



DALLOZ

#43

JUILLET 2015

TRAVAIL

Dans ce numéro

Rupture du contrat de travail

Négociation collective

Temps de travail

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● Harcèlement moral et mauvaise foi du salarié

Le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ou sexuel ne peut être licencié – ou voir son contrat de travail résilié à ses torts par un juge – pour ce motif, sauf mauvaise foi qui ne peut résulter que de la connaissance par l'intéressé de la fausseté des faits qu'il dénonce.

L'article L. 1152-2 du code du travail dispose qu'« aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être [...] licencié [...] pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ». Mais la personne qui relate des faits de harcèlement dont elle pense être la victime est-elle protégée contre le licenciement lorsque les faits en question ne sont finalement pas qualifiés de harcèlement par le juge ?

La réponse a été donnée en 2009 par la chambre sociale : l'employeur qui fait le reproche à un salarié d'avoir relaté des agissements de harcèlement moral sans alléguer la mauvaise foi de ce dernier « emport[e] à lui seul la nullité de plein droit du licenciement ». La Cour de cassation a ensuite fait évoluer sa décision afin de couvrir le salarié qui « dénonce » des faits de harcèlement et ne se contente pas de les relater, estimant sûrement qu'on ne peut exiger d'un salarié victime de harcèlement qu'il garde une objectivité sans faille. Enfin, la Cour a clairement établi que la mauvaise foi du salarié qui relate des faits de harcèlement moral « ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis ». Et par deux arrêts d'espèce du 10 juin 2015, la Cour de cassation vient apporter quelques éclaircissements sur la façon d'apprécier cette mauvaise foi.

Dans la première affaire (pourvoi n° 13-25.554), il ne faisait aucun doute que le comportement du salarié était constitutif d'une faute grave. Cependant, l'employeur a eu la maladresse d'évoquer parmi d'autres raisons dans la lettre de licenciement que le salarié continuait « délibérément à rechercher la provocation à [son] égard que ce soit par [ses] propos où [ses] écrits, n'hésitant pas à [l]'accuser de harcèlement alors [qu'il lui] demand[ait] tout simplement de faire [son] travail correctement et efficacement ». Le moyen de l'employeur consistait dans un premier temps à dire que le fait que le salarié ne se soit plaint à nulle autre personne que celle qu'il prétend être l'auteur du harcèlement ne saurait être assimilé à un témoignage ou une relation ou une dénonciation. Ensuite, les juges du fond et la cour d'appel avaient relevé que la dénonciation par le salarié de faits de harcèlement moral consistait en « une réponse du salarié pour s'opposer de manière persistante à l'exécution correcte et efficace du travail qui lui était demandé ». L'employeur avait également mis en avant, s'agissant du harcèlement allégué par le salarié, la « duplicité » de ce dernier, ainsi que sa « mauvaise foi ». Or, la cour d'appel avait décidé que le licenciement était nul au motif que l'employeur n'alléguait pas la mauvaise foi du salarié.

La Cour de cassation, confirmant sa jurisprudence antérieure - particulièrement sévère à l'égard de l'employeur -, rejette le pourvoi de ce dernier au motif qu'« ayant constaté, hors toute dénaturation, d'une part, que dans la lettre de licenciement il était notamment reproché au salarié d'avoir accusé son employeur de harcèlement à son égard et, d'autre part, que celui-ci n'établissait pas que cette dénonciation avait été faite de mauvaise foi, la cour d'appel, qui n'avait pas à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérantes, en a exactement déduit que ce grief emportait à lui seul la nullité du licenciement ».

La motivation est rigoureusement identique dans la seconde espèce (pourvoi n° 14-13.318). La cour d'appel avait estimé, « pour prononcer la résiliation du contrat d'apprentissage aux torts de l'apprentie, [...] que les accusations très graves et totalement infondées de harcèlement moral voire sexuel portées à l'encontre de



↳ son employeur par l'apprentie [...], notamment en invoquant des faits anodins survenus en dehors du lieu et du temps de travail [...], constituent une faute grave faisant obstacle à la poursuite de l'exécution du contrat d'apprentissage justifiant sa résiliation aux torts de l'apprentie ». La Cour de cassation ne l'approuve pas et casse cette décision au motif que, sauf mauvaise foi, « laquelle ne peut résulter que de la connaissance de la fausseté des faits dénoncés », « la dénonciation d'un harcèlement moral ou sexuel ne [peut] être sanctionnée [et] ce motif ne peut être pris en considération dans l'appréciation des éventuelles fautes de l'apprentie de nature à justifier la résiliation judiciaire du contrat à ses torts ».

→ Soc. 10 juin 2015,
FS-P+B, n° 14-13.318

→ Soc. 10 juin 2015,
FS-P+B, n° 13-25.554

#NÉGOCIATION COLLECTIVE

● Harcèlement moral et mauvaise foi du salarié

Le salarié n'est pas fondé à demander des rappels de congés payés, octroyés par convention collective en sus des congés légaux, s'il en a pris une partie et s'il n'établit pas n'avoir pu les prendre du fait de l'employeur.

