



• **Sommaire :**

• **DOSSIER/EDITO :**
JURISPRUDENCE SOCIALE

En matière de harcèlement, l'audit ne constitue pas un moyen de preuve illicite...

• Dossier / Edito

• L'actualité du droit :

AVRIL 2021 :

- Textes de Loi
- Accords collectifs négociés
- Les « Tops 5 » de la jurisprudence sociale

• Conseils et astuces

• Formations

• Webconferences

• Contacts

• Calendrier des actions

° **L'ESSENTIEL :** L'employeur qui a connaissance de faits de harcèlement moral peut missionner une entreprise externe pour recueillir des témoignages. Peu importe que l'auteur présumé n'en ait pas été informé et n'ait pas été entendu par ces "enquêteurs" ([Cass. soc., 17 mars 2021, n° 18-25.597](#)).

En l'espèce, une salariée est mise à pied à titre conservatoire et convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement. Elle est licenciée pour faute grave. L'employeur motive son licenciement en lui reprochant d'avoir "proféré des insultes à caractère racial et discriminatoire et causé des perturbations graves de l'organisation et l'efficacité collective". Ces insultes avaient été révélées par un audit confié, avec l'accord des délégués du personnel, à une entreprise extérieure spécialisée en risques psycho-sociaux.

Dans quelles mesures l'audit est-il un mode de preuve valable pour constituer la preuve du harcèlement ?

Pour la Cour de cassation, une enquête effectuée au sein d'une entreprise à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement moral n'est pas soumise aux dispositions de l'article L. 1222-4 du code du travail et ne constitue pas une preuve déloyale comme issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié.

° **FONDEMENTS JURIDIQUES :** les juges de la Haute juridiction fondent leur raisonnement autour de l'article L. 1222-4 du code du travail qui dispose qu'aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance ;

Si l'employeur a le pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel pendant le temps de travail, il ne peut mettre en œuvre un dispositif de contrôle clandestin et à ce titre déloyal.

En l'espèce, l'enquête réalisée dans l'entreprise par un tiers en vue de recueillir des témoignages après que des faits de harcèlement aient été dénoncés ne constitue pas un mode de preuve illicite, même si le salarié

auquel les faits de harcèlement sont imputés n'en a pas été préalablement informé, ni n'a été entendu dans ce cadre. Le cabinet d'audit avait été missionné avec l'accord des délégués du personnel, aux fins d'entendre et d'accompagner psychologiquement les salariés après que des agissements de harcèlement imputés à la salariée avaient été dénoncés.

DROITS EN ACTIONS

Une enquête portant sur des faits de harcèlement ne relève pas des règles régissant le contrôle de l'activité du salarié. En effet, elle n'a pas pour objet de surveiller l'activité du salarié. Le principe du contradictoire ne s'applique pas.

Concrètement, en cas de suspicion de harcèlement moral, l'employeur peut diligenter une enquête sur le salarié auteur présumé du harcèlement, sans l'en informer au préalable et sans qu'il doive être entendu. Cette enquête peut donc être réalisée à l'insu du salarié et se dérouler sans lui donner. Cela peut être utilisé comme mode de preuve contre le salarié, sans que ce dernier puisse invoquer une preuve déloyale.

Cette décision élargit les modes de preuve de l'employeur en matière de contestation du harcèlement moral dans l'entreprise. Les salariés auditionnés doivent redoubler de vigilance dans la mesure où leur témoignage peut être utilisé en justice sans leur accord.

L'actualité du droit

TEXTES PUBLIES

- [Covid-19 : rôle du médecin du travail et report de visites médicales](#)
- [Télétravail et confinement](#)
- [APLD : la période neutralisée est étendue jusqu'au 30 juin 2021](#)
- [Les Direccte sont devenues les DREETS depuis le 1er avril 2021](#)
- [Activité partielle : les taux d'indemnisation favorables sont encore prorogés](#)
- [Contrats saisonniers : Le ministère du Travail, a annoncé dans un communiqué de presse du 13 avril 2021, que l'activité partielle sera ouverte aux travailleurs saisonniers récurrents dans l'ensemble du pays jusqu'au mois de juin 2021 inclus.](#)
- [Garde d'enfants : Le décret paru ce 14 avril 2021 au JO augmente cette allocation à 70% et, subséquentement, le taux horaire minimum à 8,11 €. Ces nouvelles dispositions sont rétroactives au 1er avril 2021 ;](#)
- [Dispositif APLD : Un arrêté publié au JO du 13 avril 2021 confirme la possibilité pour les employeurs de voir la période du 1er novembre 2020 jusqu'au 30 juin 2021 neutralisée dans le décompte de la durée de recours à l'activité partielle de longue durée .](#)

