

DANS CE NUMÉRO

 Hygiène - Sécurité -
Conditions de travail

 Temps de travail - Rupture
du contrat de travail

 Rupture du contrat de travail

 IRP et syndicat professionnel

#HYGIÈNE - SÉCURITÉ - CONDITIONS DE TRAVAIL

■ L'application du régime de la présomption légale en matière de harcèlement moral

La présomption de harcèlement moral n'est pas exclue même en l'absence de certificat médical ou d'attestations établissant un lien de causalité entre les agissements et les absences répétées du salarié.

La présente décision s'inscrit dans le sillage d'une jurisprudence bien établie en matière du contrôle de la qualification du harcèlement moral. Depuis plusieurs arrêts rendus en 2008, la chambre sociale impose, en effet, un raisonnement précis en deux étapes et ne manque pas de censurer les juges du fond qui ne le respectent pas. Ainsi, au visa des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail, la Cour de cassation rappelle régulièrement le principe selon lequel lorsque le salarié établit la matérialité des faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Il incombe ensuite à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. La règle jurisprudentielle impose donc au salarié d'apporter un certain nombre d'éléments au soutien de ses prétentions. Et s'il ne lui revient pas de prouver le harcèlement en tant que tel, il doit néanmoins faire état de faits laissant présumer qu'il a été victime de tels agissements. Selon la formule consacrée, peuvent constituer un harcèlement moral des « agissements répétés ayant 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 ou mentale ou de compromettre sa vie professionnelle ».

En l'espèce, une salariée avait été licenciée au motif que ses absences répétées désorganisaient le fonctionnement de l'entreprise. Estimant que ses absences étaient la conséquence d'un harcèlement moral dont elle était l'objet, la salariée contesta son licenciement devant le conseil de prud'hommes. Au soutien de ses allégations, la salariée versa aux débats des comptes-rendus de réunions de délégués du personnel mentionnant des convocations et sanctions répétées à l'encontre des salariés, un certificat médical établi à la suite d'une hospitalisation en raison d'une intoxication médicamenteuse volontaire, et invoqua un climat de suspicion et de pressions ressenties par un certain nombre de salariés. Face à ces éléments, l'employeur produisit, notamment, un compte-rendu d'entretien avec la salariée faisant ressortir que celle-ci affirmait souffrir d'un stress non pas lié à ses conditions de travail mais à de graves problèmes familiaux.

La cour d'appel donna raison à l'employeur, en retenant que si les pièces produites par la demanderesse tendaient à établir des faits laissant présumer des agissements répétés de harcèlement moral, elle n'a en revanche apporté aucun élément, tel qu'un certificat médical ou même des attestations, susceptibles de prouver que le harcèlement moral dont elle a été l'objet était effectivement la cause de ses absences répétées ou participait au processus qui les avait générées.

La Cour de cassation censure logiquement la position des juges du fond au motif qu'ils avaient constaté l'existence d'agissements susceptibles d'altérer la santé physique ou mentale de la salariée et permettant ainsi de faire présumer l'existence d'un harcèlement, sans en tirer les conséquences. Par conséquent, reprenant sa formule classique, la Cour énonce qu'il revenait





Soc. 15 janv. 2014,
FS-P+B, n° 12-20.688



à l'employeur d'établir que le licenciement était justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Les hauts magistrats font d'ailleurs preuve de pédagogie à l'égard des juridictions du fond, en censurant, d'une part, leur manque de rigueur et, d'autre part, en rappelant que dans le cadre d'un contentieux si sensible, la protection du régime de la présomption en matière de harcèlement moral est essentielle à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

#TEMPS DE TRAVAIL - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Preuve des heures supplémentaires et attestations de collègues de travail

Les attestations de collègues de travail produites à l'appui d'une demande de rappel de salaire pour heures supplémentaires ne sont pas suffisantes à prouver les horaires effectivement réalisés dès lors qu'elles ne font pas état de faits directement constatés.

Par cet arrêt, la chambre sociale accueille le pourvoi formé par un salarié qui, d'une part, demandait une somme à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires et, d'autre part, contestait l'arrêt d'appel qui l'avait condamné au remboursement des sommes versées correspondant à la contrepartie financière de la clause de non-concurrence.

S'agissant d'abord du premier moyen, le salarié avançait l'argumentation selon laquelle, en raison de ses activités d'ingénieur commercial, il était amené à travailler entre dix et onze heures par jour. L'intéressé produisait à l'appui de sa demande des attestations de collègues de travail en ce sens. Débouté en appel au motif que ces attestations étaient « insuffisamment probantes », le salarié soutenait devant la Cour de cassation que cette décision avait pour effet de faire uniquement peser sur lui la charge de la preuve. À cette argumentation, la Cour de cassation répond par la négative. Ainsi rappelle-t-elle « qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ». Or, relève la chambre sociale, les attestations des collègues du requérant sur ses horaires ne suffisent pas à prouver les horaires effectivement réalisés puisqu'elles ne font pas état de faits directement constatés. Cela aurait en effet supposé que les salariés ayant témoigné effectuaient bien les mêmes horaires.