Si le salarié dispose de droits à congés payés légaux, il reste indispensable qu'il décide de les prendre, faute de quoi il en perd le bénéfice. Mais encore est-il nécessaire que le salarié ayant perdu son droit ait eu la possibilité de l'exercer effectivement. La Cour de cassation offre ainsi au salarié la faculté d'obtenir réparation du préjudice qu'il a subi lorsque la perte du droit à congé est imputable à l'employeur. Cependant, la Cour a, pendant longtemps, mis un frein à cette faculté en faisant peser sur le salarié la charge de la preuve qu'il avait été privé de son droit du fait de l'employeur. Elle a, néanmoins, fini par opérer un revirement de jurisprudence : depuis un arrêt de juin 2012, il appartient désormais à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement. La solution a reçu confirmation et l'on aurait pu s'attendre à ce qu'elle perdurât encore aujourd'hui. Pourtant, la chambre sociale vient de rendre un arrêt qui semble contredire ce mouvement jurisprudentiel.

En l'espèce, un salarié, engagé en qualité de directeur général adjoint d'une association dépendant de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées du 15 mars 1966, avait demandé devant la juridiction prud'homale, sur le fondement de l'arrêt de 2012, un rappel de congés payés trimestriels spécifiquement accordés, en sus des congés légaux, aux cadres en vertu de l'annexe n° 6 de cette convention issue des avenants n° 265 du 21 avril 1999 et n° 1 du 20 juin 2000 (art. 17). Il fut débouté de sa demande en appel, ce que vient confirmer la Cour de cassation. Après avoir rappelé en substance le contenu de la stipulation précitée, cette dernière décide, en effet, « qu'ayant constaté que le salarié avait pris une partie de ses congés conventionnellement fixés et qu'il n'établissait pas n'avoir pu les prendre du fait de l'employeur, la cour d'appel a fait une exacte application de la loi ».

La Cour fait donc peser sur le salarié la charge de la preuve de l'impossibilité dans laquelle il s'est trouvé de bénéficier de ses congés conventionnels du fait de l'employeur, et ce, contrairement à la jurisprudence qui a cours depuis trois ans. Elle ne se montre toutefois très explicite quant à la raison qui la pousse à considérer que, dans le cas d'espèce, il appartenait au salarié d'apporter une telle preuve. Rien n'indique, en effet, que l'employeur a démontré avoir rempli les obligations des articles D. 3141-5 et D. 3141-6 du code du travail. Seule figure la constatation faite par les juges du fond que le salarié avait pris une partie des congés conventionnellement fixés. Peut-être que la prise de congés supplémentaires par le salarié pourrait indiquer que l'employeur a fait le nécessaire pour lui PERMETTRE de bénéficier effectivement de ses droits, justifiant ainsi un renversement de la charge de la preuve. Une telle déduction paraît néanmoins précaire dans la mesure où la prise partielle des congés ne préjuge pas du non-respect ultérieur par l'employeur de ses obligations.

→ Soc. 12 mai 2015,
S-P+B, n° 13-20.349

#TEMPS DE TRAVAIL

● Requalification du contrat de travail à temps partiel : notion de temps complet

En cas de requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet, la durée de travail en résultant correspond à la durée légale de travail ou, si elle est inférieure, à la durée fixée conventionnellement.

Il est de jurisprudence constante que le contrat de travail à temps partiel qui, contrairement aux dispositions des articles L. 3123-14 et L. 3123-17 du code du travail, n'est pas constitué par écrit, qui n'établit pas la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ou dans le cadre duquel sont accomplies des heures complémentaires portant la durée du travail au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement, est présumé être à temps complet. Mais qu'entendre exactement par le temps complet auquel aboutit cette requalification ?

Une cour d'appel avait requalifié un contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet et avait fixé la durée mensuelle de travail à 169 heures. La Cour de cassation censure l'arrêt au visa des articles L. 3123-1, L. 3123-10 et L. 3123-14 du code du travail. Elle rappelle le contenu de la première de ces dispositions, à savoir qu'est considéré à temps partiel le salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée légale de travail ou à son application sur une durée mensuelle ou annuelle, ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à celle fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou celle applicable dans l'établissement. Elle en déduit qu'en cas de requalification en contrat à temps complet, la durée de travail en résultant correspond à cette durée légale ou, si elle est inférieure, à la durée fixée conventionnellement. La haute juridiction en conclut qu'en l'espèce, la cour d'appel a fixé une durée de travail à temps complet supérieure à la durée légale.



↳ La solution est logique. Le temps complet se définit par rapport au temps partiel qui lui-même se définit comme inférieur à la durée légale de travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement (C. trav., art. L. 3123-1). Le temps complet est donc la durée légale, c'est-à-dire la durée légale du travail effectif fixée à trente-cinq heures par semaine (C. trav., art. L. 3121-10), ou la durée fixée conventionnellement lorsqu'elle est inférieure à la durée légale du travail. Pour la première, cela revient à une durée moyenne mensuelle d'environ 151 heures, donc inférieure aux 169 heures fixées par les juges du fond en l'espèce. Il y a, d'ailleurs, fort à parier que cette durée, qui correspond exactement à la durée moyenne mensuelle d'une semaine de travail de 39 heures, se réfère à l'ancienne durée légale du travail avant la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000. L'un des précédents arrêts de la Cour de cassation rendu dans la même affaire nous renseigne, en effet, que le salarié avait été engagé le 31 août 1999. Mais les périodes sujettes à requalification en contrat à temps complet étaient soumises à la nouvelle durée légale de 35 heures.

.....
→ Soc. 3 juin 2015,
FS-P+B, n° 13-21.671
.....



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.