BULLETIN DES ETUDIANTS EN MASTER 2

DROIT DE L'ENTREPRISE - PARCOURS DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

Article 1

Le compte épargne-temps, un outil peu utilisé qui gagne à être connu… Page 2

Article 2

Harcèlement moral : La responsabilité de l'employeur de facto engagée ? Page 5

Article 3

La loi Waserman : une réponse à la nécessité de protéger les lanceurs d'alerte Page 8

Article 4

La nécessité d'un préjudice pour caractériser un manquement à l'obligation de loyauté Page 11

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

Chères lectrices, chers lecteurs,

Le 8 mars, en la journée internationale des droits des femmes, la première ministre a révélé un plan pluriannuel relatif à l'égalité femme/homme. Des mesures vont être prises telles qu'un durcissement des sanctions face aux entreprises défaillantes dans la réalisation de l'index égalité professionnelle ou encore la suspension du délai de carence en cas d'arrêt -maladie pour cause de fausse-couche.

La contestation sociale est ardente, l'opposition contre la réforme des retraites ne faiblit pas au regard de la motion de censure déposée mais rejetée par les députés.

Au sein de ce numéro, nous nous intéresserons à la notion de compte épargne temps (CET). Des dispositions concernant ce mécanisme, sont d'ailleurs présentes dans le projet de loi concernant les retraites.

Vous aurez ensuite le plaisir de vous attarder sur la question de la responsabilité de l'employeur lors de la révélation d'un cas de harcèlement moral dans son entreprise, puis le loisir de vous délecter d'un article sur la protection et la conception de celle-ci concernant le lanceur d'alerte.

Enfin, le numéro de cette gazette, mettra le focus sur le manquement à l'obligation de loyauté du salarié en arrêt de travail.

Très bonne lecture !

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Le compte épargne temps, un outil peu utilisé qui gagne à être connu…

Le compte épargne-temps (CET) est un dispositif facultatif *« qui permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées » (*articles L. 3151-1 et suivants du Code du travail).

Il *« peut être mis en place par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche »* qui fixe ses conditions d'alimentation et d'utilisation et en détermine les modalités de fonctionnement : éventuelle condition d'ancienneté exigée, délai d'utilisation, formes des demandes, règles de valorisation…

Alimentation du CET en temps ou en argent

Dans les conditions et proportions fixées par l'accord collectif, les salariés peuvent notamment affecter au CET « les heures de repos compensateur acquises au titre des heures supplémentaires (contrepartie obligatoire en repos ou repos compensateur de remplacement), les jours de repos et de congés accordés dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, les jours de repos accordés aux salariés soumis à un forfait annuel en jours, dans le respect du nombre maximal de jours travaillés fixé par l'accord collectif (ou, à défaut, de 235 jours), les heures de travail effectuées par un salarié au-delà de la durée prévue par une convention individuelle de forfait d'heures supplémentaires (forfait hebdomadaire, mensuel ou annuel), les jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement ou encore les congés payés (acquis au-delà de 4 semaines soit 24 jours ouvrables, soit la 5e semaine et les éventuels congés payés conventionnels supplémentaires) ».

Les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail peuvent également être affectées au CET par l'employeur. S'il s'agit d'heures supplémentaires, la valeur des heures de travail portée au compte doit alors tenir compte des majorations correspondantes.

Les repos prévus par la loi pour des raisons de protection de la santé et de la sécurité du salarié (repos quotidien et hebdomadaire, contreparties en repos au travail de nuit) ne peuvent par contre pas être stockés sur un CET.

L'accord de CET peut aussi permettre au salarié d'alimenter le compte en y versant des **sommes d'argent** telles que les majorations accompagnant les heures supplémentaires ou complémentaires, les augmentations de salaire de base (seul le salarié peut le faire), des primes et indemnités conventionnelles ou encore des sommes perçues au titre de l'intéressement et, au terme de leur période d'indisponibilité, des avoirs issus de la participation ou d'un plan d'épargne.

Un mécanisme d'alimentation en argent par l'employeur, sous forme d'abondement (versement ne correspondant pas à des sommes qui seraient, en tout état de cause, dues au salarié) peut aussi être mis en place par l'accord.

