JSA Infos

Avocats en droit social

Mai - Juin 2021 • www j-s-a eu

Jsa
Juristes en Droit Social Associés

L'ENQUETE INTERNE : ARME DE L'EMPLOYEUR CONTRE LE HARCELEMENT MORAL

Depuis l'instauration des barèmes Macron par les ordonnances du 22 septembre 2017, la juridiction prud'homale connaît une explosion des contentieux sur harcèlement moral, et cela notamment dans le but de contourner les plafonds des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Partant de ce constat, l'enquête interne s'est développée et est devenue un outil précieux entre les mains de l'employeur pour contrer un éventuel contentieux sur des faits de harcèlement moral et par extension du non-respect de l'obligation de sécurité, et ainsi éviter le spectre de voir le licenciement qualifié de nul.

POURQUOI DILIGENTER UNE ENQUÊTE INTERNE ?

L'enquête interne est devenue une obligation en cas de suspicion de faits de harcèlement moral, sur le fondement de l'article L.1421-1 du code du travail

(suite en page 2)

Bulletin à diffusion interne exclusivement réservé aux clients des associés du GROUPE J.S.A. - Conception : Otc 02 47 51 83 00 - Crédits photos : Adobe Stock

Sommaire

ÉDITORIAL ..... 1 À 2
JURISPRUDENCE ..... 2 À 3
ACTUALITÉ 4

Votre JSA Infos vous est communiqué par :

RAVEL AVOCATS
4 RUE DE L'ARCADE
75008 PARIS

qui impose à l'employeur de protéger la santé physique et mentale de ses salariés et de l'article L1152-4 du code du travail qui rappelle que l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Ainsi, la mise en œuvre d'une enquête interne en cas de dénonciation de faits de harcèlement moral va permettre de remplir l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur.

Mais également de se constituer une preuve en cas de futur contentieux, soit pour démontrer que l'employeur a diligenté toutes les mesures nécessaires au respect de la santé et sécurité des salariés, et qu'il a donc respecté son obligation de sécurité, soit pour démontrer que les faits dénoncés ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral, si l'enquête interne conclut en ce sens.

QUAND DILIGENTER UNE ENQUÊTE ?

Depuis un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation (Cass. soc. 27 novembre 2019, n°18-10.551), il importe que l'employeur diligente l'enquête interne dès la connaissance des faits de harcèlement moral.

En effet, dans le cas contraire, l'employeur risque, en cas de contentieux, de voir sa responsabilité engagée pour manquement à l'obligation de sécurité, et cela même dans le cas où les faits de harcèlement ne seraient pas établis par la suite.

QUI PEUT RÉALISER L'ENQUÊTE ?

Généralement, un médiateur va être choisi pour se charger de diligenter l'enquête.

Il peut aussi s'agir d'un salarié de l'entreprise ou d'une personne extérieure à celle-ci, toutefois le choix du médiateur doit être guidé par plusieurs critères, notamment son indépendance, l'absence d'un quelconque lien avec les parties et les qualités professionnelles qui lui sont reconnues.

Dans ce cadre, il peut être préconisé de recourir à un expert extérieur présentant un gage de parfaite indépendance.

Enfin, l'enquête interne est d'autant plus précieuse pour l'employeur en cas de contentieux, depuis que la Cour de cassation est venue affirmer que l'enquête interne ne constitue pas une preuve déloyale issue d'un procédé clandestin, et cela même dans le cas où l'employeur n'a pas informé le salarié de la mise en œuvre d'une enquête, et que celui-ci n'a pas été entendu dans le cadre de celle-ci (Cass. soc., 17 mars 2021, 18-25.597).

Jurisprudence

COVID-19 : LA COUR D'APPEL DE PARIS SUBORDONNE LA PRISE DE JOURS DE RTT À DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES

La loi d'urgence n°2020-290 a habilité le gouvernement à prendre des mesures par voie d'Ordonnances afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de COVID-19.

De ce fait, les articles 2 et 4 de l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020, ont offert la possibilité aux entreprises d'imposer ou de modifier, de façon unilatérale et lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du COVID-19, dans la limite de dix jours, la prise de jours de repos à date déterminée.

Sont concernés les jours prévus par accord collectif (accord RTT), par une convention de forfait, ou ceux découlant des

droits affectés sur le compte épargne temps (CET). Et cela dans le respect d'un délai de prévenance d'un jour franc.

Dans un arrêt de Cour d'appel de Paris du 1er avril 2021 (Cour d'appel de Paris, Pôle 6, Chambre 2, Répertoire général n°20/12215), cette dernière est venue poser comme condition supplémentaire la justification de difficultés économiques dans l'application de ce dispositif dérogatoire mis en place en raison de la crise sanitaire.

