

Lefèvre, Société d'Avocats

Droit social

// Harcèlement moral

1/ Vers un assouplissement jurisprudentiel de la définition du harcèlement moral ? (Cass. Soc. 2 juill. 2014)

Dans une décision récente, la Cour de cassation fait une interprétation très souple de la définition du harcèlement moral.

L'article L. 1152-1 du Code du travail définit le harcèlement moral comme des « *agissements répétés (...) qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte [aux] droits et à [la] dignité [du salarié], d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Aux termes de cet article, le harcèlement moral se caractérise donc essentiellement par une dégradation des conditions de travail résultant d'actes répétitifs susceptibles d'avoir des conséquences dommageables sur le plan professionnel ou sur la santé de la victime.

Dans l'affaire commentée ici, une salariée retraitée se plaignait d'avoir fait l'objet d'un harcèlement moral caractérisé selon elle par l'« *ouverture intempestive du courrier* » qui lui était destiné par son supérieur hiérarchique et par « *de nombreuses demandes écrites de petites fournitures en papeterie non satisfaites dans des délais raisonnables* ». À l'appui de sa demande, la salariée fournissait également des « *données médicales* ».

Dans un premier temps, la Cour d'appel rejette la demande de la salariée, estimant que les éléments produits par cette dernière ne pouvaient laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral (CA Paris, 21 nov. 2012).

Mais, dans un arrêt du 21 juillet 2014, la Cour de cassation casse cette décision, considérant au contraire que « *les griefs allégués par la salariée tirés de l'ouverture intempestive de son courrier par son supérieur hiérarchique et de la non satisfaction dans des délais raisonnables de ses demandes de fournitures et d'équipements de travail étaient matériellement établis et qu'il s'y ajoutait des données médicales produites par la salariée* ».

La Cour de cassation en conclut que la salariée « *produisait des éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, en sorte qu'il incombait à l'employeur de justifier que ces agissements étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* ».

En retenant que les deux faits invoqués par la salariée suffisent à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral, la Cour de cassation semble infléchir sa jurisprudence sur les critères définissant le harcèlement moral.

Reste à voir si la jurisprudence à venir confirmera cette tendance. Dans l'intervalle, cette décision devra inciter les employeurs à la plus grande vigilance.

2/ Nécessaire proportionnalité des réactions de l'employeur face à un cas de harcèlement moral (Cass. Soc. 22 oct. 2014)

Aux termes de cette décision, la Cour de cassation précise les formes que doit revêtir l'obligation faite à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement moral.

Pour rappel, l'employeur doit prévenir le harcèlement et est tenu, en la matière, d'une obligation de sécurité de résultat (Cass. Soc. 21 juin 2006). En conséquence, il manque à cette obligation dès qu'un salarié est victime de harcèlement, même s'il prend les mesures nécessaires pour y remédier aussitôt qu'il en a connaissance (Cass. Soc. 3 fév. 2010).

Dans cette affaire, l'employeur avait procédé au licenciement pour faute grave d'une salariée au motif que celle-ci faisait « *preuve d'autoritarisme et d'une agressivité non justifiée à l'égard des salariés placés sous sa subordination, à l'origine d'un climat détestable ayant notamment provoqué le placement d'une salariée en arrêt de travail pour cause d'"anxiété réactionnelle liée au travail" et la dégradation des conditions de travail des autres membres de l'équipe* ».

La Cour d'appel ayant considéré que la faute grave n'était pas constituée, l'employeur est condamné à verser à la salariée les indemnités de rupture (CA Nancy, 5 avr. 2013).

L'employeur se pourvoit en cassation et invoque notamment devant la Cour le principe selon lequel « l'employeur, qui a l'obligation de prévenir tout fait de harcèlement dans l'entreprise, doit tirer sans délai les conséquences nécessaires du comportement d'un salarié, objectivement susceptible de caractériser ou de dégénérer en un tel harcèlement envers ses subordonnés, en mettant fin de manière immédiate au contrat de travail ».

La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur, estimant qu'aucun harcèlement n'est caractérisé en l'espèce et que « l'obligation faite à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement moral

n'implique pas par elle-même la rupture du contrat de travail d'un salarié à l'origine d'une situation susceptible de caractériser ou dégénérer en harcèlement moral ».

Par cette décision, la Cour de cassation affirme donc que la rupture du contrat de travail de l'auteur des agissements susceptibles de caractériser un harcèlement moral ne doit pas être automatique et qu'une solution adaptée et proportionnée aux circonstances devra être recherchée par l'employeur.

Cette décision rappelle ainsi que les employeurs doivent faire preuve de la plus grande prudence dans la gestion des situations susceptibles de relever d'un harcèlement moral, en prenant des décisions adaptées et proportionnées afin de prévenir le harcèlement, tout en veillant à ne pas prendre de décisions trop hâtives en vue d'écarter de l'entreprise les salariés incriminés.

II/ Durée du travail

1/ Validité du forfait-jours dans le secteur des banques (Cass. Soc. 17 déc. 2014)

Dans un arrêt très attendu, la Cour de cassation infléchit sa jurisprudence sur les forfaits-jours et valide le forfait-jours dans le secteur des banques.

