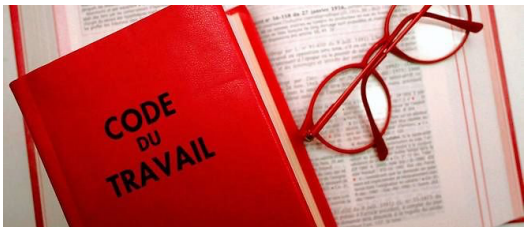
BULLETIN DES ETUDIANTS EN MASTER 2

DROIT DE L'ENTREPRISE - PARCOURS DROIT SOCIAL



SOMMAIRE

Article 1 : *« Salariés protégés et syndiqués : halte aux discriminations syndicales ! »* - ***Page 2-3***

Article 2 *: « L'évolution différenciée de la sinistralité au travail et en particulier des accidents du travail »* - ***Page 4-6***

Article 3 : *: « L'assouplissement des règles concernant l'interdiction de l'alcool au travail : plus besoin de démontrer des risques antérieurs »* - ***Page 7-8***

Article 4 : *« La nouvelle définition du harcèlement sexuel en droit du travail entre en vigueur le 31 mars 2022 »* ***Page 9-11***

Article 5 : *« Atteinte au droit à l'image du salarié : ouverture du droit à réparation sans constatation d'un préjudice »* ***Page 12-13***

Article 6 : *« La loi n°2021-1018 du 2 aout 2021 : le renforcement de la prévention en matière de risques professionnels »* - ***Page 14-15***

Article 7 : *« Convention de forfait en jours : synonyme de liberté totale pour son bénéficiaire ? (Cass. Soc. 2 février 2022 n°20-15.744)»* - ***Page 16-17***

Actualités Master II Droit de l'Entreprise – parcours Droit Social

Cette année universitaire s'achève dans un contexte national et mondial particulièrement mouvementé.

Pour autant, les actualités sociales axées sur l'exécution du contrat de travail de ces derniers mois sont nombreuses : une nouvelle définition du harcèlement sexuel, précisions sur la consommation d'alcool en entreprise, le renforcement de la prévention des risques professionnels, la discrimination syndicale, l'évolution de la sinistralité au travail, l'appréciation de l'autonomie dans la convention de forfaits jours, etc.

En vous souhaitant une bonne lecture ; aussi enrichissante que cette année de Master !

Nous cédons désormais notre place à la promo n°11 qui aura l'honneur de vous informer sur les actualités en la matière à compter du mois d'octobre 2022 …

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

« Salariés protégés et syndiqués : halte aux discriminations syndicales ! »

Cass, Soc., 24 novembre 2021, n° 20-15.871

Par un arrêt rendu le 24 novembre 2021, la Chambre sociale de la Cour de cassation rappelle plusieurs précisions relatives aux discriminations syndicales :

> « Le salarié privé d'une possibilité de promotion par suite d'une discrimination peut prétendre, en réparation du préjudice qui en est résulté dans le déroulement de sa carrière, à **un reclassement dans le coefficient de rémunération qu'il aurait atteint en l'absence de discrimination** et qu'il **appartient au juge de rechercher à quel coefficient de rémunération le salarié serait parvenu sans la discrimination constatée**. »

En l'espèce, le licenciement d'un salarié protégé était déclaré nul. En conséquence, l'employeur était tenu de le réintégrer sur son ancien poste ou à défaut de le reclasser sur un poste équivalent. S'estimant victime d'un retard de carrière en raison de son activité syndicale, le salarié demandait un reclassement correspondant à sa qualification réelle. L'employeur invoquait quant à lui le libre exercice de son pouvoir d'organisation de l'entreprise sans pour autant rapporter d'éléments objectifs permettant de justifier le retard de carrière du salarié.

La cour d'appel avait bel et bien reconnu l'existence d'une discrimination syndicale. Pour autant, elle n'avait pas reconnu la demande de repositionnement du salarié, qui fondait sa demande de reclassement sur le coefficient dont il aurait bénéficié en l'absence de discrimination.

La Cour de Cassation casse et annule la décision de la cour d'appel, à l'instar de sa jurisprudence antérieure. *(Cass, Soc., 23 janvier 2019, n°17-24.082)*

L'exercice du droit syndical, qui regroupe à la fois la liberté syndicale et les moyens d'actions, est assuré par une multitude de normes internes et internationales, mais également par nos juges qui assurent une protection particulièrement encadrée.

