



TRAVAIL

Dans ce numéro

- ~~~~~ # Conditions de travail
- ~~~~~ # Contrat de travail
- ~~~~~ # Rupture du contrat de travail

#CONDITIONS DE TRAVAIL

● Harcèlement moral : protection du salarié contre des poursuites pour diffamation

La dénonciation, par le salarié qui s'en prétend victime, d'agissements répétés de harcèlement moral, auprès de son employeur et des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail, ne peut être poursuivie pour diffamation. En revanche, s'il est établi par la partie poursuivante que le salarié avait connaissance de la fausseté des faits allégués, la qualification de dénonciation calomnieuse peut être appliquée.

Soutenant avoir été victime de harcèlement moral de la part du chef de cuisine et du chef de section des cuisines de l'établissement où elle était employée en qualité d'employée polyvalente, Mme X... envoya, le 28 décembre 2010, au directeur des ressources humaines de la société, une lettre dénonçant ces faits, dont elle adressa copie au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et à l'inspection du travail. Estimant le contenu de la lettre diffamatoire, la société et les deux prétendus agresseurs assignèrent Mme X... en réparation de leurs préjudices sur le fondement des articles 29, alinéa 1^{er}, et 32, alinéa 1^{er}, de loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, qui incriminent la diffamation publique envers un particulier.

Les juges du fond ayant accueilli cette demande, la salariée forma un pourvoi en cassation dans lequel elle soulevait deux moyens : l'inapplicabilité des dispositions relatives à la diffamation et, subsidiairement, l'absence de caractérisation de la publicité au sens de l'article 23 de la loi sur la presse. Se prononçant sur le premier, la première chambre civile casse et annule l'arrêt d'appel au visa notamment des articles L. 1152-2 (relatif aux incidences professionnelles du harcèlement), L. 4131-1, alinéa 1^{er} du code du travail (relatif aux conditions d'exercice du droit d'alerte de l'employeur en cas de « situation dont le travailleur a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ») et 122-4 du code pénal (relatif au fait justificatif de permission de la loi).

Selon la haute juridiction, il résulte de la combinaison des textes visés que « les salariés sont autorisés par la loi à dénoncer auprès de leur employeur et des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail les agissements répétés de harcèlement moral dont ils estiment être victimes ». Elle relève ensuite que la mauvaise foi de l'auteur d'allégations diffamatoires est nécessairement présumée et qu'elle ne peut être renversée que par la preuve, par ce dernier, soit de la vérité des faits (art. 35 de la loi sur la presse), soit de sa « bonne foi » (laquelle agit alors comme fait justificatif et suppose d'établir non seulement la légitimité du but poursuivi, mais également l'absence d'animosité personnelle, la prudence dans l'expression et la fiabilité de l'enquête), « la croyance en l'exactitude des imputations diffamatoires ne suffi[san]t pas, en revanche, à reconnaître à leur auteur le bénéfice de la bonne foi ». Pour la Première chambre civile, de telles exigences probatoires « sont de nature à faire obstacle à l'effectivité du droit » reconnu au salarié par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, ce qui implique d'empêcher l'application des dispositions relatives à la diffamation et de leur préférer la qualification de dénonciation calomnieuse pour le cas où le salarié aura dénoncé des faits répétés de harcèlement moral en connaissance de leur fausseté.



#CONTRAT DE TRAVAIL

● Indemnité de précarité : la promesse d'embauche ne vaut pas conclusion immédiate d'un CDI

L'indemnité de précarité est due au salarié embauché en CDI neuf jours après la fin de son contrat de travail temporaire, quand bien même la proposition d'embauche avait été envoyée une semaine avant la fin dudit contrat.

→ Civ. 1^{re}, 28 sept. 2016, FS-P+B+R+I, n° 15-21.823



↳ L'article L. 1251-32 du code du travail dispose que « lorsque, à l'issue d'une mission, le salarié ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de mission destinée à compenser la précarité de sa situation ». En 2004, la chambre sociale était venue préciser que si l'indemnité de fin de contrat n'est pas due dès lors qu'un contrat de travail a été conclu immédiatement par l'entreprise utilisatrice, il convient de vérifier que la prise d'effet, lorsqu'elle n'est pas concomitante à la signature du contrat, interviendra dans un délai raisonnable.

