



FORMATION ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES ET LEGALES

Jeudi 13 mars 2025 – 14h00



PLAN DE FORMATION

- 1 - CONGES PAYES PENDANT LES ARRETS MALADIE
- 2- PROPOSITION DE CDI – INFORMATION DE FRANCE TRAVAIL
- 3 -PRESCRIPTION EN DROIT DU TRAVAIL
- 4 - EMPLOI D'UN SALARIÉ ETRANGER
- 5 - CLAUSE DE NON CONCURRENCE
- 6 - LA DROGUE EN ENTREPRISE
- 7 - DU STAGE DU CONTRAT DE TRAVAIL
- 8 - HARCELEMENT SEXUEL – DEFINITION ET PRECISIONS
- 9- SOLIDARITE – DONNEUR D'ORDRE – SOUS-TRAITANT

- 10 - CONGE SABBATIQUE
- 11 - LE PREJUDICE AUTOMATIQUE
- 12 - LA MODIFICATION DES HORAIRES DE TRAVAIL
- 13 - NON AU RACISME
- 14 - L'ENQUETE RPS
- 15 - L'OFFRE DE RECLASSEMENT
- 16 – RECLASSEMENT - Il ne faut pas trop tarder
- 17 - REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES
- 18 - ENTRETIEN PREALABLE – LA POSTE - DELAI



1 - CONGES PAYES PENDANT LES ARRETS MALADIE

La Cour de Cassation selon arrêts du 13 septembre 2023 estime que le salarié en arrêt maladie à droit à des congés payés. Le tout en application du droit européen.

La loi du 24 avril 2024 vient préciser les conditions dans lesquelles les CP devront être accordés au salarié en arrêt maladie classique.

1/ Arrêt de travail et calcul des CP.

Le temps d'arrêt maladie classique ou professionnel est du temps considéré comme pris en compte pour le calcul de l'acquisition des Congés Payés.

2/ Arrêts Maladie Professionnelle.

La limite de **1 an** prévue pour l'acquisition des CP en cas d'arrêt maladie professionnel est supprimée.



1 - CONGES PAYES PENDANT LES ARRETS MALADIE

3/ Calcul des congés payés.

Le salarié en arrêt maladie bénéficie de congé calculés différemment selon le type de maladie:

Maladie Professionnelle	Maladie Classique
2,5 jours ouvrables par mois.	2 jours ouvrables par mois.
	Avec un maximum de 4 semaines de CP par an.

4/ Obligation d'information.

A la suite de tout arrêt, quel que soit sa durée, l'entreprise a l'obligation d'informer le salarié sur :

- Le nombre de congé dont il dispose.
- La date jusqu'à laquelle ces congés peuvent être pris.

Cette information peut figurer sur le bulletin de paie.



1 - CONGES PAYES PENDANT LES ARRETS MALADIE

5/ Délai de report.

Le salarié qui est dans l'impossibilité pour cause de maladie (professionnelle ou classique) de prendre ses congés bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de les utiliser.

Au-delà de cette période, le salarié informé par l'employeur et qui n'a pas pris les congés s'expose à ce que les congés soient considérés comme perdus.

6/ Point de départ du délai de report.

6.1 Reprise du salarié: le délai commence à courir à compter de la remise de l'information de l'employeur sur son droit à congé.

6.2 Salarié en arrêt long: Le délai commence à courir à compter de la fin de la période d'acquisition pour les salariés en arrêt depuis plus d'un an et dont le contrat est suspendu.

Cela conduit finalement à limiter l'acquisition des CP pendant l'arrêt maladie à 15 mois.



1 - CONGES PAYES PENDANT LES ARRETS MALADIE

7/ Date d'application.

La nouvelle règle est applicable pour les arrêts à compter du 1^{er} décembre 2009 sous réserve de décisions de justice passées en force de chose jugée.

8/ Délai de réclamation.

Pour les salariés dont le contrat est en cours : délai de 2 ans pour agir relativement aux arrêts maladie intervenu après le 1^{er} décembre 2009. Le délai de 2 ans commence à courir à compter du 24 avril 2024.

Pour les salariés dont le contrat est rompu : prescription de 3 ans à compter de la rupture de leur contrat.



2 - PROPOSITION DE CDI – INFORMATION DE FRANCE TRAVAIL

La loi dite « marché du travail » du 21 décembre 2023 n°2022-1598 crée pour l'employeur l'obligation d'informer France TRAVAIL (POLE EMPLOI) lorsque l'entreprise a proposé un CDI à la suite d'un CDD et que le salarié a refusé ce CDI. Le décret du 28 décembre 2023 précise les conditions dans lesquelles cette proposition de CDI et l'information de France TRAVAIL doit être réalisée.

1/ Le Type de contrat.

L'obligation d'information de France TRAVAIL existe lorsque le CDI proposé est similaire au CDD précédent.

L'article L1243-11-1 du code du travail vise les contrats ayant les caractéristiques suivantes :

- Même emploi, ou emploi similaire.
- Même classification.
- Rémunération équivalente pour une durée de travail équivalente.
- Sans changement du lieu de travail.

Pour les salariés intérimaires, il est créé une règle identique, le poste proposé devant uniquement être identique ou similaire sans changement de lieu de travail.



2 - PROPOSITION DE CDI – INFORMATION DE FRANCE TRAVAIL

2/ La proposition de poste.

Les articles R1243-2 et R1251-3-3 du code du travail prévoient désormais que l'employeur est tenu d'informer le salarié en CDD de ce qu'il entend lui proposer un CDI. La proposition est faite par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge.

L'entreprise doit accorder au salarié un délai raisonnable pour se positionner sur cette proposition de poste, tout en précisant que l'absence de réponse dans le délai ainsi fixé vaut refus de la proposition (un délai de 7 à 15 jours sera pertinent).

Il sera nécessaire d'insérer dans cette proposition de poste les caractéristiques principales du CDI proposé.



2 - PROPOSITION DE CDI – INFORMATION DE FRANCE TRAVAIL

3/ L'information de France TRAVAIL.

Lorsque le salarié en CDD ou intérim refuse le CDI qui lui est proposé, l'entreprise doit obligatoirement en informer France TRAVAIL en utilisant la plateforme :

www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail/

L'entreprise doit communiquer à France TRAVAIL les informations suivantes en comparant la situation CDD ou interim avec le CDI proposé :

- La justification de ce que l'emploi proposé est identique à l'emploi occupé précédemment.
- La rémunération proposée.
- Le lieu de travail.
- La classification.
- La durée du travail.
- Le délai laissé au salarié pour se prononcer.
- La date du refus exprès du salarié ou son refus implicite.



2 - PROPOSITION DE CDI – INFORMATION DE FRANCE TRAVAIL

4/ Les Conséquences.

FRANCE TRAVAIL va étudier les informations communiquées par l'entreprise, analyser les écarts éventuels entre CDD-Intérim et le CDI proposé. Dans l'hypothèse où, l'emploi proposé est bien similaire et si le salarié a refusé 2 propositions de CDI en 12 mois, France TRAVAIL sera alors fondé à refuser de payer les allocations chômage.

Le salarié pourra lui régulariser un recours contre cette décision devant le Tribunal Administratif seul compétent pour connaître de ce type de litige.

Il faut noter que l'obligation d'information de France TRAVAIL pesant sur l'employeur n'est assujettie à ce jour d'aucune sanction.

La loi dite « *marché du travail* » met en conséquence en place une nouvelle obligation administrative pesant sur les entreprises. Le but affiché de cette mesure est de lutter contre la pratique consistant à alterner chômage et CDD ou intérim.



3 - PRESCRIPTION EN DROIT DU TRAVAIL

La Cour de Cassation selon arrêt du 9 Octobre 2024 donne des précisions importantes sur la prescription en matière de contestation du licenciement dans le cadre d'un harcèlement.