L'article L.1132-1 du Code du travail interdit toute décision prise pour des motifs discriminatoires dans le cadre de la relation de travail.
L'article L.2141-5 du Code du travail vise plus particulièrement la prohibition des discriminations syndicales étendue non seulement aux salariés protégés par un mandat représentatif, mais également à toute personne exerçant une activité syndicale.

Bien qu'en théorie les discriminations syndicales soient prohibées, la jurisprudence illustre pourtant une pratique bien différente. (1)

La Cour de Cassation a notamment reconnu l'existence d'une discrimination syndicale lorsque l'employeur refuse d'accorder une promotion uniquement aux salariés syndiqués (*Cass, Soc. 28 mars 2000, n°97-45.258)*, en l'absence d'évolution de carrière et d'absence de formation *(Cass, Soc. 17 mai 2017, n°15-17.325)*, mais plus largement pour toute distinction fondée sur l'appartenance syndicale.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Pour autant, ne constitue pas une discrimination syndicale le fait de traiter différemment et à juste titre les délégués syndicaux antérieurement à leur mandat syndical *(Cass, Soc., 1er juin 2004, n°01-47.033),* ni l'absence d'évolution de carrière alors que le salarié syndiqué continuait à bénéficier de promotions *(Cass, Soc., 8 janvier 2020, n°18-21.226).*

L'appréciation des motifs discriminatoires est délicate et fragilise l'exécution régulière du contrat de travail des salariés protégés ou syndiqués.

En l'espèce, il s'agit d'une solution somme toute logique au regard du **principe de réparation intégrale** : la victime doit être réintégrée dans la situation qui aurait été la sienne en l'absence du fait dommageable. Pour autant, la Cour de Cassation n'apporte aucune précision sur la portée de la Convention collective applicable à l'entreprise, qui ne prévoyait aucune évolution automatique de niveau en fonction de l'ancienneté. En ce sens, il serait souhaitable que des précisions soient apportées sur le sort de ces dispositions conventionnelles. ***Les actions syndicales d'un salarié lui permettraient-elles de bénéficier d'une évolution de carrière plus favorable ?***

Rappelons que toutes les décisions et mesures jugées discriminatoires sont frappées d'une ***nullité de plein droit*** et donnent lieu à l'octroi d'un montant de ***dommages et intérêts*** non négligeable pour les employeurs se livrant à de telles pratiques. En cas de licenciement, le juge pourrait aussi être amené à prononcer une ***réintégration*** du salarié dans l'entreprise. A défaut de réintégration, une ***indemnité minimale*** de six mois de salaires sera versée au salarié.

Le 5 janvier 2022, la Cour de cassation rendait un arrêt formulé en termes identiques : *« il appartient au juge de rechercher à quel coefficient de rémunération le salarié serait parvenu sans la discrimination constatée ». (Cass, Soc. 5 janvier 2022, n°20-19.608)*

Les discriminations syndicales sont à l'origine de 4,6% des saisines reçues par le Défenseur des droits, en charge de la lutte contre toute forme de discrimination. Plus largement, 51% des personnes qui exercent ou ont exercé une activité syndicale ont déclaré au Défenseur des droits que « cette activité a représenté un frein dans leur évolution professionnelle ».(2)

Sans compter les discriminations syndicales non déclarées, ces données sont conséquentes et représentent un frein au développement du dialogue social. Il apparait donc opportun de rappeler les recours dont disposent les salariés pour lutter contre ces discriminations :

1. Une médiation conventionnelle ou judiciaire ;
2. Dépôt de plainte et mise en œuvre de l'action publique ;
3. La saisine du Conseil de Prud'hommes
4. Une action de groupe.

Malgré cet encadrement législatif et jurisprudentiel, les discriminations syndicales restent nombreuses et les contours de cette interdiction sont sans cesse précisés.

MATHILDA HUMETZ

Sources juridiques :

- *(1) Lamyline, Droit des représentants du personnel – Discriminations*
- *(2) Défenseur des droits – Memento sur la lutte contre les discriminations syndicales*

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

« L'évolution différenciée de la sinistralité au travail et en particulier des accidents du travail »

Réforme de l'index sur l'égalité homme / femme, allongement de la durée du congé paternité... l'égalité entre les femmes et les hommes est aujourd'hui au cœur de l'actualité et des préoccupations en matière de droit du travail.

S'il existe un domaine dans lequel les inégalités se réduisent de façon drastique, c'est celui des accidents du travail. Mais cette réduction s'opère dans un sens négatif : les accidents chez les femmes salariées augmentent.

