

OD *Plus*

Actualités sociales

DANS CE NUMÉRO

PG. 1

Licenciement disciplinaire : la prescription des faits fautifs en cas d'enquête interne



PG. 2

Les arrêts en bref



PG. 3

A ne pas manquer



PG. 4

Actus du cabinet



A NE PAS MANQUER

Quelques points sur :

NOUVELLE DÉLIBÉRATION DE LA CNIL EN MATIÈRE DE VOTE ÉLECTRONIQUE



PG. 3

Ogletree
Deakins



L'ARRÊT

DU MOIS

LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE : LA PRESCRIPTION DES FAITS FAUTIFS EN CAS D'ENQUÊTE INTERNE

Enquête interne sur des faits fautifs : le point de départ du délai de prescription de deux mois en matière disciplinaire ne peut être reporté qu'à la stricte condition que l'enquête interne soit impartiale.

La procédure disciplinaire peut être engagée sous réserve d'intervenir avant l'expiration d'un délai de prescription de deux mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance du fait fautif.

La connaissance de l'auteur et l'ampleur du fait fautif suppose parfois que l'employeur réalise une enquête interne. Dans ce cas, le délai de prescription peut être reporté et ne commencer à courir que lorsque les conclusions de l'enquête ont été remises à l'employeur. Le rapport d'enquête est ainsi un moyen probatoire permettant à l'employeur d'établir non seulement les faits reprochés, mais aussi la date à laquelle il en a eu une connaissance exacte. Son importance est telle que le signalement de faits nouveaux au cours de l'entretien préalable peut, sous certaines conditions, justifier le déclenchement d'une nouvelle enquête (sur ce point, cf. notre article dans la Semaine Sociale Lamy « [Pratique des enquêtes internes en droit social : la vérité est-elle soumise au temps ?](#) »).

Dans un arrêt du 10 juillet 2019, il était reproché à la salariée, directrice administrative d'une association, de n'avoir pas respecté certaines obligations de gestion comptable. Ces faits se seraient déroulés de janvier à août 2013, la procédure de licenciement étant quant à elle engagée le 16 septembre 2013. L'employeur soutenait avoir eu connaissance des faits à la date de la remise d'un rapport d'audit par un expert-comptable en date du 4 septembre 2013.

La cour d'appel relevait des **liens personnels** familiaux unissant l'expert-comptable à l'employeur. De surcroît, le périmètre de l'investigation **ne concernait que la directrice administrative**, laissant ainsi sous-entendre une connaissance préalable des faits par l'employeur. La cour d'appel constatait enfin qu'un tel audit ne faisait pas partie des missions « normales » d'un expert-comptable, et que le rapport ne visait **aucune lettre de mission**. En conséquence, elle a qualifié l'audit d'« artifice destiné à occulter la connaissance par l'employeur des faits prescrits ».

Ce raisonnement, critiquable en l'espèce en ce qu'il conduit à juger la prescription acquise pour l'ensemble des faits sans étudier les faits allégués survenus moins de deux mois avant l'engagement de la procédure, n'en a pas moins été approuvé par la Cour de cassation.

Mener une ou plusieurs enquête(s) est donc toujours d'une importance capitale dans le cadre de licenciements disciplinaires, mais il convient alors de tout mettre en œuvre afin de garantir l'impartialité de l'enquête. Pour ce faire, l'employeur devra veiller à mettre en place et respecter des procédures d'enquête interne ou, à défaut, recourir à l'assistance d'experts extérieurs à l'entreprise.