I – Les délais de prescription en droit du travail.

- **6 mois** : La contestation du solde de tout compte. (Article L1234-20).
- **1 an** : La contestation du licenciement, de la rupture conventionnelle ou de la démission. (Article L1471-1).
- **2 ans** : La contestation du contrat de travail – Requalification du CDD en CDI. (Article L1471-1).
- **3 ans** : Les rappels de salaires. (Article L3245-1).
- **5 ans** : Discrimination et harcèlement. (Article 2224 du code civil).



3 - PRESCRIPTION EN DROIT DU TRAVAIL

II – La prescription contaminante.

La Cour de Cassation a rendu deux arrêts pouvant paraître étonnants.

A/ La contestation du forfait jour.

L'article L1471-1 du code du travail précise que toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans. En application de cet article, la requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée se prescrit par deux ans.

L'on aurait pu penser que l'action visant à remettre en cause une convention de forfait jour se prescrive de même par deux ans.

La Cour de Cassation considère au contraire que le délai de prescription de la contestation de la convention de forfait jour doit suivre le délai de prescription de la demande induite en rappel de salaire. Le délai de contestation de la convention de forfait jour est donc de 3 ans. La Cour de Cassation ajoute que le délai de 3 ans court pas à compter de la signature de la convention, mais est calculé de la même manière que pour les rappels de salaire. (soc 27 Mars 2019 n°17-23314).



3 - PRESCRIPTION EN DROIT DU TRAVAIL

B/ Harcèlement et contestation du licenciement.

La prescription du licenciement est normalement d'une durée d'un an. Pour ce qui est du harcèlement, la prescription est de 5 ans et ne court qu'à compter du dernier fait fautif.

La Cour de Cassation selon arrêt du 9 Octobre 2024 n°23-11360 précise que dans la mesure où le salarié fait état de fait de harcèlement moral et sollicite la nullité du licenciement notifié dans un conteste de harcèlement la prescription relative à la contestation du licenciement est de 5 ans.

C'est finalement le fondement de l'action qui détermine la prescription applicable.

L'on constate ainsi que la Cour de Cassation s'applique à augmenter les délais de prescription là où le législateur a lui fait le chemin inverse.



4 - EMPLOI D'UN SALARIÉ ETRANGER

La Loi du 26 Janvier 2024 renforce les sanctions en matière d'emploi de salarié étranger ne disposant pas d'une autorisation de travail.

1/ L'autorisation de travail.

Tout salarié étranger venant d'un pays non membre de l'Union Européenne doit disposer d'un titre de séjour l'autorisant à travailler.

L'entreprise avant de réaliser l'embauche doit vérifier que le futur salarié dispose d'un titre de séjour prévoyant une mention d'autorisation de travail.

Pendant le cours des relations contractuelles, l'entreprise doit de même s'assurer que le titre de séjour autorisant le salarié à travailler est bien renouvelé. Ainsi, l'entreprise doit de manière régulière procéder aux vérifications utiles.



4 - EMPLOI D'UN SALARIÉ ETRANGER

2/ Salarié étranger sans autorisation de travail.

L'article L8251-1 du code du travail interdit à tout employeur d'embaucher ou conserver à son service un étranger ne disposant pas d'un titre de séjour l'autorisant à travailler.

Un sous-traitant ne peut de même avoir recours à un employeur faisant travailler des salariés étrangers sans titre de séjour (article L8251-2).

Un employeur peut être confronté à l'emploi d'un salarié étranger à raison de la découverte de location de papier, ou expiration du titre de séjour, dans cette hypothèse l'entreprise doit mettre un terme aux relations contractuelles.

L'entreprise doit convoquer le salarié à un entretien préalable, puis notifier le licenciement en visant l'article L8251-1 du code du travail. Le licenciement est sans préavis, mais l'entreprise doit régler au salarié une indemnité forfaitaire de 3 mois de salaire conformément à l'article L8252-2 du code du travail.



4 - EMPLOI D'UN SALARIÉ ETRANGER

3/ Les sanctions.

Il faut rappeler que l'emploi d'un salarié étranger ne disposant pas d'un titre de séjour l'autorisant à travailler expose l'employeur à plusieurs sanctions, et ce même si le dit salarié est déclaré et les charges payées.

A/ Sanction pénale :

- 5 ans de prison
- 15.000€ d'amende par salarié, 75.000€ s'il s'agit d'une société.

B/ Peines complémentaires.

- Interdiction de réaliser votre activité professionnelle pendant 5 ans.
- Exclusion des marchés publics pendant 5 ans.
- Confiscation d'objets produits.
- Publication du jugement.
- Privation des droits civiques.



4 - EMPLOI D'UN SALARIÉ ETRANGER

C/ Amendes administratives.

La loi du 26 Janvier 2024 et son décret d'application créent en sus des sanctions pénales une amende administrative qui peut être prononcée par le Ministre de l'Economie et donc au plan local la DREETS.

L'amende est d'un montant maximum de 5000 fois le taux horaire garanti soit en 2024: 20750€

Ce montant peut être triplé en cas de réitération et donc 62250€ !

L'on voit ainsi que le fait d'employer un salarié étranger non titulaire d'une autorisation de travail peut conduire à des sanctions très importantes pour les entreprises, ce qui impose de suivre parfaitement les documents administratifs des salariés.



5 - CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Que faire en cas de non-respect de la clause ?

1/ Les conditions de validité de la clause.

Une clause de non-concurrence pour être valide suppose la réunion cumulative de 4 conditions :

- La protection de l'intérêt légitime : Il s'agit d'expliquer en quoi l'entreprise doit protéger un secret industriel, des compétences, ou des données.
- Une durée : 2 ans est considéré comme un maximum.
- Un périmètre géographique : Il s'agit de fixer un rayon autour de l'entreprise, ou un arrondissement, un département, une région, et en tout cas un périmètre géographique précisément identifié.
- Une contrepartie financière : Il s'agit d'un pourcentage de la moyenne des salaires qui sera réglé au salarié pendant la période d'application de la clause de non-concurrence. En dessous de 1/3 du salaire de référence, la contrepartie sera insuffisante.

Le tout sauf disposition de la convention collective applicable pouvant prévoir des mécanismes différents.



5 - CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Que faire en cas de non-respect de la clause ?

2/ Quid si le salarié ne respecte pas la clause ?

L'entreprise est fondée à suspendre le paiement de la contrepartie financière et mettre en place une procédure.

2.1 Procédure de référé.

L'entreprise peut saisir le Conseil de Prud'hommes en référé aux fins qu'il soit enjoint au salarié de mettre un terme à la situation de concurrence le tout sous astreinte. Le propos est d'obtenir une décision dans un délai bref (2 mois) et ainsi contraindre le salarié à respecter la clause.

La mise en œuvre de cette procédure suppose que la clause soit non contestable.



5 - CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Que faire en cas de non-respect de la clause ?

2.2 Procédure au fond.

L'entreprise peut saisir le Conseil de Prud'hommes au fond pour faire condamner le salarié d'une part à respecter la clause de non-concurrence et d'autre part à payer des dommages et intérêts à l'entreprise si l'ancien employeur est en situation de démontrer l'existence d'un préjudice.

2.3 Procédure au tribunal de commerce.

Une entreprise qui embauche en toute connaissance de cause un salarié soumis à une clause de non-concurrence, s'expose à une action en concurrence déloyale devant le Tribunal de Commerce et donc à payer des dommages et intérêts. En préalable à la saisine du Tribunal de Commerce, il conviendra d'adresser une LRAR à l'entreprise ayant engagé le salarié violant la clause, en faisant état de ladite violation et en mettant en demeure l'entreprise fautive de prendre toutes dispositions adaptées.