Le forfait-jours est un système d'organisation de travail très apprécié en ce qu'il permet à l'employeur de calculer la durée du travail par référence à un nombre de jours travaillés dans l'année, sans référence aux heures de travail et en évitant en conséquence l'application du régime des heures supplémentaires.

Or, depuis quelques années, la Cour de cassation adopte une position très sévère vis-à-vis des forfaits-jours et est venue invalider les forfaits-jours conclus dans plusieurs secteurs d'activité, telles que les Bureaux d'Études Techniques (Syntec), le Commerce de Gros ou bien encore la Chimie.

La Cour de cassation considère en effet que les accords collectifs autorisant la conclusion de tels forfaits doivent protéger la santé et la sécurité du salarié, en garantissant le respect des durées maximales de travail et des repos journaliers et hebdomadaires, ainsi que le caractère raisonnable de l'amplitude et de la charge de travail et une bonne répartition du travail dans le temps (Cass. Soc. 29 juin 2011 ; 31 janv. 2012 ; 26 sept. 2012).

À défaut, les conventions de forfait-jours sont jugées nulles ou privées d'effet, ce qui permet au salarié de

réclamer le paiement des heures supplémentaires effectuées au cours des trois dernières années.

Dans cette affaire, la question était de savoir si le forfait-jours conclu en application de la convention collective des banques était conforme aux exigences jurisprudentielles rappelées ci-dessus.

La Cour d'appel juge que la convention de forfait-jours est illicite au motif que les dispositions contractuelles, prises en application de la convention collective de branche, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition dans le temps de travail de l'intéressé et donc à assurer la protection de la santé et de la sécurité du salarié (CA Paris, 12 juin 2013).

Saisie de cette question, la Cour de cassation estime au contraire que « répondent aux exigences relatives au droit de la santé et au repos, les dispositions de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail dans le secteur des banques du 29 mai 2001 imposant notamment à l'employeur de veiller à la surcharge de travail et d'y remédier, de sorte qu'est assuré le contrôle de la durée maximale raisonnable de travail ».

Les employeurs du secteur de la banque peuvent donc maintenir leurs forfaits-jours, mais devront veiller à ce qu'en pratique, les conditions posées par la jurisprudence pour assurer la santé et la sécurité des salariés soient respectées.

2/ Forfait annuel en heures et fixation des horaires de travail

(Cass. Soc. 2 juill. 2014)

Dans cette affaire, la question était de savoir si l'employeur pouvait imposer unilatéralement un horaire d'arrivée à un salarié soumis à une convention de forfait annuel en heures.

Pour rappel, le forfait annuel en heures, qui est applicable aux salariés disposant d'une certaine autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, permet à l'employeur de fixer le nombre d'heures de travail que le salarié doit effectuer chaque année, sans référence à une répartition hebdomadaire ou mensuelle des horaires.

En l'espèce, l'employeur avait mis en place, à titre temporaire, une nouvelle organisation du travail impliquant que le salarié débute sa journée de travail à 7 heures. Le salarié ayant délibérément ignoré les instructions de son employeur et continué à prendre son poste à 8 heures

30, a été licencié pour faute grave, puis a contesté son licenciement, estimant que le fait de lui imposer un horaire d'arrivée constituait une modification de son contrat de travail puisque la convention de forfait annuel en heures impliquait la liberté des horaires.

Interrogés sur cette question, le Conseil de prud'hommes et la Cour d'appel donnent raison au salarié, mais la Cour de cassation adopte en revanche une position inverse.

La Cour de cassation considère en effet qu'« une convention individuelle de forfait annuel en heures n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail indépendamment de toute contrainte liée à l'horaire collectif fixé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction ».

L'employeur se voit ainsi reconnaître la faculté d'imposer un horaire d'arrivée aux salariés soumis à un forfait annuel en heures, sans que cela constitue une modification de contrat requérant leur accord exprès préalable.

III/ Rupture conventionnelle homologuée

1/ Nullité de la rupture et vice du consentement

(Cass. Soc. 5 nov. 2014)

Comme toute autre convention, la rupture conventionnelle doit avoir été négociée librement, le consentement du salarié devant être exempt de dol, violence ou erreur (article 1109 du Code civil).

Ainsi, les parties peuvent remettre en cause la rupture du contrat de travail si elles apportent la preuve que leur consentement a été vicié (Cass. Soc., 30 janv. 2013).

Si tel est le cas, la rupture conventionnelle entachée d'un vice du consentement peut être annulée par les juges et donc conduire à la réintégration du salarié ou, à défaut, au versement de dommages-intérêts.

Dans une affaire récente, la Cour de cassation donne une nouvelle illustration de ce principe, en annulant une convention de rupture au motif que le consentement du salarié avait été vicié en raison d'une information erronée sur le calcul de l'allocation chômage à laquelle il pouvait prétendre.

