

Flash infos



Chers abonnés,

La crise sanitaire accélère certains projets de transformation du travail, y compris les changements de site. Cette édition vous propose un focus sur le rôle du CSE en cas de déménagement des locaux.

Ce flash infos revient également sur l'obligation de l'employeur de proposer des actions de sensibilisation en matière de gestes de premiers secours.

L'équipe a souhaité vous apporter un éclairage juridique concernant d'une part l'enquête mandatée par l'employeur à la suite de faits de harcèlement et d'autre part les publications et tracts de nature syndicale en période COVID-19. Et pour terminer, nous répondons à une question qui nous a été fréquemment posée ces derniers temps, à savoir : « mon employeur peut-il modifier seul les objectifs fixés, dont dépend la part variable de ma rémunération ? »



Le rôle du CSE lors du déménagement des locaux

La crise sanitaire a incité les employeurs à recourir au télétravail. Là où un grand nombre d'entre eux étaient réticent à cette organisation, beaucoup sont désormais séduits. L'utilisation pérenne de ce mode de travail pourrait donc amener l'employeur à évoquer l'idée de déménagement des locaux. En effet, le télétravail pourrait s'associer avec une organisation dite de Flex office ce qui aurait pour avantage de réduire l'espace nécessaire au bureau. Des locaux plus petits, une facture diminuée, une organisation plus flexible, tous ces éléments pourront être évoqués d'ici peu en entreprise. Ainsi il convient de se pencher sur le rôle du CSE en cas de déménagement des locaux.

Le Code du travail impose aux entreprises d'au moins 50 salariés de consulter le CSE sur la politique sociale et les conditions de travail et d'emploi. Il en va de même pour tout aménagement important modifiant les conditions de santé, sécurité et de travail. C'est donc sur ces fondements que les élus pourront intervenir.

La jurisprudence a cependant distingué aménagement des locaux, et projet de déménagement :

* Pour l'aménagement, le CSE sera consulté **uniquement** s'il y a une incidence sur les conditions de travail ou la marche de l'entreprise. (Cass. soc., 1^{er} févr. 2017, n° 15-22.362)

*À l'inverse s'il existe un projet de déménagement : **le CSE devra être informé et consulté**. Ceci est d'autant plus important en cas de changement de secteur géographique. (Cass. soc. 30 juin 2010, no 09-13.640).

➤ Le moment de la consultation

La consultation doit être préalable. Ainsi elle doit avoir lieu lorsqu'il existe un **projet dont les contours sont encore modulables, voire réversibles**. Une consultation trop tardive sur une décision définitive rendrait le CSE inopérant. En guise de repère la jurisprudence a précisé :

- L'employeur doit consulter le CSE avant que l'entreprise ne dénonce le bail des anciens locaux et ait conclu celui des nouveaux. (Cass. crim., 15 mars 2016, n° 14-85.078).
- Elle doit aussi précéder la décision des organes de direction de l'entreprise (Cass. soc., 28 janv. 2014, no 12-87.164).

➤ Les informations communiquées

Les membres du CSE devront se voir communiquer **toutes les informations pertinentes** relatives au projet de déménagement envisagé. Il pourra notamment s'agir de la nouvelle localisation envisagée, la description des locaux et l'impact sur les conditions de travail. À côté de cela l'employeur devra aussi évoquer les mesures d'accompagnement envisagées pour diminuer les répercussions sur le quotidien des salariés (indemnité forfaitaire d'allongement du temps de trajet, indemnisation des frais de transport supplémentaires, aide au déménagement).

Au titre des informations, il ne faut pas oublier celles relatives à la conformité des nouveaux locaux aux dispositions santé et sécurité. Exemples : hauteur et superficie de l'espace de travail, niveau d'éclairage, accessibilité aux personnes handicapées, etc.

Afin de les aider dans l'évaluation de ce projet et ces conséquences, les élus peuvent recourir à l'expertise.



Avant le départ en retraite d'un salarié, l'employeur doit désormais proposer des actions de sensibilisation en matière de gestes de premiers secours

À compter du 21 avril 2021, les salariés pourront bénéficier avant leur départ en retraite d'une sensibilisation en matière de gestes de premiers secours.

L'objectif est de permettre au salarié avant son départ à la retraite d'acquérir les compétences nécessaires pour :

- « – Assurer sa propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à son intervention ;
- Réagir face à une hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée ;
- Réagir face à une victime en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe. »

Le décret du 19 avril 2021 prévoit que le temps consacré à l'action de sensibilisation sera considéré comme du temps de travail.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043391274>



Une enquête non contradictoire sur des faits de harcèlement n'est pas un mode preuve déloyal

Une responsable a été dénoncée pour des propos discriminatoires et des agissements de harcèlement moral. Son employeur, après avoir consulté les délégués du personnel, décide de missionner un cabinet d'audit dans le but d'entendre et d'accompagner psychologiquement les salariés. Lors de l'audit, les témoignages recueillis révèlent les éléments suivants : les stagiaires font l'objet d'insultes grossières et sexistes, un salarié est traité de « negro », une femme enceinte de « grosse vache ».