Modalités d'utilisation du CET

Dans les conditions déterminées par l'accord collectif, les droits épargnés sur le compte peuvent être utilisés pour indemniser des temps non travaillés, sous forme de rémunération immédiate ou sous forme de rémunération différée.

C'est au salarié, et non à l'employeur, de décider de l'utilisation des droits acquis sur le CET, dans les conditions prévues par l'accord collectif ayant institué le compte.

Utilisation du CET pour indemniser des temps non travaillés

L'accord collectif détermine les types de congés pour lesquels le salarié peut mobiliser le CET en vue d'indemniser des périodes non travaillées : congé sabbatique ou congé sans solde, période de formation en dehors du temps de travail, passage à temps partiel ou cessation progressive ou totale d'activité…

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Par exception, même si l'accord collectif de CET ne le prévoit pas, un salarié peut, en accord avec son employeur, décider de mobiliser le compte pour financer une cessation progressive d'activité.

L'accord peut également prévoir l'utilisation du CET comme un dispositif d'aménagement du temps de travail pour adapter les horaires de travail aux fluctuations d'activité et ainsi permettre à l'entreprise de faire face à des périodes de baisse d'activité en lui évitant de recourir éventuellement à l'activité partielle (les jours affectés individuellement par le salarié ne peuvent toutefois pas faire l'objet d'une utilisation collective à l'initiative de l'employeur).

Utilisation du CET pour un complément immédiat de rémunération

Les jours de repos affectés sur un CET peuvent faire l'objet d'une monétarisation dans les conditions prévues par l'accord. A noter toutefois que, seuls les droits à congés payés excédant le minimum légal de 5 semaines peuvent être utilisés sous forme de complément de rémunération et que même si l'accord de CET ne le prévoit pas, le salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, utiliser les droits épargnés sur le CET pour compléter sa rémunération.

Les jours sont en principe rémunérés au salarié sur la base de la valeur de la journée de repos calculée au moment de cette « liquidation partielle » du compte, sauf si l'accord collectif prévoit des modalités particulières de valorisation.

Utilisation du CET sous forme de rémunération différée

Si l'accord le prévoit, les droits affectés au CET peuvent être utilisés pour :

- alimenter un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou un plan d'épargne interentreprises (PEI) ;
- alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO) ; les sommes affectées bénéficient alors d'un régime social et fiscal de faveur (exonération de certaines cotisations et d'impôt sur le revenu dans certaines limites ;
- contribuer au financement de prestations de retraite supplémentaire qui revêtent un caractère collectif et obligatoire (régime « article 83 » ou plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire dit PERE-OB). Dans ce cas, les sommes issues du CET sont exonérées de cotisations sociales et déductibles du revenu imposable ;
- racheter des annuités manquantes pour le calcul de la pension de vieillesse, correspondant aux années d'études ou à des années incomplètes ;
- alimenter un plan d'épargne retraite individuel.

Gestion du CET

En cas de défaillance de l'entreprise, les droits acquis *via* un CET sont couverts par le mécanisme de garantie des créances de salaires de l'AGS.

L'accord CET détermine les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre. À défaut de dispositions conventionnelles, le salarié peut soit percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis, soit demander, en accord avec son employeur, la consignation auprès de la Caisse des dépôts et consignations de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis.
Les droits épargnés dans le CET sont par ailleurs dus aux ayants droit du salarié décédé.

Selon les données fournies par le ministère du travail de l'emploi et de la cohésion sociale, 4,6 millions de salariés du secteur privé (sur un total de 16 millions) ont actuellement la faculté d'ouvrir un compte épargne-temps et 720.000 l'alimentent régulièrement. Il s'agit donc d'un dispositif encore assez peu utilisé dont le faible développement peut s'expliquer par le caractère trop contraignant des règles en vigueur.
L'actuel projet de loi de réforme des retraites prévoit la mise en place d'un compte épargne-temps universel (CETU) qui supprimerait un certain nombre de restrictions actuelles.
Le CET devrait avoir de beaux jours devant lui…

Nicolas POLLET

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Sources :

- Sites internet : revuefiduciaire.grouperf.com
- travail-emploi.gouv.fr
- senat.fr

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Le harcèlement moral : La responsabilité de l'employeur de facto engagée ?

