



Actualités législatives et réglementaires

► *Mayotte - ETT*

Le décret n°2022-317 du 4 mars 2022, fixant le montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire à Mayotte, est paru au *JO* du 5.

► *Travailleurs des plateformes - Elections*

L'arrêté du 3 mars 2022, relatif aux candidatures des organisations syndicales et des associations pour l'organisation du scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs recourant pour leurs activités aux plateformes mentionnées à l'article L 7343-1 du code du travail, et modifiant l'arrêté du 8 février 2022 relatif aux modalités de dépôt et de validation des propagandes électorales pour le scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs des plateformes, est paru au *JO* du 5.

► *Contrats d'apprentissage*

Le décret n°2022-321 du 4 mars 2022, relatif à la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, est paru au *JO* du 6.

► *Gens de mer*

Un arrêté du 15 février 2022 modifiant l'arrêté du 3 août 2017, relatif aux normes d'aptitude médicale à la navigation des gens de mer, est paru au *JO* du 6.

► *Crise sanitaire*

Le décret n°2022-331 du 8 mars 2022, modifiant le décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, est paru au *JO* du 9.

► *Fonction publique - Elections*

Deux arrêtés sont publiés au *JO* du 10 :

- l'arrêté du 9 mars 2022 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique ;
- l'arrêté du 9 mars 2022 portant dérogation à l'utilisation du vote électronique en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique de l'Etat.

► *Garantie jeunes*

L'arrêté du 9 mars 2022, fixant la liste des parcours ou contrats mentionnés au deuxième alinéa du II de l'article R 5131-16 du code du travail, est paru au *JO* du 11.

Jurisprudence

► *Licenciement*

C'est le motif de rupture mentionné dans la lettre de licenciement qui détermine le caractère disciplinaire ou non du licenciement, peu important la proposition faite par l'employeur d'une rétrogradation disciplinaire, impliquant une modification du contrat de travail refusée par le salarié.

Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui, pour dire le licenciement prononcé pour insuffisance professionnelle dénué de cause réelle et sérieuse, retient qu'il présente nécessairement un caractère disciplinaire puisqu'il a été précédé d'une proposition de rétrogradation disciplinaire refusée par le salarié (Cass. soc., 9-3-22, n°20-17005).

► *CSE*

Dès lors qu'en application d'un accord collectif, les consultations récurrentes/périodiques sont réservées au seul CSE central d'une société, un CSE d'établissement ne peut procéder à la désignation d'un expert pour une question relevant de la consultation du CSE central (Cass. soc., 9-3-22, n°20-19974).

► *Pénal - Harcèlement moral*

Pour caractériser l'existence d'un délit pénal de harcèlement moral, au sens de l'article 222-33-2 du code pénal, il faut que soient qualifiés un élément matériel et un élément moral.

Si la dégradation des conditions de travail permet de retenir l'existence d'un élément matériel du délit de harcèlement moral, seule la conscience de commettre un harcèlement moral et de contrevenir à la loi peut permettre de retenir l'existence d'un élément moral. En l'absence d'une telle conscience, les juges ne peuvent considérer que le délit pénal de harcèlement moral est caractérisé (Cass. crim., 22-2-22, n°21-82266). Devant les juridictions civiles, l'élément moral n'est, en revanche, pas nécessaire.

► PSE - UES

L'accord collectif déterminant le contenu d'un PSE au niveau d'une UES doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de l'UES, et côté employeur, par chacune des entreprises constituant l'UES ou par l'une d'entre elles, sur mandat exprès préalable des autres employeurs. En l'absence d'un tel mandat, un directeur général adjoint ne peut valablement signer un tel accord (CE, 2-3-22, n°438136).

► Droit de l'UE - Arrêt maladie

La directive 2003/88/CE étant directement invocable à l'égard de l'employeur, assimilé à un organe étatique, le salarié est fondé à revendiquer l'application de l'article 7 de ladite directive, lui ouvrant droit à des congés payés d'au moins 4 semaines du seul fait de sa qualité de travailleur, peu important qu'il ait été absent à raison d'un arrêt de travail pour maladie (Cass. soc., 2-3-22 n°20-22214).

► Obligation vaccinale

L'obligation vaccinale contre la Covid-19 prévue par l'article 12 de la loi du 5 août 2021 s'impose à toute personne travaillant régulièrement au sein de locaux relevant d'un établissement de santé mentionné à l'article L 6111-1 du code de la santé publique (à l'exception des personnes y effectuant une tâche ponctuelle), quel que soit l'emplacement des locaux en question et que cette personne ait ou non des activités de soins et soit ou non en contact avec des personnes malades ou des professionnels de santé.

