



Actualités législatives et réglementaires

► *Représentativité - Entreprises de moins de 11 salariés*

L'arrêté du 7 décembre 2023, relatif aux modalités de candidature à la mesure en 2024 de l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés, est paru au *JO* du 9.

► *RSA - Aide exceptionnelle*

Le décret n°2023-1184 du 14 décembre 2023, portant attribution d'une aide exceptionnelle de fin d'année aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, de la prime forfaitaire pour reprise d'activité et de l'allocation équivalent retraite, est paru au *JO* du 15.

Jurisprudence

► *CSE central - Titulaires - Remplacement*

En l'absence de disposition légale ou conventionnelle, le CSE d'établissement ne peut procéder au remplacement des membres suppléants du CSEC dont les mandats ont cessé (Cass. soc., 6-12-23, n°22-21239).

► *Inaptitude - Redassement*

Manque à son obligation de redassement, l'employeur qui ne procède pas à une recherche de redassement du salarié dans les différents établissements qu'il possède, alors que l'avis du médecin du travail mentionne une inaptitude à un emploi limitée au seul établissement auquel est affecté le salarié (Cass. soc., 13-12-23, n°22-19603).

► *Inaptitude - Contestation - Médecin-inspecteur*

Le médecin-inspecteur du travail n'est tenu de communiquer au médecin mandaté par l'employeur que les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, à l'exclusion de tout autre élément porté à sa connaissance dans le cadre de l'exécution de sa mission (Cass. soc., 13-12-23, n°21-22401).

► *Accident du travail*

Outre la rente versée en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la victime d'une faute inexcusable de l'employeur peut prétendre à la réparation du préjudice causé par les souffrances physiques et morales (Cass. 2^{ème} civ., 30-11-23, n°21-24757).

► *Licenciement - Cause réelle et sérieuse - Barème*

Un juge ne peut s'extraire du barème d'indemnisation en présence d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La circonstance que l'intéressé ait du mal à retrouver un emploi en raison de son âge et qu'il soit dans un état dépressif est inopérante (Cass. soc., 6-12-23, n°21-24075).

► *Contrat de sécurisation professionnelle Adhésion - Effets*

Lorsqu'un salarié adhère à un CSP, la rupture du contrat de travail intervient à l'expiration du délai dont il dispose pour prendre parti. Si cette adhésion ne prive pas le salarié du droit de contester le respect par l'employeur de son obligation de redassement, elle entraîne toutefois nécessairement renonciation de sa part aux propositions de redassement qui lui ont été faites (Cass. soc., 6-12-23, n°21-25012).

► *Harçèlement moral - Charge probatoire*

Un salarié ne peut être débouté de ses demandes au titre du harcèlement moral, sans que le juge n'ait apprécié si les éléments suivants – invoqués par le salarié – pris dans leur ensemble ne permettaient pas de présumer l'existence d'un harcèlement : la multiplication des procédures disciplinaires inachevées, le refus opposé au salarié de la possibilité de consulter son dossier personnel et l'interdiction d'en prendre copie, l'altération de son état de santé appuyée par des certificats médicaux, (Cass. soc., 6-12-23, n°21-21338).

► *Salarié protégé - Licenciement disciplinaire*

Le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, en l'état d'une autorisation administrative de licenciement devenue définitive, apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement.

Le juge judiciaire ne reste compétent que pour apprécier le degré de gravité de la faute, privative des indemnités de rupture et justifiant la mise à pied conservatoire.

En vertu du principe de l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil, lorsque les faits pour lesquels l'autorisation administrative de licenciement a été définitivement accordée ont fait l'objet de poursuites pénales à la suite desquelles le salarié a bénéficié d'une relaxe, le juge prud'homal ne peut pas qualifier ces mêmes faits de faute grave (Cass. soc., 6-12-23, n°22-18325).

► **Licenciement abusif**

Ne peut alléguer l'existence d'un préjudice fondant l'octroi de dommages-intérêts pour licenciement abusif, le salarié acteur de son propre licenciement dont il a négocié les modalités et dont il a par ailleurs formalisé la procédure en remplissant lui-même avec de fausses dates la convocation à un entretien préalable et la lettre de licenciement, puis en signant avec de fausses dates les pièces au titre de remises en main propre (Cass. soc., 6-12-23, n°22-13662).

► **Licenciement - Procédure conventionnelle**

L'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire, prévue par une disposition conventionnelle ou un règlement intérieur, n'est assimilée à la violation d'une garantie de fond et ne rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse que lorsqu'elle a privé le salarié des droits à la défense ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir exercé une influence sur la décision finale de licenciement.

