

### Focus : nouvelles précisions sur les enquêtes internes pour harcèlement moral

Pour mémoire, en cas de plainte pour **harcèlement moral ou sexuel**, l'employeur doit **nécessairement mettre en œuvre une enquête interne**. A défaut, l'employeur manque à son obligation de sécurité, il risque ainsi de voir sa responsabilité engagée, peu important si les faits de harcèlement sont avérés (*Cass. Soc., 27 nov. 2019, n°18-10.551*).

La Cour de cassation vient d'apporter de **nouvelles précisions** sur ces enquêtes internes:

- l'enquête interne peut se **limiter** à une **partie des collaborateurs** du salarié accusé de harcèlement ; il appartiendra aux juges de déterminer la **force probante** du rapport qui en découle (*Cass. Soc., 1 juin 2022, n°20-22.058*) ;
- il n'existe **aucune obligation** de donner **accès** au **dossier** et aux **pièces recueillies** au salarié visé par une enquête interne. Il n'est pas non plus indispensable de le **confronter** aux collègues le mettant en cause ou de **l'entendre**, dès lors que ces éléments pourront **être discutés** en justice ultérieurement (*Cass. Soc., 29 juin 2022, n° 20.22.220*) ;
- en cas de **licenciement** d'un salarié à raison de la commission de faits de **harcèlement**, le rapport de **l'enquête interne** peut être **produit par l'employeur** pour justifier la **faute imputée** au salarié licencié (*Cass. Soc., 29 juin 2022, n°21-11.437*).

### Les décisions inédites du mois

#### L'employeur doit-il informer le Salarié de la procédure de précision des motifs de licenciement ?

La Cour de cassation s'est prononcée sur l'obligation incombant à l'employeur, d'informer le salarié de la possibilité de demander à ce que les motifs de la lettre de licenciement soient **précisés**. Aussi, elle dispose que la **procédure de précision des motifs de licenciement** n'est pas une **mention obligatoire** de la lettre de licenciement.

*Cass. Soc., 29 juin 2022, n°20-22.220*

#### Une faute commise par l'employeur peut-elle exonérer l'Etat de sa responsabilité engagée par l'autorisation d'un licenciement illégal ?

Estimant qu'en cas d'illégalité d'une autorisation de licenciement d'un salarié protégé, **la responsabilité est partagée entre l'employeur et l'Etat**, la Cour soutient que ce dernier peut s'en exonérer **partiellement** si l'employeur a commis une faute.

*CE 20 juin 2022, Henri Berruer (Sté), n° 438885*

#### Le secret médical, bouclier idéal inébranlable contre les sanctions disciplinaires ?

La Cour de cassation neutralise ce moyen de défense en affirmant **qu'un salarié professionnel de santé ne peut pas opposer à son employeur, le principe du secret médical** pour l'empêcher de se fonder sur **des informations médicales** concernant des patients, **afin de sanctionner des fautes commises par le salarié dans le suivi de soins des patients**.

*Cass. Soc., 15 juin 2022, n° 20-21.090*

#### Les CSE d'établissement disposent-ils du droit d'alerte économique ?

La Chambre sociale de la Cour de cassation **dénie cette possibilité**, même si les CSE d'établissement rapportent des faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, accordant ainsi un **droit exclusif aux CSE centraux**.

*Cass. Soc., 15 juin 2022, n° 21-13.312*

#### Une clause de médiation préalable empêche-t-elle les parties de saisir directement le juge prud'homal ?

Contrairement à ce qu'avait établi la Chambre mixte dans un arrêt du 14 février 2003 (*Cass., ch. mixte, 14 févr. 2003, n° 00-19.423*), la Chambre sociale considère que **le non-respect d'une clause de médiation préalable n'entraîne pas l'irrecevabilité de l'action en justice en matière prud'homale**. Elle justifie cette position divergente par **l'existence d'une procédure de conciliation préliminaire et obligatoire** spécifique au droit social.

*Cass. Soc., avis, 14 juin 2022, n° 22-70.004*

### Bon à savoir

Les propositions résultant des Etats généraux de la justice laissent entrevoir une **réorganisation des Conseils de prud'hommes** :

- ils seraient rebaptisés « **tribunaux de travail** » ;
- ils **dépendraient exclusivement du ministère de la justice** pour leur gestion, aujourd'hui partagée avec le Ministère du travail ;
- certains Conseils pourraient être **supprimés** au nom d'une meilleure répartition des moyens en fonction de leur taux d'activité.

### La nouveauté du mois

Le Gouvernement a élaboré un avant-projet de loi permettant de pérenniser la **Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (« PEPA »)** et tripler son montant maximal.

Cette prime, **exonérée de tout prélèvement social et fiscal**, pourra donc être versée par les employeurs dans la limite de **3 000 €** aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 fois le montant du SMIC, porté à **6 000 €** pour les entreprises ayant mis en place un dispositif d'intéressement ou de participation.

L'exonération prévue sera applicable aux primes versées à compter du **1er août 2022**.

### A retenir !

☐ A compter du **1er septembre 2022**, le Règlement intérieur devra obligatoirement mentionner l'existence du **dispositif relatif à la protection des lanceurs d'alerte**.

Cette mise à jour sera l'occasion de vérifier que votre Règlement intérieur respecte toutes les règles en la matière.

N'hésitez pas à consulter notre **article** rappelant l'ensemble des **dispositions légales applicables** sur notre **site internet**.

*[Le point sur le règlement intérieur \(« RI »\) - Woog \(woog-associes.fr\)](#)*