

HARCÈLEMENT

DERNIÈRES PRÉCISIONS JURISPRUDENTIELLES

NEWSLETTER SOCIALE
MARS 2019

Ogletree
Deakins

AVANT-PROPOS

De plus en plus de salariés font état d'une situation de harcèlement moral dans l'espoir de faire invalider la rupture de leur contrat.

Cet argumentaire peut s'avérer payant pour le salarié (*cf. 1er arrêt commenté*) mais il n'est pas toujours suffisant (*cf. 2ème arrêt commenté*).

Le dernier arrêt présenté rappelle l'importance de réaliser un travail difficile en cas de situation de harcèlement : le recueil d'attestations concordantes (*cf. 3ème arrêt commenté*).

Nullité du licenciement pour absence prolongée du salarié lorsque l'absence a été causée par des faits de harcèlement moral

EN SAVOIR PLUS...

Une situation de harcèlement moral n'interdit pas nécessairement de conclure une rupture conventionnelle

EN SAVOIR PLUS...

Preuve du harcèlement sexuel par des attestations

EN SAVOIR PLUS...

QUI CONTACTER ?

EN SAVOIR PLUS...

NULLITÉ DU LICENCIEMENT POUR ABSENCE PROLONGÉE DU SALARIÉ LORSQUE L'ABSENCE A ÉTÉ CAUSÉE PAR DES FAITS DE HARCÈLEMENT MORAL

ACCUEIL

Cass. Soc. 30 janvier 2019, n° 17-31.473

La Cour de cassation considère que dès lors qu'un lien de causalité est établi entre les faits de harcèlement moral et la cause de l'absence du salarié, le licenciement prononcé [en raison du pertubement du fonctionnement de l'entreprise] est atteint de nullité en application des articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du Code du travail.

De plus, lorsque le harcèlement moral est établi, il appartient à l'employeur de justifier que le licenciement repose sur des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.



Le Code du travail interdit de licencier un salarié en raison de son arrêt maladie ; le licenciement serait alors discriminatoire et frappé de nullité (article L. 1132-4 du Code du travail).

Cependant, cette règle n'interdit pas à un employeur de licencier un salarié en raison de ses arrêts maladies dès lors qu'il apporte la preuve des deux éléments suivants :

- l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié perturbent le fonctionnement de l'entreprise ;
- l'employeur se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent, l'effectivité de ce remplacement devant être le cas échéant prouvée (Cass. Soc. 13 mars 2001, n° 99-40.110).

La jurisprudence a ensuite ajouté un troisième élément dans le débat : il ne faut pas que l'origine des absences soit liée à une faute de l'employeur.

Tel est le cas d'une situation de harcèlement moral qui provoque l'absence du salarié (Cass. Soc. 16 décembre 2010, n° 09-41.640).

L'arrêt du 30 janvier 2019 vient confirmer la sanction du licenciement invalidé ainsi que le régime de la charge de la preuve applicable.

Dans cette affaire, une salariée a fait l'objet d'arrêts de travail en raison d'un accident, puis a été absente de façon répétée ou prolongée pour cause d'arrêt de travail pour maladie.

Le 15 juin 2012, la salariée a été licenciée « en raison de son absence prolongée perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise et nécessitant son remplacement définitif ».

La salariée a saisi la juridiction prud'homale pour faire reconnaître que son licenciement était nul car son absence prolongée aurait été provoquée par une situation de harcèlement moral.

La Cour d'appel de Paris a fait droit aux demandes de la salariée et a condamné l'entreprise à lui verser :

- plus de 19 mois de salaire (54.000 €) de dommages et intérêts pour licenciement nul ;
- 5.000 € de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;
- 3.000 € de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité.

Sans surprise, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi de l'entreprise au motif que « lorsque l'absence prolongée du salarié est la conséquence du harcèlement moral dont il a été l'objet, l'employeur ne peut se prévaloir de la perturbation que l'absence prolongée du salarié a causée au fonctionnement de l'entreprise », confirmant ainsi explicitement ses jurisprudences antérieures (Cass. Soc. 11 octobre 2006, n° 04-48.314 ; Cass. Soc. 18 mars 2014, n° 13-11.174).

La Cour de cassation considère que dès lors qu'un lien de causalité est établi entre les faits de harcèlement moral et la cause de l'absence du salarié, le licenciement prononcé est atteint de nullité en application des articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du Code du travail.

La présente décision est néanmoins muette concernant le degré nécessaire du lien de causalité entre les faits de harcèlement moral et le motif de rupture.

Par ailleurs, la deuxième branche du pourvoi visait à contester le régime de la charge de la preuve appliqué

par la Cour d'appel.

