

OD *Plus*

Actualités sociales

DANS CE NUMÉRO

PG. 1

L'arrêt du mois

- Le juge prud'homal peut-il caractériser des faits de harcèlement sexuel en cas de relaxe au pénal ?



PG. 2

Les arrêts en bref



PG. 3

A ne pas manquer



PG. 4

Actus du cabinet



A NE PAS MANQUER

Infographie

PLAN DE REPRISE D'ACTIVITE

-

Comment se préparer au déconfinement ?



PG. 3

Ogletree
Deakins



L'ARRÊT

DU MOIS

LE JUGE PRUD'HOMAL PEUT-IL CARACTÉRISER DES FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL EN CAS DE RELAXE AU PÉNAL ?

Conformément au principe de l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil, le juge prud'homal ne peut méconnaître ce qui a été jugé par la juridiction pénale. Toutefois, ce principe ne fait pas obstacle à la caractérisation de faits de harcèlement sexuel lorsque la relaxe repose uniquement sur l'absence d'élément intentionnel du harcèlement, le critère de l'intention n'étant pas requis par le Code du travail.

En application des articles 1351 ancien du Code civil, (actuel article 1355) et 480 du Code de procédure civile, les décisions définitives des juridictions pénales statuant au fond sur l'action publique ont autorité absolue au civil. Cette autorité s'impose à l'égard de tous, concernant l'existence d'un fait incriminé, sa qualification et la culpabilité ou l'innocence de ceux auxquels le fait est imputé. Le juge civil a donc interdiction de démentir un jugement rendu au pénal. L'application de ce principe est plus subtile qu'il n'y paraît, comme le montre la Cour de cassation.

En l'espèce, une salariée avait saisi le Conseil de prud'hommes afin de solliciter la nullité de son licenciement en raison de faits de harcèlement sexuel à son encontre.

Les juridictions pénales avaient également été saisies et le Tribunal correctionnel compétent avait finalement mis fin aux poursuites contre l'employeur. Ce dernier soutenait alors que la salariée ne pouvait soumettre ces mêmes allégations de harcèlement sexuel devant le Conseil de prud'hommes pour demander la nullité de son licenciement, en raison de la relaxe prononcée par les juridictions pénales.

Or, la Cour d'appel d'Angers avait rappelé que la relaxe reposait uniquement sur l'absence d'élément intentionnel. L'article L. 1153-1, 1° du Code du travail ne prévoit pas l'intention dans sa définition du harcèlement sexuel. Le juge civil pouvait donc valablement se prononcer sur l'existence de faits de harcèlement sexuel par l'employeur sans être tenu par le principe d'autorité de la chose jugée au pénal.

La Cour de cassation a adopté ce même raisonnement en estimant que le juge civil avait parfaitement la possibilité de caractériser des faits de harcèlement sexuel de la part de l'employeur lorsque la relaxe ne reposait que sur l'absence d'élément intentionnel.

Elle confirmait dans un second temps l'existence de liens entre le harcèlement sexuel subi et la procédure de licenciement, entraînant la nullité du licenciement.

Ainsi, le juge prud'homal dispose d'une certaine marge de manœuvre en cas d'action pénale antérieure. Si le juge pénal se prononce uniquement sur le caractère intentionnel de l'incrimination, le juge civil est libre d'apprécier si les faits de harcèlement sexuel sont caractérisés.

Cette décision aurait bien entendu été différente si le juge pénal s'était prononcé sur la matérialité des faits et l'imputation de ces faits à celui dont la culpabilité était retenue. Dans une telle situation, le juge prud'homal ne peut pas retenir l'existence d'un tel harcèlement (Cass. soc., 3 novembre 2005, n°03-46.839 FS-PB), la solution étant identique dans l'hypothèse d'un harcèlement moral (Cass. soc., 25 mai 2011, n°09-67.462).

Cass, soc., 25 mars 2020, n°18-23.682

LES ARRÊTS EN BREF

Attribution d'un bonus discrétionnaire

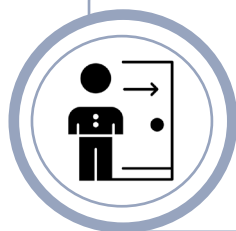
Lorsqu'un contrat de travail prévoit l'attribution d'un bonus discrétionnaire déterminé chaque année, par la direction de la société en fonction des résultats de ladite société, du Groupe en général et de la contribution personnelle du salarié à sa bonne marche :

- une salariée ne peut se prévaloir de l'attribution de ce bonus discrétionnaire pour les périodes d'absence en raison de son congé de maternité et de son congé parental ([Cass. soc., 18 mars 2020, n° 18-20.614](#)).
- la décision de l'employeur de consacrer une enveloppe globale et fixe pour les bonus discrétionnaires ne vaut pas engagement unilatéral à garantir à chaque salarié un montant déterminé de bonus ([Cass. soc., 18 mars 2020, n°18-20.615](#)).



