



VERDUN VERNIOLE
AVOCATS

DES AVOCATS POUR VOTRE ENTREPRISE

FLASH DROIT SOCIAL
FEVRIER 2020

EDITO :

Les harcèlements, qu'ils soient de nature sexuels ou moraux, font sans doute partie des sujets les plus délicats qu'ont à gérer les entreprises et les DRH. Leur dénonciation est en hausse et est facilitée par les outils d'alertes professionnelles que toute entreprise de plus de 50 salariés doit mettre en œuvre. La jurisprudence viendra certainement préciser la nature des enquêtes que l'entreprise, saisie, d'une telle dénonciation devra diligenter (6).

Les juges doivent également se prononcer sur les faits constitutifs de harcèlement. En l'occurrence, les magistrats de la cour de cassation, ne reculant devant aucune investigation que leur dicte leur office, ont eu à apprécier le caractère ambigu de l'attitude d'une salariée qui, en l'espèce, a disqualifié le harcèlement sexuel (3).

Sur un tout autre sujet, la cour de cassation rappelle que le droit du licenciement peut être conditionné par les dispositions de la convention collective applicable. Il convient donc d'être vigilant sur l'articulation des normes, car le manquement à une prescription de la convention collective peut rendre un licenciement sans cause réelle et sérieuse (2).

Bonne lecture !

L'équipe droit social du cabinet : Franck Verdun, Marie Chrystel Pican, Barbara Benosio

1. DROIT DISCIPLINAIRE : utilisation d'une vidéosurveillance à l'appui d'une sanction disciplinaire (Cass.soc., 11 décembre 2019, n°17-24.179 FS-D).

Un salarié a été licencié au motif qu'il a fracturé un casier dans un parking de l'entreprise et qu'il a été filmé par une caméra de vidéosurveillance.

La cour d'appel juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que le salarié n'a pas été informé de l'existence de ce dispositif. La preuve a donc, selon la cour, été obtenue illégalement et ne peut servir à fonder la sanction.

La Cour de cassation infirme l'arrêt. Elle juge en effet que le salarié ne doit être informé du dispositif de vidéosurveillance que s'il a la vocation de surveiller les salariés pendant leur temps de travail. En revanche, les images captées par la vidéosurveillance dont le but est de surveiller des locaux où le salarié n'a pas à se rendre pendant son temps de travail peuvent être, le cas échéant, utilisées à l'appui d'une sanction.

2. LICENCIEMENT : la clause conventionnelle de garantie d'emploi empêche le licenciement d'un salarié en arrêt maladie pour désorganisation de l'entreprise (Cass.soc. 18 décembre 2019, n° 18-18 864 SPA)

Un salarié en arrêt maladie non professionnelle ne dispose pas d'une protection contre le licenciement. En revanche, celui-ci est encadré par des conditions strictes, et l'employeur doit notamment démontrer que l'absence, continue ou répétée, est à l'origine d'une désorganisation de l'entreprise qui nécessite le remplacement définitif du salarié absent.

La convention collective peut par ailleurs interdire le licenciement d'un salarié absent pour maladie pendant une période de protection. Ainsi, l'entreprise qui ne respecte pas cette clause et licencie pendant la période de protection s'expose à ce que le licenciement soit jugé sans cause réelle et sérieuse, nonobstant le fait qu'il fasse la preuve de la désorganisation de l'entreprise et la nécessité de remplacement définitif.

3. CONTRAT DE TRAVAIL : Attitude ambiguë d'une salariée et disqualification du harcèlement sexuel Cass. Soc. 25 sept. 2019 n°17-31.171).

Dans cette affaire, la Haute juridiction a eu à trancher la question du bien fondé d'un licenciement pour faute grave justifié par des faits de harcèlement sexuel.

Plus précisément, il était reproché à un supérieur hiérarchique d'avoir adressé à une de ses subordonnées des SMS à caractère pornographique, ce qui répond à la définition du harcèlement sexuel.