En l'espèce, un salarié en contrat de travail temporaire depuis dix-huit mois s'est vu proposer un CDI une semaine avant la fin de son contrat. Il a signé ce contrat neuf jours après la fin de son contrat de travail temporaire. Après la signature de ce CDI, il a demandé le versement de son indemnité de précarité, ce qui lui a été refusé. Il a donc saisi le conseil de prud'hommes. La cour d'appel ayant fait droit à ce versement, l'employeur s'est pourvu en cassation. Il s'agissait donc de savoir si une promesse d'embauche émise avant la fin du contrat de travail peut être assimilée, dans le cadre de l'article L. 1251-32, à une succession immédiate de contrat de travail ou si seule la date de conclusion importe. Se posait aussi la question de savoir si l'acceptation tardive de cette offre par le salarié dégage l'employeur de son obligation de verser l'indemnité de précarité, dans la mesure où il s'était engagé dès la promesse d'embauche à poursuivre la relation de travail en CDI.

La chambre sociale choisit en l'occurrence de rejeter le pourvoi de l'employeur. Après avoir rappelé les dispositions de l'article L. 1251-32 précité, elle relève que « la cour d'appel a constaté que le salarié n'avait accepté que le 10 mai 2012 la « promesse d'embauche » sous contrat à durée indéterminée que l'entreprise utilisatrice lui avait adressée le 23 avril précédent avant le terme de sa mission, et que, neuf jours ayant séparé le terme de sa mission, le 1er mai, de la conclusion du contrat de travail engageant les deux parties, elle en a exactement déduit que le salarié n'avait pas immédiatement bénéficié de ce contrat ».

→ Soc. 5 oct. 2016,
FS-P+B, n° 15-28.672

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● L'étendue du droit à réintégration

Le fait de confier à un prestataire extérieur l'activité de la salariée licenciée ne caractérise pas une impossibilité matérielle, pour l'employeur, de procéder à sa réintégration.

La nullité du licenciement peut se traduire par le retour du salarié dans l'entreprise, celui-ci étant alors en droit de demander la poursuite du contrat de travail illégalement rompu. Dans cette hypothèse, l'employeur doit confier au salarié le poste qu'il occupait antérieurement ou, s'il n'existe plus ou s'il n'est pas disponible, un emploi équivalent comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial. Ce n'est que dans le cas où l'entreprise a disparu ou qu'il existe une impossibilité absolue de réintégration que l'employeur est libéré de son obligation. Le fait d'avoir confié à une société tierce l'activité du salarié constitue-t-il une telle impossibilité ?

Il n'en est rien, selon la Cour de cassation : le seul fait d'avoir confié à un prestataire de service l'activité de la demanderesse (en l'espèce, le nettoyage des locaux) « ne caractérise pas une impossibilité matérielle pour l'employeur de réintégrer la salariée dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent, peu important le fait que la salariée ait attendu trois ans pour solliciter sa réintégration ».

La présente décision apporte une autre précision quant aux conséquences d'une requalification d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat à temps complet. La cour d'appel avait, pour limiter le montant des sommes dues par l'employeur au titre d'un rappel de salaire et de congés payés, retenu que la salariée avait exercé un autre emploi représentant 35 % de ses revenus et qu'elle avait pris un congé sans solde pendant environ trois mois. Pour les juges du fond, la salariée ne pouvait dès lors soutenir qu'elle était restée pour ces périodes à la disposition de l'employeur à temps plein, ce dont il se déduit qu'aucun rappel de salaire sur la base d'un temps plein n'est dû en 2006 et qu'en 2008, un rappel n'est dû qu'à compter du mois d'avril, déduction faite de la maladie.

Au visa de l'article L. 3123-14 du code du travail, la haute juridiction censure logiquement cette solution. En procédant à la requalification du contrat de travail en un contrat à temps complet, l'employeur était en effet tenu au paiement du salaire correspondant à un temps plein. Et si les éléments de l'espèce révélaient des durées du travail variables selon les mois, l'employeur qui ne rapporte pas la preuve que le salarié ne devait pas se tenir constamment à sa disposition n'est pas en mesure de contester la présomption d'un temps complet. Ainsi, la preuve que la salariée était occupée auprès d'un autre employeur ne pouvait que servir à l'appréciation de l'impossibilité pour ce dernier de prévoir à quel rythme elle devait travailler.

→ Soc. 14 sept. 2016,
FS-P+B, n° 15-15.944



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.