

axel avocats

# Actualités sociales

CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

7 juillet 2022



# Actualités sociales – 7 juillet 2022

Intervenantes : **axel avocats**



**Anne Leleu-Eté**

Avocat Associé

06 80 06 32 58

[anne.leleu@axel-avocats.com](mailto:anne.leleu@axel-avocats.com)



**Solenne André**

Juriste en droit social

01 84 25 20 21

[solenne.andre@axel-avocats.com](mailto:solenne.andre@axel-avocats.com)

[www.axel-avocats.com](http://www.axel-avocats.com)

Animatrice : **Véronique PAILLIEUX**

**CCI PARIS Ile-de-France**



Coordinatrice Emploi

07 70 08 99 71

[vpailieux@cci-paris-idf.fr](mailto:vpailieux@cci-paris-idf.fr)





# Textes et projets



# Covid-19 : nouveau projet de loi sanitaire

## + Les dernières annonces

- Le gouvernement a présenté en conseil des ministres le 4 juillet 2022 un projet de loi maintenant un dispositif de veille et de sécurité sanitaire en matière de lutte contre le covid-19.
- L'objectif est de maintenir :
  - Un dispositif de veille (via les outils existants) et de sécurité sanitaire jusqu'à la fin de la prochaine période hivernale afin de suivre l'évolution de l'épidémie ;
  - Et d'être en mesure d'émettre des recommandations ou de prendre les mesures nécessaires (notamment en matière de justificatifs sanitaires en cas de déplacements pour les personnes de plus de 12 ans et les personnels des services de transport).
- La situation sanitaire ne nécessiterait toutefois pas à ce jour de proroger le cadre de l'état d'urgence sanitaire, ni le régime de sortie de crise sanitaire, qui doivent prendre fin le 31 juillet 2022.

[https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/textes/l16b0009\\_projet-loi](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/textes/l16b0009_projet-loi)

# Projet de loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

## + Mesures sociales

- Le gouvernement a transmis aux partenaires sociaux les 24/25 juin 2022, le gouvernement a prévu des mesures en matière de protection du pouvoir d'achat.
- Pour les employeurs, les mesures sont les suivantes :
  - La pérennisation de la PEPA. Le projet prévoit également le triplement des plafonds d'exonération. Les mesures devraient être applicables aux primes versées à compter du 1<sup>er</sup> août 2022 ;
  - L'assouplissement des conditions de recours à l'intéressement et dispositif sécurisant les pratiques. A priori applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;
  - L'augmentation du montant de la prime de transport et l'assouplissement des conditions de recours.
- Le [projet de loi](#) sera présenté aujourd'hui en conseil des ministres. Il conviendra d'attendre le texte définitif et son adoption avant d'appliquer les nouvelles règles.

# Aide à l'embauche d'alternants

## + Prolongation des aides

- Le gouvernement avait annoncé la prolongation des aides exceptionnelles de l'État à l'embauche des alternants durant le mois de mai 2022.
- Un décret publié au Journal officiel du jeudi 30 juin 2022 prolonge la possibilité de bénéficier du versement d'une prime de 8.000 euros maximum pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation (sous conditions).
- Un second décret précise les conditions d'accès au bénéfice de l'aide pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de longue durée en contrat de professionnalisation.
- Le dispositif a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2022.

# Périodes de fortes chaleurs

## + Préconisations du gouvernement

- Le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion a publié [une note le 14 juin 2022](#) concernant les fortes chaleurs attendues dans les prochaines semaines.
- Les principales recommandations consistent à :
  - mettre en place une organisation adaptée pour limiter l'exposition des travailleurs aux fortes chaleurs ;
  - privilégier le télétravail lorsque cela est possible ;
  - mettre à la disposition des salariés de l'eau potable et fraîche ;
  - renouveler l'air de façon à éviter les élévations exagérées de température dans les locaux de travail fermés.
- Le gouvernement rappelle qu'il convient de prendre en compte et retranscrire dans le document unique d'évaluation des risques professionnels les risques liés aux ambiances thermiques.
- La DGT avait également publié une [instruction le 31 mai 2022](#) pour compléter les dispositions du Code du travail et la précédente instruction du 7 mai 2021. Elle rappelle ainsi les actions incombant aux agents de l'inspection du travail et indique les outils mis à disposition des administrations et des entreprises afin de limiter les effets d'un épisode de canicule sur les travailleurs.