Il est certes de jurisprudence constante que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que l'employeur doit fournir au juge des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, ce dernier étant lui-même censé fournir préalablement au magistrat des éléments propres à étayer sa demande. Toutefois, aucune disposition de nature législative ou réglementaire, ni même la Cour de cassation n'apporte de précisions quant à la teneur des éléments de preuve devant être versés au débat par le salarié.

Les juges ont pu admettre qu'un « décompte établi au crayon, calculé mois par mois, sans autre explication ni indication complémentaire » suffisait à étayer la demande du salarié. Ainsi, le simple chiffrage, à condition qu'il soit précis, revêt une valeur probante. Cependant, la chambre sociale a considéré dans d'autres arrêts qu'un décompte récapitulatif établi mois par mois du nombre d'heures était insuffisant. La Cour de cassation contrôle simplement que les indices apparaissent comme « suffisants » pour inverser la charge de la preuve et n'exige plus de la part des juges du fond de préciser le détail du calcul appliqué ni même le nombre d'heures supplémentaires retenues ; elle s'en remet à leur appréciation souveraine. A cet égard, la Cour a déjà estimé que les attestations versées par le salarié étaient suffisantes.

Ainsi, envisagés d'un point de vue pratique, les éléments que doit apporter le salarié à l'appui de sa demande peuvent se réduire à quelques indices mais ceux-ci doivent s'avérer dépourvus de toute approximation. S'il ne peut donc être reproché au salarié de n'avoir pas rapporté la preuve irréfutable du décompte d'heures de travail réellement effectuées - l'employeur est, en effet, tenu d'établir les documents nécessaires pour ce décompte -, il lui revient d'être suffisamment précis.

Quant au second moyen, la Cour de cassation s'inscrit dans le sillage de sa jurisprudence selon laquelle le versement d'une indemnité mensuelle avant la rupture du contrat de travail est une cause d'annulation de la clause de non-concurrence. Il est en effet largement acquis que l'employeur ne peut pas prévoir une majoration de salaire en guise de contrepartie financière à la clause de non-concurrence. Par conséquent, la seule modalité possible est un versement après la rupture du contrat de travail. A défaut, la clause de non-concurrence sera considérée comme nulle et l'employeur ne pourra pas obtenir la restitution des sommes versées à ce titre.

Soc. 15 janv. 2014,
FS-P+B, n° 12-19.472



#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Le report de l'entretien préalable à la demande du salarié

Lorsque le report de l'entretien préalable intervient à la demande du salarié, l'employeur est simplement tenu d'aviser, en temps utile et par tous moyens, le salarié des nouvelles date et heure de cet entretien.

Dans cette affaire, un salarié, après avoir fait l'objet de plusieurs avertissements, est convoqué le 8 octobre 2007 à un entretien préalable fixé le 16 octobre 2007. Il est licencié pour cause réelle et sérieuse le 5 novembre 2007. Contestant le bien-fondé de son licenciement, le salarié développe une argumentation qui emporte la conviction des juges du fond. Ainsi la cour d'appel déclare-t-elle irrégulière la procédure de licenciement et condamne-t-elle l'employeur au paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts. Les magistrats relèvent que l'entretien préalable s'est tenu plusieurs heures plus tard que prévu et que même si le décalage est intervenu à la demande du salarié comme le soutient l'employeur, celui-ci a manqué à ses obligations en n'adressant pas à l'intéressé une nouvelle convocation mentionnant l'heure et le lieu de l'entretien et les modalités d'assistance du salarié.

Considérant que les juges d'appel ont privé leur décision de base légale, la Cour de cassation censure celle-ci au motif que « lorsque le report de l'entretien préalable intervient à la demande du salarié, l'employeur est simplement tenu d'aviser, en temps utile et par tous moyens, le salarié des nouvelles date et heure de cet entretien ».

Cet arrêt est l'occasion de rappeler la procédure légale selon laquelle, avant tout licenciement pour motif personnel, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable. La lettre de convocation doit indiquer l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, ainsi que la faculté dont le salarié dispose de se faire assister. S'agissant de la date de l'entretien, le salarié doit être informé suffisamment à l'avance non seulement du moment, mais aussi de l'objet de l'entretien. En application de l'article L. 1232-2 du code du travail, la Cour de cassation a ainsi récemment rappelé que « l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation » et que le salarié ne peut renoncer au délai de cinq jours ouvrables, institué par le dernier alinéa de l'article L. 1232-2 du code du travail, entre la convocation et la date de l'entretien préalable à un éventuel licenciement.