La notion de harcèlement au sein d'un milieu professionnel n'a été définie que très tardivement par une éminente psychiatre, Marie-France HIRIGOYEN en 1998 comme *« toute conduite abusive qui porte atteinte par sa répétition ou sa systématisation à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci ou dégradant le climat de travail. »*

La crise dite « des suicides de France Télécom » a mis en exergue les notions de harcèlement institutionnel et des méthodes de management à tout le moins abruptes.

La chambre sociale de la Cour de Cassation dans ***un arrêt du 7 décembre 2022 (n°21-18.114)*** a eu l'occasion de revenir sur deux obligations fondamentales auxquelles l'employeur doit s'astreindre, à savoir l'obligation de sécurité de l'employeur et la prohibition des agissements de harcèlement moral. Néanmoins la chambre sociale dans ***un arrêt du 25 mai 2022*** rappelle que « l'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral. »

Dans cet arrêt une salariée a saisi le conseil de Prud'hommes en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur s'estimant être victime de harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique et reprochant ainsi à son employeur un manquement à son obligation de sécurité eu égard à la protection des salariés présumés victimes de harcèlement moral.

L'obligation de sécurité est définie par le Code du Travail comme la prise « de mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger ***la santé physique et mentale*** des travailleurs »

À ce titre, l'employeur doit ainsi *« planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent les risques liés au harcèlement moral […] »*

Ainsi, l'élément probatoire est donc crucial afin de juger de la réalisation ou non de son obligation de sécurité par l'employeur, que l'on pourrait dans le cas de harcèlement presque renommée comme une obligation de protection.

C'est d'ailleurs ce que rappelle la Cour de Cassation dans le cas d'espèce puisque *« l'employeur justifie avoir pris toutes les mesures de prévention […] et a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser. »*

Cette obligation ne constitue plus par ailleurs une obligation de résultat mais simplement une obligation de moyen comme l'a rappelé la chambre sociale de la Cour de Cassation dans ***un arrêt du 1er juin 2016.***

Au sein de son considérant 14, la chambre sociale revient sur un point fondamental concernant le harcèlement moral, celui de la responsabilité de l'employeur du fait de ses préposés, rappelant ainsi que ***« l'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés. »***

L'enjeu de la responsabilité de l'employeur est ici considérable puisque le harcèlement est constitutif d'un délit et réprimé en vertu du Code Pénal par 2 ans d'emprisonnement et
30 000 euros d'amende.

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Au visa de l'article L.1152-1 du Code du Travail, la Cour de Cassation vient ici mettre en perspective la responsabilité de l'employeur qui peut être désigné responsable du fait de harcèlement sur un salarié, alors qu'il n'en est pas l'instigateur.

L'employeur doit donc veiller au-delà des mesures de prévention mises en place, à être proactif concernant le comportement de ses subordonnés et notamment des salariés qui exercent des fonctions managériales.

Toutefois nous pourrions nous interroger quant au fait de traduire l'employeur devant les juridictions répressives, lorsque ce dernier est à la tête d'une grande firme ou n'est tout simplement pas présent au sein de l'établissement ne pouvant ainsi être en contact direct avec le salarié victime.

Ne pourrait-il pas bénéficier d'une cause d'exonération de sa responsabilité notamment via la délégation ? Celle-ci permet à l'employeur de déléguer une partie de ses pouvoirs et notamment son pouvoir de direction et de sanction à d'autres employés à l'image du service des ressources humaines ou des managers. La délégation doit bien sûr avoir été faite avant la découverte de la commission des faits et doit être certaine et non équivoque.

La cause d'exonération pourrait éventuellement disculper l'employeur qui de bonne foi n'avait pas eu connaissance du comportement inadmissible et particulièrement indigne du harceleur, néanmoins tout réside encore une fois dans la question probatoire. Il va falloir prouver qu'il n'avait eu aucune connaissance des faits invoqués.