Cette solution semble particulièrement sévère pour l'employeur dans la mesure où celui-ci n'avait aucune obligation d'informer le salarié sur cette question.

2/ Validité d'une rupture conventionnelle conclue au cours de la période de suspension consécutive à un accident de travail ou une maladie professionnelle

(Cass. Soc. 30 sept. 2014)

Selon l'administration, la rupture conventionnelle peut intervenir dans les hypothèses de suspension de contrat ne bénéficiant d'aucune protection particulière (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé sans solde, etc).

L'administration interdit en revanche la rupture conventionnelle dans les cas de suspension de contrat de travail pour lesquels la rupture est strictement encadrée (Circ. DGT 2009-4 du 17 mars 2009).

La jurisprudence a d'ailleurs eu maintes fois l'occasion de rappeler cette interdiction en cas de suspension de contrat consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Or, dans cette décision, la Cour de cassation adopte une solution contraire en validant une rupture conventionnelle qui avait été conclue au cours de la période de suspension consécutive à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

La Cour de cassation élargit ainsi le champ d'application de la rupture conventionnelle. Reste à savoir si elle adoptera une solution identique dans l'hypothèse d'une rupture conventionnelle conclue pendant le congé de maternité.

IV/ Information préalable des salariés en cas de projet de cession

La loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire a créé une nouvelle obligation d'information à la charge des entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent céder leurs fonds de commerce, dont les modalités ont été précisées par un décret du 28 octobre 2014 (décret n° 2014-1254 relatif à l'information des salariés en cas de cession de leur entreprise).

L'objectif de cette loi est d'augmenter le nombre de transmission d'entreprises et ainsi d'éviter les suppressions d'emplois résultant de la disparition d'entreprises en bonne santé, faute de repreneur.

Depuis le 1^{er} novembre 2014, et sauf exceptions, ces entreprises sont désormais tenues d'informer les salariés de leur projet de cession, au plus tard deux mois avant la cession lorsqu'elles sont dépourvues de comité d'entreprise et de délégués du personnel.

L'obligation d'information s'impose en cas de cessions d'un fonds de commerce, d'une participation représentant plus de 50% des parts sociales d'une société à responsabilité limitée et d'actions ou valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital d'une société par actions.

Les textes susvisés ne fournissent aucune précision sur la nature des informations à communiquer aux salariés, si ce n'est que l'information donnée doit permettre à ceux qui seraient intéressés de présenter une offre pour l'acquisition du fonds de commerce.

L'entreprise doit, au minimum, informer les salariés du fait qu'une cession partielle de fonds de commerce est envisagée et qu'ils peuvent présenter une offre de rachat s'ils le souhaitent. Il semble également souhaitable de les informer de la possibilité qui leur est offerte de se faire assister dans leur prise de décision, ainsi que de leur obligation de discrétion à l'égard des informations obtenues.

Enfin, compte tenu du fait que le délai de deux mois avant l'expiration duquel la cession ne peut en principe intervenir peut être raccourci lorsque chaque salarié a fait connaître à l'entreprise sa décision de ne pas présenter l'offre, il paraît également utile en pratique de leur demander un retour écrit sur cette question.

S'agissant des modalités selon lesquelles cette information doit être transmise aux salariés, l'article L. 141-25 du Code du commerce prévoit que « *l'information des salariés peut être effectuée par tout moyen, précisé par voie réglementaire, de nature à rendre certaine la date de sa réception par ces derniers* ».

L'article D. 141-4 du Code du travail précise cette disposition, en fixant une liste des modalités que les entreprises peuvent utiliser pour se conformer à l'obligation d'information, à savoir notamment au cours d'une réunion d'information des salariés, par un affichage, par courrier électronique, par remise en main propre, contre récépissé ou bien encore par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Les salariés peuvent, à leur demande, se faire assister par un représentant d'une chambre consulaire ou par toute personne de leur choix.

Ils sont tenus à une obligation de discrétion portant sur les informations reçues sur le projet de cession, sauf à l'égard des personnes dont le concours est nécessaire pour leur permettre de présenter au cédant une offre de rachat.

Le respect de cette obligation d'information est essentiel car toute cession intervenue en méconnaissance de l'information du personnel peut être annulée à la demande de tout salarié.

La loi prévoit une obligation d'information similaire à la charge des entreprises de plus de 49 salariés et de moins de 250 salariés.

Avertissement Le contenu de ce document n'est fourni qu'à titre informatif et ne constitue pas un avis juridique. Vous ne devez et ne pouvez pas vous fonder sur une quelconque information citée dans ce document sans demander l'avis d'un avocat. Le cabinet Lefèvre, Société d'Avocats n'assume aucune responsabilité quant à l'usage des informations contenues dans ce document.

Pour plus d'information sur toute question en Droit social, veuillez contacter :

Céline Soutif – avocat associée de A&S Avocats, cabinet partenaire de LSA

13 rue du Docteur Lancereaux – 75008 Paris – Tél. : 33 (0)1 56 62 31 35 – Fax : 33 (0)1 56 62 31 30

celine.soutif@a-s-avocats.com