L'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) étudie depuis 2001 de manière régulière l'évolution de la sinistralité (incluant les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles) pour les salariés du secteur privé.
Une compilation avec le recueil de même nature de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie sur la période 2001-2019 a permis à l'ANACT de publier le 7 mars dernier une infographie sur la sinistralité au travail en France. Elle en révèle une hausse significative pour les femmes.

<u>Quelques chiffres pour illustrer nos propos :</u>

Cette infographie de l'ANACT met particulièrement l'accent sur les différences d'évolution du nombre d'accidents du travail entre les hommes et les femmes.
En effet, outre la baisse générale de 11% du nombre d'accidents du travail sur la période étudiée (2001-2019), nous pouvons constater une divergence totale dans les courbes des deux sexes :
- Baisse de 27,2% du nombre d'accidents de travail chez les hommes
- Augmentation de 41,6% du nombre d'accidents de travail chez les femmes

Or, les accidents du travail représentent de loin la plus grande cause de sinistre individuel au travail.

Par ailleurs, nous retrouvons cette même différence d'évolution de façon moins flagrante mais tout aussi inégalitaire pour les maladies professionnelles (+158% pour les femmes contre +73% pour les hommes), et les accidents de trajet (+33% pour les femmes contre -1,5% pour les hommes).

Pourtant, la loi du 4 août 2014 dite "pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes", modifiant l'article L4121-3 du Code du travail, impose désormais à l'employeur d'évaluer les risques en tenant compte "de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe".

La question est alors de comprendre et d'expliquer cette différence qui n'a rien d'anecdotique compte tenu de l'étendue de l'étude (l'ensemble du territoire français sur une période de près de 20 ans).

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Observons les secteurs professionnels les plus accidentogènes :

Chez les hommes, le bâtiment et travaux publics (BTP), mais également l'industrie et le transport, sont les principaux domaines d'activité générateurs d'accidents du travail.
Ces statistiques n'étonneront personne tant ces secteurs conservent une image d'activités intrinsèquement dangereuses.

Les secteurs les plus accidentogènes chez les femmes semblent en revanche plus inattendus. On y retrouve essentiellement les activités de services (santé, nettoyage) représentant à elles seules près de 45% des accidents du travail des salariées.

Cette différence, en termes de secteur d'activité, peut être vue comme la principale explication à l'évolution différenciée du nombre d'accidents du travail.
En effet, les secteurs d'activité à prédominance féminine, dont les dangers sont plus méconnus, ont probablement tendance à sous-évaluer les risques liés à leurs métiers. Faiblement identifiés et reconnus, ces risques font l'objet de moindres mesures de protection.

Au contraire, les secteurs d'activité à prédominance masculine tel que le BTP ont pris conscience il y a bien longtemps des risques qui y sont attachés. Largement évalués, les risques sont le plus possible limités.

L'augmentation des accidents du travail chez les femmes est-elle un problème de fond et durable ? Ou au contraire un logique rééquilibrage entre les sexes ?

Il convient de rappeler que, malgré cette évolution différenciée en défaveur des femmes, qui voient leur nombre d'accidents du travail largement augmenter, le nombre brut d'accidents du travail reste encore aujourd'hui bien supérieur chez les hommes que chez les femmes (411 157 contre 244 588 sur l'année 2019).

Il est également important de préciser que les activités de service, à prédominance féminine, connaissent une forte croissance d'effectif, engendrant mécaniquement une hausse du nombre d'accidents du travail, et ce dans une plus forte proportion chez les femmes puisqu'elles y sont majoritaires.
Par ailleurs et de façon plus globale, le taux d'emploi des femmes rejoint peu à peu celui des hommes :
- Passant de 57,7% en 2003 à 62,5% en 2019 chez les femmes
- Diminuant de 69,5% en 2003 à 68,8% en 2019 chez les hommes

Un rapprochement des taux d'emploi aura automatiquement pour conséquence de faire converger le nombre d'accidents du travail des salariés des deux sexes.

Nous constatons que cette évolution différenciée de la sinistralité au travail est multifactorielle.
Elle apparaît à la fois comme irréversible et logique tant l'écart du nombre brut d'accidents du travail entre les femmes et les hommes était et reste important, mais également régulable en raison du manque de prévention au travail dans certains secteurs d'activité particulièrement féminisés.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Sources juridiques :

- Étude de l'ANACT du 7 mars 2022 "*Sinistralité au travail en France : une évolution différenciée entre les femmes et les hommes entre 2001 et 2019*"
- Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Rapports annuels de l'Assurance Maladie sur les accidents du travail
- Tableaux de l'INSEE "*sur la situation économique, démographique et sociale de la France*"

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

« L'assouplissement des règles concernant l'interdiction de l'alcool au travail : plus besoin de démontrer des risques antérieurs »

Le 14 Mars 2022, le Conseil d'Etat avait à statuer sur la possibilité d'interdire l'alcool au sein d'une entreprise et ce, par le biais du Règlement Intérieur.