Pour rappel, selon le Code du travail il y a harcèlement sexuel lorsqu'il y a :

- des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Dans un premier temps, la Cour de cassation a exclu la qualification de harcèlement sexuel en retenant l'**attitude ambiguë** de la salariée prétendument victime de harcèlement, laquelle avait ainsi volontairement participé à un jeu de séduction réciproque.

Pour ce faire, les magistrats ont retenu que :

- la salariée se plaignant de harcèlement sexuel **avait répondu aux SMS du salarié**, sans que l'on sache lequel d'entre eux avait pris l'initiative d'adresser le premier message **ni qu'il soit démontré que ce dernier avait été invité à cesser tout envoi** ;
- la salariée avait adopté sur le lieu de travail à l'égard du salarié **une attitude très familière de séduction**.
Sur ce point, il avait été relevé **l'absence de toute pression grave ou de toute situation intimidante, hostile ou offensante à l'encontre de la salariée**.

Dans un second temps, la Cour de cassation a jugé bien fondé le licenciement disciplinaire du supérieur hiérarchique (*sans toutefois retenir la faute grave*) compte tenu de son statut vis-à-vis de la salariée mais également de l'utilisation de son téléphone professionnel pour l'envoi de SMS dont le contenu était déplacé et pornographique. Les magistrats ont ainsi jugé que son comportement était incompatible avec ses responsabilités et que les faits qui lui étaient reprochés ne relevaient pas de la vie privée.

Dès lors, si l'attitude de la prétendue victime peut être prise en compte pour disqualifier un harcèlement sexuel, il n'en demeure pas moins que l'employeur conserve son pouvoir de disciplinaire lorsque les faits reprochés au salarié relèvent de la vie de l'entreprise et non de la vie privée.

4. INSTITUTION REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL : Abus dans l'exercice du mandat de délégué du personnel et bien-fondé d'une sanction disciplinaire *Cass. Soc. 23 oct. 2019 n°17-28.429*).

En l'espèce, une salariée avait été convoquée à un entretien informel pour lequel elle n'avait pas souhaité être assistée par un délégué du personnel. Malgré cela, ce dernier avait **imposé sa présence sous ouvert de son mandat** et avait perturbé l'entretien en tentant de forcer la porte, ce qui avait conduit à une bousculade.

Pour rappel, **sauf abus dans l'exercice de ses fonctions représentatives**, un représentant du personnel ne peut pas être sanctionné pour des faits commis dans le cadre de l'exercice de son mandat.

Dans cette affaire, le délégué du personnel a fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire compte tenu du comportement précité et avait alors sollicité l'annulation de cette sanction devant la juridiction prud'homale.

La Cour de cassation a débouté le délégué du personnel de sa demande en considérant que son comportement constituait un acte d'insubordination et par là même, un abus dans ses fonctions représentatives.

5. CONTRAT DE TRAVAIL : Dénonciation de l'engagement unilatéral et délai de prévenance insuffisant *Cass. Soc. 4 déc. 2019 n°18-20.763*).

Pour rappel, l'employeur qui souhaite dénoncer un engagement unilatéral indéterminé doit respecter 3 conditions cumulatives à savoir :

- informer les représentants du personnel (*par écrit*) ;
- prévenir individuellement chaque salarié (*par écrit*) ;
- respecter un délai de prévenance **suffisant** pour permettre d'éventuelles négociations (*il sera précisé que la Loi est muette quant au délai à respecter et que ce délai commence à courir à compter de l'accomplissement de l'obligation d'informer les représentants du personnel et les salariés*).

En l'absence de délai de prévenance jugé suffisant, la dénonciation de l'engagement unilatéral sera inopposable aux salariés, lesquels pourront alors continuer à se prévaloir dudit engagement.

La présente affaire est donc une illustration de l'appréciation du caractère suffisant ou non de ce délai de prévenance.

En l'espèce, l'employeur avait informé les représentants du personnel (24 oct. 2013) et chaque salarié (5 nov. 2013) pour une prise d'effet de la dénonciation au 1^{er} décembre 2013.

Curieusement, tout en considérant que le délai de prévenance était insuffisant, les juges d'appel avaient considéré que la dénonciation restait valable et avaient pris l'initiative de décaler la date d'effet de ladite dénonciation.