Pas de réparation de la violation de l'ordre des licenciements sans justifier d'un préjudice

Un salarié, licencié pour motif économique, ne peut prétendre à des dommages et intérêts pour non-respect des critères d'ordre de licenciement s'il ne justifie pas avoir subi un préjudice. En l'espèce, la Cour de cassation considère que si l'employeur ne pouvait pas neutraliser le critère des qualifications professionnelles en attribuant le même nombre de points à chaque salarié non cadre, le salarié ne pouvait néanmoins pas prétendre à des dommages et intérêts à ce titre dès lors qu'il ne démontrait pas le préjudice que lui aurait personnellement occasionné, à l'occasion du licenciement, la mise en œuvre des critères tels que déterminés par l'employeur ([Cass. soc., 26 février 2020, n°17-18.136](#)).



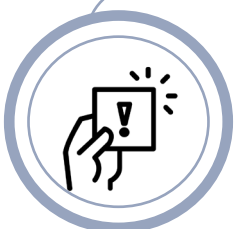
Charge de la preuve des heures supplémentaires

Le rôle du salarié dans la charge de la preuve des heures supplémentaires effectuées a été précisé par l'abandon de l'expression selon laquelle le salarié doit « *fournir préalablement des éléments de nature à étayer sa demande* ». En effet, selon cet arrêt, le salarié doit désormais « *présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur d'apporter ses propres éléments* ». Commentant son arrêt, la Cour de cassation a rappelé qu'il appartenait aux juges du fond d'apprécier les éléments produits par le salarié à l'appui de sa demande au regard de ceux produits par l'employeur. Dès lors que le salarié a produit des éléments factuels revêtant un minimum de précision, les juges doivent se livrer « *à une pesée des éléments de preuve produits par l'une et l'autre des parties* ». En l'espèce, l'arrêt de la Cour d'appel est censuré car les juges ont fait porter leur analyse sur les seules pièces produites par le salarié, qui versait aux débats des décomptes d'heures qu'il prétendait avoir réalisées, ce qui aboutissait ainsi à faire peser la charge de la preuve des heures supplémentaires exclusivement sur le salarié ([Cass. soc., 18 mars 2020, n°18-10.919](#)).



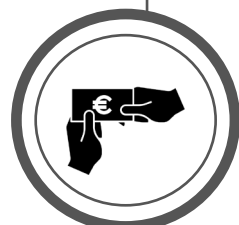
Pas de nouvel entretien préalable pour une mise à pied disciplinaire prononcée à la suite d'un refus d'une rétrogradation disciplinaire

Lorsqu'un salarié refuse une sanction disciplinaire entraînant modification de son contrat de travail, l'employeur peut soit renoncer à la mesure, soit y substituer une autre sanction. Si la nouvelle sanction choisie par l'employeur n'est pas un licenciement, il n'est pas nécessaire d'organiser un nouvel entretien préalable. En l'espèce, le salarié avait refusé sa rétrogradation et l'employeur avait alors choisi de le sanctionner par une mise à pied disciplinaire sans organiser un nouvel entretien préalable ([Cass. soc., 25 mars 2020, n°18-11.433](#)).



Calcul au prorata de l'indemnité de licenciement compte tenu d'un congé parental à temps partiel et discrimination

Le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'allocation de congé de reclassement sur la base de la rémunération réduite perçue par une salariée ayant bénéficié d'un congé parental à temps partiel constitue une discrimination indirecte. En l'espèce, la salariée avait été embauchée à temps plein et bénéficiait d'un congé parental à temps partiel au moment de son licenciement économique. Dans la lignée de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE, 8 mai 2019, Praxair MRC, C-486/18), la Cour de cassation a considéré qu'un tel calcul était discriminatoire, dans la mesure où un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes bénéficient d'un congé parental. En conséquence, il convient dans une telle hypothèse de calculer le montant de l'indemnité de licenciement et de l'allocation de congé de reclassement de la salariée entièrement sur la base de sa rémunération à temps complet ([Cass. soc., 18 mars 2020, n° 16-27.825](#)).