A défaut, la procédure devant le Tribunal de Commerce pourra être engagée.



5 - CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Que faire en cas de non-respect de la clause ?

3/ Et la contrepartie financière ?

Lorsque l'ancien employeur constate que le salarié ne respecte pas la clause de non-concurrence, il est fondé à mettre un terme au paiement de la contrepartie financière.

Mais en cas de succès de la procédure de référé ou fond, le salarié se trouve alors être contraint de respecter la clause.

Dès lors se pose la question suivante : le paiement de la contrepartie financière doit-il être repris dès lors que le salarié respecte désormais la clause de non-concurrence ?

La Cour de Cassation donne une réponse négative, et estime que le non-respect de la clause prive le salarié de la contrepartie financière même si contraint par une décision justice il la respecte de nouveau. En d'autres termes, la mauvaise foi initiale prive le salarié de la contrepartie alors qu'il se retrouve contraint de respecter la clause. (Soc 24 Janvier 2024 n°22-20926).



6 - LA DROGUE EN ENTREPRISE

La consommation de drogue est en pleine explosion en France, (900 000 consommateurs quotidiens, 1,4 millions 1 fois tous les 3 jours), 14% des Français ayant expérimenté la cocaïne au moins une fois dans l'année...

Cette situation doit être prise en compte par l'entreprise dans le cadre de leur activité à raison des règles du code du travail en matière de sécurité.

1 – Rappel Rapide des effets de la drogue sur la perception.

Le Cannabis provoque relaxation, et altération de la perception et des troubles cognitifs.

La Cocaïne est un stimulant puissant qui induit euphorie, hyperactivité et confiance accrue.

Héroïne et Ecstasy provoquent euphorie et altération de la perception.

La consommation de ces drogues ayant pour effet commun une augmentation des risques d'accident...
Notamment de la circulation.



6 - LA DROGUE EN ENTREPRISE

2 – Obligation de sécurité.

L'article L4121-1 du code du travail précise que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

La consommation de drogue à titre privé pouvant avoir des conséquences dans le cadre de la sphère professionnelles, l'entreprise doit mettre en œuvre des mesures de prévention et protection.



6 - LA DROGUE EN ENTREPRISE

3 – Les mesures de prévention.

L'article L4121-1 du code du travail prévoit que les actions en lien avec la sécurité sont :

- Des mesures de préventions des risques professionnels.
- Des actions d'information et de formation.
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

De ce fait, des actions de sensibilisations et affichages des risques liés à la consommation de drogues (même à titre privé) peuvent être mis en place par l'entreprise. Cela est d'autant plus nécessaire lorsque les salariés peuvent être affectés dans le cadre de leur activité professionnelle à des tâches leur demandant de conduire un véhicule ou utiliser du matériel potentiellement dangereux.



6 - LA DROGUE EN ENTREPRISE

4 – Les Mesures Coercitives.

Les entreprises de plus de 50 salariés peuvent introduire dans leur règlement intérieur une clause prévoyant la possibilité de réaliser des contrôles d'alcoolémie et de drogue. Les entreprises de moins de 50 de salariés peuvent réaliser le même type de contrôle en les prévoyant par note de service après consultation des représentants du personnel s'ils existent, la note devant ensuite être diffusée à l'ensemble du personnel.

Le règlement intérieur ou la note devra prévoir :

- La justification du contrôle (risque de chute, travaux dangereux etc...).
- Les postes concernés par le contrôle.
- Les modalités de contrôle (aléatoire ou sur suspicion).
- Les sanctions en cas de contrôle positif.



6 - LA DROGUE EN ENTREPRISE

- Le choix du dispositif de contrôle : électronique ou chimique (salivaire).
- La personne qui réalise le contrôle : supérieur hiérarchique, employeur ou personne spécialement formée à cet effet.
- La possibilité donnée au salarié de refuser le test.
- La possibilité donnée au salarié de demander un second test.
- La possibilité pour le salarié de faire appel à un représentant du personnel.
- Les conditions pratique de l'organisation du contrôle préservant les droits du salarié.

La procédure permettra ainsi à l'entreprise de réaliser des actions de contrôle en cas de suspicion et de prendre les sanctions appropriées en cas de contrôle positif. Ou encore de réaliser un contrôle aléatoire dans le cadre d'une action de prévention et de sensibilisation aux risques et danger des drogues.



6 - LA DROGUE EN ENTREPRISE

5 – Sanctions.

Le licenciement pour faute grave d'un salarié positif au cannabis affecté à un poste de conduite d'un bus est justifié. (CA PARIS 17 Octobre 2024).

Cette décision est justifiée par l'obligation de sécurité due aux passagers et aux autres usagers de la route, et au manquement au code de la route.

Une décision identique sera rendue pour un salarié utilisant des machines dangereuses ou mettant en danger sa sécurité en étant positif à la drogue. (Soc 1^{er} Juillet 2008 n°07-40053), ou encore étant en état d'imprégnation alcoolique au travail.

6 – Conclusion.

Compte tenu de l'exposition de la consommation de drogue en France, les entreprises doivent se saisir de la question. Mettre en place des politiques de prévention, contrôle et sanction, spécialement si les salariés peuvent être amenés à conduire des véhicules ou utiliser des machines potentiellement dangereuses.



7 - DU STAGE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1/ Définition du stage.

Le stage est défini par l'article L124-1 du code de l'éducation comme : « *Les enseignements scolaires et universitaires peuvent comporter, respectivement, des périodes de formation en milieu professionnel ou des stages. Les périodes de formation en milieu professionnel sont obligatoires dans les conditions prévues à l'article L. 331-4 du présent code.*

Les périodes de formation en milieu professionnel et les stages ne relevant ni du [2° de l'article L. 4153-1 du code du travail](#), ni de la formation professionnelle tout au long de la vie, définie à la sixième partie du même code, font l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement d'enseignement, dont les mentions obligatoires sont déterminées par décret. »

Ce même article précise l'objectif du stage : « *Les périodes de formation en milieu professionnel et les stages correspondent à des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil. »*



7 - DU STAGE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le stagiaire :

- Est mis en situation professionnelle.
- Dans un but d'acquisition de compétences.
- Se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique de l'établissement.

Le stage est de ce fait un contrat très particulier et il ne s'agit pas de confier au stagiaire une mission classique exécutée dans l'entreprise.

2/ Du stage au contrat de travail.

L'article L1454-5 du code du travail précise que le Conseil de Prud'hommes est compétent pour statuer sur une demande requalification du contrat de stage en contrat de travail.

L'article L124-17 du code de l'éducation précise qu'une entreprise de moins de 20 salariés ne peut pas accueillir en même temps plus de 3 stagiaires et pour les entreprises de plus de 20 salariés au maximum 15% de l'effectif.

L'article L124-7 précise que le stagiaire ne peut pas exécuter une tâche régulière correspondant à un poste permanent de l'entreprise.



7 - DU STAGE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Ainsi, le contrat de stage sera requalifié en contrat de travail si le stagiaire exécute des tâches identiques à celles d'autres salariés sans bénéficier d'une formation particulière, ou encore remplace un salarié absent, ou encore lorsque finalement le stagiaire a exécuté des tâches sans bénéficier d'une quelconque formation interne.

Il est nécessaire de rappeler que le contrat de travail se déduit de la réunion cumulative de trois éléments :

- Une prestation de travail.
- Dans le cadre d'un lien de subordination.
- En contrepartie d'une rémunération.

C'est le plus souvent l'intégration dans le service organisé qui conduit à reconnaître le contrat de travail. Le fait même que le stagiaire exécute une prestation usuelle de l'entreprise fait peser un risque de requalification en contrat de travail.

