



Numéro 62 - Novembre 2011

Textes

Adoption en première lecture du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 (PLFSS)

Le PLFSS pour 2012 a été adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 2 novembre dernier. Notons en particulier que ce projet prévoit de **réduire le plafond d'exonération des indemnités de rupture de trois à deux plafonds annuels de la sécurité sociale**, c'est-à-dire de 109.116 euros à 72.744 euros (**texte adopté n°752 par l'Assemblée nationale, « petite loi », session ordinaire du 2 novembre 2011**).

Publication de deux circulaires relatives aux accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité et de l'égalité hommes-femmes

La Direction Générale du Travail vient de publier deux circulaires précisant pour l'une le dispositif relatif à la pénibilité et pour l'autre les modalités d'application de la pénalité financière prévue en matière d'égalité hommes-femmes, conformément à la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (**Circ. DGT du 28 octobre 2011, NOR ETST1129727C et NOR ETST1129731C**).

Pour rappel, sont assujetties aux dispositions relatives à la pénibilité les entreprises d'au moins 50 salariés qui emploient au moins 50% de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Les entreprises d'au moins cinquante salariés doivent également être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou par un plan d'action.

Les entreprises concernées doivent mettre en place ces accords ou plans d'action **avant le 1er janvier 2012, faute de quoi elles s'exposent à une pénalité**.

Dans les deux cas, le montant de la pénalité est fixé à 1% maximum des rémunérations ou gains versés aux travailleurs exposés pendant la durée où l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action.

Publication de l'arrêté portant agrément de la convention Unedic du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle

L'arrêté portant agrément de la convention Unedic du 19 juillet 2011 relative au contrat de sécurisation professionnelle vient d'être publié. Les dispositions relatives au contrat de sécurisation professionnelle sont donc rendues obligatoires à l'ensemble des employeurs qui procèdent à des licenciements pour motif économique et qui ne sont pas concernés par le congé de reclassement. Pour rappel, le contrat de sécurisation professionnelle fusionne l'ancienne convention de reclassement personnalisé et le contrat de transition professionnelle. La convention de l'Unedic est entrée en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2011 jusqu'au 31 décembre 2013 (**Arrêté du 6 octobre 2011, JO du 21 octobre 2011**).

Publication de l'ordonnance transposant en droit français la directive sur le comité d'entreprise européen

La France vient de transposer la directive 2009/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 mai 2009 concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen (CEE) ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs.

L'ordonnance précise entre autres ce qu'il faut entendre par consultation et information. En particulier, la consultation *« consiste à organiser un échange de vues et à établir un dialogue avec les représentants des salariés à un moment, d'une façon et avec un contenu qui permettent à ceux-ci d'exprimer [...] un avis concernant les mesures faisant l'objet de la consultation »*.

L'ordonnance limite la compétence du CEE aux questions transnationales, à savoir les questions qui concernent l'ensemble de l'entreprise ou du groupe d'entreprises de dimension communautaire ou au moins deux entreprises ou établissements de l'entreprise ou du groupe situés dans deux Etats membres.

L'ordonnance précise en outre que l'articulation entre l'information et la consultation du CEE avec celle des représentants du personnel locaux est faite en fonction de leurs compétences et domaines d'intervention respectifs. Elle prévoit qu'en l'absence d'accord ou si l'accord mettant en place le CEE ne prévoit pas ces modalités d'articulation, l'information et la consultation est menée au niveau du CEE et des représentants du personnel locaux pour les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail ou dans les contrats de travail.

L'ordonnance comporte également des dispositions relatives à la négociation de l'accord instituant le CEE et au fonctionnement du groupe spécial de négociation (**Ordonnance n°2011-1328 du 20 octobre 2011, JO 21 octobre, p.17832**).

Jurisprudence

La lettre de licenciement d'un salarié peut-elle constituer un élément de preuve du harcèlement d'un autre salarié ?

Une salariée se plaint auprès de son employeur de harcèlement moral et continu de la part de sa supérieure hiérarchique. Après un arrêt de travail, elle est déclarée inapte par le médecin du travail à tout poste au contact de sa supérieure hiérarchique. La salariée est licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La supérieure hiérarchique est ensuite également licenciée, aux motifs d'une attitude générale incompatible avec les fonctions de direction, d'un comportement agressif et dévalorisant, de déresponsabilisation, de propos dévalorisants et vulgaires et de l'instauration d'une mauvaise ambiance de travail.

La salariée licenciée pour inaptitude conteste son licenciement en justice en faisant valoir que celui-ci procède du harcèlement moral dont elle était victime.

Elle est déboutée par la cour d'appel au motif qu'elle n'établit par aucune pièce des faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement.

La Cour de cassation censure cet arrêt au motif que les termes de la lettre de licenciement de la supérieure hiérarchique permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement (**Cass. Soc. 29 septembre 2011, n°10-12722**).

L'employeur peut-il s'exonérer de sa responsabilité à l'égard du salarié en cas d'agissements de harcèlement moral commis par un tiers ?

Un salarié embauché par un syndicat de copropriétaires subit des insultes récurrentes de la part du président du conseil syndical.

Le syndicat de copropriétaires prend des mesures pour rappeler au président du conseil syndical qu'il n'est pas l'employeur et qu'il n'est pas autorisé à contrôler et critiquer le travail des salariés de la copropriété. Il ajoute qu'aucun nouvel écart de langage ne serait toléré. De plus, une assemblée générale de co-propriété spécialement réunie modifie la composition du conseil syndical et rejette la candidature du président sortant.