# Jurisprudence



# Durée du travail – forfait annuel en jours

## + Les congés d'ancienneté diminuent le nombre de jours travaillés

- Lorsque les salariés soumis à un forfait annuel en jours bénéficient de jours de congés d'ancienneté, l'employeur doit déduire ces congés d'ancienneté du nombre de jours travaillés pour fixer le plafond de jours travaillés propre à chaque salarié.
- Dans un arrêt récent, la Cour de cassation rappelle une nouvelle fois cette règle.

[Cass. soc. 25 mai 2022, n° 20-13262](#)

# Licenciement

## + L'employeur n'a pas à informer le salarié qu'il peut demander des précisions quant aux motifs de la lettre de licenciement

- Le Code du travail prévoit la possibilité pour le salarié de demander à l'employeur de préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.
- La Cour de cassation vient de préciser « qu'aucune disposition n'impose à l'employeur d'informer le salarié de son droit de demander que les motifs de la lettre de licenciement soient précisés ». Ce défaut d'information ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse.
- En l'absence de décisions sur ce point, la prudence avait pu conduire certains employeurs à intégrer une clause spécifique dans la lettre de licenciement afin d'informer les salariés de ce droit.

[Cass. soc., 29 juin 2022, n° 20-22.220](#)

# Licenciement disciplinaire

## + Secret médical et licenciement

- Une infirmière d'EHPAD est licenciée pour faute grave à la suite du décès d'une résidente. Dans le cadre de l'enquête, l'employeur n'a pas retrouvé les fiches relatives à l'intéressée et a procédé au licenciement.
- La salariée estime que son employeur, en se référant aux dossiers médicaux de plusieurs résidents, dont la précision de la première lettre du nom ne garantissait pas un parfait anonymat, a violé le principe du secret médical.
- Pour la Cour de cassation, le principe du secret médical est un droit propre au patient qui ne peut pas être revendiqué par un professionnel de santé pour contester son licenciement.

[Cass. soc., 15 juin 2022, n° 20-21.090](#)



# Licenciement pour motif économique

## + Licenciement pour motif économique et offre de reclassement

- Dans le cadre de son obligation de reclassement, l'employeur doit adresser des offres aux salariés menacés de licenciement économique qui soient suffisamment précises, ce qui implique notamment d'indiquer la rémunération associée au poste proposé.
- Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, l'employeur indiquait une fourchette de coefficients de rémunération dans ses offres de reclassement.
- Pour la Cour de cassation, ces offres ne comportant aucune indication relative à la rémunération, ni les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi selon lesquelles le salarié bénéficierait du maintien de son niveau de rémunération pour toute offre de reclassement proposée, n'étaient pas suffisamment précises.
- Le licenciement pour motif économique devait dès lors être jugé sans cause réelle et sérieuse.

[Cass. soc. 15 juin 2022, n° 21-10676](#)

# Harcèlement

## + L'employeur n'a pas l'obligation d'associer les élus à l'enquête interne

- En principe, l'employeur doit déclencher une enquête interne dès qu'une situation potentielle de harcèlement (moral ou sexuel) lui est rapportée.
- Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, la question se posait de savoir si les élus doivent obligatoirement être associés au déroulement de l'enquête.
- La réponse est non.

[Cass. soc. 1<sup>er</sup> juin 2022, n°20-22.058](#)

# Harcèlement

## + Le juge doit examiner le rapport d'enquête à la suite d'un harcèlement

- La Cour de cassation rappelle qu'en cas de licenciement d'un salarié à raison de la commission de faits de harcèlement sexuel ou moral, le rapport de l'enquête interne peut être produit par l'employeur pour justifier la faute imputée au salarié licencié.
- Principe de liberté de la preuve en matière prud'homale.
  - Exception : investigations illicites.

[Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-11.437](#)

# Liberté d'expression

## + Le licenciement est nul en cas d'atteinte à la liberté d'expression

- Dans cette affaire, il était reproché à un salarié (directeur) les trois griefs suivants :
  - avoir adressé au président du directoire du groupe un courrier mettant notamment en cause les choix stratégiques du groupe, ainsi que le directeur personnellement, et insinuant que ce dernier aurait été au courant des faits de corruption ;
  - avoir usé de la menace de communiquer auprès de tiers des faits dont il aurait eu connaissance dans le cadre de ses fonctions, dans l'intention de nuire aux intérêts du groupe, et ce afin d'obtenir un départ négocié, en contradiction avec les stipulations contractuelles lui imposant une obligation de confidentialité ;
  - avoir refusé d'assumer les responsabilités inhérentes à son statut et sa fonction.
- En principe, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, qui l'autorise notamment à critiquer l'employeur. Par conséquent, le licenciement du salarié motivé même en partie par l'exercice sans abus de sa liberté d'expression est nul.
- Pour la Cour de cassation, dès lors qu'il est reproché au salarié un exercice non abusif de sa liberté d'expression, son licenciement est nul, peu importe que d'autres griefs soient invoqués dans la lettre de licenciement.

[Cass. soc., 29 juin 2022, n° 20-16.060](#)



# Liberté d'expression

## + Interdiction de dénigrer l'entreprise : attention aux propos publics

- Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, une salariée avait affirmé à l'un de ses collègues que, selon les dirigeants de la société, il était « le plus mauvais peintre qu'ils avaient pu avoir ». La salariée avait tenu ces propos en dehors du travail mais en présence de deux personnes.
- Informés de ces propos, les dirigeants avaient mis à pied la salariée à titre conservatoire pour ensuite la licencier pour faute grave.
- Pour les juges, les propos tenus par la salariée revêtaient un caractère diffamatoire. En effet, les dirigeants contestaient avoir tenu de tels propos et la salariée « ne soutenait pas qu'ils l'avaient réellement fait ». Par cette affirmation publique et a priori mensongère, les juges ont considéré que la salariée avait donc cherché à dénigrer ses employeurs.
- Pour les juges, le comportement de la salariée constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement.

[Cass. soc. 15 juin 2022, n° 21-10.572](#)

# Représentants du personnel

## + Obligation de discrétion

- Dans l'affaire soumise à la Cour de cassation, une salariée représentante du personnel n'avait pas respecté les règles de sécurité informatique et de confidentialité en vue d'une réunion et avait été sanctionnée par un avertissement.
- La Cour de cassation, tout en rappelant que les membres du CEE sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur, ajoute que le caractère confidentiel est caractérisé au regard des intérêts légitimes de l'entreprise et qu'en cas de contestation, la preuve pèse sur l'employeur.
- En l'espèce, la Cour de cassation estime que les juges du fond ont parfaitement caractérisé le manquement de la salariée à son obligation de discrétion en relevant :
  - d'une part, que le document litigieux avait été imprimé en méconnaissance des règles de confidentialité et de sécurité informatique destinées à assurer, vis-à-vis des tiers non autorisés, la sécurité des informations ;
  - d'autre part, que certaines des informations figurant sur ce document revêtaient, en raison de leur nature et de leur contenu, un caractère confidentiel au regard des intérêts légitimes de l'entreprise, et que ces informations avaient été préalablement présentées comme telles par l'employeur.

[Cass. soc. 15 juin 2022, n° 21-10.366](#)

# Elections professionnelles

## + Le procès-verbal doit être rédigé immédiatement

- Au terme du scrutin, le procès-verbal des opérations électorales doit en principe être rédigé dans la salle de vote, en présence des électeurs et « immédiatement » après la fin du dépouillement.
- La Cour de cassation apporte une nouvelle précision concernant cette notion et précise que le procès-verbal rédigé sur place « dans l'heure suivant le dépouillement » n'est pas valable et justifie l'annulation des élections, quels que soient les autres griefs soulevés à l'égard du document.