Logiquement, les Hauts magistrats ont censuré cette décision en rappelant que si le délai de prévenance est jugé insuffisant, la dénonciation doit être déclarée inopposable aux salariés sans possibilité pour les juges de reporter la date de la dénonciation.

Dans ce cas, l'employeur doit reprendre la procédure de dénonciation dès le début.

6. HYGIENE ET SECURITE : Manquement à l'obligation générale de prévention et dénonciation d'un harcèlement moral non avéré (*Cass.Soc. 27 nov. 2019 n°18-10.551*).

Il sera rappelé que l'employeur est soumis à une obligation de prévention des risques, laquelle comprend la prévention des agissements de harcèlement moral.

Dans cette affaire, une salariée avait dénoncé des faits de harcèlement moral puis avait ultérieurement été licenciée pour inaptitude avec, comme grief supplémentaire, le fait d'avoir accusé sa supérieure hiérarchique de faits de harcèlement moral.

La salariée avait alors contesté son licenciement et avait également sollicité une indemnisation au titre du manquement de son employeur à l'obligation de sécurité. A cet effet, la salariée considérait que ce dernier n'avait pas mis en œuvre les mesures de prévention (not. enquête interne) suite à la dénonciation de harcèlement moral.

La question posée à la Haute juridiction était de savoir si en l'absence de reconnaissance ultérieure de harcèlement moral par les juges, l'employeur pouvait tout de même être condamné au titre du manquement à son obligation générale de prévention.

La Cour de cassation répond par l'affirmative en précisant que l'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral. Dès lors, même en l'absence de faits de harcèlement moral constitués, un employeur peut être condamné au titre de son obligation de sécurité s'il n'a pas pris les mesures de prévention et d'enquête suite à une dénonciation de harcèlement moral.

Informations relatives au traitement de vos données personnelles

En application du Règlement de protection des données personnelles (RGPD) et des textes légaux pris en application, nous vous informons des points suivants :

Identité et coordonnées du responsable du traitement : Verdun Verniole avocats, 59 rue Jouffroy d'Abbans 75017 Paris, contact@verdun-verniole.com.

Finalités du traitement : votre adresse email n'est traitée que dans le seul but de vous adresser des informations de nature juridique (revue de jurisprudence, analyse de textes légaux et réglementaires...) émises par notre cabinet sous forme de flashes d'information, ainsi que les offres d'informations et de conseils du responsable de traitement.

Base juridique du traitement : consentement de la personne concernée au traitement de ses données en vue de lui apporter une information juridique, intérêt légitime du responsable de traitement afin d'apporter une information sur la nature des prestations d'information et de conseil proposées.

Durée de conservation des données : La désinscription du flash d'information entraîne la suppression des données.

Droit d'accès et de rectification : vous disposez à tout moment du droit d'accès à vos données personnelles, à leur rectification ou à leur effacement, à leur traitement en le notifiant au responsable de traitement dont les coordonnées sont mentionnées ci-dessus.

Droit d'introduire une réclamation auprès une autorité de contrôle : vous disposez de la faculté d'introduire une réclamation auprès de la CNIL (/www.cnil.fr/fr/plaintes) concernant l'usage qui est fait de vos données personnelles par le responsable de traitement.

VOUS AIDER

Notre site comporte de nombreuses décisions commentées de jurisprudence en droit social et droit commercial, produit de la veille jurisprudentielle constante que nous réalisons pour nos clients. Ces décisions répondent à des questions que vous vous êtes posées ou que vous vous poserez à l'occasion de la gestion de vos dossiers! N'hésitez pas à utiliser librement cet outil et à nous faire part de vos idées et suggestions pour le rendre encore plus utile et efficace!

[Retrouvez toutes les décisions sur notre site](#)

Verdun Verniole Avocats

59, rue Jouffroy d'Abbans / 75017 PARIS / Tél. : 01.56.79.01.83 - Fax : 01.83.71.96.30

contact@verdun-verniole.com / www.verdun-verniole.com

Pour vous désinscrire, veuillez [cliquer ici](#)