvegarder sa compétitivité doit être apprécié au regard du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient. La spécialisation de l'activité d'une entreprise dans un groupe ne suffit pas à exclure son rattachement à un secteur d'activité plus étendu.

Reclassement et licenciement pour motif économique. Cass. Soc. 11 septembre 2024, n°23-10.460 : Pour être valable, une offre de reclassement doit être ferme et précise. La proposition qui est subordonnée au résultat d'un entretien de recrutement n'étant pas ferme, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse pour non-respect de l'obligation de reclassement. Il reste possible d'organiser un entretien pour départager les salariés en cas de pluralité de candidatures, par application de critères objectifs.

Cessation d'activité et AT/MP. Cass. Soc. 11 septembre 2024, n°22-18.409 : un salarié peut être licencié pendant la période de suspension de son contrat résultant d'un accident du travail si la cessation totale et définitive d'activité est réelle et rend donc impossible la poursuite du contrat de travail. Cette impossibilité de maintenir le contrat ne doit pas nécessairement être mentionnée dans la lettre de licenciement.

Portée de la rupture amiable dans un PDV. Cass. Soc. 26 juin 2024, n°23-15498 : Lorsque la rupture du contrat de travail résulte de la conclusion d'un accord amiable intervenu dans le cadre de la mise en œuvre d'un PSE assorti d'un plan de départs volontaires, la cause de la rupture ne peut être contestée, sauf fraude ou vice du consentement.

Rupture conventionnelle et vice de consentement de l'employeur. Cass. Soc. 19 juin 2024, n°23-10817 : Selon le Code Civil, constitue un dol la dissimulation intentionnelle par l'un des contractants d'une information dont il sait le caractère déterminant pour l'autre partie. En l'espèce, l'employeur avait accepté de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié qui s'était volontairement abstenu de préciser qu'il souhaitait créer une activité concurrente, afin d'obtenir son consentement. Le consentement de l'employeur était donc vicié, entraînant la nullité de la rupture conventionnelle. La rupture du contrat de travail est néanmoins confirmée mais doit s'analyser en une

démission. Le salarié a, en conséquence, été condamné à rembourser l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ainsi que le montant du préavis de démission non effectué, outre des dommages et intérêts.

Rupture de période d'essai et licenciement. Cass. Soc. 3 juillet 2024, n°22-17.452 : L'employeur qui rompt la période d'essai après son expiration s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans que les juges n'aient à examiner les motifs énoncés par l'employeur dans la lettre de rupture. Il n'existe aucun rattrapage d'une rupture tardive de la période d'essai.

Terme du CDD d'un représentant du personnel. Cass.soc. 10 juillet 2024. N°22-21.856 : Il n'y a pas lieu de saisir l'inspecteur du travail dans le cas de l'arrivée du terme d'un CDD si celui-ci n'est pas un CDD saisonnier ou un CDD d'usage et ne comporte pas de clause de renouvellement.

Messagerie professionnelle et licenciement nul. Cass. Soc., 25 septembre 2024, n°23-11.860 : Le licenciement d'un salarié fondé sur le contenu d'emails estampillés « privés » émis et reçus grâce à une messagerie professionnelle installée sur son ordinateur professionnel, contenant des images pornographiques et des blagues sexistes, est nul car il viole le droit au respect de l'intimité de sa vie privée.

Droit à la preuve et vie privée. Cass. Soc., 25 septembre 2024 n°23-13.992 : La preuve issue d'une clé USB personnelle d'un salarié non connectée à l'ordinateur professionnel, porte atteinte à sa vie privée. Elle constitue une preuve illicite que l'employeur peut produire devant la juridiction seulement si elle est indispensable à son droit à la preuve.

Vie privée et vie personnelle. Cass. Soc.29 septembre 2024, n°22-20.672 : La possession de cannabis par un chauffeur de bus de la RATP constitue un acte de sa vie personnelle et non un acte relevant de l'intimité de sa vie privée, cette dernière étant constitutive d'une liberté fondamentale. En conséquence, le licenciement qui enfreint le respect de la vie privée n'est pas sanctionné par la nullité mais par l'absence de cause réelle et sérieuse.

Renonciation à la clause de non-concurrence. Cass. Soc. 3 juillet 2024, n°22-17.452 : L'employeur ne peut valablement renoncer à la clause de non-concurrence par courriel, dès lors que cette clause prévoit uniquement la possibilité pour l'employeur d'y renoncer par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur doit se conformer aux modalités prévues par cette clause, sous peine d'invalidité de la renonciation.