Cette obligation s'applique donc au salarié travaillant dans une cantine d'un CHU dont les locaux sont situés à distance, pour un salarié travaillant à la trésorerie d'un hôpital, ou dans un magasin central d'un CHU, situé sur un site distinct de celui de l'hôpital (CE, 2-3-22, n°458237 ; n°459589 ; n°459274).

Si le directeur d'un établissement de santé public peut légalement prendre une mesure de suspension à l'égard d'un agent qui ne satisfait pas à l'obligation vaccinale contre la Covid-19, alors que cet agent est déjà en arrêt maladie, cette mesure et la suspension de traitement qui lui est associée ne peuvent toutefois entrer en vigueur qu'à compter de la date à laquelle prend fin l'arrêt maladie de l'agent (CE, 2-3-22, n°458353).

FOCUS

Gravité de la faute et délai de réaction

Une salariée, travaillant dans le secteur des assurances et de la banque, profite de liens amicaux tissés avec une cliente, veuve depuis peu, pour obtenir un certain nombre d'avantages personnels (désignation des fils de la salariée en qualité de bénéficiaire de l'assurance-vie de la cliente, acquisition en viager de l'appartement, virement de 58K€ du compte de la cliente vers le compte commun de la salariée et de son conjoint...) contrevenant ainsi aux règles déontologiques de sa profession.

À cette époque, l'employeur n'a pas connaissance de ces faits.

C'est en 2014, lorsque l'information lui parvient qu'il engage une procédure de licenciement pour faute grave à l'encontre de la salariée.

Or, celle-ci, depuis 2013, est placée en arrêt maladie, son contrat s'en trouvant suspendu. Quatre semaines après avoir eu connaissance des faits, il la convoque à un entretien préalable. Le licenciement pour faute grave est prononcé en décembre 2014.

La salariée saisit le conseil de prud'hommes en contestation du bien-fondé de son licenciement.

Après avoir été déboutée en appel, elle se pourvoit en cassation.

La question posée à la Cour de cassation (Cass. soc., 9-3-22, n°20-20872) était la suivante : un employeur peut-il licencier pour faute grave un salarié absent, dont le contrat a été suspendu, quatre semaines après avoir eu connaissance des faits fautifs ?

La faute grave est la faute qui rend impossible le maintien du contrat de travail dans l'entreprise (Cass. soc., 27-9-07, n°06-436867).

Si un employeur tarde à engager une procédure disciplinaire pour faute grave, le salarié a tout intérêt à soulever la lenteur de la réaction de l'employeur, en cas de contestation d'un licenciement.

En effet, comment reprocher à un salarié des faits qui rendent le maintien de son contrat impossible, tout en gardant ce dernier dans l'entreprise ? Si l'employeur tarde à sanctionner des faits dont il a eu connaissance, c'est donc bien que ces faits ne rendaient pas impossible le maintien du salarié à son poste.

Sur le délai dans lequel doit réagir l'employeur, la Cour de cassation renvoie à la notion de « *délai restreint* » pour engager les poursuites disciplinaires (Cass. soc., 14-1-03, n°00-43025 ; Cass. soc., 6-10-10, n°09-41294). L'appréciation se fait au cas par cas, par les juges du fond, en prenant en compte le contexte.

Dans notre affaire, la salariée avançait que l'employeur avait trop tardé à réagir.

Mais ici, selon la Cour de cassation, le fait pour l'employeur de laisser s'écouler un délai entre la révélation des faits et l'engagement de la procédure de licenciement ne peut avoir pour effet de retirer à la faute son caractère de gravité, dès lors que le salarié, dont le contrat de travail est suspendu, est absent de l'entreprise.

Lorsque l'employeur a eu connaissance des faits fautifs le contrat de travail de la salariée était déjà suspendu du fait de son arrêt maladie. L'employeur ne pouvait donc plus se voir opposer le fait d'avoir laissé la salariée à son poste pour disqualifier la faute grave.

Ainsi, elle juge que : « Ayant estimé que l'employeur avait acquis une connaissance exacte des faits le 17 octobre 2014 et relevé qu'il avait convoqué la salariée à un entretien préalable au licenciement pour faute grave le 14 novembre 2014, la cour d'appel, qui a constaté que la salariée, dont le contrat de travail était suspendu depuis le 31 mai 2013, était absente de l'entreprise, ce dont il résultait que l'écoulement de ce délai ne pouvait avoir pour effet de retirer à la faute son caractère de gravité ».