La société reprochait ainsi aux juges du fond d'avoir considéré qu'une fois que des faits de harcèlement moral et leurs effets sur le salarié avaient été établis, l'employeur devait établir « *que le licenciement pour absences répétées du salarié liées à une maladie [était] justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* ».

La Cour d'appel aurait dès lors violé la répartition de la charge de la preuve prévue par l'article 1353 du Code civil en n'exigeant pas du salarié qu'il prouve sa prétention.

La Cour de cassation rejette ce moyen et considère que le salarié n'a pas à prouver le lien de causalité entre le motif de licenciement et les agissements de harcèlement moral selon le même régime développé par l'article 1353 du Code civil.

A la lecture de l'arrêt d'appel (CA Paris, 9 novembre 2017, n° 13/12176), il peut être pensé que le salarié

bénéficie, au moins indirectement, du régime de la charge de la preuve applicable au harcèlement moral.

En effet, en bénéficiant d'un allègement de la charge de la preuve pour établir l'existence d'une situation de harcèlement moral, le salarié bénéficie indirectement de l'article L. 1154-1 du Code du travail au stade de la preuve du lien de causalité entre ces agissements et la rupture de son contrat de travail.

Il en résulte que lorsque le harcèlement moral est établi, il appartient à l'employeur de justifier que le licenciement repose sur des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Cette justification objective nécessaire ressemble grandement à celle dictée par l'article L. 1154-1 du Code du travail.

La preuve du lien de causalité entre licenciement pour absence prolongée et harcèlement moral apparaît donc comme aménagée, au moins indirectement, ce dont les employeurs doivent avoir conscience.

UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT MORAL N'INTERDIT PAS NÉCESSAIREMENT DE CONCLURE UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

ACCUEIL

Cass. Soc. 23 janvier 2019, n°17-21.550

En l'absence de vice de consentement, l'existence de faits de harcèlement moral ne suffit pas à affecter la validité de la rupture conventionnelle.

Le salarié qui souhaite faire annuler sa rupture conventionnelle doit démontrer l'existence d'une fraude ou d'un vice de son consentement (Cass. Soc. 16 décembre 2015, n°13-27.212 ; Cass. Soc. 25 mars 2015, n°14-10.149 ; Cass. Soc. 28 mai 2014, n°13-16.297).

A cette fin, de nombreux salariés soutiennent que leur consentement a été vicié en raison du contexte tendu dans lequel ils ont été amené à négocier leur rupture conventionnelle.

S'il a déjà été jugé qu'une situation conflictuelle ne suffit pas à démontrer l'existence d'un vice du consentement (Cass. Soc. 23 mai 2013, n° 12-13.865), la Cour de cassation a déjà jugé qu'une situation de harcèlement

moral peut vicier le consentement du salarié et donc justifier l'annulation de la rupture conventionnelle (Cass. Soc, 30 janvier 2013, n°11-22.332).

Doit-on en conclure qu'une rupture conventionnelle négociée alors qu'une situation de harcèlement moral est alléguée (ou prouvée) est nécessairement nulle ?

Dans un arrêt du 23 janvier 2019, la Cour de cassation répond par la négative alors même que la situation de harcèlement moral était reconnue.

Dans les faits de l'espèce, une salariée a conclu avec son employeur une rupture conventionnelle en date du 28 avril 2014.

La salariée a ensuite saisi le Conseil de prud'hommes en



vue d'obtenir la nullité de la convention de rupture, celle-ci étant intervenue dans un contexte de harcèlement moral.

Au soutien de sa demande, la salariée faisait valoir qu'elle occupait un poste différent de celui mentionné sur sa fiche de poste et ses bulletins de paie, que les heures supplémentaires effectuées étaient payées sous forme de « primes exceptionnelles », et présentait des attestations de salariés mentionnant le fait que l'employeur contrôlait de manière permanente son activité, ces faits ayant entraîné une dégradation progressive de son état de santé.

La Cour d'appel a constaté que ces éléments précis et concordants pris dans leur ensemble permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

L'employeur n'étant pas parvenu à établir que les faits étaient étrangers à tout harcèlement, la Cour d'appel retenait que la situation de harcèlement moral était établie (Cass. Soc. 23 janvier 2019, n°17-21.550).

Pour déclarer nulle la rupture conventionnelle, la Cour d'appel a retenu qu'un salarié peut obtenir l'annulation de la rupture de son contrat de travail dès lors qu'il est établi qu'elle est intervenue dans un contexte de harcèlement moral, sans que le salarié n'ait à prouver un vice du consentement.