En effet, une société automobile avait prévu une clause au sein de son règlement intérieur interdisant toute consommation d'alcool. Cependant, l'inspection du travail avait refusé de valider cette clause et demandé à l'entreprise de modifier l'article en question.

La société décide alors de saisir le tribunal administratif afin de faire annuler pour excès de pouvoir cette décision. Toutefois, le juge administratif répond par la négative et rejette la demande de la société.

La Cour administrative d'appel fait de même ; elle considère que l'employeur ne fait pas état d'un danger particulier caractérisé par le nombre d'accidents du travail ayant déjà eu lieu ou de sanctions établies suite à un état d'ivresse dans l'entreprise. De ce fait, elle considère que faute de chiffres sur les incidents préexistants liés à l'alcool, l'entreprise n'établit pas le caractère justifié et proportionné permettant d'interdire toute consommation d'alcool au sein de ses locaux.

L'entreprise décide alors de former un pourvoi devant le Conseil d'Etat ; celui-ci vient tout d'abord rappeler que l'employeur est tenu à une obligation de prévention des risques professionnels de ses salariés et que notamment, il est tenu de « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé » de ces derniers conformément à l'article L. 4121-1 du Code du Travail.

Toutefois, il vient nuancer ses propos en précisant que selon l'article L. 1221-3 du Code du Travail, le Règlement Intérieur ne peut contenir de dispositions qui viendraient restreindre les droits et libertés des personnes et qui ne seraient pas « justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

Par ailleurs, il cite l'article R. 4228-21 du Code prévoyant l'interdiction de « laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse ".

Le Conseil d'Etat vient donc casser l'arrêt d'appel, considérant que les juges commettent une erreur de droit en exigeant de l'entreprise qu'elle fasse état d'incidents qui se seraient déjà réalisés pour prouver que l'interdiction de toute consommation d'alcool dans l'entreprise soit justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché.

En effet, il estime qu'au vu du nombre de salariés utilisant des machines ou des produits dangereux, du peu d'entre eux travaillant dans des bureaux et de la grande mobilité des travailleurs dans les locaux de l'établissement, le juge d'appel ne pouvait estimer que les dispositions interdisant l'alcool au sein de l'entreprise n'étaient pas justifiées.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Ainsi, pour la Haute juridiction, cette interdiction absolue de l'alcool dans l'entreprise était parfaitement justifiée par la nature des activités exercées par ses employés.

Que faut-il retenir de cet arrêt ?

L'obligation qui pèse sur l'employeur concernant la sécurité de ses salariés et la protection de leur santé relève aussi de la prévention.

Le Conseil d'Etat considère donc que l'employeur peut limiter voire interdire la consommation d'alcool lorsque cela est proportionné au but recherché c'est-à-dire lorsque celle-ci « est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs ».

C'est ainsi que le juge administratif vient nous dire, en quelque sorte, qu'il ne faut pas attendre que le risque se soit produit, qu'il soit avéré, pour pouvoir justifier de la mise en place de mesures absolues telles qu'une interdiction totale de consommer de l'alcool.

En effet, si les activités de l'entreprise en elle-même sont incompatibles avec la consommation d'alcool mais surtout compromettent directement la sécurité des salariés lorsqu'elles y sont associées, il n'est alors pas nécessaire de caractériser la présence d'incidents antérieurs pour démontrer la proportionnalité de l'interdiction au but recherché, à savoir, la protection des travailleurs.

Il en va ainsi de la prévention des risques professionnels qui doit être assurée par l'employeur.

Dans un arrêt du 8 Juillet 2019, la Haute juridiction administrative avait déjà statué en ce sens puisqu'elle avait admis la validité d'une clause du règlement intérieur d'une entreprise spécialisée dans la fabrication d'équipements automobiles en ce qu'elle interdisait la consommation d'alcool à certains salariés occupant des postes de sureté et de sécurité ou à risque.