La société Sanofi avait imposé aux salariés, qui ne pouvaient télé-travailler pendant la crise sanitaire ou contraints de rester à domicile car ils étaient vulnérables, avec une personne vulnérable ou en garde d'enfants, par deux notes de service du 26 mars 2020 et du 29 avril 2020, la prise de jours de RTT, dans la limite de 10 jours.

La CGT a alors saisi le Tribunal judiciaire de Paris, invoquant un trouble manifestement illicite généré par ces notes de service car ce dispositif devait être limité aux seules entreprises du groupe Sanofi qui ont subi des difficultés économiques liées à la crise du COVDI-19.

Débouté en première instance, la Cour d'appel de Paris va donner raison au syndicat.

La Cour d'appel a considéré d'une part que la preuve des difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 aurait dû être rapportée, puisque les articles 2 et 4 de l'ordonnance indiquent que ces mesures ne peuvent être imposées que « lorsque l'intérêt de l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19 ».

D'autre part, la Cour d'appel de Paris a considéré que puisque l'article 20 I. de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 prévoyait la mise en place du chômage partiel pour les salariés vulnérables, vivant avec une personne vulnérable ou contraint de garder des enfants de moins de 16 ans, alors le mécanisme de prise de jours de RTT ne pouvait s'appliquer.

Toutefois, la Cour d'appel de Paris a débouté la CGT de sa demande de recréditer les jours de congés aux salariés, jugeant que cette demande était une mesure individuelle qui ne relève pas de la défense de l'intérêt collectif de la profession.

Reste donc maintenant à chaque salarié de demander individuellement devant le Conseil de Prud'hommes que leur soient recrédités les jours pris à tort…

Un pourvoi a été formé devant la Cour de cassation, qui devra alors déterminer si les difficultés économiques sont, ou non, une condition d'application de ces mesures dérogatoires.

LE COEMPLOI : LA FIN DE LA TRIPLE CONFUSION

Le coemploi, concerne une situation dans laquelle la société dominante (société mère) est considérée comme le coemployeur d'un salarié, pourtant employé par la société dominée (société fille).

Jusqu'à récemment, la Cour de cassation utilisait une approche dite de la « triple confusion » pour reconnaitre l'immixtion de la société mère et donc, le coemploi (Cass., soc., 2 juillet 2014, n° 13-15.208 et s.) :

- d'activités (interdépendance des activités et d'une dépendance économique de la filiale)

- d'intérêts (détention directe ou indirecte par la société mère de la totalité ou la quasi-totalité du capital)

- de direction

Depuis un arrêt de la chambre sociale du 25 novembre 2020, la Cour de cassation est revenue sur son approche (Cass. soc., 25 novembre 2020, n°18-13.769), car elle cherche à circonscrire les cas de coemploi à des situations exceptionnelles.

La chambre sociale va donc abandonner le critère de la triple confusion au profit d'une nouvelle définition plus claire, fondée sur l'immixtion permanente de la société mère dans la gestion économique et sociale et la perte totale d'autonomie d'action de la filiale.

Ainsi, il convient de démontrer que la filiale ne dispose pas du pouvoir réel de conduire ses affaires dans le domaine de la gestion économique et sociale, justifiant alors que le principe d'indépendance juridique des personnes morales soit exceptionnellement neutralisé.

En conclusion, les conditions de reconnaissance du coemploi sont désormais plus restrictives, et la Cour de cassation invite désormais les salariés à agir sur le fondement de la responsabilité civile de la société-mère, et non plus sur une responsabilité contractuelle.

CONGÉ PATERNITÉ : CE QUI CHANGE AU 1ER JUILLET 2021

Après l'annonce du Président de la République fin septembre 2020, le décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, vient poser les mesures du nouveau congé paternité !

Ces différentes mesures seront applicables à compter du 1er juillet 2021.

Ce qui change :

- Désormais, congé paternité passe de 14 jours (trois jours de congé de naissance et 11 jours de congé paternité) à 28 jours (trois jours de congé de naissance indemnisés par l'employeur et 25 jours de congé paternité indemnisés par la Sécurité sociale)

- La durée minimale du congé est fixée à sept jours pris immédiatement à compter de la naissance de l'enfant

- Le congé paternité ou d'accueil de l'enfant pourra être pris dans les six mois suivants la naissance de l'enfant, contre quatre mois aujourd'hui

- La durée d'indemnisation est fractionnable en deux périodes d'au moins cinq jours chacune

- Le salarié devra prévenir son employeur au moins un mois avant la date prévisionnelle de l'accouchement, et avant chaque période de prise de congé

JSA C'EST AUSSI LE SITE INTERNET

www.j-s-a.eu

Bulletin rédigé par Me CHARBIT - JURI-OC
6 rue Paladilhe - 34000 Montpellier
Tél : 04 67 63 64 65 - E-mail : contact@juri-oc.fr - www.juri-oc.fr