Il faut en effet rappeler que l'essence du stage est la formation. Si le stagiaire exécute une prestation sans lien réel avec sa formation de base, ou sa formation par le tuteur, alors la requalification est inéluctable.



7 - DU STAGE DU CONTRAT DE TRAVAIL

3/ Le risque pénal.

L'article 225-13 du code pénal précise : « *Le fait d'obtenir d'une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, la fourniture de services non rétribués ou en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende* »

Ainsi, au-delà de la requalification en contrat de travail, l'entreprise risque aussi un procès pénal et une condamnation à une amende importante.

4/ Conclusion.

Le stage doit être une opportunité pour le stagiaire de parfaire son apprentissage, améliorer ses compétences, découvrir le monde de l'entreprise, et ne doit pas être le moyen pour l'entreprise de faire réaliser à bas coût la réalisation de tâches spécifiques qui auraient pu être faites par des salariés.



HARCELEMENT SEXUEL – DEFINITION ET PRECISIONS

Le harcèlement sexuel est un fléau dans les entreprises, et le Code du Travail contient diverses dispositions pour lutter contre cette pratique. La Cour de Cassation affine de même sa jurisprudence régulièrement sur ce sujet.

1/ Le harcèlement sexuel.

L'article L1153-1 du code du travail définit comme suit le harcèlement sexuel :

"1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;



8 - HARCELEMENT SEXUEL – DEFINITION ET PRECISIONS

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers."

Il peut donc s'agir de propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répété. Ou un fait unique émanant de plusieurs personnes. Ou des propos émanant de plusieurs personnes.

Ou encore une pression grave, même unique, dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle.



8 - HARCELEMENT SEXUEL – DEFINITION ET PRECISIONS

2/ Les agissements sexistes.

L'article L1142-2-1 du code du travail définit comme suit l'agissement sexiste :

"Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant."

L'on est là au-delà des propos ou comportements, mais plus dans la posture et l'attitude.

3/ Les sanctions.

L'article L1153-5 prévoit que l'employeur doit sanctionner les faits de harcèlement sexuel. Concernant les agissements sexistes, il n'existe pas de texte spécifique, il faut donc se référer aux dispositions de l'article L4121-1 du code du travail sur l'obligation de sécurité. L'employeur devant assurer la santé physique et mentale des salariés.

Il faut rappeler en premier lieu que le harcèlement sexuel est un délit puni de 2 ans de prison et 30 000€ d'amende.



8 - HARCELEMENT SEXUEL – DEFINITION ET PRECISIONS

En second lieu, en cas de dénonciation de ce type de faits, l'employeur est tenu de mettre en place une enquête. Celle-ci peut être réalisée par le CSE, les référents harcèlement, l'employeur ou un cabinet externe. Il faut rappeler que la Cour de Cassation n'exige pas que l'enquête soit exhaustive, une partie des salariés de l'entreprise peut être auditionné.

Il est nécessaire sur ce point de rappeler que l'entreprise a 2 mois pour sanctionner les faits dès qu'ils ont été portés à sa connaissance, à défaut de respecter ce délai les faits ne peuvent plus être invoqués à l'appui d'une sanction. Bien entendu, en cas de réitération, les premiers faits pourront aussi être évoqués.

Du point de vue du droit du travail, les sanctions ne sont pas énumérées, mais la Cour de Cassation a eu l'occasion de préciser qu'en cas de Harcèlement sexuel, un simple avertissement est insuffisant (soc 17 février 2021), en effet ce type de faits ne permet pas le maintien du contrat de travail et de ce fait l'auteur des faits s'expose à un licenciement pour faute grave (soc 5 Mars 2002). En cas d'agissements sexistes, l'employeur doit apprécier les faits, et moduler la sanction en fonction de la gravité des propos tenus, le tout pouvant aller jusqu'à la faute grave. (Soc 5 novembre 2014)



8 - HARCELEMENT SEXUEL – DEFINITION ET PRECISIONS

Se pose ensuite la question de faits pouvant être qualifiés de harcèlement et tolérés par la hiérarchie, mais devant la réitération l'employeur décide finalement de réagir.

La Cour de Cassation selon arrêt du 12 Juin 2024 n°23-24292 rappelle d'une part que ces faits ne peuvent être tolérés, que l'employeur assume une obligation de sécurité et de ce fait doit réagir même si antérieurement rien n'a été fait. Et de ce fait, un licenciement pour cause réelle et sérieuse serait parfaitement justifié. Se pose la question de savoir si la faute grave aurait été validée. Peut-être si l'employeur n'avait pas été mis au courant et que la hiérarchie n'avait finalement dénoncé les faits qu'après un énième dérapage.

L'on voit ainsi que les juridictions restent très fermes face à ce type de comportement déviant.



9 - SOLIDARITE – DONNEUR D'ORDRE – SOUS-TRAITANT

1 – Le principe.

L'article L8222-1 du code du travail dispose :

« Toute personne vérifie lors de la conclusion d'un contrat dont l'objet porte sur une obligation d'un montant minimum en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce, et périodiquement jusqu'à la fin de l'exécution du contrat, que son cocontractant s'acquitte :

1° des formalités mentionnées aux articles [L. 8221-3](#) et [L. 8221-5](#) ;

2° de l'une seulement des formalités mentionnées au 1°, dans le cas d'un contrat conclu par un particulier pour son usage personnel, celui de son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, de ses ascendants ou descendants.

Les modalités selon lesquelles sont opérées les vérifications imposées par le présent article sont précisées par décret. »

La vérification porte d'une part sur les obligations de déclaration préalable à l'embauche, d'autre part le paiement du salaire, et l'immatriculation au registre du commerce ou des métiers, ainsi que la régularité des déclarations sociales.

Cette vérification est obligatoire dès lors que le contrat dépasse : 5000€.

La vérification devant ensuite être réalisée tous les 6 mois.



9 - SOLIDARITE – DONNEUR D’ORDRE – SOUS-TRAITANT

2 – Les moyens de vérifications.

L’article D8222-5 du code du travail prévoit la possibilité pour toute entreprise d’obtenir de son cocontractant la communication des informations suivantes :

- Attestation de vigilance délivrée par les organismes de sécurités sociales (URSSAF ou MSA).

Cette attestation permet de justifier que l’entreprise est à jour des cotisations auprès des organismes sociaux.

- Extrait k-bis, ou inscription au répertoire des métiers.

La communication de ces informations est obligatoire en début de contrat et doit ensuite être réitérée tous les 6 mois pour ce qui concerne l’attestation de vigilance.

A noter qu’il peut aussi être intéressant d’obtenir d’une attestation de régularité fiscale.



9 - SOLIDARITE – DONNEUR D'ORDRE – SOUS-TRAITANT

3 – Le principe de solidarité financière.

L'article L8222-2 précise : «

Toute personne qui méconnaît les dispositions de l'article [L. 8222-1](#), ainsi que toute personne condamnée pour avoir recouru directement ou par personne interposée aux services de celui qui exerce un travail dissimulé, est tenue solidairement avec celui qui a fait l'objet d'un procès-verbal pour délit de travail dissimulé :

1° Au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires ainsi que des pénalités et majorations dus par celui-ci au Trésor ou aux organismes de protection sociale ;

2° Le cas échéant, au remboursement des sommes correspondant au montant des aides publiques dont il a bénéficié ;

3° Au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues par lui à raison de l'emploi de salariés n'ayant pas fait l'objet de l'une des formalités prévues aux articles [L. 1221-10](#), relatif à la déclaration préalable à l'embauche et [L. 3243-2](#), relatif à la délivrance du bulletin de paie. »



9 - SOLIDARITE – DONNEUR D’ORDRE – SOUS-TRAITANT

Ainsi, l’entrepreneur qui aura recours à un prestataire condamné pour travail dissimulé, sans obtenir d’attestation de vigilance et attestation de régularité fiscale, peut être condamné à assumer :

- Impôts, taxes et cotisations afférents à l’activité dissimulée.
- Remboursement des aides publiques.
- Paiement des rémunérations, indemnité et charges des salariés non déclarés.

