

# LE CAS SOCIAL

Janvier 2020

## SPECIAL JURISPRUDENCE

### HARCELEMENT

#### ■ Dénonciation d'actes de harcèlement : une diffusion étendue expose à des poursuites en diffamation

*Cass.crim. 26-11-2019 n° 19-80.360 FS-PBI*

Cet important arrêt publié sur le site internet de la Cour de cassation mérite de retenir l'attention en ce qu'il pose des limites au droit d'alerte ainsi qu'au dispositif d'alerte professionnelle prévu en matière de harcèlement moral, en cas d'écrits diffamatoires d'un salarié à l'encontre de son employeur.

En vertu de l'article L 4131-1 du Code du travail, le travailleur peut alerter immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Plus précisément encore, l'article L 1152-2 du même Code institue un dispositif d'alerte professionnelle au profit de personnes qui ont été victimes de harcèlement moral. Ce texte dispose en effet qu'aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Se prévalant de ces deux textes ainsi que des dispositions de droit pénal général de l'article 122-4 du Code pénal, une salariée, condamnée pour diffamation publique envers un particulier pour avoir dénoncé des faits de harcèlement sexuel et moral d'un de ses collègues de travail, soutenait pouvoir bénéficier de ce fait justificatif dès lors qu'il n'était pas établi par la partie poursuivante qu'elle avait connaissance, au moment de la dénonciation, de la fausseté des faits allégués.

Après avoir considéré que les faits de diffamation étaient constitués au regard des articles 29 alinéa 1er et 32 alinéa 1er de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, les juges d'appel ont relevé que, s'il existait des éléments permettant d'établir la réalité d'un harcèlement moral, voire sexuel dans la perception qu'avait pu en avoir la salariée, rien ne permettait de prouver l'existence de l'agression sexuelle : celle-ci datait de l'année 2015 et l'intéressée n'avait pas déposé plainte et ne pouvait produire ni certificat médical ni attestations de personnes qui auraient pu avoir connaissance, si ce n'est des faits, au moins du désarroi de la victime.

La chambre criminelle de la Cour de cassation valide un tel raisonnement, dans la mesure où pour bénéficier du fait justificatif tiré du commandement de la loi prévu à l'article 122-4 du Code pénal, la personne poursuivie du chef de diffamation envers un particulier doit avoir réservé la révélation de tels agissements à son employeur ou à des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail.

En revanche, la dénonciation de faits de harcèlement auprès de personnes n'ayant aucun rôle quant à l'application du Code du travail peut entraîner des poursuites pour diffamation. Tel était le cas en l'espèce, la salariée ayant adressé l'écrit litigieux au directeur général de l'association, à l'inspection du travail, mais aussi à son époux, à la personne visée par ces faits diffamatoires, au directeur spirituel de l'association ainsi qu'à diverses autres personnes.

Cette solution mérite une totale approbation, dans la mesure où tout fait justificatif d'une infraction constitue une exception à la responsabilité pénale et doit, comme telle, être interprétée de manière restrictive par le juge répressif.

### ***UNE DECISION PARFAITEMENT LOGIQUE!***

#### **L'employeur peut être tenu de diligenter une enquête même en cas de faits de harcèlement non avérés**

*Cass. soc. 27-11-2019 n° 18-10.551 FP-PB, A. c/ Sté Santen*

En l'espèce, une salariée, placée en arrêt de travail, avait alerté l'employeur sur la dégradation de son état de santé en lien avec son activité professionnelle et le harcèlement moral dont elle soutenait avoir été victime de la part de son supérieur hiérarchique. Elle avait ensuite saisi le juge prud'homal de demandes au titre du harcèlement moral et de l'obligation de sécurité, faisant notamment valoir que, consécutivement à cette dénonciation, l'employeur n'avait entrepris aucune investigation pour éclaircir la situation et prendre les mesures nécessaires. Pour rejeter cette seconde demande, la cour d'appel avait retenu qu'aucun agissement de harcèlement moral n'étant établi, il ne pouvait être reproché à l'employeur de ne pas avoir diligenter une enquête et par là même d'avoir manqué à son obligation de sécurité.

