

# Flash infos



Chers abonnés,

Le contexte sanitaire et les changements organisationnels ont accru les difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle. C'est pourquoi, une mission gouvernementale a été lancée sur cette thématique, notre flash info revient dessus.

Cette édition aborde également les nouvelles obligations de l'index égalité professionnelle. Nous revenons enfin sur deux arrêts récents de la Cour de cassation, l'un portant sur la détermination de l'existence d'une discrimination et l'autre portant sur le harcèlement.



## Lancement d'une mission gouvernementale sur la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle

La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle familiale est une question d'actualité, et ce depuis plusieurs années. Cependant, la crise sanitaire et le recours massif au télétravail ont accentué le débat.

Selon le communiqué du ministère : « 85 % des jeunes parents diraient manquer de temps pour s'occuper de leurs enfants et souhaiteraient pouvoir bénéficier de jours de congés supplémentaires dédiés ».

Un communiqué de presse, paru le 04 mars 2021 montre l'importance qu'apporte le gouvernement à ce sujet. Elisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, et Adrien Taquet, secrétaire d'Etat chargé de l'Enfance et des Familles, ont élaboré une mission relative à la conciliation des temps professionnel et familial des parents.

Celle-ci fut confiée à 2 personnalités, Christel Heydemann, présidente de Schneider Electric France et Julien Damon, conseiller scientifique de l'Ecole nationale supérieure de sécurité sociale.

Au titre de cette mission, 2 tâches principales leurs sont attribuées :

\* ils devront « **Réaliser un état des lieux en matière de conciliation des temps dans le milieu professionnel et formuler de nouvelles propositions dont les partenaires sociaux pourront se saisir afin de mieux prendre en compte la question de la parentalité en entreprise** »

\* mais aussi « **Formuler des propositions d'évolutions du congé parental aujourd'hui peu utilisé et mal perçu par les entreprises et identifier l'impact de ces évolutions sur la politique des modes d'accueil de la petite enfance** »

Afin de remplir à bien cet objectif, la lettre de mission précise qu'ils devront recueillir les avis des partenaires sociaux et des associations. De même ils pourront solliciter les administrations des différents ministères, s'appuyer sur les données récoltées par Unaf (Union National des Associations Familiales), les données du Haut conseil à la famille, à l'enfance et à l'âge, ainsi que de l'Observatoire de la qualité de vie au travail. Le communiqué les incite à nourrir leurs réflexions via les expériences d'autres pays européens.

L'accent est porté sur le caractère « concret » des propositions. Ces dernières pourront relever du législatif, du conventionnel, ou des bonnes pratiques managériales.

Afin d'aider les titulaires de cette mission, une administratrice dénommée Sonia Baudry et la direction interministérielle de la transformation de l'action publique leur apporteront soutien.

Les propositions devront être formulées pour le 1er septembre 2021. L'équipe MYCSE ne manquera pas de vous informer sur ses propositions.

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/elisabeth-borne-et-adrien-taquet-lancement-une-mission-pour-mieux-concilier-la#>



## *Les nouvelles obligations de l'Index égalité professionnelle*

Un décret 10 mars modifie les modalités de publication des résultats de l'index de l'égalité professionnelle. En effet, ils devront apparaître de manière « lisible et visible » sur le site internet des entreprises pour le 1<sup>er</sup> mai 2021. En l'absence de site, les résultats doivent être "portés à la connaissance des salariés par tout moyen". Par ailleurs, ils devront inclure à compter du 1<sup>er</sup> juin prochain les résultats obtenus pour chaque indicateur, en complément du score global de l'index.

Une nouveauté est également prévue pour les entreprises de 50 salariés et plus, qui bénéficient directement des crédits ouverts du Plan de relance conformément à la loi de finance de 2021 (article 244). En effet, ces entreprises doivent afficher les objectifs de progression ainsi que les mesures de correction et de rattrapage fixés pour chaque indicateur pour lequel la note est insuffisante (résultat global inférieur à 75 points). Ces mesures correctrices doivent, de la même manière, être partagées sur le site internet de l'entreprise, "sur la même page que le niveau de résultat et les résultats". Elles doivent rester visibles jusqu'à ce que l'entreprise obtienne le minimum requis pour l'Index, c'est-à-dire 75 sur 100 points. Cette obligation s'applique à partir de l'année prochaine. En effet, les entreprises ont jusqu'au 1er mai 2022 pour fixer et publier des objectifs de progression, au vu des résultats obtenus sur la période de référence de 12 mois consécutifs s'achevant au plus tard le 31 décembre 2021. La note globale ainsi que les sous-indicateurs devant, eux, être publiés au plus tard le 1er mars 2022.

Décret n° 2021-265 du 10 mars 2021 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et portant application de l'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043235305>



## *Faut-il comparer nécessairement sa situation professionnelle avec celle des autres salariés de l'entreprise pour évoquer l'existence d'une discrimination ?*

La Cour de Cassation s'est prononcée sur cette question, dans un arrêt en date du 13 janvier 2021.

Pour rappel, en matière de discrimination l'article L1134-1 du code du travail prévoit une spécificité dans l'établissement de la charge de la preuve. Ainsi la personne qui s'estime victime doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Puis, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce une salariée avait été engagée en qualité de technicienne de laboratoire. Elle est devenue par la suite, membre et secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), puis membre suppléant du comité d'entreprise.

Quelques années plus tard, elle fut déclarée par le médecin du travail, inapte à tout poste de travail dans l'entreprise, notamment en raison d'un état anxio-dépressif « réactionnel à sa situation de travail ». Elle fut ainsi licenciée pour inaptitude, après autorisation de l'inspecteur du travail.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale en invoquant notamment l'existence d'une discrimination syndicale.