L’on voit ainsi que les conséquences sont très importantes. La demande d’une attestation de vigilance doit être un réflexe pour tous les entrepreneurs ayant recours à un prestataire dans le cadre de leur activité.



10 - CONGE SABBATIQUE

Le code du travail prévoit la possibilité pour les salariés de solliciter le bénéfice d'un congé sabbatique et organise aussi le retour du salarié au travail. La Cour de Cassation apporte des précisions.

1/ Le congé sabbatique.

L'article L3142-28 prévoit que tout salarié ayant au minimum 36 mois d'ancienneté dans l'entreprise et 6 ans d'activité professionnelle peut solliciter un congé sabbatique.

Un délai de carence de 6 mois entre deux congés doit néanmoins être respecté.

Pendant le congé sabbatique, le contrat de travail du salarié est suspendu, il peut donc vaquer à d'autres occupations et son salaire ne lui est évidemment pas réglé.

Le salarié pendant ce congé sabbatique peut travailler et même reprendre une entreprise, sous réserve que cette activité ne soit pas concurrente de celle de son employeur. Il doit le cas échéant respecter toute éventuelle clause de non concurrence.



10 - CONGE SABBATIQUE

2/ La demande de congé sabbatique.

Le salarié doit adresser sa demande de congé sabbatique au minimum 3 mois avant la date de départ en congé.

L'entreprise dispose d'un délai de 30 jours pour donner sa réponse. A défaut de réponse, la demande de congé sabbatique est présumée acceptée.

L'entreprise peut refuser / décaler le congé selon des modalités différentes en fonction de la taille de l'entreprise.

Entreprises de moins de 300 salariés:

Accord avec report de la date de départ de 9 mois maximum pour limiter le nombre de salariés en congé sabbatique.

Refus: si le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier du congé, ou après avis du CSE si le départ en congé peut avoir des conséquences préjudiciables pour l'entreprise.

entreprise de plus de 300 salariés:

L'entreprise peut reporter la date de départ de 6 mois au plus pour limiter le nombre de salariés en congé sabbatique.

L'entreprise peut refuser le congé mais uniquement si le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'un tel congé. Le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour contester cette décision devant le Conseil de Prud'hommes.



10 - CONGE SABBATIQUE

3/ Durée du congé.

Le congé sabbatique est d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 11 mois.

Conformément à l'article L3142-31 du code du travail, le salarié lorsqu'il est en congé n'a aucun droit à reprendre le travail avant la date prévue. L'entreprise doit donner son accord.

4/ Fin du congé - Retour au travail.

A l'expiration du congé, le salarié reprend le travail. Conformément à l'article L3142-31 du code du travail, le salarié retrouve son emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, et bénéficie de l'entretien professionnel.

L'emploi similaire s'entend d'un poste à rémunération équivalente, temps de travail identique, lieu de travail identique sauf modification n'impliquant pas un changement de résidence, même niveau de responsabilité autonomie et qualification. (soc 3 Juin 2015 n°14-12245).



CONGE SABBATIQUE

La Cour d'Appel de VERSAILLES au terme d'un arrêt du 6 Juin 2024 rappelle que dans le cadre de ce retour, si le poste antérieur du salarié n'existe plus ou se trouve être occupé, l'employeur doit proposer au salarié un poste similaire. Cette proposition n'est valide que si d'une part elle est précise sur la rémunération, horaires de travail, tâches à accomplir, qualification, date d'entrée en fonction, localisation du poste etc...et d'autre part, la proposition ne peut contenir aucune modification du contrat de travail.

Cette modification ne peut être imposée au salarié. Dans l'hypothèse où, le salarié refuserait une proposition de poste "similaire" comportant une modification du contrat de travail l'entreprise ne peut valablement envisager le licenciement du salarié pour refus de poste.



11 - LE PREJUDICE AUTOMATIQUE

La Cour de Cassation au terme d'une série d'arrêt de 2016 à mis un terme à la notion de « préjudice nécessairement subi par le salarié » en cas de manquement de l'employeur à l'une ou l'autre de ses obligations.

Néanmoins, La Cour de Cassation revient progressivement sur cette jurisprudence et réintroduit ce préjudice automatique dans certaines hypothèses.

1/ La notion de préjudice automatique.

Cette notion s'entend d'une situation subie par le salarié devant faire l'objet d'une indemnisation en dehors de toute considération de preuve de préjudice.

Le salarié établit un manquement de l'employeur, et la juridiction évalue souverainement l'indemnité à accorder au salarié.



11 - LE PREJUDICE AUTOMATIQUE

2/ Les fautes hors préjudice automatique.

- De la remise tardive des documents de fin de contrat. Le salarié devant rapporter la preuve du préjudice qu'il allègue. (*Cass. Soc., 13 avril 2016, n°14-28.293*)
- En cas d'annulation d'une clause de non-concurrence, il appartient au salarié de rapporter la preuve du préjudice subi. (*Cass. Soc., 25 mai 2016, n°14-20.578*)
- Du retard dans le paiement des salaires. (*Cass. Soc., 14 septembre 2016, n°14-26101*)
- Du défaut de mise en place d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (*soc 25 septembre 2019 n°17-22224*).
- De l'absence de formation pendant le cours des relations contractuelles (*soc 3 mai 2018 n°16-26796*).



11 - LE PREJUDICE AUTOMATIQUE

3/ Les cas de préjudice automatique.

- Le non-respect du temps de pause quotidien de 20 minutes après 6 heures de travail continu. (soc 4 septembre 2024 n°23-15944)
- Le non-respect du temps de repos quotidien de 11h00. (soc 7 février 2024 n°21-22809)
- Le manquement à l'interdiction de faire travailler un salarié pendant un arrêt maladie. (soc 4 septembre 2024 n°23-15944)

Pour mémoire, un salarié ne peut pas renoncer à un arrêt maladie. Il ne peut donc en aucun cas travailler pendant un arrêt.

- Le manquement à l'interdiction de faire travailler une salariée pendant son congé maternité. (Soc 4 septembre 2024 n°22-16129)

Le contrat de travail est suspendu pendant le congé maternité, la salariée ne peut en conséquence en aucun cas travailler pendant cette période.

- L'absence de visite de reprise. (soc 4 septembre 2024 n°22-23648)

A la suite d'un arrêt maladie de 60 jours, arrêt de 30 jours suite à un accident du travail, arrêt maladie suite une maladie professionnelle, du congé maternité, l'employeur doit organiser une visite de reprise auprès de la médecine du travail. Il s'agit d'un arrêt de revirement, la Cour de Cassation ayant retenu une solution contraire par arrêt du 17 Mai 2016.



11 - LE PREJUDICE AUTOMATIQUE

4/ Impact.

L'on constate ainsi qu'au-delà des planchers et plafonds prévus par le code du travail au titre de l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour de Cassation donne la possibilité au salarié d'obtenir la condamnation de l'employeur à lui payer des dommages et intérêts sans prouver son préjudice sur différents sujets.

Il convient en conséquence d'être particulièrement vigilant quant au respect des règles usuelles du code du travail.



12 - LA MODIFICATION DES HORAIRES DE TRAVAIL

La fixation des horaires de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur, sauf si les horaires ont été contractualisés dans le contrat de travail.

De ce fait, l'employeur peut sauf exception modifier les horaires de travail du salarié en fonction des besoins de l'activité de l'entreprise.

1/ La modification des horaires de travail.