S'estimant victime de harcèlement moral, le salarié intente une action devant le conseil de prud'hommes pour obtenir des dommages-intérêts de la part de son employeur.

La cour d'appel déboute le salarié aux motifs, d'une part, que le harcèlement moral n'engage la responsabilité de l'employeur que si lui-même ou un de ses préposés en est l'auteur et, d'autre part, que l'employeur a pris des mesures pour prévenir des agissements de harcèlement moral de la part du président du conseil syndical.

La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel. Elle énonce dans un attendu de principe que « *l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité ; qu'il doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés* ».

La Cour ajoute que le président du conseil syndical avait exercé une autorité de fait sur le gardien employé par le syndicat des copropriétaires et que les mesures prises par la suite pour mettre fin à son mandat n'exonéraient pas l'employeur des conséquences des faits de harcèlement antérieurement commis (**Cass. Soc. 19 octobre 2011, n°09-68272**). Cet arrêt s'inscrit dans la jurisprudence constante de la Cour de cassation rendue en matière d'obligation de sécurité de résultat de l'employeur.

Un salarié peut-il être sanctionné pour des agissements de harcèlement sexuel commis en dehors des horaires et du lieu de travail ?

Un salarié est licencié pour faute grave par son employeur, d'une part, pour avoir tenu des propos à caractère sexuel à deux collègues féminines lors de l'envoi de messages électroniques hors du temps et du lieu de travail ou lors de soirées organisées après le travail et, d'autre part, pour avoir fait des réflexions déplacées sur son physique à une salariée et suivi une autre salariée dans les toilettes.

Le salarié conteste son licenciement devant la juridiction prud'homale. La cour d'appel lui donne raison aux motifs, d'une part, que les premiers faits relèvent de la vie privée et ne peuvent de ce fait constituer une faute dans l'exécution du contrat de travail et, d'autre part, que les seconds agissements ne suffisent pas à caractériser des agissements de harcèlement sexuel.

La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel au motif que « *les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées du salarié à l'égard de personnes avec lesquelles l'intéressé était en contact en raison de son travail ne relevaient pas de sa vie personnelle* ». La Cour de cassation retient donc que des faits extra-professionnels puissent être sanctionnés au titre du harcèlement sexuel (**Cass. Soc. 19 octobre 2011, n°09-72672**).

Un salarié peut-il être licencié pour avoir travaillé au profit de son épouse pendant un arrêt-maladie ?

Un salarié exerçant des fonctions de chauffeur tient le stand de son épouse sur des marchés pendant ses arrêts de travail pour maladie en dehors des heures de sortie autorisées par le certificat médical établi pour justifier les arrêts de travail.

Il est licencié pour faute grave pour avoir instrumentalisé ses arrêts de travail aux fins de se consacrer à une activité lucrative, ce qui constitue selon l'employeur une violation grave de son obligation de loyauté.

Le salarié porte ce différend devant la juridiction prud'homale qui le déboute en appel. La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel en retenant « *que l'inobservation par le salarié de ses obligations à l'égard de la sécurité sociale ne peut justifier un licenciement et que l'exercice d'une activité pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste pendant la durée de cet arrêt ; [...] pour fonder un licenciement, l'acte commis par un salarié durant la suspension du contrat de travail doit causer préjudice à l'employeur ou à l'entreprise* ». La Cour de cassation fait observer que l'activité exercée par le salarié pendant son arrêt de travail ne portait pas préjudice à l'employeur (**Cass. Soc. 12 octobre 2011, n°10-16649**).

Laurence Dumure Lambert

ldumurelambert@mayerbrown.com

Tel: +33 1 53 53 43 43

Régine Goury

rgoury@mayerbrown.com

Tel: +33 1 53 53 43 43

Mayer Brown is a global legal services organization advising many of the world's largest companies, including a significant portion of the Fortune 100, FTSE 100, DAX and Hang Seng Index companies and more than half of the world's largest banks. Our legal services include banking and finance; corporate and securities; litigation and dispute resolution; antitrust and competition; US Supreme Court and appellate matters; employment and benefits; environmental; financial services regulatory & enforcement; government and global trade; intellectual property; real estate; tax; restructuring, bankruptcy and insolvency; and wealth management.

OFFICE LOCATIONS AMERICAS: Charlotte, Chicago, Houston, Los Angeles, New York, Palo Alto, Washington DC
ASIA: Bangkok, Beijing, Guangzhou, Hanoi, Ho Chi Minh City, Hong Kong, Shanghai, Singapore
EUROPE: Berlin, Brussels, Cologne, Frankfurt, London, Paris
TAUIL & CHEQUER ADVOGADOS in association with Mayer Brown LLP: São Paulo, Rio de Janeiro
ALLIANCE LAW FIRM: Spain (Ramón & Cajal)

Please visit our web site for comprehensive contact information for all Mayer Brown offices. www.mayerbrown.com

Mayer Brown is a global legal services provider comprising legal practices that are separate entities (the "Mayer Brown Practices"). The Mayer Brown Practices are: Mayer Brown LLP and Mayer Brown Europe-Brussels LLP, both limited liability partnerships established in Illinois USA; Mayer Brown International LLP, a limited liability partnership incorporated in England and Wales (authorized and regulated by the Solicitors Regulation Authority and registered in England and Wales number OC 303359); Mayer Brown, a SELAS established in France; Mayer Brown JSM, a Hong Kong partnership and its associated entities in Asia; and Tauil & Chequer Advogados, a Brazilian law partnership with which Mayer Brown is associated. "Mayer Brown" and the Mayer Brown logo are the trademarks of the Mayer Brown Practices in their respective jurisdictions.

© 2011. The Mayer Brown Practices. All rights reserved.