Cass. Soc., 10 juillet 2019, n° 18-11.254

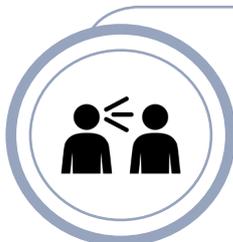
LES ARRÊTS EN BREF

Validation du barème « Macron »

Par deux avis rendus en formation plénière, la Cour de cassation confirme que le barème d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse est conforme aux traités et conventions internationales ratifiées par la France. ([Voir notre commentaire](#))



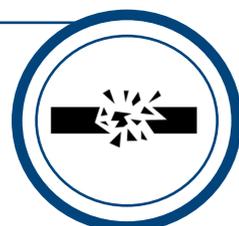
L'attitude de la victime de harcèlement moral au travail ne diminue pas le montant de l'indemnisation



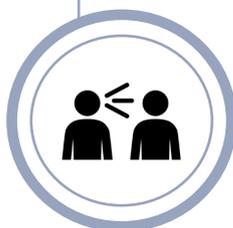
Le montant des dommages-intérêts alloués en réparation du préjudice subi du fait d'agissements de harcèlement moral ne saurait être diminué du fait du comportement du salarié lors des réunions des représentants du personnel, lequel a contribué à la dégradation de ses conditions de travail. ([Cass. Soc., 13 juin 2019, n° 18-11.115](#))

Rupture conventionnelle : validité de la lettre de rétractation adressée par l'employeur au salarié

La lettre de rétractation adressée par l'employeur avant l'expiration du délai de quinze jours suivant la conclusion de la convention de rupture produit ses effets, peu important que le salarié la réceptionne après l'expiration de ce délai. ([Cass. Soc., 19 juin 2019, n° 18-22.897](#))



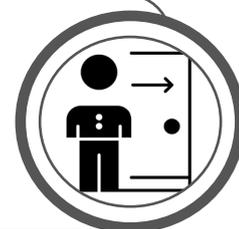
Maintien du droit à la protection contre le harcèlement moral en période de dispense d'activité



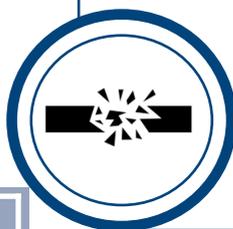
Tant que le contrat de travail n'est pas effectivement rompu, le salarié dispensé d'activité en raison d'une période de congé de fin de carrière, est protégé contre les agissements de harcèlement moral. L'employeur doit en conséquence garantir ce salarié contre les agissements de harcèlement au même titre que les autres salariés, et ne peut fonder une sanction ou une rupture du contrat de travail sur la dénonciation de tels agissements. ([Cass. Soc., 26 juin 2019, n° 17-28.328](#))

Echec récurrent du salarié à une formation périodique : licenciement pour insuffisance professionnelle

Est fondé sur une cause réelle et sérieuse le licenciement pour insuffisance professionnelle prononcé à l'encontre d'un salarié ayant échoué à plusieurs reprises aux examens sanctionnant la formation périodique que l'employeur est tenu de mettre en œuvre au titre d'une obligation légale. ([Cass. Soc., 5 juin 2019, n° 18-10.050](#))



Rupture conventionnelle : la remise d'un exemplaire au salarié dès la signature du formulaire de rupture conventionnelle et la présence de la signature de l'employeur sont impératives



Lors de la conclusion de la rupture conventionnelle, l'exemplaire à remettre au salarié doit porter impérativement la signature de l'employeur. Par ailleurs, la simple mention du nombre d'exemplaires est insuffisante pour établir ou faire présumer que la remise d'exemplaire au salarié a bien eu lieu. Il convient en conséquence de faire état, dans la convention, de la remise d'un exemplaire à chacune des parties par la mention « établi en deux exemplaires dont un remis à chacune des parties ». ([Cass. Soc., 3 juillet 2019, n° 17-14.232](#) et [Cass. Soc., 3 juillet 2019, n° 18-14.414](#))

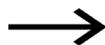
A NE PAS MANQUER

NOUVELLE DÉLIBÉRATION DE LA CNIL EN MATIÈRE DE VOTE ÉLECTRONIQUE

RAPPEL



ou à
défaut
d'accord



permet de recourir au
vote électronique pour les
élections professionnelles

Accord d'entreprise ou
accord de groupe

décision unilatérale
de l'employeur

DÉLIBÉRATION



AVANT

délibération n° 2010-371
du 21 octobre 2010 de la CNIL

définissait les mesures de sécurité nécessaires pour
avoir recours à un système de vote électronique