L'employeur peut en principe modifier les horaires de travail du salarié sur toutes les plages habituelles de travail de l'entreprise.

Il est pertinent de prévoir un délai de prévenance du salarié, de l'ordre de 15 jours, aux fins de permettre au salarié de s'organiser.



12 - LA MODIFICATION DES HORAIRES DE TRAVAIL

2/ Les exceptions.

Le salarié peut être fondé à refuser des modifications d'horaires de travail dans les hypothèses suivantes :

- Passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit et inversement. (Soc 18 juin 2002 n°00-44134).
- Passage d'un horaire continu à un horaire discontinu. (Soc 16 mars 2022 n°21-10147).
- Atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale. (Soc 3 novembre 2011 n°10-14702).

Dans cette dernière hypothèse, il ne s'agit pas pour le salarié d'invoquer une difficulté dans son organisation familiale, mais un problème quasi insurmontable, le conduisant à refuser la modification des horaires dans la mesure où les nouveaux horaires ne lui permettraient plus de faire face à ses obligations familiales.

La Cour de Cassation dans un arrêt du 29 mai 2024 n°22-21814 donne une illustration de ce principe.

Un salarié refuse un changement d'horaires en expliquant que l'un de ses enfants était lourdement handicapé et nécessitait une présence à domicile de jour, la MDPH ayant accordé une allocation d'éducation spécialisée avec une participation des parents à hauteur de 20%. Compte tenu de cette contrainte, le salarié ne pouvait pas travailler de jour.

La Cour de Cassation a estimé que ce motif permettait valablement au salarié de refuser la modification de ses horaires de travail et de ce fait le licenciement qui avait suivi le refus est sans cause réelle et sérieuse.



12 - LA MODIFICATION DES HORAIRES DE TRAVAIL

3/ Application.

La modification des horaires de travail reste une prérogative de l'employeur, mais doit être maniée avec doigtée pour éviter des situations contentieuses.



13 - NON AU RACISME

Les propos racistes ou homophobes n'ont pas leur place dans l'entreprise.

C'est en substance, le sens d'un arrêt de la Cour de Cassation du 15 mai 2024 n°22-16287.

1/ Rappel des principes.

L'article R625-7 du code pénal réprime d'une amende de 5eme classe la tenue de propos raciste ou homophobe y compris dans un cadre non public.

De ce fait, le salarié qui exprime des propos raciste ou homophobe ne peut soutenir qu'il s'agirait là d'exercer sa liberté d'expression. (soc 15 Mai 2024 n°22-1628). Ce type de propos tenu par un supérieur hiérarchique ou l'employeur constituant des éléments laissant supposer une discrimination de la part de l'auteur.



13 - NON AU RACISME

2/ Sanction.

L'employeur qui constate qu'un salarié est victime de propos raciste, homophobe, sexiste, xénophobe etc... est fondé à licencier pour faute grave le salarié qui serait l'auteur de ce type de propos. (soc 2 Juin 2004 n°02-44904 - Soc 8 décembre 2018 n°17-14594).

La sanction du licenciement pour faute grave est appliquée tant pour les salariés en CDI que pour ceux en CDD. (CA Montpellier 2 Mai 2024 n°21/01805). Le Conseil d'Etat adopte une jurisprudence identique concernant les salariés protégés (CE 7 Octobre 2022 n°450492).

3/ Quid en l'absence de sanction ?

L'employeur qui aurait connaissance de ce fait et ne prendrait pas de sanction à l'encontre de l'auteur des faits engage sa responsabilité. Le salarié victime peut alors se retourner contre l'auteur, mais aussi contre l'entreprise et obtenir des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité. (soc 25 novembre 2015 n°14-24444).

Le salarié victime pouvant même imaginer prendre acte de la rupture de son contrat de travail ou encore solliciter du Conseil de Prud'hommes le prononcé de la résiliation judiciaire de son contrat de travail à raison de ces faits intolérables.



13 - NON AU RACISME

4/ Prévention.

L'entreprise dans le cadre de son obligation de sécurité assume une obligation de prévention et doit de ce fait prendre des mesures aux fins que ce type de faits ne puissent se produire.

Ainsi, des dispositions spécifiques peuvent être instaurées dans le DUERP Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, nomination de référents harcèlement, formation sur les relations entre personnes, rappel par affichage des règles de vie communes etc...

Ce n'est qu'ainsi qu'en cas de survenance d'un fait grave que l'employeur pourra s'exonérer de sa responsabilité.

Ce type de faits n'a pas sa place dans l'entreprise, l'employeur doit tout mettre en œuvre pour éviter ces débordements, et doit être intraitable lorsqu'ils surviennent.



14 - L'ENQUETE RPS

Le Code du Travail précise que l'employeur doit prendre des mesures préventives contre le harcèlement, mais aussi des mesures lorsqu'un salarié se plaint d'une telle situation.

La Cour de Cassation dans cette hypothèse précise que l'employeur a l'obligation de mettre en place une enquête.

Toutefois, les juridictions n'ont jamais exprimé clairement ce qu'elles attendent des entreprises en cette matière, enquête interne ou externe, enquête CSE, enquête anonyme, enquête par échantillonnage, tout est envisageable. Mais comment concrètement organiser l'enquête.

Le 11 mai 2023, le Défenseur des droits a rendu une décision importante concernant la conduite d'enquêtes internes en cas de suspicion de harcèlement sexuel en entreprise. Cette décision fait suite à une plainte déposée par une salariée qui estimait que l'enquête menée par son employeur n'avait pas respecté les principes fondamentaux d'impartialité et de confidentialité.



14 - L'ENQUETE RPS

Liminaire: Obligations de l'employeur

La décision rappelle les obligations légales de l'employeur en matière de lutte contre le harcèlement :

- Prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les faits de harcèlement.
- Agir immédiatement pour faire cesser tout comportement de harcèlement avéré.
- Mener une enquête impartiale et approfondie en cas de signalement.

Ces obligations découlent du devoir de sécurité de l'employeur et de son obligation de protéger la santé physique et mentale des salariés.



14 - L'ENQUETE RPS

A - Principes à respecter durant l'enquête.

1. Confidentialité :

- L'enquête doit être menée de manière discrète pour protéger la dignité et la vie privée des personnes impliquées.
- Les informations recueillies ne doivent être communiquées qu'aux personnes ayant besoin d'en connaître dans le cadre de l'enquête.

2. Impartialité :

- L'enquêteur doit être neutre et objectif.
- Il ne doit pas avoir de lien hiérarchique direct avec les parties impliquées.
- Si nécessaire, l'entreprise peut faire appel à un enquêteur externe pour garantir cette impartialité.

3. Principe du contradictoire :

- Toutes les parties doivent avoir la possibilité de s'exprimer et d'apporter des éléments à l'enquête.
- Chaque partie doit pouvoir répondre aux allégations portées contre elle.



14 - L'ENQUETE RPS

4. Protection contre les représailles :

- Les personnes participant à l'enquête (victime présumée, témoins, lanceurs d'alerte) doivent être protégées contre toute mesure de rétorsion.
- L'employeur doit garantir qu'aucune sanction ne sera prise à leur encontre du fait de leur participation à l'enquête.

B - Recommandations spécifiques.

- Éviter la confrontation directe entre la victime présumée et l'auteur présumé des faits, sauf si les deux parties y consentent expressément.
- Informer clairement les parties de leurs droits, notamment le droit d'être assistées par un représentant du personnel ou un avocat.
- Expliquer aux parties les suites possibles de l'enquête (sanctions disciplinaires, classement sans suite, etc.).
- Rédiger un rapport d'enquête détaillé, incluant les témoignages recueillis et les conclusions de l'enquête.
- Informer les parties des conclusions de l'enquête, dans le respect de la confidentialité.



14 - L'ENQUETE RPS

C - Déroulement de l'enquête.

