

LE CHIFFRE À LA UNE

64,5 ans

Dans un rapport publié le 7 juillet dernier, la Cour des comptes indique qu'un recul de l'âge moyen de départ à la retraite à 64,5 ans en 2030 (contre 63,3 ans à législation inchangée) et une stabilisation au cours des décennies suivantes permettraient au système de revenir à l'équilibre dès 2028.



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

PRECISIONS AUTOUR DE LA PREUVE EN MATIERE DE HARCELEMENT

Pour mémoire, lorsque l'employeur est informé de possibles faits de harcèlement sexuel ou moral dénoncés par des salariés, celui-ci est tenu en vertu de son obligation de sécurité de réaliser une enquête interne pour apprécier leur réalité, et le cas échéant, de prendre toutes dispositions nécessaires en vue d'y mettre fin et de sanctionner leur auteur.

Il résulte du principe de la liberté de la preuve en matière prud'homale, qu'en cas de licenciement d'un salarié à raison de la commission de faits de harcèlement sexuel ou moral, le rapport de l'enquête interne peut être produit par l'employeur pour justifier la faute imputée au salarié licencié. Il appartient aux juges du fond, dès lors qu'il n'a pas été mené par l'employeur d'investigations illicites, d'en apprécier la valeur probante, au regard le cas échéant des autres éléments de preuve produits par les parties. (Cass. soc., 29 juin 2022, n°21-11.437)

Ainsi, peu importe les conditions dans lesquelles a été réalisée l'enquête (ex : participation des élus du personnel, les personnes entendues, etc.) le rapport d'enquête peut être valablement versé aux débats dans le cadre d'un litige prud'homal.

Notre conseil : le rapport d'enquête est une pièce fondamentale pour justifier notamment la sanction prise à l'encontre de l'auteur des faits. L'employeur doit penser à le rédiger à l'issue des investigations y compris si le principe du contradictoire n'a pas été respecté et que les modalités de l'enquête sont contestables. Dans cette hypothèse, il pourra être complété par d'autres éléments de preuve tels que des témoignages.

L'INFO DE LA SEMAINE

L'ASSEMBLÉE NATIONALE RECONDUIT LA "PRIME MACRON" JUSQU'À FIN 2023

Les députés ont adopté hier l'article 1er du projet de loi sur le pouvoir d'achat qui reconduit jusqu'à fin 2023. la prime dite "prime Macron" instaurée lors de la crise des Gilets jaunes, avec un triplement du plafond.

Ainsi, les employeurs pourront verser jusqu'au 31 décembre 2023 une prime exceptionnelle d'un montant maximal de 3000 euros (6000 euros en cas de signature d'un accord d'intéressement), exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales, pour les salariés percevant au plus 3 fois la valeur du Smic.



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

- Le respect des droits de la défense et du principe de la contradiction n'impose pas que, dans le cadre d'une enquête interne destinée à vérifier la véracité des agissements dénoncés par d'autres salariés, le salarié ait accès au dossier et aux pièces recueillies ou qu'il soit confronté aux collègues qui le mettent en cause ni qu'il soit entendu, dès lors que la décision que l'employeur peut être amené à prendre ultérieurement ou les éléments dont il dispose pour la fonder peuvent, le cas échéant, être ultérieurement discutés devant les juridictions de jugement (Cass. soc. 29 juin 2022, n°20-22.220).

- Il n'est pas possible de se prévaloir de la présomption de reprise d'ancienneté en cas d'incohérences sur les dates. Après avoir constaté que le contrat de travail de la salariée ne prévoyait aucune reprise d'ancienneté et que les bulletins comportaient des mentions contradictoires, les juges ont valablement estimé que la preuve d'une volonté des parties de convenir d'une reprise d'ancienneté n'était pas établie (Cass. soc. 15 juin 2022, n°20-22.276).

- En cas de résiliation judiciaire du contrat de travail, la date d'effet de la résiliation ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date et que le salarié est toujours au service de l'employeur : règle rappelée au sujet d'un CDD dont la rupture anticipée pour faute grave avait été fixée à tort au jour des faits fautifs (Cass. soc. 22 juin 2022, n°20-21.411).