Apparaissent dans cet arrêt en filigrane, les mesures qui peuvent être prises afin de prévenir les cas de harcèlement et lorsqu'ils sont dénoncés afin d'agir. En l'espèce *« une réunion a eu lieu entre la directrice, la salariée et un délégué du personnel pour évoquer les faits dénoncés et lui proposer de changer de secteur, un entretien avec le responsable des ressources humaines a eu lieu. »*

Le CSE a un rôle crucial quant à la prévention et à la dénonciation des cas de harcèlement moral ou sexuel comme le rappelle l'article L.2312-9, 3° du Code du Travail. Il dispose ainsi de prérogatives notamment d'enquête afin d'apporter des éléments confortant la thèse de l'existence d'un cas de harcèlement ou la réfutant.

De plus l'employeur doit veiller à la présence de l'affichage obligatoire mentionnant les dispositions du Code du Travail relatives au harcèlement et doit également conformément à l'article L.1321-2 du Code du Travail faire apparaître au sein du règlement intérieur *« les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues dans le présent code. »*

Le Code du Travail prévoit également une procédure de médiation entre le salarié présumé harcelé et entre la personne présumée responsable de cet agissement.

Ainsi malgré une prise de conscience tardive au début des années 2000 du bien-être au travail et des cas de harcèlements moraux, les employeurs doivent désormais mettre en place des mesures de prévention et d'action afin de lutter et/ou de sanctionner les agissements à caractère harcelant sous peine de voir leur responsabilité éventuellement engagée.

En dépit des actions mises en place, d'après une étude menée par QUALISOCIAL et IPSOS, 35% des personnes interrogées avouent avoir été victime de harcèlement au travail en 2022.

Néanmoins, le chemin vers la libération de la parole des victimes s'avère encore sinueux …

Emma GARCIA

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Sources :

- Article L.1152-1 du Code du Travail
- Articles L.1152-4 et suivants du Code du Travail
- Article L.1321-2 du Code du Travail
- Article L.2312-9 du Code du Travail
- Articles L.4121-1 et suivants du Code du Travail
- Articles 222-33-2 et suivants du Code Pénal
- Arrêt de la chambre sociale du 1er juin 2016 (14-19.702)
- Arrêt de la chambre sociale du 19 octobre 2011 (09-68.272)
- Arrêt de la chambre sociale du 25 mai 2022 (21-12.811)
- Memento, Droit pénal du travail,
- Ouvrage de Marie-France HIRIGOYEN, « Le harcèlement moral : La violence perverse au quotidien »
- Baromètre du harcèlement au travail, Qualisocial X Ipsos, 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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

La loi Waserman : une réponse à la nécessité de protéger les lanceurs d'alerte

Bien que la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016, dite « Sapin 2 », ait marqué une avancée significative en établissant un statut de lanceur d'alerte, le dispositif n'a pas pleinement répondu aux attentes et des améliorations étaient encore nécessaires. C'est dans cette optique que le député Sylvain Waserman a proposé, à l'été 2021, une loi visant à renforcer la protection des lanceurs d'alerte. L'objectif est de reconnaître le lanceur d'alerte comme un « *véritable marqueur démocratique* », et de garantir une « *protection efficace* » à « *ces personnes* [prenant] *un risque personnel et professionnel important qui peut aller jusqu'à altérer gravement leur santé notamment face à des pressions et des intimidations de toutes sortes* ». Adoptée le 21 mars 2022, la loi Waserman a ainsi apporté des modifications à la loi Sapin 2.

Tout d'abord, la loi Waserman a élargi la définition du lanceur d'alerte. Contrairement à la formulation précédente qui exigeait que l'alerte soit faite de « *manière désintéressée* », la nouvelle loi suppose que le lanceur d'alerte agisse « *sans contrepartie financière directe* ». D'après la nouvelle définition, « *un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement* ».

Par ailleurs, l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 15 février 2023 permet de mettre en évidence un changement important.