Une fois en possession des résultats de l'enquête, l'employeur décide de licencier cette salariée pour faute grave.

La salariée a contesté son licenciement, au motif qu'elle n'avait pas été avertie de l'existence de cette enquête et que selon l'article L1222-4 : « aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance. À défaut, ces dernières ne pourront pas être utilisées comme preuve ».

Dans un premier temps, les juges ont alors donné droit à la demande de l'intéressée. Dans la mesure où elle n'a pas été auditionnée ni n'a été prévenue de l'existence de cet audit, le compte-rendu de l'enquête devait être écarté.

La Cour de cassation n'a cependant pas suivi le raisonnement des précédents juges. Pour la Cour de cassation, une telle enquête, même non contradictoire, peut donc être valablement retenue.

En effet, selon la Cour : « L'enquête menée par une entreprise externe à la demande d'un employeur, à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement par les délégués du personnel, sans en informer préalablement l'auteur, n'est pas soumise aux dispositions de l'article L. 1222-4. Une telle enquête n'est donc pas contraire au principe de loyauté de la preuve et peut venir appuyer un licenciement pour faute grave. »

Cass. soc. 17 mars 2021, n° 18-25.597 P + B + I



Diffusion des tracts et communications syndicales en période de COVID-19

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, la loi prévoit que les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Les organisations syndicales ont également la possibilité d'utiliser les panneaux d'affichage mis à leur disposition. Elles peuvent, en outre, mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe (art. L. 2142-5 et L. 2142-6 du Code du travail).

La loi ne permet pas en revanche à ces dernières de pouvoir utiliser la messagerie professionnelle pour communiquer avec les salariés. Cela n'est possible qu'avec l'accord de l'employeur, via notamment un accord d'entreprise ou un engagement unilatéral de la part de ce dernier.

Mais qu'en est-il en période de crise sanitaire lorsque nombre de salariés se trouvent être en télétravail ? Existe-t-il une exception justifiée par cette situation particulière ?

Le tribunal judiciaire de Paris nous apporte une première réponse par ordonnance de référé en date du 16 avril 2021. Elle décide d'effectuer une **application stricte des dispositions légales**.

Dans les cas d'espèce, l'employeur demandait à ce Tribunal d'interdire aux organisations syndicales de diffuser des tracts et communications syndicales par le canal de la messagerie professionnelle des salariés de l'entreprise. L'employeur maintenait que ces organisations syndicales ne pouvaient diffuser des tracts et communications syndicaux en dehors des cas prévus par la loi, à savoir par l'intermédiaire du tableau d'affichage prévu à cet effet, par le biais de l'intranet ou aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Les organisations syndicales quant à elles considéraient que la diffusion de leurs communications syndicales par la messagerie interne était rendue nécessaire, eu égard à la situation sanitaire et le nombre de salariés en télétravail ; qu'une interdiction reviendrait à remettre en cause leur liberté d'expression et constituerait un délit d'entrave.

Le tribunal judiciaire de Paris a fait droit à la demande de l'employeur en ordonnant aux organisations syndicales de cesser la diffusion des tracts et communications syndicales sur les messageries professionnelles et personnelles des salariés, ce sous astreinte de 500 euros par jour et par infraction constatée.



La question du jour



Votre question : Mon employeur peut-il modifier seul les objectifs fixés, dont dépend la part variable de ma rémunération ?

Notre réponse :

Sauf dispositions conventionnelles spécifiques, les objectifs d'un salarié, conditionnant la partie variable de sa rémunération, peuvent être fixés **unilatéralement** par l'employeur **dans le cadre de son pouvoir de direction** (*Chambre sociale de la Cour de cassation (Cass. soc.), 22 mai 2001, n° 99-41.838*). L'accord du salarié pour la fixation de ces objectifs ne sera donc exigé que si les stipulations à son contrat de travail précisent que ceux-ci sont déterminés d'un commun accord.

Les juges ont, toutefois, apporté un **cadre juridique** à ce pouvoir de direction :

- ✓ **Les objectifs fixés unilatéralement par l'employeur doivent être réalistes et réalisables** (*Cass. soc., 30 mars 1999, n°97-41.028 ; Cass. soc., 2 mars 2011, n° 08-44.977*). À cette occasion, il est tenu de prendre en compte la situation du marché, ainsi que les conditions d'exercice de l'activité.
- ✓ **Ces objectifs doivent avoir été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice.** C'est ce qu'ont rappelé récemment les juges dans un arrêt du 8 avril 2021, en confirmant que ces objectifs ne peuvent pas être modifiés unilatéralement par l'employeur en cours d'exercice alors qu'il prend connaissance de leur niveau d'exécution. Dans cette affaire, l'employeur avait souhaité modifier les objectifs fixés à l'égard d'une salariée gestionnaire de comptes, après avoir fait le constat qu'elle avait déjà bien dépassé ceux-ci au cours de l'exercice. À ce titre, il estimait que ces objectifs étaient d'un niveau initialement faible et qu'il convenait de les réviser (*Cass. soc., 8 avril 2021, n° 19-15.432*).

Dès lors que les conditions ci-dessus sont satisfaites, l'employeur a la possibilité de modifier seul les objectifs du salarié.



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