A ce titre, elle évoque une dégradation de sa situation professionnelle depuis son élection en tant que représentant du personnel, notamment :

- Un refus d'accès non motivé à la formation (accordée systématiquement à la salariée avant son élection)
- L'absence d'entretien annuel d'évaluation
- Des comportements managériaux pathogènes : refus d'adresser la parole, agressivité...
- Un arrêt de la prescription du travail impactant son avancement professionnel

Les juges du fond, rejette la demande de la salariée. Pour se faire ils précisent notamment que les faits décrits et allégués, ne permettaient pas de relever une discrimination syndicale à son encontre car elle n'apportait pas d'élément laissant à penser que d'autres salariés non-membres du CHSCT ou d'institutions représentatives du personnel ont pu notamment obtenir la formation qui lui a été refusée.

La salariée a alors saisi la Cour de Cassation. Cette dernière a cassé l'arrêt de la Cour d'Appel en précisant que « *en se déterminant ainsi, **alors qu'une mesure peut être qualifiée de discriminatoire indépendamment de toute comparaison avec la situation d'autres salariés** et qu'elle avait constaté que nombre des éléments invoqués par la salariée comme laissant supposer l'existence d'une discrimination étaient établis, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision* ».

**Par cette décision la Cour de Cassation précise qu'une comparaison avec la situation d'autres salariés peut permettre de laisser supposer l'existence d'une discrimination. Cependant cette comparaison n'est pas obligatoire.**

Référence : Cass. soc., 13 janv. 2021, pourvoi ° 19-19.511, arrêt ° 70 F-D



## La question du jour



**Votre question :** *L'employeur qui sanctionne l'auteur d'agissements sexuels par un simple avertissement écrit, satisfait-il à son obligation de sécurité ?*

### **Notre réponse :**

La Cour de Cassation s'est positionnée sur la question dans un récent arrêt en date du 17 février 2021.

En l'espèce, une salariée avait été **victime de harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique**. Suite à cela, elle a développé un syndrome dépressif réactionnel pris en charge au titre d'accident du travail.

L'auteur de ce harcèlement sexuel a reçu pour seule sanction un avertissement écrit.

La salariée a alors **saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir résiliation de son contrat de travail**. Peu de temps après, elle fut déclarée inapte à son poste et a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Les juges du fond ont répondu positivement à la demande de la salariée en prononçant la résiliation. Pour se faire ils affirment que l'employeur, qui s'est contenté de prononcer une mesure d'avertissement à l'encontre du fautif a méconnu son obligation de sécurité, ce qui justifiait la résiliation.

Il convient ici de rappeler que « seul un manquement lors de l'exécution du contrat de travail, de nature à en empêcher la poursuite, peut justifier le prononcé de sa résiliation judiciaire aux torts de l'employeur. » (Cass. Soc. 26 mars 2014 n° 12-35.040)

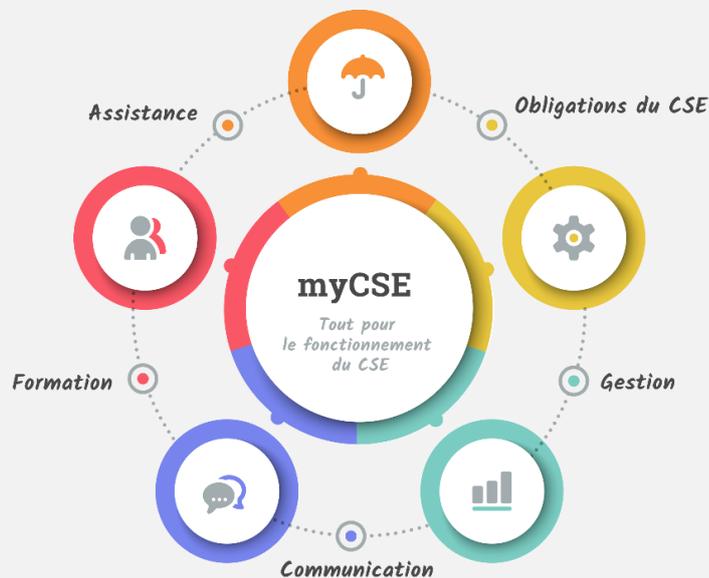
L'employeur décide alors de contester cette décision devant la Cour de Cassation. Il mentionne ici qu'en sanctionnant l'auteur de harcèlement, il avait bien rempli son obligation de sécurité.

La Cour a rejeté la demande de l'employeur. Elle a affirmé que « **l'employeur qui n'avait pris aucune mesure pour éloigner l'auteur du harcèlement du poste occupé par la salariée, et s'était contenté de le sanctionner d'un avertissement, commettait un manquement à son obligation de sécurité.** »

Ce manquement était alors suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail, et justifiait la résiliation du contrat de travail.

Finalement, il convient de remarquer que la Cour apporte des précisions quant à l'importance des sanctions, devant être prononcées à l'encontre d'un salarié auteur d'harcèlement sexuel. **Le simple avertissement ne permet pas à l'employeur de satisfaire à son obligation de sécurité.**

Référence : Cass. Soc. 17 février 2021 n°19-18.149



## Assistance

Vous vous posez des questions : comment le CSE peut-il agir ? L'employeur respecte-t-il ses obligations ?

Les élus doivent répondre aux sollicitations et traiter des dossiers parfois complexes dans le cadre de leurs attributions. Les services d'assistance permettent aux représentants du personnel de gagner en efficacité et en autonomie. ...

Abonnement - Ateliers - Veille documentaire

**MYCSE à LILLE, LYON et PARIS,**  
[www.mycse.fr](http://www.mycse.fr) – [info@mycse.fr](mailto:info@mycse.fr) - myCSE / Orseu – 3 rue Bayard 59000 LILLE