A NE PAS MANQUER

PLAN DE REPRISE D'ACTIVITÉ COMMENT SE PRÉPARER AU DÉCONFINEMENT?

Le Plan de Reprise d'Activité = Ensemble des « procédures documentées lui permettant de rétablir et de reprendre ses activités en s'appuyant sur des mesures temporaires adoptées pour répondre aux exigences métier habituelles après un incident ».

ÉTAPES D'ÉLABORATION D'UN PLAN DE REPRISE D'ACTIVITÉ

Mise en place d'une cellule de crise

- En charge de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan de reprise d'activité
- Se tient informée des recommandations et des mesures prises par les pouvoirs publics / veille sanitaire et juridique



=



Actualisation de l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise : mise à jour de votre DUER



- Identifier les situations de travail pouvant engendrer une contamination potentielle et évaluer l'importance du risque
- Identifier les risques générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, recours au télétravail)

avec

les IRP
les salariés
le service de santé au travail

Elaboration de mesures de prévention des risques adaptées à la situation de l'entreprise pour préserver la santé et la sécurité :



- Mesures sur l'organisation de l'espace de travail et des périodes de travail
- Mesures d'hygiène des locaux, mise à disposition d'équipements de protection individuels
- Mesures d'hygiène pour les salariés
- Mesures sur la prévention des risques psychosociaux et la mise en place d'un management adapté
- Procédures à suivre en cas de contamination ou de suspicion de contamination d'un salarié

Formalisation dans



le DUER à jour et le Règlement Intérieur

Information et Consultation des instances représentatives du personnel



+




- Sur la mise à jour du DUER
- Sur les aménagements importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail (dans les entreprises d'au moins 50 salariés)
- Sur la modification des jours de repos et de la durée du travail



SUITE

Pour les procédures de consultation du CSE, **initiées entre le 3 mai et le 23 août 2020**, liées aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 (notamment le plan de reprise d'activité), **les délais sont raccourcis**

	Pour les procédures de consultation précitées 	En droit commun
Convocation et communication de l'ordre du jour au CSE	2 jours	3 jours
▪ Pour le CSE central	3 jours	8 jours
Consultation en l'absence d'expertise	8 jours	1 mois
Consultation en cas d'une expertise	11 jours pour le CSE 12 jours pour le CSE central	2 mois
Consultation en cas de pluralités d'expertise	12 jours	3 mois



Ces délais réduits ne s'appliquent pas aux autres consultations du CSE (consultation récurrente ; procédure de licenciements collectifs ; etc.)

Information et formation des salariés sur les mesures de protection

Suivi régulier et amélioration du dispositif

5



individuelle

+



sur les gestes barrières et les règles de distanciation



Associer les services de santé au travail

6



Suivi à effectuer en fonction de l'évolution de l'épidémie



Evolution du dispositif selon les recommandations des pouvoirs publics



Se préparer à une nouvelle vague ou crise éventuelle

ACTUS DU CABINET

10 avril

[Interview](#) de Cécile Martin, Associée, dans le livre blanc Last Pass "Protection, Conformité, Sensibilisation... L'identité au cœur de la sécurité des SI".

14 avril

Tenue d'un webinar organisé en partenariat avec Pay Job et Legal Talents sur le thème des mesures en droit du travail adoptées dans le cadre du COVID-19.

29 avril

Tenue d'un webinar sur le thème "Comment préparer la reprise de votre activité ? Les obligations sociales".

30 avril

Tenue d'un atelier organisé en partenariat avec l'Institut du Droit Social en visioconférence sur le thème des mesures en droit du travail adoptées dans le cadre du COVID-19 et de la reprise d'activité.

Retrouvez toutes nos actualités en droit social en lien avec le coronavirus sur notre [blog](#).



QUI CONTACTER ?



Jean-Marc Albiol

Associé, avocat à la cour
jean-marc.albiol@ogletree.com



Sophie Binder

Associée, avocate à la cour
sophie.binder@ogletree.com



Cécile Martin

Associée, avocate à la cour
cecile.martin@ogletree.com



François Millet

Associé, avocat à la cour
francois.millet@ogletree.com



Nicolas Peixoto

Associé, avocat à la cour
nicolas.peixoto@ogletree.com

RETROUVEZ NOUS :



Bureau de Paris

26 avenue Victor Hugo,
75116 Paris

Bureau de Lyon

Espace Gailleton, 2 place Gailleton
69002 Lyon



01.86.26.27.42