

À LA UNE DU MOIS : HARCÈLEMENT SEXUEL, PRÉCISIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS

Saisie par une salariée s'estimant victime de harcèlement sexuel, la Défenseure des droits rappelle les éléments essentiels à prendre en compte lors d'une enquête pour harcèlement sexuel et apporte des précisions :

- 1) l'enquête ne doit pas être confiée à un salarié en mésentente avec la personne visée par l'enquête, être à charge, sans permettre au mis en cause de faire entendre ses témoins, être ouverte tardivement ou durer un temps excessif ;
- 2) l'enquête doit a) faire bénéficier toutes les parties d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ; b) auditionner *a minima* la victime présumée, la personne mise en cause, leurs responsables hiérarchiques directs et toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause ; c) prendre, le cas échéant, toute mesure conservatoire pour protéger pendant l'enquête la santé et la sécurité des personnes concernées ; d) agir avec discrétion ; e) sanctionner l'auteur des agissements de façon proportionnée et l'éloigner de la victime ; f) prohiber toute forme de représailles consécutives à la dénonciation des faits.

Par ailleurs, la Défenseure précise plusieurs points :

- le demandeur peut constituer un faisceau d'indices convergents laissant supposer l'existence d'une discrimination, sans exiger qu'il n'en rapporte une preuve directe. Il doit seulement faire naître un doute raisonnable ;
- dès lors qu'une audition est indispensable à la manifestation de la vérité, l'employeur doit y procéder sans demande explicite de la victime, l'enquête devant être effectuée loyalement ;
- les conclusions de l'enquête interne doivent être en cohérence avec le contenu des éléments recueillis au cours de l'enquête et les mesures prises à son issue ;
- un retard peut être pris dans la réalisation de l'enquête au regard de sa complexité, de la difficulté à recueillir des éléments de preuve, mais également de la charge de travail des personnes qui mènent l'enquête ;
- l'employeur prend toute mesure conservatoire permettant de protéger la santé et la sécurité des salariés concernés
- elle recommande à société de se rapprocher de la victime afin de procéder à la juste réparation de son préjudice.

[Décision du Défenseur des droits n°2024-105 du 11 juillet 2024](#)

Jurisprudence

Bon à savoir

Congé parental : un employeur ne peut pas refuser à un salarié un congé parental d'éducation qui aurait été sollicité tardivement. À défaut, le salarié peut saisir la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de dommages et intérêts.

[Cass. soc., 18 sept. 2024, n° 23-18.021](#)

Préjudice nécessaire ou automatique : la Cour de cassation ouvre de nouveaux cas permettant aux salariés de percevoir une indemnisation de la part de l'employeur, sans nécessité pour eux de rapporter la preuve d'un préjudice. Tel est le cas des situations suivantes :

- le seul constat du non-respect des temps de pause par l'employeur ;
- Le fait de faire travailler son salarié alors qu'il est en arrêt de travail ;
- le manquement de l'employeur à son obligation de suspendre toute prestation de travail durant le congé de maternité.

Tel n'est pas le cas, lorsque l'employeur : manque à son obligation :

- de faire bénéficier un salarié d'un suivi médical et d'une visite de reprise à la suite de son congé de maternité ;
- d'organiser une visite de reprise dès la décision de classement en invalidité de 2^e catégorie du salarié, suite à un accident du travail.

[Cass. soc., 4 septembre 2024 n° 23-15.944 - n° 22-16.129 - n° 22-23.648 - n° 22-20.917](#)

Licenciement : un salarié peut être licencié pendant la suspension de son contrat de travail due à un accident du travail, dès lors que la cessation d'activité de l'entreprise est réelle et qu'elle rend impossible la poursuite du contrat.

[Cass. Soc. 11 sept. 2024, n°22-18.409](#)

Moyen de preuve : la Haute juridiction admet l'accès par l'employeur, hors la présence du salarié, aux fichiers contenus dans des clés USB personnelles, qui n'étaient pas connectées à l'ordinateur professionnel, au motif qu'elles étaient indispensables à son droit à la preuve et que l'atteinte aux droits de la salariée était proportionnée au but poursuivi, malgré l'atteinte à la vie privée de la salariée et l'illicéité de cette action.

[Cass. soc., 25 sept. 2024, n° 23-13.992](#)

Comportement fautif : le compagnon d'une salariée a une altercation sur le parking de l'entreprise, hors du temps de travail de la salariée, avec le responsable de cette dernière. L'arrêt rappelle que le comportement fautif retenu comme cause du licenciement ne peut résulter que d'un fait imputable au salarié et censure la décision de la Cour d'appel.

[Cass. Soc. 11 sept. 2024, n°23-15.406](#)

Calcul de l'indemnité de licenciement : la créance du salarié au titre des contreparties obligatoires en repos non prises, a la nature de dommages-intérêts et n'est pas due au titre de la rémunération prise en compte sur la période de référence pour déterminer les indemnités de licenciement et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

[Cass. soc du 4 sept. 2024, 23-10.520](#)

Vie privée : un salarié a droit au respect de sa vie privée, même au travail, ce qui inclut le secret des correspondances. L'employeur ne peut utiliser les messages personnels du salarié, envoyés via un outil de travail, pour le sanctionner. Un licenciement basé sur de tels messages est nul.

[Cass. soc du 25 sept. 2024, 23-11.860](#)

Le suivi de l'état de santé des salariés a fait l'objet le 17 septembre d'une mise à jour d'un [questions-réponses](#) du ministère du Travail.

Il a pour objectif de répondre aux principales interrogations des acteurs : compétences des professionnels de santé au travail, visites et examens, suivi individuel renforcé, déclarations d'inaptitude.

Travailleurs étrangers : le ministère de l'Intérieur a publié [deux guides pratiques](#), le premier est relatif au recrutement d'un étranger et le deuxième concerne le recrutement d'une personne réfugiée. Ils informent les employeurs à identifier les dispositifs d'accompagnement par scan de QR Code notamment et les acteurs susceptibles d'aider les employeurs dans leurs démarches.

Arrêt maladie : Depuis septembre 2024, l'Assurance Maladie diffuse des formulaires Cerfa sécurisés d'avis d'arrêt de travail (papier spécial, étiquette holographique, encre magnétique, traits d'identification du prescripteur, etc.). À partir du mois de juin 2025, l'usage de ces formulaires sécurisés deviendra obligatoire pour tout envoi d'avis d'arrêt de travail papier.

Compte professionnel de prévention (C2P) : depuis le 1^{er} septembre, les demandes d'utilisation du C2P pour des demandes de formation ou de reconversion se font en ligne par le titulaire du compte sur la plateforme du C2P. La CARSAT informera les salariés du nombre de points acquis au titre de l'année précédente au plus tard le 30 septembre.