



DALLOZ

TRAVAIL

#89
FÉVRIER
2020

Dans ce numéro

Contrôle et contentieux

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Contrat de travail

#CONTRÔLE ET CONTENTIEUX

• Dénonciation du harcèlement et poursuite pour diffamation

Si la personne poursuivie pour diffamation après avoir révélé des faits de harcèlement sexuel ou moral dont elle s'estime victime peut s'exonérer de sa responsabilité pénale, elle doit avoir réservé la révélation de tels agissements à son employeur ou à des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail.

La salariée d'une association adressa un courriel à différents destinataires (dont différents responsables de l'association et l'inspecteur du travail) intitulé « agression sexuelle, harcèlement sexuel et moral », dans lequel elle mettait en cause le vice-président de cette association. Ce dernier la fit citer devant le tribunal correctionnel pour diffamation publique envers un particulier. La salariée fut déclarée coupable, puis la cour d'appel de Paris confirma sa condamnation à 500€ d'amende avec sursis. Elle s'est alors pourvue en cassation, arguant notamment qu'elle aurait dû être exonérée de sa responsabilité pénale car elle avait dénoncé des faits de harcèlement dans les conditions prévues aux articles L. 1152-2, L. 1153-3 et L. 4131-1, alinéa 1er, du code du travail.

La chambre criminelle rappelle néanmoins que si une personne poursuivie pour diffamation après avoir révélé des faits de harcèlement dont elle s'estime victime peut s'exonérer de sa responsabilité pénale, en application de l'article 122-4 du code pénal, lorsqu'elle a dénoncé ces faits dans les conditions prévues aux articles L. 1152-2, L. 1153-3 et L. 4131-1, alinéa 1er, du code du travail, c'est à la condition que celle-ci ait « réservé la relation de tels agissements à son employeur ou aux organes chargés de veiller à l'application au code du travail ». Or, en l'espèce, la prévenue avait aussi adressé son mail à différents cadres de l'association et au fils de la partie civile. Elle ne pouvait donc bénéficier du fait justificatif général de l'ordre de la loi.

L'intéressée ne pouvait pas davantage bénéficier de l'excuse de bonne foi, dès lors que les propos litigieux ne disposaient pas d'une base factuelle suffisante (« s'il exist[ait] des éléments permettant d'établir la réalité d'un harcèlement moral, voire sexuel dans la perception qu'a pu en avoir Mme X, rien ne permet[tait] de prouver l'existence de l'agression sexuelle que celle-ci dat[ait] de l'année 2015 et pour laquelle elle n'a[vait] pas déposé plainte et ne p[ouvai]t produire ni certificat médical ni attestations de personnes qui auraient pu avoir connaissance, si ce n'est des faits, au moins du désarroi de la victime », ont relevé les juges).

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

• Distinction entre prévention et réparation des risques professionnels

L'absence d'agissements de harcèlement moral ne s'oppose pas à ce que la responsabilité de l'employeur soit engagée sur le fondement d'un manquement à son obligation de sécurité.

Durant un arrêt de travail pour maladie, une salariée avait alerté son entreprise sur des problèmes de santé liés au travail et s'était plainte d'un harcèlement moral qu'elle subissait de la part de sa supérieure hiérarchique. Postérieurement, elle a été licenciée pour insuffisance professionnelle. Elle a alors saisi la juridiction prud'homale aux fins de voir déclarer nul le licenciement et condamner la société au paiement de dommages-intérêts, notamment pour harcèlement moral et manquement à son obligation de sécurité. Si les juges d'appel ont prononcé la nullité en question, ils ont débouté la salariée de ses demandes en indemnisation. Selon eux,



→ Crim. 26 nov. 2019,
n° 19-80.360

→ Soc. 27 nov. 2019,
n° 18-10.551



- ↳ « aucun agissement répété de harcèlement moral n'étant établi, il ne [pouvait] être reproché à l'employeur de ne pas avoir diligencé une enquête et par là même d'avoir manqué à son obligation de sécurité ».
- La chambre sociale ne souscrit pas à cette analyse. Après avoir certes rappelé le pouvoir souverain d'appréciation par les juges du fond des éléments de fait et de preuve en matière de harcèlement moral, elle affirme que « l'obligation de prévention des risques professionnels [...] est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du code du travail et ne se confond pas avec elle ».
- En l'espèce, les alertes de la salariée auraient dû conduire l'employeur à évaluer le risque de harcèlement moral afin de prendre, le cas échéant, les mesures de prévention nécessaires ainsi que les mesures propres à le faire cesser. Son inaction plaçait la salariée dans une situation de nature à porter atteinte à sa santé, constat que le rejet, in fine, de la qualification de harcèlement moral ne permettait pas à lui seul d'écarter.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#CONTRAT DE TRAVAIL

● Contrats saisonniers reconduits ne valent pas CDI !

La reconduction de contrats saisonniers en application d'un mécanisme conventionnel prévu à l'article L. 1244-2, alinéa 2, du code du travail n'a pas pour effet d'entraîner la requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée.

La non-reconduction d'un contrat à durée déterminée (CDD) saisonnier en violation d'une clause de reconduction conventionnelle ne peut s'analyser comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse, a rappelé la chambre sociale le 20 novembre 2019.

L'affaire concernait un salarié employé en qualité de chauffeur de dameuse sur un domaine skiable, suivant une succession de CDD saisonniers. Plusieurs dizaines d'années après, l'intéressé avait reçu notification de la non-reconduction de son dernier contrat pour motif réel et sérieux. Aussi a-t-il saisi les juridictions prud'homales d'une demande en requalification de ses contrats en contrat à durée indéterminée (CDI), dont la rupture équivalait selon lui à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel a fait droit à sa demande, au motif que les renouvellements successifs intervenus depuis 1978 sur le fondement d'une clause de reconduction de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiabiles du 15 mai 1968, devaient s'analyser en un ensemble à durée déterminée, dont la rupture est soumise à l'exigence d'une cause réelle et sérieuse et équivalent de la part de l'employeur à un licenciement.

La Cour de cassation ne suit pas le même raisonnement. Au visa de l'article L. 1244-2, alinéa 2, du code du travail, elle réaffirme qu'une convention ou un accord collectif peut prévoir une clause de reconduction selon laquelle tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier doit lui proposer, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante. Après avoir constaté que la convention applicable au salarié prévoyait une telle clause de reconduction, les hauts magistrats concluent qu'une telle reconduction ne pouvait avoir pour effet d'entraîner la requalification de la succession de CDD saisonniers en un CDI, dont la rupture s'analyserait en un licenciement.

De surcroît, la sanction en cas de non-reconduction non justifiée par un « motif réel et sérieux », tel que prévu par l'article L. 1244-2, ne peut s'incarner qu'en des dommages-intérêts venant réparer le préjudice subi par le salarié.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

.....
→ Soc. 20 nov. 2019,
n° 18-14.118
.....



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.