



Lefebvre Dalloz
DALLOZ

#I24
JUN
2023

TRAVAIL

Dans ce numéro

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Contrôle et contentieux

IRP et syndicat professionnel

#HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

● Harcèlement moral : dénoncer sans qualifier

Le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, peu important qu'il n'ait pas qualifié ces faits de harcèlement moral lors de leur dénonciation, sauf mauvaise foi.

Tel est le principe désormais retenu par la Cour de cassation, laquelle opère ainsi un revirement de jurisprudence puisqu'elle exigeait jusqu'à présent (et depuis 2017) que le salarié ait lui-même procédé à une pareille qualification.

Rappelons qu'aux termes de l'article L. 1152-3 du code du travail, la rupture du contrat de travail du salarié pour avoir relaté ce type d'agissements est frappée de nullité.

En l'espèce (et à rebours de la jurisprudence de 2017), la cour d'appel avait jugé nul le licenciement, retenant l'existence, dans la lettre de rupture, d'un motif tiré de la relation d'agissements de harcèlement moral par la salariée, dont la mauvaise foi n'était pas démontrée. La lettre ne reprochait pas expressément une dénonciation de faits de harcèlement moral mais l'envoi d'un courrier, par la salariée à des membres du conseil d'administration, dans lequel était évoqué le comportement du directeur. L'intéressée mentionnait plusieurs situations ayant entraîné, selon elle, une dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé.

La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur. Elle considère que « le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice non abusif par le salarié de sa liberté d'expression est nul ». Or, le salarié qui dénonce des faits de harcèlement n'use-t-il pas, précisément, de cette liberté ? En outre, comme l'ont relevé ici les juges d'appel, l'employeur ne pouvait légitimement ignorer que, par sa lettre, la salariée dénonçait des faits de harcèlement moral.

→ Soc. 19 avr. 2023,
n° 21-21.053

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

#CONTRÔLE ET CONTENTIEUX

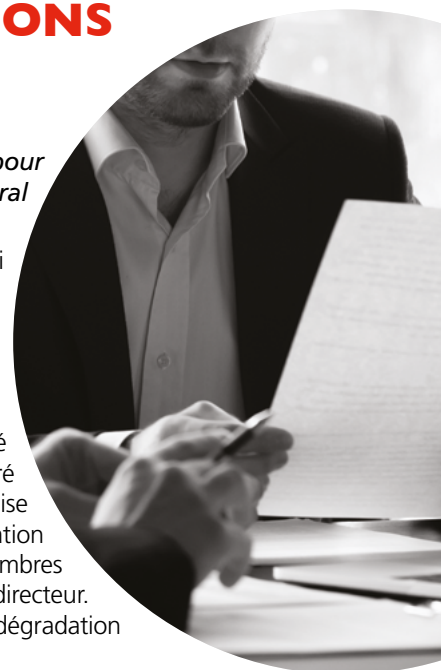
● Admissibilité des témoignages de salariés produits par l'employeur

Le juge prud'homal ne peut écarter d'office, d'une part, le témoignage du salarié, intervenant volontaire à titre accessoire au soutien de la prétention de l'employeur, et, d'autre part, le témoignage anonymisé du salarié. Il lui appartient d'en apprécier souverainement la valeur et la portée.

Un salarié de la société Airbus opérations ayant fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire contestait cette sanction. Il appartenait dès lors à l'employeur d'apporter la preuve de la véracité des faits invoqués. Dans ce contexte, la cour d'appel a écarté une attestation, remise par un salarié à l'employeur, au motif que le premier, intervenant volontairement à titre accessoire, était partie à la procédure d'appel. Elle a également déclaré sans valeur probante une attestation « anonyme » d'un salarié, ainsi que le compte rendu de son entretien avec un membre de la DRH, puisque la personne incriminée – le salarié – ne saurait se défendre d'accusations anonymes.

La chambre sociale exerce sa censure, au visa du principe de liberté de la preuve en matière prud'homale. Elle souligne d'abord que l'intervenant volontaire à titre accessoire ne peut être considéré comme ayant témoigné en sa propre faveur. En effet, il n'émet aucune prétention à titre personnel mais se limite à soutenir

→ Soc. 19 avr. 2023,
n° 21-20.308



- ↳ celles d'une partie principale. La Cour distingue ensuite le témoignage anonyme du témoignage anonymisé. Elle explique que « si le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes, il peut néanmoins prendre en considération des témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes a posteriori afin de protéger leurs auteurs mais dont l'identité est néanmoins connue par l'employeur, lorsque ceux-ci sont corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence ».

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

#IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

● Rupture conventionnelle et consentement du salarié protégé

Les faits de harcèlement et de discrimination ne sont pas de nature à faire obstacle à ce que l'inspection du travail autorise la rupture conventionnelle d'un salarié protégé, à moins que ces faits aient vicié son consentement.

Un salarié protégé, son employeur et la CPAM ont signé une rupture conventionnelle validée par l'inspecteur du travail. Néanmoins, antérieurement à la rupture, l'employeur avait été condamné pour des faits de harcèlement moral et de discrimination syndicale. Aussi la juridiction a-t-elle refusé la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail du salarié. De même, les discussions concernant le protocole transactionnel n'ont pas abouti. Par la suite, l'employeur a demandé à l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier le salarié, ce qui ne lui a pas été accordé. En revanche, la rupture conventionnelle a été autorisée. Le salarié estimait cependant que l'ensemble de ces circonstances permettaient d'obtenir l'annulation de la décision de l'inspecteur du travail.

Le Conseil d'État répond que « l'existence de faits de harcèlement moral ou de discrimination syndicale n'est pas de nature, par elle-même, à faire obstacle à ce que l'inspection du travail autorise une rupture conventionnelle, sauf à ce que ces faits aient, en l'espèce, vicié le consentement du salarié ». Or, en l'occurrence, le salarié ne démontrait pas que son consentement avait été vicié. L'intéressé avait en effet été à l'origine de la rupture, qui ne lui avait donc pas été imposée.

Le Conseil ajoute qu'« il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre du Travail, saisi d'une demande d'autorisation d'une rupture conventionnelle conclue par un salarié protégé et son employeur, de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, au vu de l'ensemble des pièces du dossier, que la rupture n'est pas au nombre de celles mentionnées à l'article L. 1237-16 du code du travail, qu'elle n'a été imposée à aucune des parties et que la procédure et les garanties prévues par les dispositions du code du travail, mentionnées aux points 2 et 3, ont été respectées. À ce titre, il leur incombe notamment de vérifier qu'aucune circonstance, en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par le salarié ou à son appartenance syndicale, n'a été de nature à vicié son consentement ».

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

.....
→ CE 13 av. 2023,
n° 459213
.....

Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions Lefebvre Dalloz sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.