Cette décision n'est donc pas surprenante ; toutefois, elle vient rappeler que l'employeur est libre de restreindre la liberté de ses salariés lorsqu'il estime que cette restriction est justifiée par un intérêt plus important : leur protection.

En effet, contrairement aux pratiques dénoncées par les salariés du groupe Pernod Ricard dans une affaire récente où les supérieurs incitaient ouvertement les commerciaux de la marque à boire afin de favoriser les ventes, l'employeur se doit se doit d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés.
A ce titre, interdire la consommation d'alcool à des salariés pour lesquels les fonctions sont particulièrement dangereuses et incompatibles avec toute emprise d'alcool relève du bon sens.

EMMA LEFEBVRE

Sources juridiques :

- Conseil d'Etat 14 Mars 2022 n°434343
- https://www.revue-fiduciaire.com/actualite/article/l-employeur-peut-interdire-tout-alcool-sans-avoir-a-faire-etat-de-risques-deja-realises

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

« La nouvelle définition du harcèlement sexuel en droit du travail entre en vigueur le 31 mars 2022 »

I- Avant-propos

Depuis quelques années et surtout durant le quinquennat du Président de la République actuel, une attention particulière a été portée à la question de l'égalité femmes-hommes et toutes les autres priorités qui en découlent notamment dans les relations de travail. Le ministère du travail se heurte à redéfinir les objectifs et priorités, accompagnés d'autres acteurs.

Des évolutions ont vu le jour à partir du printemps 2018. Les organisations syndicales et patronales ont joué un rôle important dans la redéfinition des objectifs.

S'agissant des inégalités salariales pour commencer, la négociation collective a permis de lutter contre les disparités existantes. Au niveau des entreprises d'au moins 50 salariés, il avait été décidé de les contraindre à une obligation de résultat, remplaçant l'obligation de moyens et les soumettant à une obligation de transparence également. D'autres outils d'incitation ont été développés : la publication annuelle de l'Index de l'égalité femmes-hommes a été créée la même année. Il permet aux entreprises d'apprécier les écarts de rémunération entre les sexes et de pouvoir y remédier, toujours dans un objectif de lutte contre les inégalités professionnelles.

II- Le harcèlement sexuel en entreprise

En ce qui concerne les agissements sexistes et les violences sexuelles dans les relations de travail, le gouvernement s'est engagé. Le harcèlement sexuel est punissable depuis 1992 sur le territoire français. Il se définit comme l'ensemble des comportements à connotation sexuelle ayant pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, ou de créer à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Toute forme de pression, même non répétée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel est assimilée au harcèlement sexuel.

Un guide pratique et juridique a été publié par la direction générale du travail sur le sujet. Il a accompagné les entreprises dans la démarche, car la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a apporté dans le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes de nouveaux éléments, notamment la prévention éminente des entreprises. La loi a souligné la nécessité de désigner des acteurs mobilisés dans l'entreprise, et également parmi les représentants du personnel. Surtout, elles doivent communiquer aux salariés les services et les actions judiciaires engageables pour les victimes ou témoins de fait. La finalité de la loi était de se rapprocher de la définition pénale du harcèlement sexuel, objectif repris récemment une nouvelle fois par le législateur.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Ainsi, dans la continuité de la lutte contre ces inégalités, la loi du 2 aout 2021 pour "*renforcer la prévention en santé au travail*" est venue modifier au regard du droit du travail la notion d'harcèlement sexuel. Le 1er article de cette loi vient modifier la définition disposée par l'article L.1153-1 du code du travail, et comme évoqué précédemment elle donne lieu à un alignement avec l'article 222-33 du code pénal. Dorénavant, les propos ou comportements à connotation sexistes peuvent constituer de l'harcèlement sexuel.

- Les termes "*connotations et comportements sexistes*" se rapprochent d'autres termes déjà utilisés dans le code pénal à savoir "l'*outrage sexiste*" à l'article 621-1 du code pénal, et "*agissement sexiste*" disposé à l'article L.1142-1 du code du travail. Ce dernier permet cependant la reconnaissance d'un fait unique d'agissement sexiste. Il ne faut pas confondre les notions disparates.