Une telle analyse est censurée par la chambre sociale. Procédant de logiques distinctes, le respect de l'obligation de sécurité ne peut pas se déduire de la seule absence d'un harcèlement moral. Il appartenait donc aux juges du fond de déterminer si, indépendamment de la caractérisation ou non d'un harcèlement moral, l'employeur avait agi de manière appropriée à la suite des alertes données par la salariée. En d'autres termes, pour se prononcer sur l'existence de ce manquement à l'obligation de prévention, il y a lieu de se placer, non sur le terrain du régime probatoire propre au harcèlement fixé à l'article L 1154-1 du Code du travail, mais sur celui du droit commun de l'obligation de sécurité. Dans le fil de l'arrêt « Air France », le comportement de l'employeur doit être apprécié à l'aune des dispositions générales des articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail.

A noter : Il ne faut cependant pas se méprendre sur la portée de cette décision qui sanctionne, avant tout, une erreur de raisonnement. D'abord, compte tenu de la variété des mesures prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail, une réaction diligente ne suppose pas nécessairement la mise en œuvre d'une enquête, la responsabilité de l'employeur n'étant pas engagée s'il a pris des mesures de prévention adaptées aux circonstances. Ensuite, il appartient aux juges du fond d'apprécier souverainement l'existence du préjudice subi par le salarié au regard du dommage concrètement causé par la carence de l'employeur.

### ***SOYEZ PRUDENTS ...***

### ***POUVOIR DISCIPLINAIRE***

#### **Quand un dispositif de surveillance destiné à la sécurité sert à contrôler l'activité des salariés**

*Cass. soc. 11-12-2019 n° 17-24.179 FS-D, Sté Fiducial Private Security c/ G. Cass. soc. 11-12-2019 n° 18-11.792 FS-PB, Caisse régionale de Crédit agricole mutuel*

Dans la première affaire, un agent de surveillance est accusé de tentative de vol par un client dont il était chargé de surveiller les locaux. Ces faits ont été détectés sur les enregistrements des caméras installées dans le sous-sol de l'entreprise cliente, sur lesquels on le voit fracturer un placard. La cour d'appel s'est fondée sur l'absence d'information du salarié quant à l'existence de ces caméras pour écarter la recevabilité comme moyen de preuve de ces enregistrements.

En principe, un système de vidéosurveillance ne peut pas être employé afin de surveiller l'activité du personnel si celui-ci n'en a pas été préalablement informé et s'il n'a pas été porté à la connaissance des représentants du personnel, sauf si ce dispositif est installé dans des locaux auxquels les salariés

n'ont pas accès pour leur travail. Cette obligation d'information préalable doit être respectée par l'employeur alors même que le salarié accomplirait son travail dans les locaux d'une autre entreprise.

Mais cela suppose que le système de vidéosurveillance, installé dans l'entreprise ou chez un tiers, soit utilisé pour contrôler l'activité du salarié dans l'exercice de ses fonctions.

Or en l'espèce, la Cour de cassation relève qu'il ne résulte pas de la décision de la cour d'appel que ce dispositif de surveillance des locaux avait été utilisé avec pour finalité de contrôler le salarié dans l'exercice de ses fonctions. La décision des juges du fond est en conséquence censurée par la Cour de cassation qui admet la recevabilité des enregistrements comme moyen de preuve de la faute du salarié.

Dans la seconde affaire est en cause un système informatique de contrôle des opérations effectuées dans les établissements de crédit et dans les entreprises d'investissement, destiné à assurer la sécurité des données bancaires et une maîtrise des risques. Doté d'un outil de traçabilité, ce dispositif permet également de restituer l'ensemble des consultations effectuées par un salarié et a permis de découvrir que le salarié procédait à des consultations autres que celles correspondant aux clients de son portefeuille. L'intéressé contestait son licenciement pour faute grave motivé par les consultations abusives détectées grâce cet outil.

Les juges du fond, dont le raisonnement est approuvé par la chambre sociale de la Cour de cassation, décident que dès lors que le dispositif était utilisé pour contrôler les consultations du salarié, l'employeur aurait dû informer et consulter le comité d'entreprise sur l'utilisation de ce dispositif à cette fin. Comme il ne l'a pas fait, il ne peut pas se prévaloir des éléments de preuve ainsi recueillis pour prouver la faute du salarié, lesquels ont par conséquent été écartés des débats.