[Cass. soc. 1<sup>er</sup> juin 2022, n° 21-11.623](#)

# Elections professionnelles

## + Publication des résultats du vote

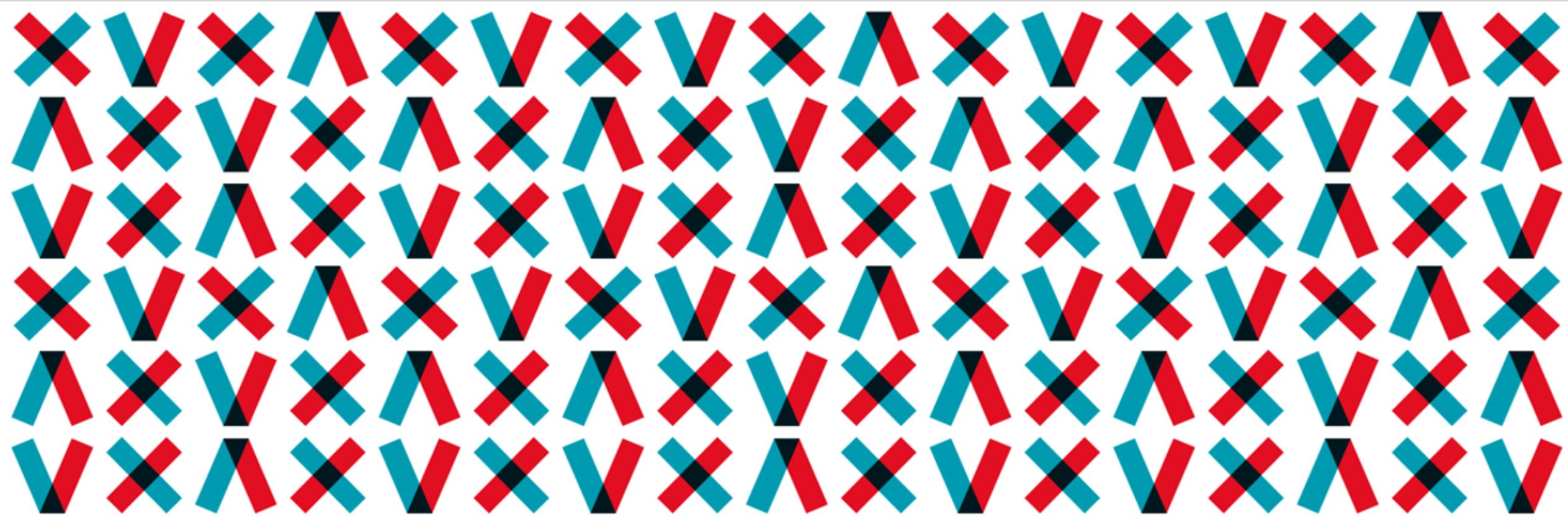
- Selon les dispositions du Code électoral, à l'issue d'un vote, les résultats doivent être affichés par le président du bureau de vote dans la salle de vote. En matière d'élections professionnelles, est conforme à ce principe la publication du résultat par affichage dans la salle de vote ou par tout moyen permettant l'accessibilité de ce résultat, dès sa proclamation, à l'ensemble du personnel.
- En matière de vote électronique, l'absence d'affichage dans la salle de vote constitue-t-elle un motif d'annulation ?
- Non, dès lors qu'en l'absence de salle de vote :
  - Le bureau de vote s'est réuni pour dépouiller les résultats,
  - Que ceux-ci ont été imprimés dès l'issue des opérations de dépouillement électronique en présence des délégués de liste,
  - Affichés puis largement diffusés au sein de l'entreprise à destination de l'ensemble du personnel.

[Cass. soc., 15 juin 2022, n° 20-21.992](#)

# Barème Macron

## + Jugée contraire à la charte sociale européenne

- Dans un rapport du 23 mars 2022, le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe a été amené à se prononcer sur le respect par le barème Macron des dispositions de la Charte sociale européenne.
- Selon le rapport rendu par le Comité, le plafonnement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse prévu par le barème Macron ne garantirait pas le droit à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée garantie par l'article 24.b de la Charte sociale européenne.
- Absence d'effet contraignant sur les juridictions françaises.
  - Possibilité de venir au soutien d'un changement de jurisprudence ou législatif.
  - Pas d'effet direct au profit du justiciable.



Merci de votre attention.

Recevez notre newsletter en vous inscrivant sur notre site internet : <https://www.axel-avocats.com/>

**axel avocats**

DROIT DU TRAVAIL  
DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE  
CONTENTIEUX

DIRECT +33 (0)1 84 25 20 21  
4 RUE DE ROME 75008 PARIS  
WWW.AXELS-AVOCATS.COM