Il faut rappeler que la loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes avait laissé un vide juridique sur le harcèlement collectif. Malgré l'intégration de certaines formes comme le cyber harcèlement dans le code pénal, le code du travail n'avait pas reçu de modifications pour les articles L.1153-1 et suivants. Le Conseil d'état avait même donné dans son avis du 4 février 2021 son acquiescement pour l'harmonisation entre les deux matières.
De ce fait, l'article L.1153-1 du code du travail dispose dorénavant de deux nouveaux alinéas, prévoyant similairement au code pénal des situations collectives d'harcèlement sexuel :

- *« Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;*
- *Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ».*

A contrario du code pénal, l'élément moral n'est pas retenu dans le code du travail pour que soit reconnu un harcèlement. L'objectif, discuté pendant les débats parlementaires, était de permettre aux victimes d'engager aisément la responsabilité des auteurs sans la preuve de leur intention, les juges pouvant ainsi se focaliser directement sur le résultat.

III- Les conséquences pour les entreprises

Cette nouvelle définition claire et précise, se fidélise à la lutte contre les comportements illicites dans les relations de travail. Elle représente surtout un point de vigilance pour les entreprises. En effet elles doivent rappeler "*les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes*" selon l'article L.1321-2, 2° du code du travail. Le CSE est alors fortement invité à communiquer aux salariés les nouvelles mesures prises au sein de l'entreprise, et l'employeur doit adapter les informations sur les affichages obligatoires et le règlement intérieur aux nouvelles dispositions.

Les articles ci-dessus sont protégés par les dispositions du code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégal. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Dans le secteur public, la notion d'harcèlement sexuel n'a pas encore évolué. Une future harmonisation est attendue pour les fonctionnaires et agents publics.

ESRA ALTINOK

Sources juridiques :

- Guide pratique et juridique – Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : Prévenir, Agir, Sanctionner, travail-emploi.gouv.fr ; mars 2019

-Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

-Loi n°2021-1018 du 2 aout 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

-Article L.1153-1 et suivants du code du travail

-Article L.1142-1 du code du travail

-Article L.1321-2, 2° du code du travail.

-Article 621-1 du code pénal

-Articles 222-33 et suivants du code pénal

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

« Atteinte au droit à l'image du salarié : ouverture du droit à réparation sans constatation d'un préjudice »

Il est de jurisprudence constante qu'un employeur qui utilise l'image de ses salariés doive les en informer et obtenir leur accord au préalable, sous peine d'être poursuivi pour atteinte au droit à l'image.

Dans une décision du 19 janvier 2022[1], la chambre sociale de la Cour de cassation est venue préciser les conditions d'ouverture du droit à réparation pour les salariés et ex-salariés victimes d'atteinte à leur droit à l'image.

En l'espèce, deux salariés avaient été photographiés avec leur équipe dans un cadre professionnel. Ces photos avaient été prises dans le but de les publier sur le site de l'entreprise, sans aucune demande d'accord préalable de la part de l'employeur.
Leurs contrats ayant été rompus, ils avaient demandé par courrier adressé à l'employeur de supprimer les photos sur lesquelles ils apparaissaient.

Celui-ci n'ayant pas tenu compte de cette demande, les salariés ont porté l'affaire devant le conseil des prud'hommes afin de le faire condamner pour atteinte au droit à l'image et obtenir le versement de dommages et intérêts.
L'employeur avait, postérieurement à la communication des conclusions de première instance, pris la décision de supprimer les photos.

Le conseil des prud'hommes ainsi que la Cour d'appel de Toulouse ont rejeté la demande des deux salariés en se fondant sur les mêmes déductions.
Premièrement, ils avaient été photographiés avec l'ensemble des salariés.
Ensuite, la Cour d'appel a considéré le fait que la photographie avait été retirée d'internet, même tardivement.

Pour finir, selon la Cour d'appel, les salariés ne démontraient « *aucunement l'existence d'un préjudice personnel, direct et certain résultant du délai de suppression de la photographie en question* » . [2]

La chambre sociale de la Cour de cassation ne l'a pas entendu de cette manière.
En effet, en se basant sur l'article 9 du Code civil qui prévoit le respect de chacun à sa vie privée, la chambre estime qu'« *il résulte de ce texte que le droit dont la personne dispose sur son image porte sur sa captation, sa conservation, sa reproduction et son utilisation, et que la seule constatation d'une atteinte ouvre droit à réparation* ».

Elle revient donc sur la nécessité pour un salarié de démontrer un préjudice personnel pour obtenir réparation d'une atteinte au droit à l'image.

En réalité, cette décision n'est que la suite logique de son raisonnement.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

En 2004 déjà, la deuxième chambre civile s'était basée sur le même visa pour en déduire que « *le seul constat de l'atteinte au droit de chacun de s'opposer à la publication de son image, sans qu'il y ait lieu de s'expliquer davantage sur la nature du préjudice qui en est résulté, ouvre droit à réparation* »[3]

Plus récemment, en juin 2021, la première chambre civile avait déduit la même chose de l'article 9 du code civil et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme. La chambre sociale a donc repris la solution pré-dégagée par la première chambre civile pour rendre sa décision.