Heures supplémentaires. Cass. Soc., 3 juillet 2024, n°23-10.569 : Les éléments de rémunération dont les modalités de fixation permettent leur rattachement direct à l'activité personnelle du salarié doivent être intégrés dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires. C'est notamment le cas des commissions sur vente.

Forfait jours et heures supplémentaires. Cass. Soc., 4 septembre 2024, n°23-10.710 : Un salarié soumis à tort à un forfait annuel en jours, peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires. Le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne peut pas tenir lieu de règlement des heures supplémentaires.

Caractère réalisable des objectifs et représentant du personnel. Cass.soc. 3 juillet 2024 n°22-22.283 : Il appartient à l'employeur d'établir que les objectifs fixés au salarié étaient réalisables notamment au regard de ses heures de délégation. Le caractère réalisable des objectifs doit donc tenir compte du temps d'activité effectif du salarié.

Indemnisation automatique en cas de non-respect du temps de pause quotidien. Cass. Soc., 4 septembre 2024, n°23-15.944 : Si par principe, le salarié doit démontrer l'existence d'un préjudice pour être indemnisé, en cas de non-respect du temps de pause quotidien, celui-ci a automatiquement droit à une réparation. L'évaluation du préjudice est laissée à la libre appréciation des juges du fond.

Indemnisation automatique en cas de travail au cours d'un arrêt maladie. Cass. Soc., 4 septembre 2024, n°23-15.944 : Le salarié n'a pas à démontrer avoir subi un préjudice pour être indemnisé lorsque l'employeur lui demande de travailler au cours de l'arrêt maladie.

Indemnisation automatique en cas de travail au cours d'un congé maternité. Cass. Soc., 4 septembre 2024, n°22-16.129 : Le salarié n'a pas à démontrer avoir subi un préjudice pour être indemnisé lorsque l'employeur lui demande de travailler au cours du congé de maternité.

Pas d'indemnisation automatique en l'absence de suivi médical. Cass. Soc., 4 septembre 2024, n°22-16.129 et 22-23.648 : En l'absence de droits subjectifs, clairs, précis et inconditionnels en matière de suivi médical, le salarié doit démontrer l'existence d'un préjudice pour être indemnisé.

NB : Dans cette série d'arrêts du 4 septembre 2024, la Cour de cassation s'est appuyée sur plusieurs Directives européennes qui ont pour objectif de garantir la sécurité et la santé des travailleurs (Dir.2003/88/CE du 4 novembre 2003 ; Dir. 1992/85/CEE du 19 octobre 1992 ; Dir.1989/391/CEE du 12 juin 1989). Pour assurer l'effectivité de ces normes et de leurs principes, la Cour de cassation déroge à l'obligation de rapporter la preuve du préjudice pour obtenir réparation.

Il reste à savoir sur quel critère la réparation sera accordée par les juges du fond en l'absence de preuve du préjudice.

Preuve et préjudice d'anxiété. Cass. Soc., 4 septembre 2024, n°22-20.917 : le préjudice d'anxiété ne peut résulter de la seule exposition au risque créée par une substance nocive ou toxique. Il est constitué par les troubles psychologiques qu'engendre la connaissance du risque élevé de développer une pathologie grave par les salariés. La remise par l'employeur aux salariés d'une attestation d'exposition aux agents chimiques cancérigènes ne permet pas, à elle seule, de prouver un risque élevé de développer une telle pathologie.

REGLEMENTATION

➤ **Décret 2024-697 du 5 juillet 2024 relatif à la durée de versement de l'allocation du proche aidant**

La caisse d'allocation familiales (CAF) attribue une allocation journalière de proche aidant (AJPA) à la personne qui bénéficie d'un congé de proche aidant afin de s'occuper de l'un de ses proches présentant un handicap ou une perte d'autonomie.

Pour rappel, le congé de proche aidant a une durée de 3 mois renouvelable, sauf en cas d'accord d'entreprise prévoyant une durée supérieure ou inférieure. En tout état de cause, le congé de proche aidant ne peut excéder, renouvellement compris, la durée d'un an sur l'ensemble de la carrière.

A compter du 1^{er} janvier 2025, est mis en place un droit rechargeable à l'AJPA lorsqu'un salarié est amené à prendre plusieurs congés de proche aidant afin de s'occuper de différentes personnes, dans la limite légale de 1 an sur l'ensemble de la carrière

La durée d'indemnisation du congé de proche aidant est limitée à 66 jours. Toutefois, lorsque cette durée maximale d'indemnisation est atteinte, le droit à l'AJPA peut être renouvelé si le proche aidant apporte son aide à une personne différente de celle pour laquelle il a précédemment bénéficié de cette allocation. Dans ce cas, le renouvellement du droit est une nouvelle fois ouvert pour une durée de 66 jours.