Il en résulte que l'absence de consultation d'un organisme chargé, en vertu d'une disposition conventionnelle, de donner un avis sur une mesure disciplinaire (laquelle constitue une garantie de fond de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 6-12-23, n°22-12995).

► **Licenciement nul - Indemnité**

Les dommages-intérêts alloués à un salarié doivent réparer intégralement le préjudice subi sans qu'il en résulte pour lui ni perte, ni profit.

A été indemnisé deux fois pour le même préjudice, le salarié qui s'est vu octroyé des dommages-intérêts pour licenciement nul réparant le préjudice né de la perte de son emploi et des dommages-intérêts en réparation de la perte de chance de percevoir l'intégralité de la pension de retraite à laquelle il aurait eu droit si son contrat de travail n'avait pas été rompu avant son départ à la retraite (Cass. soc., 6-12-23, n°22-16261).

► **Lanceur d'alerte**

Pour bénéficier de la protection du lanceur d'alerte, il faut avoir relaté des faits de bonne foi, rappelle le Conseil d'Etat (CE, 8-12-23, n°435266).

La condition de la bonne foi n'est pas remplie concernant un RS proférant, par mails, des accusations d'une particulière gravité mettant en cause son supérieur hiérarchique pour des pratiques illégales, de façon répétée, sans étayer ses dires par des éléments factuels et en usant de formulations générales et outrancières s'inscrivant dans le cadre d'une campagne de dénigrement.

FOCUS

La force probatoire d'une enquête interne établissant un harcèlement moral

L'employeur, informé de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral au travail, doit agir le plus rapidement possible : cela découle de son obligation de sécurité. Pour obtenir des éclaircissements sur les faits reprochés, l'employeur doit généralement organiser une enquête interne (Cass. soc., 27-11-19, n°18-10551).

Le déroulement de cette enquête est sujet à interrogations, et ce, d'autant plus que celle-ci sert « *d'appui* » à l'employeur (notamment en justice) pour motiver le licenciement de son salarié.

Rappelons, en effet, que c'est à l'employeur de prouver le caractère réel et sérieux du licenciement prononcé et que la preuve en la matière est libre.

Le salarié doit-il nécessairement être tenu informé de l'existence de l'enquête interne dont il fait l'objet ? Voire doit-il y être associé ? L'enjeu de cette interrogation consiste en la recevabilité de la preuve en justice.

Deux principaux arguments ont été évoqués par les salariés pour arguer de l'irrecevabilité en justice d'une telle preuve en raison de son caractère déloyal :

- d'une part, une telle enquête interne serait soumise aux dispositions de l'article L 1222-4 qui interdit de collecter des informations concernant personnellement un salarié par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance ;

- d'autre part, cela découlerait de l'exigence de respecter les droits de la défense et le principe du contradictoire au cours de l'enquête.

Ces arguments ont été balayés par la Cour de cassation. Pour la Cour de cassation, une enquête menée à l'insu du salarié concerné ne constitue pas une preuve déloyale, issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié (Cass. soc., 17-3-21, n°18-25597). Ce principe a été rappelé dernièrement (Cass. soc., 6-12-23, n°22-14062).

C'est, pour finir, au stade du contentieux (et non lors de l'élaboration de l'enquête) que le principe du contradictoire doit être restauré.

Ainsi, l'employeur peut parfaitement produire les résultats d'une telle enquête en justice, à charge pour le juge d'en apprécier la valeur probante, dans la limite des investigations illicites menées par l'employeur et au regard, le cas échéant, des autres éléments de preuve produits par les parties.

Il appartient donc au juge de faire le tri en écartant les éléments de l'enquête et d'appréciation figurant dans le rapport reposant sur des moyens de preuve illicite (Cass. soc., 29-6-22, n°21-11437).

L'arrêt du 6 décembre dernier fait une application de ce principe : un juge peut parfaitement retenir certains éléments figurant dans le rapport et en rejeter d'autres.

En l'espèce, pour considérer la réalité des faits de harcèlement moral établis, la cour d'appel n'a pas retenu l'appréciation tirée par la commission d'enquête de l'écoute d'enregistrements audio du salarié réalisés à son insu.

Ont, en revanche été retenus, les éléments résultant d'une lettre et de courriers électroniques de deux des subordonnées de l'intéressé ainsi que par les déclarations de neuf salariés, recueillies par la commission.