

Fidulis Avocats vous propose de mettre à votre disposition cette lettre d'information reprenant les principaux thèmes d'actualité afin de vous accompagner, et vous aider à prendre les bonnes décisions.

Contact : Estelle Martinet • Avocat
emartinet@fidulis.fr

Le(s) mot(s) du trimestre

Règlement
intérieur

Obligatoire dans les entreprises employant au moins 20 salariés, **même fort utile y compris quand l'effectif requis n'est pas atteint, le règlement intérieur** revient régulièrement au premier plan dans le cadre des contentieux prud'homaux.

Un arrêt de la Cour de cassation du 31 mars 2021 indique qu'**en cas d'absorption d'entreprise**, le règlement intérieur de l'entreprise absorbée, et les garanties procédurales qu'il contient éventuellement en matière de licenciement, ne sont pas automatiquement transférés avec les contrats de travail (Soc., 31 mars 2021, n°19-12.289). Par principe, seul le règlement intérieur de l'entreprise absorbante, désormais employeur, trouve à s'appliquer.

Quelques jours plus tard, un arrêt du 14 avril est venu rappeler qu'aucune politique de neutralité politique, philosophique et religieuse ne s'appliquait, par principe, au sein de l'entreprise (Soc., 14 avril 2021, n°19-24.079). Il s'agissait en l'occurrence **d'une salariée en contact avec la clientèle (vendeuse) et portant un foulard islamique**. Son licenciement est annulé car discriminatoire. Seul le règlement intérieur de l'entreprise peut prévoir une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les liens. En l'occurrence, rien de tel n'était prévu dans le règlement.

À chacun de veiller régulièrement au contenu (et à l'opposabilité) de son règlement intérieur !


En bref



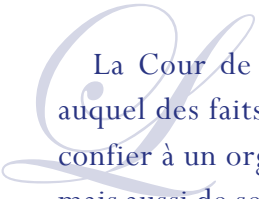
- **Entretiens professionnels** relatifs à la formation : report au 1^{er} octobre 2021 de la sanction applicable aux entreprises d'au moins 50 salariés n'ayant pas respecté leur obligation.



- **Absences prolongées** : le licenciement est possible, sous conditions, mais le salarié licencié doit être rapidement remplacé par l'engagement d'un nouveau (Cass. Soc., 24 mars 2021, n°19-13.188).

Le bon réflexe

Harcèlement
et droit
d'alerte



La Cour de cassation a récemment précisé que l'employeur auquel des faits de harcèlement moral sont dénoncés est fondé à confier à un organisme extérieur le soin de réaliser une enquête, mais aussi de se servir de celle-ci pour prouver les faits reprochés à l'intéressé (Soc., arrêt du 17 mars 2021, n°18-25.597).

La pratique n'est pas nécessairement conseillée, mais la Cour a précisé que dans cette hypothèse, le salarié suspecté n'avait pas à être nécessairement informé de la mise en œuvre de cette enquête ni entendu dans le cadre de celle-ci. La Cour entend permettre à l'employeur de respecter ses obligations en matière de lutte contre le harcèlement.

L'occasion est ainsi donnée de rappeler l'importance de **réagir immédiatement en cas de dénonciation de faits de harcèlements, moraux et/ou sexuels, ou d'alerte au sein de l'entreprise**. L'employeur ne saurait rester inactif. Il dispose pour cela de plusieurs dispositifs en mesure d'être combinés : mise à pied conservatoire, enquête, implication des représentants du personnel, mais aussi sollicitation d'un tiers spécialisé dans la prise en charge de ces situations.

La force probatoire des éléments recueillis ne sera que plus forte si le contradictoire a été respecté pendant l'enquête.

En bref

- **Maladies professionnelles** : la Cour de cassation rappelle l'obligation d'information de l'employeur à la charge de la CPAM lors de la procédure d'instruction d'une demande de reconnaissance (Cass. Civ. 2^e, 12 mai 2021, n°20-15.102).



- Sans surprise, les règles dérogatoires d'indemnisation des **arrêts de travail** mises en place pour limiter la propagation de la **COVID19** sont une nouvelle fois prolongées ; la date limite étant fixée au 30.09.2021.

Le point sur...Le congé paternité

À compter du 1^{er} juillet 2021, **le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est allongé, mais aussi rendu partiellement obligatoire.**

Jusqu'à présent, le congé dont bénéficiaient les pères (ou l'autre parent) dans le cadre de la naissance de leur enfant était de 3 jours, financés par l'employeur, auxquels s'ajoutaient 11 jours consécutifs, financés par la Sécurité sociale. Désormais, la durée totale est doublée. Aux 3 jours de congé financés par l'employeur, s'ajoutent 25 jours de congé paternité indemnisés par la Sécurité sociale. En cas de naissances multiples, la durée totale du congé est portée à 35 jours (3 + 32). L'évolution s'effectue ainsi à « coûts constants » pour les employeurs.

À la différence du régime antérieur toutefois, **7 jours doivent être immédiatement pris au moment de la naissance de l'enfant.** Cette obligation, qui n'est plus une simple faculté, porte sur les 3 jours du congé de naissance, à la charge de l'employeur, et 4 jours du congé paternité.

Les 21 jours restants (ou 28 jours en cas de naissance multiples) peuvent être pris, il ne s'agit plus là d'une obligation, dans le prolongement des 7 premiers jours, ou ultérieurement. En tout état de cause, le congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. Les 21 jours restants peuvent être fractionnés en deux périodes par le salarié, à la condition que chacune fasse au moins 5 jours.

La fixation des dates de prise du congé relève du salarié. Il lui appartient néanmoins de respecter certaines obligations d'information vis-à-vis de son employeur :

- L'informer de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant.
- L'informer des dates de prise et des durées chaque période de congé au moins un mois avant le début de chaque période.

Si jamais l'enfant naît avant la date prévisionnelle de l'accouchement, alors le salarié doit en informer sans délai son employeur afin de pouvoir débiter son congé.

Rappelons enfin que le père est protégé contre le licenciement pendant les 10 semaines suivants la naissance de son enfant. Le contrat de travail ne peut être rompu, sauf si l'employeur justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant (laquelle se résume, pour l'essentiel, au cas de la fermeture de l'entreprise). Il s'agit là d'un point essentiel de vigilance pour les entreprises au moment de décider de la rupture d'un contrat de travail.