

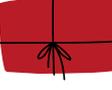


CALENDRIER DE L'AVENT

DROIT SOCIAL 2023



En attendant Noël, Woog vous propose **25 cases** pour **décrypter le droit social** : les règles à maîtriser et les décisions marquantes de l'année.

<p>1 </p> <p>L'employeur peut-il modifier les dates de congés?</p>	<p>Décision du 11 mai 2023 n°21-18.117</p> <p>2 </p>	<p>3 </p> <p>Notion incontournable: la fixation des objectifs</p>	<p>Décision du 13 septembre 2023, n°22-17.340</p> <p> 4</p>	<p>5 </p> <p>Nouveauté : Barème Macron</p>
<p>Décision du 24 mai 2023, n° 22-10.517</p> <p>6 </p>	<p>7 </p> <p>Nouveauté : 2 mesures de la Loi marché du travail</p>	<p>Cass. soc., 19 avr. 2023, n°21-21.053</p> <p>8 </p>	<p>9 </p> <p>Notion incontournable: les obligations de formation de l'employeur</p>	<p>Décision du 6 septembre 2023, n°22-11.661</p> <p> 10</p>
<p>11 </p> <p>Notion incontournable: Mon salarié se plaint de harcèlement moral, que faire?</p>	<p>12 </p>	<p>13 </p>	<p> 14</p>	<p>15 </p>
<p>16 </p>	<p>17 </p>	<p>18 </p>	<p>19 </p>	<p>20 </p>
<p>21 </p>	<p>22 </p>	<p>23 </p>	<p> 24</p>	<p>25 </p>

Marie-Véronique Lumeau

Avocat au Barreau de Paris

mvlumeau@woogassocies.com - Tel : 01 44 69 25 50

LE CALENDRIER DE DROIT SOCIAL

11

C'est parti pour la case n°11 !

Notion incontournable : mon salarié se plaint de harcèlement moral, que faire ?

Le harcèlement moral est une forme particulièrement grave de comportement pouvant altérer la santé physique et mentale du salarié.

Le Code du travail dispose qu'« aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (C. trav., art. L. 1152-1).

Il appartient à l'employeur de prévenir tout risque de harcèlement moral au sein de l'entreprise. Ce dernier a, en effet, une obligation de sécurité, ce qui signifie qu'il est tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés (C. trav., art. L. 4121-1).

Cette obligation a **deux volets** pour l'employeur qui doit :

- **mettre en place des actions de prévention contre tout agissement constitutif de harcèlement moral** (charte, information régulière des salariés, sensibilisation des relais hiérarchiques, formations, etc.) ;
- **réagir à tout signalement de harcèlement moral pour y mettre fin dans les meilleurs délais.** Il revient alors à l'employeur de diligenter **une enquête interne** dès qu'un salarié dénonce des faits de harcèlement moral, même si les faits ne sont pas établis (Cass. soc., 27 novembre 2019, n°18-10.551).

Les contours de l'enquête ne sont pas prévus par la loi, l'employeur est donc **libre** de l'organiser **en respectant les principes mis progressivement en place par la jurisprudence.** **En page suivante, Woog met à votre disposition une infographie avec les dernières décisions de la Cour de cassation. Quelles sont les étapes de l'enquête interne ? A découvrir en case n°12 !**



Marie-Véronique Lumeau
Avocat au Barreau de Paris

mvlumeau@woogassocies.com - Tel : 01 44 69 25 50

L'ENQUÊTE INTERNE POUR HARCÈLEMENT EN 7 QUESTIONS



1. L'ENQUÊTE EST-ELLE OBLIGATOIRE ?

Oui, en cas de plainte pour harcèlement, l'employeur doit **nécessairement** mettre en œuvre une enquête. A défaut, il s'expose à voir sa **responsabilité engagée** (Cass. soc., 17 mars 2021, n° 18-25597).

3. TOUT LE SERVICE DOIT-IL ÊTRE AUDITIONNÉ ?

Non, une enquête doit être exhaustive et impartiale mais **cela ne signifie pas qu'elle doit être menée auprès de tous les collègues du salarié** auquel des agissements de harcèlement moral sont reprochés (Cass. soc., 8 janvier 2020, n° 18-20.151).

5. LE SALARIÉ DOIT-IL ÊTRE NÉCESSAIREMENT ENTENDU ?

Non, l'employeur peut diligenter une enquête sur le salarié mis en cause, **sans l'en informer ni entendre ses explications** (Cass. soc. 17 mars 2021, n° 18-25597). A notre sens, cette option n'est pas recommandée.

7. LE SALARIÉ MIS EN CAUSE DOIT-IL AVOIR ACCÈS À SON DOSSIER AUX PIÈCES ?

Non, il n'existe pas d'obligation de donner au salarié mis en cause l'accès au dossier d'enquête et aux pièces recueillies, dès lors que ces éléments pourront être discutés en justice ultérieurement (Cass. soc. 29 juin 2022, n° 20.22.220).

2. DOIT-ON ASSOCIER LE CSE À L'ENQUÊTE ?

Non, le CSE n'est **pas systématiquement** associé à l'enquête. Il n'existe pas de formalisme identique à l'enquête menée suite à l'exercice d'un droit d'alerte (Cass. soc., 1er juin 2022, n° 20-22.058). Néanmoins, il peut être utile d'associer le CSE à ce type d'enquête.

4. L'ENQUÊTE PEUT-ELLE ÊTRE CONFIEE À UN PRESTATAIRE EXTERIEUR ?

Oui, l'employeur peut confier l'enquête à un **organisme extérieur**, tel qu'un cabinet d'avocats (Cass. soc., 17 mars 2021, n° 18-25.597).

6. LE SALARIÉ MIS EN CAUSE DOIT-IL ÊTRE CONFRONTÉ AUX SALAIRES ?

Non, il n'y a **aucune obligation de confronter** le salarié accusé de harcèlement moral à ses collègues le mettant en cause (Cass. soc., 29 juin 2022, n° 20.22.220).



Marie-Véronique Lumeau

Avocat au Barreau de Paris

mvlumeau@woogassocies.com - Tel : 01 44 69 25 50