Toutefois, l'employeur et le salarié peuvent toujours reporter la date de l'entretien. Et dans un tel cas, la question qui se pose alors est celle de savoir si l'employeur a, une nouvelle fois, l'obligation de respecter le formalisme de la convocation.

Par cet arrêt, la Cour répond très clairement que, lorsque le report de l'entretien intervient à la demande du salarié, l'employeur est simplement tenu de l'aviser, en temps utile et par tous moyens, des nouvelles date et heure de l'entretien. Par conséquent, le salarié n'a pas à recevoir de nouvelle convocation – d'ailleurs, le report de l'entretien à la demande du salarié est une simple faculté que l'employeur n'est pas obligé d'autoriser. La présente décision ne s'applique cependant qu'aux reports d'entretien préalable formulés par le salarié ; il est probable que cette solution ne soit pas valable pour les cas de report à la demande de l'employeur. Néanmoins, il est vrai que dès lors que la Cour n'attache pas plus d'importance à la tenue effective de l'entretien préalable, on voit mal pourquoi elle s'intéresserait à l'imputabilité du report de ce même entretien : seul le respect dudit délai devrait faire l'objet de son attention. De ce point de vue, la position de la Cour de cassation est attendue.

Soc. 29 janv. 2014,
FS-P+B, n° 12-19.872



#IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

■ CHSCT : cadre occupant un siège non réservé à sa catégorie de personnel

Les salariés appartenant à la catégorie agents de maîtrise et cadres peuvent être élus pour pourvoir des sièges, au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), qui ne sont pas réservés à leur catégorie de personnel.

L'article R. 4613-1 du code du travail détermine la composition du CHSCT et, plus particulièrement, le nombre de salariés élus formant la délégation du personnel. Si ce nombre varie selon les effectifs de l'entreprise, il comprend toujours un ou plusieurs salariés appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres. La Cour de cassation en a déduit que les salariés relevant de cette catégorie se voient réserver un ou plusieurs sièges. Ainsi, les règles normales d'attribution des sièges, sachant que l'élection a lieu au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, ne doivent pas conduire à ce qu'aucun candidat appartenant à la catégorie agents de maîtrise et cadres ne soit élu, sauf si ce candidat n'a reçu aucune voix. Plus encore, lorsqu'un des sièges réservés à cette catégorie de personnel est vacant, le collège désignatif ne peut modifier l'équilibre de la représentation du personnel



au sein du CHSCT en attribuant ce siège à une catégorie autre que celle à laquelle il est légalement réservé. D'ailleurs, cet équilibre ne peut qu'exceptionnellement être modifié par l'inspecteur du travail, et ce, à la condition qu'il existe une disproportion manifeste entre, d'une part, l'effectif de la catégorie des cadres et assimilés et celui des autres catégories et, d'autre part, leur représentation respective au sein de ce comité telle qu'elle résulte de l'article R. 4613-1 du code du travail. Il était ainsi démontré le caractère d'ordre public des règles de répartition des sièges prévues par cette même disposition.

Cette cristallisation des règles de répartition des sièges prévues à l'article R. 4613-1 du code du travail pouvait laisser croire que, s'il était réservé un nombre de siège au profit de la catégorie des agents de maîtrise et cadres, il en était corrélativement de même, a fortiori, au profit des autres catégories de personnel, empêchant alors des salariés de la première catégorie d'être élu pour pourvoir un siège relevant de la seconde catégorie.

Pourtant, ce n'est pas ainsi que la Cour de cassation entend interpréter l'article R. 4613-1 du code du travail. Selon la chambre sociale, cet article, qui impose de réserver un certain nombre de sièges à la catégorie agents de maîtrise et cadres, n'interdit pas que des salariés appartenant à cette catégorie puissent être par ailleurs élus pour pourvoir les sièges auxquels le code du travail n'attribue aucune affectation catégorielle particulière.

La Cour adopte, de la sorte, une lecture stricte et littérale de la disposition précitée. Le texte ne répartit pas les sièges entre les catégories de personnel, mais réserve certains d'entre eux à une catégorie en particulier. Les autres catégories de personnel ne disposent donc d'aucun nombre de sièges réservés. Malgré tout, la solution s'accorde parfaitement à la jurisprudence de la Cour : ce qui est, au fond, d'ordre public, n'est pas la répartition des sièges, mais bien seulement la réservation de sièges faite au profit de la catégorie des agents de maîtrise et cadres.

Soc. 14 janv. 2014,
FS-P+B, n° 13-13.607



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur.

Les Éditions 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.