La solution est transposable au comité social et économique qui, en application de l'article L 2312-38 du Code du travail, doit être consulté sur les moyens et techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

**SOYEZ VIGILENTS !**

## **RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

■ **L'indemnité de départ à la retraite se cumule avec tout avantage n'ayant pas le même objet**  
*Cass. soc. 23-11-2019 n° 18-19.578 FS-PB, B. c/ La Monnaie de Paris*

Selon un usage pratiqué au sein d'un établissement public industriel et commercial, les salariés n'ayant pas atteint le dernier échelon indiciaire bénéficiant, 6 mois avant leur départ à la retraite, d'une augmentation de salaire leur permettant d'avoir une retraite d'un montant plus élevé.

Pour l'employeur, cet avantage dit du « coup du chapeau » ne se cumule pas avec l'indemnité légale de licenciement car il a le même objet, à savoir constituer pour le salarié un complément de salaire lié à son départ à la retraite.

Ce n'est pas l'option retenue par la Cour de Cassation qui considère au contraire que les deux avantages en cause ne sont pas identiques et doivent donc se cumuler conformément à une jurisprudence constante.

A noter : La Haute Juridiction a en revanche admis que le capital versé au salarié au moment de son départ à la retraite dans le cadre d'un contrat d'assurance groupe souscrit par l'employeur avait exactement le même objet que l'indemnité légale de départ à la retraite et que ces deux avantages ne pouvaient donc pas se cumuler (Cass. soc. 8-7-2003 no 01-16.099 FS-P : RJS 10/03 no 1155).

**A MANIER AVEC PRECAUTION TOUTEFOIS ...**

■ **La prescription de l'action en paiement de l'indemnité de rupture conventionnelle est d'un an**  
*Cass. soc. 20-11-2019 n° 18-10.499 FS-D, C. c/ Sté Villeroy et Boch*

Selon l'article L 1237-14 du Code du travail, tout recours juridictionnel dans le cadre d'un litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation d'une convention de rupture doit être formé avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention. Pour la jurisprudence, ce délai s'applique aux actions tendant à la contestation de la validité de la rupture conventionnelle, y compris celles portant sur un vice de fond affectant le consentement des parties.

Ce délai s'applique-t-il aux actions en exécution de la convention, notamment lorsque le salarié réclame en justice le paiement de l'indemnité spécifique de rupture ?

En l'espèce, le salarié soutenait que, dans ce cas, il convient d'appliquer le délai biennal de l'article L 1471-1 du Code du travail relatif à toute action portant sur l'exécution du contrat de travail.

La Cour de cassation donne tort au salarié. Elle décide que l'action en paiement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle s'inscrit dans le cadre d'un litige concernant la convention de rupture. Elle est donc soumise au délai de prescription spécial d'un an courant à compter de l'homologation de la convention.

En conséquence, le salarié, qui avait saisi au fond la juridiction prud'homale plus d'un an après l'ordonnance de référé ayant mis fin à cette instance, était irrecevable. En effet, la convention de rupture ayant été signée en janvier 2014, le délai de 12 mois avait commencé à courir à cette date. Il avait été interrompu en mars 2014, lorsque le salarié avait saisi le juge des référés, et avait repris en mai 2014, lorsque le ce dernier avait rendu son ordonnance. En conséquence, le délai avait expiré lorsqu'en juin 2015, le salarié avait saisi au fond le conseil de prud'hommes.

***UNE DECISION PARFAITEMENT LOGIQUE !***

■ **La non-fourniture de travail par l'employeur justifie la résiliation judiciaire du contrat**  
*Cass. soc. 4-12-2019 n° 18-15.947 F-D, T. c/ Sté Azur senior*

Les juges du fond disposent d'un pouvoir souverain pour apprécier les manquements de l'employeur invoqués par un salarié au soutien d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail.

Le contrôle de la Cour de cassation se limite aux erreurs manifestes d'appréciation lorsqu'elle constate que les juges n'ont pas tiré les conséquences légales de leurs constatations.

En l'espèce, les juges du fond ont débouté un salarié d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat au motif que le manquement reposant sur la non-fourniture de travail par l'employeur n'était pas établi, dès lors que le salarié ne s'était pas tenu à la disposition de l'employeur puisqu'il avait auparavant été embauché à temps partiel par une autre société.

La Cour de cassation censure cette décision. L'employeur a en effet l'obligation de fournir le travail convenu. La cour d'appel ne pouvait donc pas débouter le salarié par un motif inopérant alors qu'elle avait constaté que l'employeur ne lui avait plus fourni de travail et qu'il ne l'avait pas licencié.

Ce manquement était d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur.

***ET OUI ... QUI EMPLOIE DES SALARIES POUR NE PAS LES FAIRE TRAVAILLER ?***