Lorsque l'employeur reçoit un signalement de harcèlement, diverses actions doivent être mises en place :

- Écrire au salarié pour indiquer que sa plainte est prise en considération.
- Entendre le salarié en question.
- Déclencher une enquête avec les référents RPS.
- Entendre la personne désignée comme étant l'auteur des faits.
- Entendre, éventuellement de manière anonyme, les autres membres de l'équipe.
- Faire un compte rendu d'enquête.

En cas de harcèlement avéré :

- Écrire au salarié pour indiquer que des sanctions sont prises.
- Notifier une sanction à l'auteur des faits (pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave).

En cas de harcèlement non avéré :

- Ecrire au salarié plaignant pour expliquer les conclusions de l'enquête, échanger avec lui.



14 - L'ENQUETE RPS

D - Conclusion et implications

Le Défenseur des droits souligne l'importance cruciale de mener ces enquêtes de manière rigoureuse et respectueuse des droits de chacun. Une enquête mal menée peut non seulement être inefficace dans la lutte contre le harcèlement, mais aussi exposer l'entreprise à des risques juridiques.

Cette décision fournit un cadre clair pour les employeurs et les professionnels des ressources humaines chargés de mener ces enquêtes. Elle contribue à renforcer la protection des salariés contre le harcèlement en milieu professionnel, tout en garantissant un traitement équitable pour toutes les parties impliquées.



15 - L'OFFRE DE RECLASSEMENT

En cas de licenciement économique l'entreprise doit effectuer une recherche de reclassement en interne et externe, et le cas échéant proposer une ou des solutions de reclassement aux salariés concernés.

Le Code du Travail donne les clefs de la présentation de cette offre, la Cour de Cassation expliquant la sanction en cas de non-respect des règles.

1 – L'offre de reclassement.

La proposition de reclassement conformément à l'article D1233-2-1 du code du travail doit prévoir obligatoirement et au minimum les informations suivantes :

- Nom de l'employeur.
- Intitulé du poste et son descriptif.
- Nature du contrat de travail.
- Localisation du poste.
- Niveau de rémunération.
- Classification du poste.

Il s'agit du socle minimal obligatoire. Il sera pertinent de rajouter : la convention collective applicable, et une fiche de poste.



15 - L'OFFRE DE RECLASSEMENT

Le code du travail prévoit en outre que l'offre de reclassement doit être précise. Ce point est fondamental, en effet si l'offre est trop vague le salarié n'est pas valablement informé et la recherche de reclassement ne sera pas réalisée conformément aux textes.

2 – Sanction.

Un licenciement pour motif économique valide suppose la réunion cumulative de 4 éléments :

- Un motif économique.
- Une suppression de poste.
- Une recherche de reclassement infructueuse.
- Application des critères d'ordre de licenciement.

Si l'un des critères fait défaut alors le licenciement n'est pas valide. La Cour de Cassation au titre de la présentation de l'offre de reclassement exige que cette offre comprenne l'ensemble des mentions de l'article D1233-2-1 précité, à défaut, l'offre de reclassement n'est pas précise et de ce fait le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. (Soc 23 Octobre 2024 n°23-19629).

La sanction retenue est donc importante pour une seule problématique de présentation de l'offre de reclassement, c'est tout le licenciement qui est sans cause réelle et sérieuse. Le salarié peut alors prétendre à des dommages et intérêts en faisant application du barème de l'article L1235-3 du code du travail, l'entreprise pouvant en sus être condamnée à rembourser les allocations chômage à France Travail.



16 - RECLASSEMENT

Il ne faut pas trop tarder

Les articles L1226-4 en cas de maladie non professionnelle, ou L1226-11 en cas de maladie professionnelle, précisent que à la suite d'un avis d'inaptitude, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour reclasser ou licencier le salarié et qu'à la suite de ce délai l'employeur doit reprendre le paiement du salaire.

Introduction : L'obligation de bonne foi dans le contrat de travail

L'article L. 1222-1 du Code du travail impose une exécution de bonne foi du contrat de travail. Cette obligation a été interprétée par la jurisprudence comme incluant diverses responsabilités de l'employeur, notamment l'adaptation des salariés à leur emploi ou la préservation des avantages liés à leur fonction. Dans le cadre des procédures de reclassement pour inaptitude, cette obligation peut être mise en cause en cas de lenteur excessive, comme le souligne un récent arrêt de la Cour de cassation du 4 décembre 2024.



16 - RECLASSEMENT

Il ne faut pas trop tarder

Contexte de l'affaire : Une procédure de reclassement trop lente

Un conducteur routier, déclaré inapte par le médecin du travail en juin 2019, a subi une procédure de reclassement prolongée par des ambiguïtés dans l'avis médical et un manque de réactivité de l'employeur. Après plusieurs mois d'inactivité forcée et malgré le paiement de son salaire, le salarié a saisi les prud'hommes en janvier 2020 pour demander la résiliation judiciaire de son contrat. Cette lenteur a été jugée problématique par la Cour de cassation.

Position de la Cour de cassation : Une inertie incompatible avec la bonne foi

La chambre sociale de la Cour de cassation a cassé l'arrêt d'appel en retenant que maintenir un salarié dans une situation d'inactivité forcée sans diligence dans la recherche de reclassement constitue un manquement à l'obligation de bonne foi. Même si le salarié est rémunéré, cette inertie peut justifier une résiliation judiciaire, notamment si elle entrave durablement la relation de travail.



16 - RECLASSEMENT

Il ne faut pas trop tarder

Les obligations légales face à l'inaptitude : Réactivité et clarté nécessaires

Le Code du travail impose à l'employeur de reclasser ou de licencier un salarié inapte dans un délai d'un mois à compter de l'avis d'inaptitude. Bien que la cour d'appel ait estimé que l'obligation de reclassement n'était pas strictement encadrée par un délai, la Cour de cassation a rappelé que la lenteur dans les démarches peut suffire à caractériser un manquement grave à l'obligation de bonne foi.

Il faut en effet rappeler que la première obligation de l'employeur est de donner du travail au salarié !

Les enseignements pratiques pour les employeurs

Les employeurs doivent désormais faire preuve de réactivité pour éviter tout manquement à leurs obligations légales et contractuelles. En cas d'avis médical ambigu, ils doivent clarifier rapidement la situation avec le médecin du travail et, le cas échéant, explorer toutes les options de reclassement ou acter le licenciement. Une lenteur, même compensée par le paiement des salaires, peut conduire à des litiges coûteux et à une résiliation judiciaire à leurs torts.



16 - RECLASSEMENT

Il ne faut pas trop tarder

Conclusion : Une vigilance accrue face à l'inaptitude

Cette décision de la Cour de cassation illustre une application stricte de l'obligation de bonne foi dans les relations de travail. Elle invite les employeurs à repenser leurs pratiques face à l'inaptitude, en privilégiant la rapidité et la transparence dans leurs démarches. Le non-respect de ces exigences pourrait désormais exposer les entreprises à des risques juridiques importants, soulignant l'importance de procédures internes rigoureuses et bien documentées.



17 - REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES

Nous vous présentons le régime social cotisations, CSG CRDS sur les différentes indemnités de rupture du contrat travail, transaction, conciliation ou encore rupture conventionnelle.

1/ Indemnités de rupture du contrat de travail.

Les indemnités de rupture du contrat de travail ne sont pas assujetties aux cotisations sociales dans la limite de 2 fois le Plafond Annuel de Sécurité Sociale (PASS). 94200€ en 2025. Le calcul doit être actualisé chaque année.

Dans l'hypothèse où une indemnité de rupture du contrat de travail dépasse ce seuil, elle est assujettie aux cotisations sociales patronales et salariales.