En l'espèce, une salariée travaillant comme surveillante de nuit dans une maison d'enfants à caractère social a alerté l'inspection du travail sur de possibles agressions sexuelles commises par certains enfants sur d'autres. Pour étayer ses dires, elle a transmis un courriel d'alerte interne de l'équipe éducative faisant référence à ces incidents. Suite au contrôle de l'établissement, l'inspecteur du travail a informé le procureur de la République, qui a ouvert une première enquête pour agression sexuelle sur mineurs, laquelle a été classée sans suite faute d'infraction caractérisée. Une seconde enquête a ensuite visé la salariée pour dénonciation mensongère, mais elle a également été classée sans suite pour insuffisance de preuves. La salariée a été licenciée, et a saisi les tribunaux pour demander la nullité de son licenciement, considérant qu'il était lié à son signalement. L'employeur a défendu sa position en reprochant notamment à la salariée de ne pas avoir respecté la procédure graduée de signalement et en estimant qu'elle ne pouvait pas bénéficier de la protection des lanceurs d'alerte, car elle avait agi de mauvaise foi, la direction ayant déjà pris en compte l'alerte de l'équipe éducative.

La cour d'appel a prononcé l'annulation du licenciement et a ordonné que la salariée soit réintégrée immédiatement à son poste de travail. La Cour de cassation a confirmé cette solution en précisant :

- d'une part, que le salarié qui rapporte des faits constitutifs d'un crime ou d'un délit dont il a eu connaissance dans le cadre de son travail n'est pas tenu de respecter la procédure d'alerte graduée pour signaler ces faits, et
- d'autre part, qu'il ne peut être licencié pour avoir dénoncé des faits répréhensibles, à moins d'être de mauvaise foi, c'est-à-dire s'il savait que les faits dénoncés étaient faux. La simple absence de preuves ne suffit pas à démontrer sa mauvaise foi.

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Il convient tout d'abord de préciser que les faits de cette affaire ont eu lieu en 2018, soit avant l'adoption de la loi Waserman. Conformément à la loi Sapin 2, en vigueur lors des événements, les canaux de signalement étaient hiérarchisés. En effet, le lanceur d'alerte devait effectuer un signalement interne en premier lieu, en informant son supérieur hiérarchique, son employeur ou un référent désigné par celui-ci, sauf en cas de danger grave et imminent ou de risque de dommages irréversibles. Dans le cas où aucune vérification n'avait été effectuée dans un délai raisonnable, le lanceur d'alerte pouvait ensuite saisir la justice, l'administration ou l'ordre professionnel concerné pour effectuer un signalement externe. La nouvelle loi donne aux lanceurs d'alerte la possibilité de choisir entre signaler en interne ou en externe, sans qu'il y ait une hiérarchie entre les deux. Ils peuvent désormais alerter directement l'autorité compétente, le Défenseur des droits, la justice ou un organe européen, sans avoir à passer par un signalement interne au préalable.

Il est également à souligner que d'autres changements significatifs ont été apportés. En effet, la réforme introduit de nouvelles définitions des alertes et modifie les procédures relatives à celles-ci. Les violations ou les menaces pouvant donner lieu à une alerte ont été redéfinies afin de couvrir un plus grand nombre de situations justifiant une telle action. Le lanceur d'alerte peut dorénavant dénoncer des faits qui lui ont été rapportés dans le cadre de son activité professionnelle, même s'il n'en a pas eu connaissance personnellement. En outre, la loi prévoit un renforcement du cadre juridique de la procédure de recueil d'alerte que les entreprises comptant au moins 50 salariés doivent mettre en place. Aussi, la réforme garantit une meilleure protection aux lanceurs d'alerte et à leur entourage. Elle établit une liste de mesures qu'il est désormais interdit de prendre contre un lanceur d'alerte. Les mesures de protection prévues par le Code du travail ont été réaménagées, et cela inclut l'extension de la protection conférée aux lanceurs d'alerte à d'autres personnes. Parmi ces dernières, figurent notamment celles qui ont témoigné de harcèlement moral ou sexuel. La loi prévoit encore l'irresponsabilité civile du lanceur d'alerte, sous certaines conditions, et renforce les dispositions concernant son irresponsabilité pénale. En sus, il est exigé par la loi que le règlement intérieur rappelle la protection dont bénéficient les lanceurs d'alerte.