EN VIGUEUR LE 21 JUIN 2020

délibération n° 2019-053
du 25 avril 2019 de la CNIL
abroge celle de 2010

MISE EN PLACE DES MESURES DE SÉCURITÉ

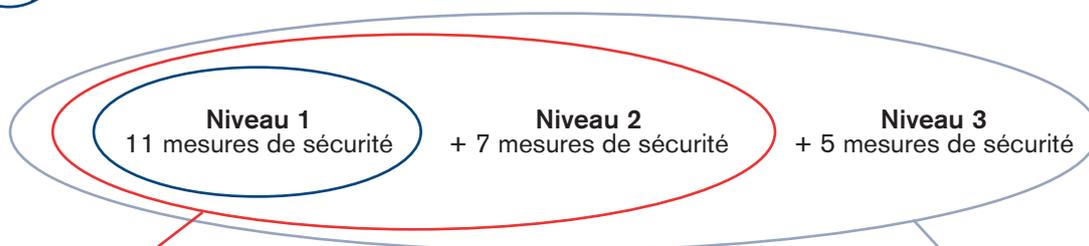
EN 2 TEMPS



1  **détermine le niveau de sécurité que le système de vote électronique doit respecter,**
en fonction des ressources et de la motivation dont peuvent disposer les personnes
susceptibles de menacer le système de vote.

A cette fin, l'employeur peut librement s'inspirer d'une grille d'analyse en dix questions.

2  **met en œuvre les moyens permettant d'atteindre des objectifs de sécurité**
déterminés en fonction du niveau de sécurité.



Securité minimale en matière
d'élections professionnelles

Prévu en fonction du contexte éventuellement
conflictuel et du nombre d'électeurs

EXPERTISE

Un expert indépendant, informaticien spécialisé dans la sécurité n'ayant aucun intérêt dans la société
organisatrice des élections, doit expertiser tout système de vote électronique.



Niveau 2 de sécurité

Possibilité de reprendre une expertise antérieure à condition que :

- l'expertise antérieure remonte à moins de 12 mois,
- l'élément sur lequel a porté l'expertise précédente n'a pas été modifié depuis,
- qu'aucune vulnérabilité sur cet élément n'a été révélée entre temps.

OBLIGATIONS PRÉALABLES À LA MISE EN ŒUVRE DU VOTE ÉLECTRONIQUE

1 Mention du traitement
dans le registre des
activités de traitement

2 Information des
salariés quant au
traitement de données

3 Remise aux salariés d'une
note explicative détaillant
les opérations de vote et le
fonctionnement général du
système

4 Mise en œuvre d'une
analyse d'impact relative à
la protection des données



ACTUS DU CABINET

9 juillet

Focus sur la mise en place de l'index égalité Femmes - Hommes, webinaire présenté en français et en anglais par Karin Dulac, counsel et Cécile Pudebat, collaboratrice

10 juillet

"Loi avenir professionnel : une protection plus efficace des travailleurs détachés", article publié sur notre [blog](#)

15 juillet

"Le débat sur l'articulation "consultations orientations stratégiques / projet ponctuel" est relancé", [AEF info, dépêche n°610068](#), rédigé par Cécile Martin, associée

16 avril

"Les enquêtes internes en entreprise", [La Revue RH&M n°74 de juillet 2019](#), rédigé par Jean-Marc Albiol, Associé et Alexandre Abitbol, Counsel

17 avril

"Le barème Macron conforté", rédigé par Jean-Marc Albiol, Cécile Martin et François Millet, associés, article publié sur notre [blog](#)



QUI CONTACTER ?



Cécile Martin

Associée, avocat à la cour
01.70.61.24.06
cecile.martin@ogletree.com



Jean-Marc Albiol

Associé, avocat à la cour
01.70.61.54.73
jean-marc.albiol@ogletree.com



François Millet

Associé, avocat à la cour
01.86.26.27.28
francois.millet@ogletree.com

RETROUVEZ NOUS :



26 avenue Victor Hugo, 75116 Paris

01.86.26.27.42

Ogletree
Deakins