

DANS CE NUMÉRO

Harcèlement moral

Droit individuel
à la formation

Licenciement pour faute

#HARCÈLEMENT MORAL

■ **Le harcèlement moral, s'il suppose des actes répétés, n'implique pas qu'ils se soient déroulés sur une longue période**

Le harcèlement moral se définit comme des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Toutefois, aucune référence n'est faite à la durée des agissements. La Cour de cassation, dans sa décision du 26 mai 2010, a posé clairement pour principe que les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période. Elle a en effet estimé que l'article L. 1152-1 du code du travail ne reposant sur aucune condition de durée, la cour d'appel, en se fondant sur la brièveté des actes, a ajouté au texte une condition qu'il ne prévoit pas. Et, de ce fait, a reconnu le harcèlement moral attesté par les documents médicaux démontrant l'altération de l'état de santé du salarié.

En l'espèce, le salarié estimait avoir été victime de harcèlement moral de la part de son employeur. Le salarié, à la suite d'un congé maladie, avait repris son travail le 11 septembre 2006. Il invoquait, au soutien de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, sa rétrogradation dès le 6 novembre 2006 à des fonctions subalternes à celles qu'il occupait avant son congé maladie, ainsi que des menaces et des propos dégradants au cours de la seconde semaine suivant la reprise du travail, notamment lors d'un entretien. La cour d'appel, estimant que ces faits s'étaient déroulés durant une très brève période, avait écarté la qualification de harcèlement moral, compte tenu des arrêts maladie postérieurs à la reprise du travail. Le salarié avait en effet été à nouveau en arrêt maladie du 22 septembre au 22 octobre 2006 pour traumatisme psychologique. Argumentation rejetée par la Cour de cassation.



Soc. 26 mai 2010,
n° 08-43.152.



▼ **ZOOM - Comment collecter les preuves avant de quitter l'entreprise ?**

L'accumulation de notes internes, d'échanges de courriers entre le médecin traitant et le médecin du travail constitue autant de preuves que la relation de travail se poursuit dans des conditions dégradées, impropres au maintien de l'équilibre psychologique de celui qui la subissait. Par exemple, il est possible de démontrer le caractère injustifié ou discriminatoire d'une « mise au placard » ou d'une absence totale de travail en y faisant référence dans un courrier courtois mais circonstancié.

De même, lorsque des manœuvres sont entreprises pour pousser un salarié à la faute, par exemple en le surchargeant de travail, il peut être opportun de cesser la communication orale pour préférer l'envoi de notes écrites (dont une copie est à conserver).

Cette façon de procéder permet de démontrer que l'on a :

- attiré l'attention du harceleur sur l'importance du travail à effectuer dans un délai impossible à tenir;
- demandé quelles étaient les tâches à accomplir en priorité;
- averti des conséquences préjudiciables (pour l'entreprise et pour soi) des agissements du harceleur.

Il est aussi important de communiquer sur le lieu de travail mais aussi à l'extérieur, auprès de sa famille, de son médecin traitant comme du médecin du travail.



#DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

■ **L'employeur est obligé d'informer le salarié, dans la lettre de licenciement, qu'il peut demander à bénéficier de son DIF pendant son préavis**

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social offre au salarié la possibilité de bénéficier chaque année d'un DIF d'une durée de vingt heures. Chaque année, le salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée, est informé par écrit du total des droits acquis au titre du DIF. Mais cette obligation d'information existe aussi lorsqu'il est mis fin au contrat de travail.

La Cour de cassation rappelle à l'employeur cette obligation dans sa décision du 2 juin 2010 : ainsi doivent être mentionnés dans la lettre de licenciement les droits du salarié en matière de DIF. Cette décision fait écho à celle précédemment rendue le 17 février 2010, aux termes de laquelle la Cour avait précisé que l'absence de mention du droit d'exercer son DIF dans la lettre de licenciement porte obligatoirement préjudice au salarié et justifie la condamnation de l'employeur à lui verser des dommages-intérêts, leur montant étant apprécié souverainement par les conseillers prud'hommaux.

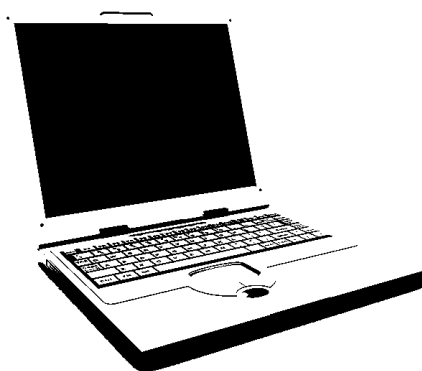
Rappelons en outre que le salarié qui n'a pas utilisé toutes ses heures de formation pendant l'exécution du contrat de travail ou pendant le préavis peut également demander à utiliser ces heures chez son nouvel employeur au cours des deux années suivant son embauche ou pendant sa période de chômage.

#LICENCIEMENT POUR FAUTE

■ **La réception non sollicitée d'un courriel pornographique n'est pas une faute**

Un salarié ne peut être licencié pour faute pour avoir reçu des e-mails non-sollicités et accompagnés d'images pornographiques, la simple présence sur l'ordinateur d'un salarié de tels courriers ne démontrant pas qu'il les ait enregistrés. Il s'agit d'un principe énoncé par la Cour de cassation dans une décision rendue le 14 avril 2010, et qui paraît d'autant plus importante qu'il semble que ce soit la première fois que la Cour se prononce sur de tels faits. Cette affaire concernait un directeur qui a fait l'objet d'une mise à pied conservatoire suivie d'un licenciement pour faute grave à la suite de la découverte, sur le disque dur de son ordinateur portable, de fichiers pornographiques, voire zoophiles, insérés entre des fichiers professionnels. Ce dernier n'a pas contesté la présence desdits fichiers sur son ordinateur portable, mais il a, par contre, contesté les avoirs enregistrés. Il a expliqué avoir réceptionné, sans les avoirs sollicités, des images pornographiques transmises par des collègues ou des clients se trouvant en Asie, tout comme d'autres salariés qui témoignaient aussi avoir reçu, dans les mêmes conditions, les mêmes fichiers. Mais l'employeur considérait que ce courriel provenait d'une inscription à des sites pornographiques, consultés au moyen de l'ordinateur de l'entreprise et, que même s'ils n'avaient pas une provenance coupable, ils avaient été de toute façon nécessairement enregistrés dans un répertoire du disque dur libellé au nom du salarié.

Mais la Cour de cassation ne retient pas cet argument. Elle affirme au contraire que la simple présence des fichiers sur l'ordinateur ne démontrait pas qu'ils aient été enregistrés et que, dans ces conditions, aucune faute ne pouvait être reprochée au salarié justifiant son licenciement.



Soc. 2 juin 2010, n° 09-41.409
et Soc. 17 févr. 2010,
n° 08-45.382 ;



L. n° 2004-391 du 4 mai 2004

relative à la formation
professionnelle tout au long
de la vie et au dialogue social,
JO 5 mai, p. 7983
et L. n° 2009-1437

du 24 nov. 2009
relative à l'orientation et à
la formation professionnelle
tout au long de la vie,
JO 25 nov., p. 20206.

Soc., 14 avr. 2010,
n° 08-43.258.



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, libéré lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.