Néanmoins, le nouveau régime de protection des lanceurs d'alerte, bien qu'ambitieux, n'est pas dénué de limites. Des difficultés pratiques peuvent se présenter suite à la suppression de la hiérarchie des canaux d'alerte, car il y aura des cas où l'employeur ne sera pas immédiatement informé du fait qu'un salarié est lanceur d'alerte. En effet, il est possible que l'alerte ne lui soit pas initialement transmise, et le salarié n'est pas tenu de l'informer qu'il est protégé en tant que lanceur d'alerte.

Par conséquent, si l'employeur n'a pas été informé de la protection accordée au salarié en tant que lanceur d'alerte, il ne pourrait être valablement reproché à l'employeur toute mesure de direction ou de sanction prise à l'encontre de ce dernier. Il conviendra cependant de prouver que l'employeur n'a pas été informé de l'alerte émise par le salarié, ce qui pourrait être source de litiges.

Outre les risques juridiques, les signalements externes peuvent également nuire à la réputation d'une entreprise. Afin de limiter les risques associés à ces signalements, il est indispensable que les entreprises mettent en place des canaux internes de réception et de traitement des alertes efficaces. Pour ce faire, elles doivent impérativement offrir des garanties de protection efficaces aux lanceurs d'alerte.

Finalement, bien que la mise en place d'un régime de protection renforcée pour les lanceurs d'alerte soit louable, il n'en demeure pas moins que des incertitudes subsistent pour les employeurs. Il sera donc nécessaire de suivre attentivement les premières décisions de jurisprudence rendues en vertu de la loi Waserman et de son décret d'application afin de comprendre comment les salariés tireront parti de ce dispositif et comment le juge appréciera la protection qui leur est offerte.

Quoi qu'il en soit, il convient de renforcer la culture de l'alerte au sein des entreprises !

Chloé ETHIS

Sources :

- Articles 6 et 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique
- Proposition de loi n° 4398 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte
- Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte
- Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 15 février 2023, n° 21-20.342

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

La nécessité d'un préjudice pour caractériser un manquement à l'obligation de loyauté

Le 1er février 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée sur l'obligation de loyauté du salarié envers son employeur au cours de ses arrêts de travail.

Dans cette affaire, un opérateur de contrôle de l'établissement Régie autonome des transports parisiens (la RATP), a disputé quatorze compétitions de badminton lors de cinq arrêts de travail, et cela, sans autorisation de son médecin traitant. Le salarié s'est vu licencié pour manquement à son devoir de loyauté. En effet, selon une jurisprudence constante, le devoir de loyauté perdure durant toute la durée de suspension du contrat de travail du salarié.

Estimant n'avoir nullement manqué à son obligation, il contesta le bien-fondé de sa révocation devant le conseil des prud'hommes puis devant la cour d'appel de Paris.

Cette dernière a estimé que le salarié n'avait pas porté atteinte à l'obligation de loyauté, et qu'il n'y avait donc pas de motif réel et sérieux de licenciement.

La RATP contesta la décision devant la Cour de cassation.

À l'appui de son pourvoi, l'employeur a de prime abord allégué que, lorsqu'il *"assure par lui-même la couverture des risques maladie, accident du travail et maladie professionnelle de son personnel dans le cadre d'un régime spécial de sécurité sociale, la participation du salarié, pendant un arrêt de travail intégralement rémunéré par l'employeur, à des activités non autorisées et manifestement incompatibles avec l'incapacité de travail à l'origine de son arrêt de travail, constitue un manquement du salarié à son obligation de loyauté. Le préjudice économique et financier résultant pour l'employeur pourrait ainsi justifier son licenciement."*

Il a également fait valoir, que *"l'exercice par le salarié, pendant un arrêt de travail, d'une activité physique manifestement incompatible avec l'incapacité de travail à l'origine de cet arrêt, susceptible d'aggraver son état de santé ou laissant présumer qu'il a en réalité recouvert la santé, constitue un acte de déloyauté du salarié, source d'un préjudice fonctionnel et économique."*

Les juges du quai de l'Horloge, peu convaincus par les arguments de l'employeur, rejettent le pourvoi en cassation et confirment la décision de la cour d'appel de Paris du 9 juin 2021.