Lien JOs (PDF) : <https://nuage.unsa.org/index.php/s/KxtTtTQqZn6s5E>

Code du Travail

Accords collectifs UNSA et sections syndicales accompagnés

Bureau national d'administration des relations de travail
10, rue de la République - 92000 Nanterre
Téléphone : 01 47 37 10 00 - Fax : 01 47 37 10 01
E-mail : unsa@unsa.org - www.unsa.org

Le développement de l'entreprise est au cœur de nos préoccupations. Nous sommes convaincus que la réussite de l'entreprise est le fruit de la coopération et de l'engagement de tous. C'est pourquoi nous nous efforçons de créer un environnement de travail favorable à l'accomplissement de nos missions et à la satisfaction de nos salariés. Nous sommes convaincus que la réussite de l'entreprise est le fruit de la coopération et de l'engagement de tous. C'est pourquoi nous nous efforçons de créer un environnement de travail favorable à l'accomplissement de nos missions et à la satisfaction de nos salariés.

Le 2020 a été une année marquée par une crise mondiale sans précédent. Dans ce contexte, nous sommes convaincus que la réussite de l'entreprise est le fruit de la coopération et de l'engagement de tous. C'est pourquoi nous nous efforçons de créer un environnement de travail favorable à l'accomplissement de nos missions et à la satisfaction de nos salariés.

Le développement de l'entreprise est au cœur de nos préoccupations. Nous sommes convaincus que la réussite de l'entreprise est le fruit de la coopération et de l'engagement de tous. C'est pourquoi nous nous efforçons de créer un environnement de travail favorable à l'accomplissement de nos missions et à la satisfaction de nos salariés.

- GPEC CAP GEMINI
- GPEC, Télétravail OVIANCE-OTI
- PSE ALLIANCE Française
- PSA STELLANTIS
- SKF
- Crédit Coopératif.

✚ « TOPS 5 » de la JURISPRUDENCE SOCIALE

Télétravailleurs et tickets restaurants

Les salariés en situation de télétravail au sein de la société « SERVICES PÉTROLIERS SCHLUMBERGER » doivent bénéficier des tickets-restaurant, pour chaque jour travaillé au cours duquel le repas est compris dans leur horaire de travail journalier.

Pour le Tribunal judiciaire de Paris, le refus d'accorder les tickets restaurants aux salariés en télétravail alors que les salariés présents dans l'entreprise bénéficient de chèques déjeuner est contraire au principe d'égalité de traitement.

[Tribunal judiciaire de Paris, 30 mars 2021](#)

CSE et délibération du CHSCT :

Le CSE hérite des délibérations du CHSCT mais en cas de contestation en justice, il doit donner mandat à l'un de ses membres.

Lorsqu'une délibération du CHSCT avait décidé d'un recours à l'expertise, celle-ci ne devient pas caduque lors de la mise en place du CSE. L'expertise est logiquement transférée à la nouvelle instance. Le CSE devra cependant désigner un de ses membres en cas de contestation en justice de la délibération par l'employeur.

[Cass. soc. 31 mars 2021, n°19-23654](#)

Réparation d'un salarié licencié pour motif économique avant la mise en place du PSE

Lors d'une procédure de fusion-absorption avec licenciement économique, les salariés transférés qui ont été licenciés avant d'avoir pu bénéficier du PSE peuvent, sous certaines conditions, demander réparation. La Cour de cassation rappelle dans cet que l'objet d'un PSE est d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre via un plan de reclassement des salariés visés par un futur projet de licenciement. Elle estime donc qu'il est par principe inapplicable à un

salarié dont le contrat de travail a été rompu avant son adoption.

Or, la Cour précise que, dans le cas particulier de cette affaire, « le transfert du contrat de travail de la salariée était intervenu alors qu'un plan de sauvegarde de l'emploi était en cours d'élaboration dans l'entreprise absorbante de sorte que celle-ci était concernée par le projet de licenciement économique collectif ».

[Cass. soc., 14 avril 2021, n°19-190505 \(à ce jour non publiés sur les sites officiels\)](#)

Licenciement économique : la lettre recherchant des postes dans le groupe n'a pas à préciser le profil des salariés

Lorsqu'un employeur envisage un licenciement économique, les lettres de recherche de postes de reclassement disponibles dans les sociétés du groupe n'ont pas à être assorties du profil personnalisé des salariés à reclasser.

[Cass. soc., 17 mars 2021, n° 19-11.114](#)

Interdiction du voile non légitime

Un employeur ne peut pas interdire le port du voile à une vendeuse au nom de l'image de l'entreprise.