Par conséquent, en élargissant l'ouverture du droit à réparation, la chambre sociale va insister sur la conclusion d'un accord préalable entre employeur et salarié, portant sur l'utilisation de l'image de ce dernier.

Malgré tout, un problème va se poser au niveau des juges du fond : l'ouverture du droit à réparation sera conditionnée à leur appréciation de l'atteinte au droit à l'image.

MARYLOU CAUBERT

Sources juridiques :

1. CASS. SOC 19 JANVIER 2022, n°20-12.420 et n°20-12.421
2. CA TOULOUSE, 6 décembre 2019
3. Cass, 2e ch. Civ. 30 juin 2004, n°03-13.416

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

« La loi n°2021-1018 du 2 aout 2021 : le renforcement de la prévention en matière de risques professionnels »

L'étude de la santé et la sécurité des salariés est une discipline large recouvrant de nombreux domaines spécialisés. La santé et la sécurité des salariés visent tous les aspects du bien-être social, psychique et physique des salariés. De mauvaises conditions de travail se répercutent sur la santé et la sécurité de ces derniers. Le législateur, ayant conscience de la problématique, s'est penché vers la question de la santé au travail.

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 transpose l'ANI du 10 décembre 2020, visant à renforcer la problématique de la prévention en matière de santé au travail et à moderniser les services de prévention et de santé au travail devrait entrer en vigueur au plus tard le 31 mars 2022.

Il faudra attendre par la suite la publication des décrets d'application pour connaître les modalités concrètes d'application des différentes mesures introduites par cette loi.

Cette loi intervient 10 ans après la précédente réforme qui n'aura pas produit les effets attendus. [1]

Cette loi dite « Santé » est composée de plusieurs dispositions visant notamment à renforcer la prévention dans les entreprises, à décloisonner la santé au travail, la santé publique, et enfin, de lutter contre la désinsertion professionnelle ou encore à réorganiser la gouvernance de la prévention et de la santé au travail.

L'étude de quelques dispositions considérées comme cruciales de la loi en matière de prévention des risques professionnels nous semble dès lors opportun :

La loi du 2 août 2021 insère un nouvel article L4624-2-2 qui prévoit que les travailleurs soient « examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale de mi-carrière organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du quarante-cinquième anniversaire du travailleur » [2]

Cette disposition s'inscrit dans une volonté de renforcer la prévention de la santé au travail. L'on peut conclure qu'elle vise notamment à :

- *Faire en sorte d'établir un état des lieux permettant l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié tout en tenant compte des expositions à différents facteurs de risques professionnels auxquelles il aurait pu être soumis ;*

- *Permettre la sensibilisation du salarié aux enjeux du vieillissement au travail et sur la problématique de la prévention des risques professionnels ».*

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

La loi prévoit également que la question de la qualité des conditions de travail puisse être un des thèmes évoqués dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. La discussion sur les conditions de travail sera intégrée à la négociation annuelle et s'intitulera dorénavant « négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et les conditions de travail ».

Le législateur, en abordant les conditions de travail comme un sous-thème dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, donne une importance cruciale à la question. Cela mène à dire que la philosophie même de la loi repose sur la prévention des risques professionnels et non plus sur l'indemnisation de ces risques, c'est la raison pour laquelle l'accent est mis sur le dialogue social.

Ensuite, les salariés désignés par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et prévention des risques professionnels de l'entreprise devront être obligatoirement formés, avant la formation était facultative.

En effet, dorénavant, les membres du CSE (et non exclusivement les membres de la Commission santé et sécurité) devront être formés pour une période de 5 jours minimum, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Cela représente un enjeu pertinent quant à la protection des salariés contre les risques professionnels.

De même, les professionnels de santé pourront recourir à des pratiques médicales ou de soins à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication pour le suivi individuel du salarié, compte tenu de son état de santé mentale et physique. Le consentement du salarié se doit d'être recueilli préalablement.

Enfin, la loi instaure un « passeport de prévention » visant à recenser l'ensemble des éléments certifiant les qualifications acquises par un salarié à l'occasion de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Ce passeport de prévention entrera en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard, le 1er octobre 2022.

Tout le monde ne peut que sortir gagnant d'une politique de prévention efficace. En protégeant la santé des travailleurs, on limite de fait pour les entreprises les coûts induits par les potentiels accidents au travail.