La révocation du salarié est donc sans cause réelle et sérieuse étant donné 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 durant la durée de cet arrêt. "*

Il est nécessaire que l'acte commis soit préjudiciable à *"l'employeur ou à l'entreprise*".

Néanmoins, ce préjudice, d'une part, *"ne saurait résulter du seul maintien intégral du salaire, en conséquence de l'arrêt de travail, assumé par l'employeur qui assure lui-même le risque maladie de ses salariés."* Le maintien intégral des salaires lors des arrêts de travail ne constitue pas, en soi, un préjudice.

Puis d'autre part, l'employeur ne peut pas invoquer l'incompatibilité de l'activité sportive avec l'incapacité de travail s'il n'apporte pas la preuve que la participation aux compétitions est susceptible d'aggraver *"l'état de santé du salarié ou de prolonger ses arrêts de travail"*. Par conséquent, il n'est pas certain que l'activité sportive nuise à l'employeur en lui engendrant un préjudice.

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Cette décision peut sembler sans précédent, pourtant elle n'a rien d'étonnant dans la mesure où elle s'inscrit dans la continuité de diverses décisions rendues par la Cour de cassation ces dernières années.

Pour constituer une violation à l'obligation de loyauté et justifier le licenciement, la Haute juridiction exige que l'acte commis lors de la suspension du contrat de travail, sans autorisation du médecin traitant, *"cause un préjudice direct à l'employeur ou à l'entreprise"*.

Sur ce point, la Cour paraît intransigeante, un employeur ne peut invoquer des éléments de la vie privée d'un salarié que si celui-ci démontre avoir subi un préjudice direct, tel est le cas d'une activité professionnelle exercée pour le compte d'une entreprise concurrente à son employeur pendant un arrêt de travail. Cet acte a été jugé comme une conduite déloyale constitutive d'une faute grave causant nécessairement un préjudice pour l'employeur. (*Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 28 janvier 2015 n°13-18.354*).

La décision du 1er février 2023, illustre ce qui pourrait caractériser un manquement au devoir de loyauté d'un employé. La Cour suprême semble sous-entendre que si l'employeur avait été en mesure de prouver que l'état de santé du salarié s'était détérioré en raison de son activité sportive, ou aurait prolongé la durée de ses arrêts, alors son préjudice aurait été établi, et la résiliation du contrat de travail n'aurait pu qu'être légitime.

Par ailleurs, la Cour apprécie rigoureusement l'existence d'un préjudice, alors il convient pour les juges du fond de vérifier si l'activité en cause est dommageable, ou non, pour l'employeur (*Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 16 octobre 2013 n° 12-15.638*). Ce faisant, cette solution constitue un nouvel exemple du contrôle de la Haute Cour sur les vérifications établies par les juges du fond pour constater les manquements au devoir de loyauté des employés.

L'arrêt démontre, à nouveau, que la résiliation d'un contrat de travail pour manquement à l'obligation de loyauté, lors d'un arrêt de travail, fondée sur des éléments relevant de la vie privée du salarié, est rarement admise au regard du respect de ce droit fondamental. La méconnaissance de cette obligation par le salarié semble insignifiante.

Y a-t-il une limite à l'iniquité des actions déloyales commises par le salarié lors d'un arrêt de travail ?

Elise SUEUR

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Sources :

- Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 1 février 2023, n°21-20.526
- Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 28 janvier 2015, n° 13-18.354
- Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 16 octobre 2013, n° 12-15.638
- « Pratiquer une activité sportive durant un arrêt maladie n'est pas forcément déloyal », Francis Lefebvre, 16/02/2023
- « Un arrêt de travail impose-t-il de cesser son activité sportive sous peine de licenciement ? », service public, 15/03/2023
- « Le sportif professionnel doit se soigner loyalement ! », Lexbase Social, mars 2019, n° 775

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.