Le décret limite néanmoins le nombre maximal d'allocations journalières qui ne pourra pas être supérieur à 264 jours sur l'ensemble de la carrière du bénéficiaire.

En pratique, cela correspond à 4 demandes d'AJPA pour 4 proches aidés différents.

➤ **Décret n°2024-692 du 5 juillet 2024 sur la contre-visite médicale patronale**

Ce décret, entré en vigueur le 7 juillet dernier, fixe les modalités d'organisation de la contre-visite médicale patronale. Antérieurement, seule la jurisprudence délimitait le régime de cette contre-visite.

Les dispositions sont codifiées aux articles R.1226-10 à R.1226-12 du Code du travail.

L'article R.1226-10 du Code du travail prévoit que le salarié communique à l'employeur, dès le début de l'arrêt de travail ainsi qu'à l'occasion de tout changement, son lieu de repos s'il est différent de son domicile et, s'il bénéficie d'un arrêt de travail portant la mention « sortie libre », les horaires auxquels la contre-visite peut s'effectuer.

L'article R.1226-11 du Code du travail précise que la contre visite est effectuée par un médecin mandaté par l'employeur, lequel se prononce sur le caractère justifié de l'arrêt de travail et sa durée. Elle s'effectue à tout moment de l'arrêt de travail et, au choix du médecin :

- Soit au domicile du salarié ou au lieu communiqué par lui, sans délai de prévenance, en dehors des heures de sorties autorisées ou aux heures communiquées ;
- Soit sur convocation au cabinet du médecin.

Si le salarié est dans l'impossibilité de se déplacer notamment en raison de son état de santé, il en informe le médecin en lui précisant les raisons.

Conformément à l'article R.1226-12 du Code du travail,

Au terme de sa mission, le médecin informe l'employeur :

- Soit du caractère justifié ou injustifié de l'arrêt de travail ;
- Soit de l'impossibilité de procéder au contrôle pour un motif imputable au salarié, tenant notamment à son refus de se présenter à la convocation ou à son absence lors de la visite à domicile. (C. trav. R.1226-12)

➤ **Transposition de la directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) dans le Code de commerce et le Code du travail**

La directive CSRD impose à de nombreuses entreprises, et pour certaines dès 2025, d'établir un rapport sur les enjeux de durabilité. Ces dispositions ont été transposées en droit français avec de nouvelles règles qui fixent de nouvelles obligations d'information et de consultation du CSE dans les entreprises concernées.

Dès 2025, les grandes entreprises sont concernées, en application du nouvel article L230-1 du code de commerce. Il s'agit des entreprises dont le bilan excède 25 millions d'euros et /ou générant un chiffre d'affaires net de plus de 50 millions d'euros, ayant des titres admis aux négociations sur un marché réglementé européen ainsi qu'un effectif moyen au cours de l'année supérieur à 500 salariés permanents. Sont également concernés les établissements de crédit et certaines entreprises d'assurance et de réassurance, mutuelles et institutions de prévoyance.

Ces sociétés devront publier leur premier rapport de durabilité en 2025 dans le cadre de leur rapport de gestion au titre de l'exercice 2024. Ce rapport devra présenter les informations permettant de comprendre les incidences de l'activité de la société sur les enjeux de durabilité, comprenant les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise tels que définis aux articles L232-6-3 et L233-28-4 du Code de commerce. Ces informations devront être certifiées par un commissaire aux comptes ou un organisme tiers indépendant.

A compter du 1^{er} janvier 2025, les sociétés concernées auront également l'obligation :

- D'informer et de consulter leur CSE notamment dans le cadre des informations récurrentes visées à l'article L2312-17 du Code du travail, sur les informations en matière de durabilité, sur les moyens de les obtenir et de les vérifier.
- De mettre à la disposition du CSE, lors de la consultation sur la situation économique et financière prévue à l'article L2312-25 du Code du travail, le rapport de durabilité ainsi que le rapport de certification des informations en matière de durabilité établi par les commissaires aux comptes ou un organisme indépendant.

Le non-respect de ces obligations expose notamment l'entreprise au risque d'une condamnation de publication sous astreinte et à une exclusion des procédures de passation des marchés publics et des contrats de concession.

Le dirigeant personne physique encourt par ailleurs une peine d'emprisonnement de 2 ans et de 30 000 euros d'amende, s'il ne provoque pas la désignation d'un commissaire aux comptes aux fins de faire certifier ces informations en matière de durabilité.