Il s'agit donc dorénavant de plus anticiper les risques et de ne plus agir après coup, alors que l'état de santé du travailleur est tellement dégradé qu'aucune solution pérenne ne peut plus être trouvée. Cela va permettre d'obtenir des améliorations durables en matière de santé et de sécurité au travail.

LAMIA MEZZI

Sources juridiques :

- Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail (1)
- Article 22 de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 (2)

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

« Convention de forfait en jours : synonyme de liberté totale pour son bénéficiaire ? (Cass. Soc. 2 février 2022 n°20-15.744) »

*Au regard de l'utilisation croissante de la convention en forfait jours chez les cadres, il apparaît comme essentiel de fixer les contours de la notion « d'autonomie » mentionnée à l'article L3121-58 du Code du Travail. « **Pouvons-nous parler d'une liberté totale ou mesurée, conférée au bénéficiaire de la convention ?** »*

Le 2 février 2022, la Cour de cassation réunie en sa chambre sociale a rendu un arrêt relatif à l'autonomie du salarié dans le cadre d'une convention de forfait en jours. Mais comment pouvons-nous définir ce dispositif ?

La convention de forfait jours sur l'année est prévue à *l'article L3121-58 du Code du travail*. Un accord collectif peut prévoir sa mise en place et deux catégories de salariés sont susceptibles d'en bénéficier :

- « Les *cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif* »
- « *Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées* »

En l'espèce, une salariée fut engagée en qualité de vétérinaire dans une clinique. Profitant d'un statut de cadre, elle bénéficiait d'une convention de forfait en jours fixée au départ à 216 jours par an puis réduite à 198 jours par l'intermédiaire d'un avenant. L'employeur a ensuite mis en place un planning de présence au sein de la clinique, organisé en journée ou demi-journée : un planning qui n'a pas été respecté par la salariée et entrainé son licenciement pour faute grave.

Suite aux faits, la salariée a saisi le conseil des prud'hommes pour faire constater l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement. La requérante soutenait alors que sa qualité de cadre à la convention de forfait en jours lui permettait de bénéficier d'une liberté totale dans l'organisation de son travail.

Le conseil des prud'hommes de Nanterre a débouté la demande de la salariée. La Cour d'appel s'est alignée sur la décision des juges de première instance en indiquant notamment que l'employeur pouvait librement fixer des journées ou demi-journées de travail sachant que cela n'empêchait pas « d'organiser sa journée de travail comme bon lui semblait ».

Au regard de la décision, la salariée décide de se pourvoir en cassation en relevant plusieurs points. Au moment de la remise du planning, la salariée a informé l'employeur qu'il ne lui convenait pas. De plus, elle soutenait une nouvelle fois que l'autonomie conférée dans le cadre de la convention de forfait jours était beaucoup plus large qu'une simple organisation du travail.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Il convient donc de nous demander ***si l'autonomie mentionnée à l'article L3121-58 du Code du travail permet au salarié titulaire d'une convention de forfait annuel en jours d'organiser son emploi du temps comme il le souhaite ?***

Logiquement, les juges de la Haute-Juridiction rejettent le pourvoi formé par la salariée et viennent ici préciser les contours de l'autonomie conférée au cadre bénéficiaire. En effet, la Cour motive sa décision en indiquant que si l'autonomie du salarié est une condition du dispositif, cela n'indique pas qu'il bénéficie d'une liberté totale dans la gestion de son temps de travail. D'autant plus que la salariée profite toujours, en dehors de ces contraintes, de la possibilité d'organiser sa journée de travail comme bon lui semble.

Une solution jurisprudentielle que nous pouvons qualifier d'inédite. En effet, ce fut la première fois que la Cour de cassation s'est positionnée en la matière. Le plus souvent les litiges concernant les conventions en forfaits jours étaient relatifs à une charge de travail trop importante ou au non-respect du droit au repos. Cette décision, nous permet d'affirmer clairement que la liberté du bénéficiaire du contrat cadre n'est pas totale.
Malgré tout, cette prise de position apparaît également comme logique au regard de la position similaire adoptée pour des litiges semblables pour des conventions de forfaits annuels en heures. (Cass. Soc. 2 juillet 2014).

SAMUEL BOURNINE

Sources juridiques :

- Memento Social en ligne : Forfait Annuel en jours
- Code du Travail ; Article L3121-58
- Cass, Soc. 2 juillet 2014

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.