En l'espèce, un magasin d'habillement avait interdit le port du voile à une vendeuse alors qu'aucune clause de neutralité n'était inscrite dans le règlement intérieur. Dans le cas où le règlement intérieur de l'entreprise ne contient pas de clause de neutralité. Seule une exigence professionnelle essentielle et déterminante peut justifier une telle différence de traitement. En l'espèce, la justification de l'employeur était placée sur le terrain de l'image de l'entreprise et de l'atteinte à sa politique commerciale. Pour la Cour de cassation, l'attente prétendue des clients sur l'apparence physique des vendeuses d'un commerce de détail d'habillement ne saurait constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

[Cass. soc. 14 avril 2021, n° 19-24079 FSP](#)

✚ Conseils et astuces

- **Prime d'ancienneté** : Pour éviter une baisse irrégulière du montant de la prime d'ancienneté, il faut vérifier dans votre convention collective et votre contrat de travail deux éléments : les périodes de prise en compte de l'ancienneté et les modes de calcul de la prime. La loi a prévu que sont prises en compte, dans le calcul de l'ancienneté et pour la prime d'ancienneté, le congé parental et le congé de présence parentale pour la moitié de leur durée (art. L. 1225-54, art. L. 1225-65), les périodes de suspension du contrat pour accident du travail (ce qui ne vise pas les accidents de trajet) ou maladie professionnelle (art. L. 1226-7), le congé individuel de formation (art. L. 6322-13), le congé de formation économique, sociale et syndicale (art. L. 3142-12), le congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (art. L. 3142-44), le congé de solidarité familiale (art. L. 3142-20), le congé de soutien familial (art. L. 3142-28), le congé de solidarité internationale (art. L. 3142-37), les congés payés légaux (Cass. soc., 16 févr.1987, no 84-41.785). Il ne perd donc pas le bénéfice de la prime pour ces types de congés.

- **Gestion des congés** : [Congés payés, RTT, CDD : les dispositions temporaires exceptionnelles sont prolongées jusqu'au 30 juin 2021](#)

- **Jour de carence en cas d'arrêt de travail lié au Covid-19**
[Les jours de carence sont supprimés pour le salarié testé positif Covid-19 \(ou symptomatique dans l'attente du résultat du test\) qui ne peut pas télétravailler, et en arrêt de travail pendant la période d'isolement.](#)

Foire aux questions

➤ *Dois-je contractualiser mon télétravail ?*

NON : Pas d'avenant au contrat de travail, qu'il soit exercé dans des circonstances normales ou dans des circonstances exceptionnelles telles que celles en cours actuellement.

➤ *Puis-je choisir mes jours télétravaillés ?*

NON. À la suite d'un dialogue entre le salarié et l'employeur, ce dernier détermine la quotité de travail pouvant être exercée en télétravail et sa répartition le cas échéant si les salariés doivent alterner télétravail et présence sur le lieu de travail. [Source Ministère du travail](#)

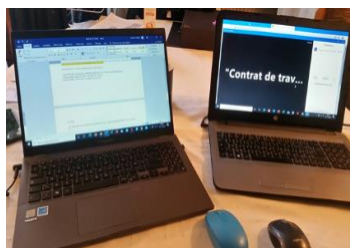
Actions Secteur Juridique Nationale

Formations FOAD

• Programme avril :

- Les incidents de procédure,
Simon LEQUEUX

- Le licenciement économique individuel,
Arnaud DAUTREPPE



Pôle Formations juridiques
SJM UNSA
Elisabeth GENEIX
Simon LEQUEUX

Le parcours de formation présenté, managé par E. GENEIX a pour impératifs :

- Offrir un tronc commun de formation aux conseillers du salarié et aux défenseurs syndicaux, tronc commun intégrant dès 2021 les conseillers prud'hommes

- Harmoniser et homogénéiser l'approche et la pratique du droit de tous les intervenants UNSA dans le champ judiciaire

- Faciliter la montée en compétences des praticiens du droit UNSA, selon une progression par niveau: les conseillers et défenseurs expérimentés intégrant le parcours aux niveaux 2 et 3, en fonction des modules nécessaires à la mise à jour ou à l'approfondissement de leurs acquis.

- Repérer les stagiaires capables de participer aux services juridiques départementaux et/ou régionaux et/ou de devenir conseillers prud'hommes

- Privilégier une approche régionale de l'organisation des stages.

- S'inscrire dans un temps court (former les militants capables d'assister et de défendre les salariés), et dans un temps long (constituer des viviers de compétences).

Le parcours de formation répond à plusieurs impératifs



Publications : Page Internet Unsa, Actu'Droit : les Flashs, les Newsletter, UNSAMAG ...



Contacts :

Une question, une précision ou un avis ? Cliquez ici : juridique@unsa.org

Vos questions alimenteront la FAQ UNSA du site internet

Calendrier / Agendas des Evènements

Webconférences

Service Juridique - SECTEUR JURIDIQUE NATIONAL UNSA

Chargés des publications NEWSLETTER : Sophie RIOLLET et Christian HERGES
UNSA BAGNOLET : 21, rue Jules Ferry 93170 BAGNOLET – Tél. 06.25.36.32.89.