Il faut noter qu'en cas d'indemnité dépassant le montant de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle, la partie qui excède ce montant est soumise à CSG et CRDS.

En outre, lorsque l'indemnité dépasse 10 fois le PASS, elle est soumise à cotisations sociales au premier euro.



17 - REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES

2/ Rupture conventionnelle.

L'indemnité de rupture conventionnelle est soumise à une contribution patronale de 30%.

L'indemnité de rupture conventionnelle est soumise à cette contribution de 30%, puis aux cotisations sociales classiques conformément aux règles visées ci-dessus.

3/ Indemnité forfaitaire de conciliation.

Le code du travail prévoit un barème de conciliation pour les litiges portant sur la rupture du contrat de travail.

L'indemnité forfaitaire de conciliation est exonérée de cotisations sociales et CSG CRDS dans la limite du barème prévu par le code du travail, et dans la limite de l'exonération des indemnités de rupture visées ci-dessus double PASS en faisant un cumul des indemnités réglées.

Le second avantage de l'indemnité de conciliation tient au fait qu'il ne génère pas de différé d'indemnité au titre des allocations chômage, alors que l'indemnité transactionnelle est prise en compte par France Travail et génère donc un différé.



17 - REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES

4/ Transaction.

Lorsque la transaction fait suite à un licenciement pour faute grave : L'indemnité est exonérée de cotisations et CSG CRDS dans la limite du double PASS, mais à condition qu'aucun préavis n'ait été effectué et que l'employeur n'ait pas renoncé à la faute grave. En réalité, transiger à la suite d'une faute grave pose une double difficulté.

D'une part, l'URSSAF sera tentée de considérer qu'une part de la transaction relève du préavis. D'autre part, l'indemnité génère un différé d'indemnisation France Travail décalant de ce fait le bénéfice des allocations chômage.

Pour les transactions portant sur l'exécution du contrat de travail :

A/ Si la somme est afférente à un élément de salaire, elle supportera les cotisations sociales au premier euro.

B/ Si la somme est afférente à un préjudice tel que le harcèlement, elle sera exonérée de cotisations sociales et CSG CRDS sans limite. (Soc 30 Janvier 2025 n°22-18.333).



17 - REGIME SOCIAL ET FISCAL DES INDEMNITES

5/ Dommmages et intérêts accordés par une juridiction.

Dommmages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : Exonération de cotisations sociales dans la limite du double PASS. Exonération de CSG CRDS dans la limite du plancher d'indemnisation prévu par l'article L1235-3 du code du travail et assujettie au-delà.

Dommmages et intérêts pour préjudice moral : Exonération de cotisations, mais assujetti à CSG et CRDS au 1er euro.



18 - ENTRETIEN PREALABLE – LA POSTE - DELAI

L'employeur est tenu de respecter un certain délai pour notifier un licenciement disciplinaire à un salarié après un entretien préalable. Ce délai est important pour garantir une procédure équitable, permettant à l'employeur de ne pas prendre de décisions impulsives et au salarié de ne pas rester dans l'incertitude quant à son avenir au sein de l'entreprise.

I - Le délai suite à l'entretien préalable.

Avant d'engager un licenciement, tout employeur est tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement. La lettre de convocation doit être présentée pour la première fois au minimum 5 jours francs avant l'entretien. Après l'entretien, l'employeur doit respecter un délai de réflexion de 48 heures, ce n'est qu'à l'issue de ce délai que la notification du licenciement peut être effectuée.

En vertu de l'article L.1332-2 du Code du travail, la notification du licenciement disciplinaire doit intervenir dans un délai maximal d'un **mois** à compter de la date de l'entretien préalable. Au-delà du délai d'un mois, le licenciement ne peut plus être valablement envisagé.

Le délai d'un **mois** commence à courir à partir de la date de l'entretien préalable, sauf si celui-ci est reporté. Si l'entretien est reporté, la question se pose de savoir quel est le point de départ de ce délai. Selon la jurisprudence, plusieurs règles doivent être suivies en fonction de l'initiative du report.



18 - ENTRETIEN PREALABLE – LA POSTE - DELAI

II - En cas de report de l'entretien, quid du délai de 30 jours ?

Si le report de l'entretien préalable est demandé par le salarié et accepté par l'employeur, le délai commence à courir à partir de la date réelle à laquelle l'entretien a eu lieu.

En revanche, si le report est uniquement à l'initiative de l'employeur, alors le délai commence à compter de la **date initialement fixée** pour l'entretien préalable, et non de la nouvelle date.

Dans l'affaire du 22 janvier 2025, la Cour de cassation a confirmé cette règle en validant la demande de la salariée qui contestait la validité de son licenciement pour non-respect du délai de notification. L'affaire concernait une infirmière qui avait été convoquée à un entretien préalable le 29 août, mais celui-ci avait été reporté par l'employeur au 6 septembre. Le licenciement disciplinaire de l'infirmière a été notifié le 7 octobre, soit plus d'un mois après la date initiale de l'entretien préalable. Selon la salariée, ce retard dans la notification du licenciement rendait le licenciement illégal, car le délai d'un mois fixé par la loi n'avait pas été respecté.



18 - ENTRETIEN PREALABLE – LA POSTE - DELAI

III - Arrêt de la Cour de Cassation.

En première instance, la cour d'appel avait validé la procédure de licenciement, en arguant que les fautes reprochées étaient suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat de travail.

Cependant, en cassation, la Cour a jugé que, peu importe la gravité des faits reprochés à la salariée, l'employeur avait **violé la procédure légale** en ne respectant pas le délai de notification du licenciement. En effet, selon la jurisprudence établie, **l'employeur ne peut pas notifier un licenciement disciplinaire plus d'un mois après l'entretien préalable, sauf à risquer de rendre la procédure invalide.**

La Cour de cassation a rappelé que le délai de notification court à partir de la **date initiale** de l'entretien si ce dernier a été reporté par l'employeur, et non de la nouvelle date fixée pour l'entretien. Dans ce cas précis, comme l'entretien préalable avait été reporté à l'initiative de l'employeur, le délai de **un mois** pour notifier le licenciement devait être calculé à partir du 29 août, soit la date initiale de l'entretien. Par conséquent, le 7 octobre, date de la notification du licenciement, se situait bien après l'expiration du délai de notification.



18 - ENTRETIEN PREALABLE – LA POSTE - DELAI

Ainsi, la **cour d'appel n'a pas respecté les règles de procédure** en validant le licenciement malgré le dépassement du délai légal. La Cour de cassation a donc cassé l'arrêt de la cour d'appel et renvoyé l'affaire devant une autre cour d'appel pour être réexaminée, en tenant compte de cette irrégularité de procédure.

Cette décision rappelle l'importance du respect des délais de procédure en matière disciplinaire. La validité d'un licenciement disciplinaire dépend non seulement de la réalité des faits reprochés, mais aussi du respect des règles procédurales qui encadrent la procédure. Toute erreur ou irrégularité, comme le non-respect des délais, peut entraîner l'annulation du licenciement, même si les fautes du salarié sont avérées. Le respect de ces délais est donc fondamental pour garantir la légalité du licenciement et protéger les droits du salarié.



LE POINT CONTENTIEUX

En **augmentation** en 2023.

Statistiques Conseil de prud'hommes CAEN :

2018 : 890 dossiers

2019: 793 dossiers

2020: 688 dossiers

2021: 772 dossiers

2022: 990 dossiers

2023: 880 dossiers

2024: 1009 dossiers

Les sujets de prédilection:

- Contestation du licenciement.
- Heures supplémentaires.
- Forfait jour.
- Harcèlement.

Le contentieux des AT/MP et Faute inexcusable au TJ POLE SOCIAL est lui en forte hausse.



MERCI DE VOTRE ATTENTION



Des questions