Cette motivation est censurée par la Cour de cassation, laquelle précise « *qu'en l'absence de vice de consentement, l'existence de faits de harcèlement moral ne suffit pas à affecter la validité de la rupture conventionnelle* ».

Cet arrêt, qui sera publié au Bulletin de la Cour de cassation, va sécuriser de nombreuses ruptures conventionnelles qui sont souvent conclues dans un contexte de tension.

Dorénavant, il est acquis que pour obtenir la nullité de la convention de rupture conventionnelle en raison d'un harcèlement allégué, le salarié devra :

- D'abord, **présenter l'existence d'éléments de fait** laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral,
- Puis, **rapporter la preuve** que ces éléments ont vicié son consentement.

Il est important de rappeler que le régime probatoire n'est pas le même pour ces deux demandes : si le salarié bénéficie d'un allègement de la charge de la preuve en matière de harcèlement (article L. 1154-1 du Code du travail), ce n'est pas le cas lorsqu'il doit prouver l'existence d'un vice de son consentement (Cass. Soc. 23 janvier 2019, n°17-21.550).

PREUVE DU HARCÈLEMENT SEXUEL PAR DES ATTESTATIONS

ACCUEIL

Cass. Soc. 5 décembre 2018, n° 17-24.794

Des attestations concordantes de faits rapportés de nature à caractériser un harcèlement sexuel suffisent à prouver une situation de harcèlement sexuel.

Un salarié est licencié pour faute grave consistant en « *des brimades, propos désobligeants et vexatoires tenus à l'égard de collaboratrices* » au cours d'une session de formation qu'il animait.

Le salarié contestant le bien-fondé de son licenciement, la société lui oppose quatre attestations concordantes des stagiaires qui ont subies son comportement.

L'affaire est d'abord portée devant la Cour d'appel de Versailles qui invalide le licenciement au motif que les

propos reprochés au salarié relèvent davantage d'une « *proximité, voire familiarité* » que d'une « *invitation ou provocation à caractère sexuel* » (CA Versailles, 6 juin 2013, n° 12/00809).

Cet arrêt étant cassé par la Cour de cassation qui constate que les propos reprochés « *étaient de nature à caractériser un harcèlement sexuel* » (Cass. Soc. 3 déc. 2014, n° 13-22.151), l'affaire est renvoyée devant la Cour d'appel de Paris.



Celle-ci, reprenant les termes de la Cour de cassation, confirme que les faits rapportés sont « *de nature à caractériser un harcèlement sexuel* » mais elle ne valide pas le licenciement pour autant.

En effet, la Cour d'appel de Paris juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse en retenant notamment :

- que trois des quatre témoignages avaient été recueillis directement sous forme d'attestation à l'issue d'un entretien avec le supérieur hiérarchique du salarié licencié et que l'entreprise n'apportait aucun élément relatif aux « *circonstances dans lesquelles cet entretien s'est déroulé et la teneur des propos qui ont pu être tenus* » ;

- que l'employeur « *n'apporte aucun élément probant démontrant l'effectivité de l'enquête dont elle fait état dans la lettre de licenciement* » (CA Paris, 6 juillet 2017, n° 14/13522).

La Cour de cassation casse cette décision en estimant que les motifs de la Cour d'appel ne sont pas de nature à retirer aux attestations leur valeur (Cass. Soc. 5 déc. 2018, n° 17-24.794).

Par cet arrêt, la Cour de cassation apporte une protection supplémentaire aux entreprises qui sont amenées à collecter des témoignages.

SYNTHÈSE

L'employeur est tenu de prévenir les situations de harcèlement moral ou sexuel. Lorsque, toutefois, une telle situation survient, il appartient à l'employeur de mettre en œuvre les mesures propres à la faire cesser. A cette fin, il lui appartient d'établir la réalité des faits et, le cas échéant, de prendre des mesures disciplinaires contre leur auteur. En toute hypothèse,

l'employeur ne peut tirer argument de cette situation, ou de sa dénonciation de bonne foi, pour rompre le contrat de travail de la victime, à l'exception de l'hypothèse de la rupture conventionnelle, dès lors que le consentement accordé par le salarié ne souffre d'aucun vice.

QUI CONTACTER ?

ACCUEIL



Cécile Martin
Associée, avocate à la cour

01.70.61.24.06
cecile.martin@ogletree.com



Jean-Marc Albiol
Associé, avocat à la cour

01.70.61.54.73
jean-marc.albiol@ogletree.com

RETROUVEZ NOUS :



26 avenue Victor Hugo, 75116 Paris



01.86.26.27.42



<https://www.ogletree.fr/>



<https://www.linkedin.com/company/ogletree-deakins-paris/>

Ogletree Deakins