



LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole

N°29 - Mars 2013

1. Comment réagir face au harcèlement ?

Vous faites l'objet de harcèlement de la part de votre employeur ou vous êtes harcelé par l'un de vos subordonnés. Vous êtes témoin du harcèlement que subit régulièrement votre collègue.

Vous devez savoir que le terme "harcèlement" recouvre une notion juridique strictement définie par le Code du travail Il a été modifié par la loi du 6 août 2012 (1). Aussi, les avis des juges sur cette notion ne sont souvent que antérieurs aux nouvelles dispositions.

- Définition du harcèlement

Le harcèlement moral est défini par des actes répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de celui qui en est victime, susceptible :

- ✓ de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ;
- ✓ d'altérer sa santé physique ou mentale ou ;
- ✓ de compromettre son avenir professionnel (2).

Le harcèlement sexuel est constitué par des propos et comportements à connotation sexuelle répétés qui soit :

- ✓ portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit
- ✓ créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (3).

Est assimilée à du harcèlement sexuel la pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle (3). Dans ce cas, l'acte unique peut être qualifié de harcèlement sexuel.

A l'inverse, tout comportement fautif de l'employeur ne peut pas être assimilé à du harcèlement (4).

- Victime ou témoin de harcèlement

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné ou faire l'objet de mesures discriminatoires pour avoir subi ou refusé de subir des actes de harcèlement moral ou sexuel (5) (6).

Également, aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou moral ou pour les avoir relatés (5) (7).

- Action, preuve et sanction

L'employeur doit prendre les mesures pour prévenir les actes de harcèlement moral et sexuel dans l'entreprise (8) (9). Les dispositions relatives au harcèlement doivent notamment être intégrées dans le règlement intérieur de l'entreprise.

En cas de litige, le salarié qui s'estime victime d'actes de harcèlement doit établir les faits qui permettent de présumer l'existence de celui-ci (10). C'est l'employeur qui devra démontrer que ces faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement.

Tout salarié qui procède à des actes de harcèlement moral ou sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (11) (12). En règle générale, toute personne qui inflige des actes de harcèlement risque deux ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amende (13).

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende en cas d'abus d'autorité – du fait de ses fonctions - par une personne. Par exemple, c'est le cas lorsque c'est l'employeur qui procède à de tels actes.

A noter que des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à un an d'emprisonnement et 3.750 euros d'amende sont prévues en cas de discrimination à la suite d'un harcèlement (14).

Sources :

- (1) Loi du 6 août 2012 n°2012-954
- (2) Article L1152-1 du Code du travail
- (3) Article L1153-1 du Code du travail
- (4) Cass. soc. 29 janvier 2013, n°11-22867
- (5) Article L1152-2 du Code du travail
- (6) Article L1153-2 du Code du travail
- (7) Article L1153-3 du Code du travail
- (8) Article L1152-4 du Code du travail
- (9) Article L1153-5 du Code du travail
- (10) Article L1154-1 du Code du travail
- (11) Article L1152-5 du Code du travail
- (12) Article L1153-6 du Code du travail
- (13) Article L222-33 du Code pénal
- (14) Article L1155-2 du Code du travail

2. Annulation de la rupture conventionnelle en cas de harcèlement moral

Dans cette affaire, une salariée, engagée en qualité de secrétaire dans une entreprise de reprographie, a saisi la juridiction prud'homale, s'estimant victime de harcèlement moral alors qu'elle avait signé une rupture conventionnelle avec son employeur.

Après avoir reçu un avertissement, la salariée a été en arrêt maladie pendant plusieurs mois. Le jour où le médecin du travail a déclaré la salariée apte à la reprise de son poste de travail, elle a signé avec son employeur une rupture conventionnelle.

Cette rupture a par la suite été homologuée par le directeur départemental du travail et de l'emploi.

La Cour d'appel a annulé la rupture conventionnelle et décidé que la rupture doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé par l'employeur. Elle a estimé que la Cour d'appel qui a souverainement apprécié que la salariée était au "moment de la signature de la rupture conventionnelle dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral" et qu'elle a constaté "l'existence de troubles psychologiques" en résultant, a pu valablement en déduire l'annulation de la rupture conventionnelle.

Ce qu'il faut retenir : la rupture conventionnelle ne doit pas être utilisée pour palier à la réglementation en matière de harcèlement moral.

Le harcèlement moral est défini par le Code du travail par des "agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de 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" (article L1152-1 du Code du travail).

Cette décision de la Cour de cassation reste conforme à l'ensemble de ses décisions en matière de rupture conventionnelle. En effet, elle avait considéré dans une précédente affaire, que la conclusion d'une rupture conventionnelle ne doit pas avoir pour effet d'échapper aux règles applicables en matière de licenciement économique (Cass. Soc. 9 mars 2011, n°10-11581).

Source : Cass. Soc. 30 janvier 2013, n°11-22332

3. Un salarié qui termine son travail avant la pause repas, ou le débute après, n'a pas droit à des titres-restaurant

Selon l'article R3262-7 du code du travail "un même salarié ne peut percevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier()".

Par conséquent, aucun titre n'est dû au salarié qui termine son travail quotidien en fin de matinée ou qui le commence en début d'après-midi.

Mais si le salarié reprend son activité après la coupure du milieu de journée, il peut bénéficier de titres-restaurant (Réponse ministérielle Bêche n°19169 du 20 juillet 1987, Assemblée Nationale quest. p.4182).

De même, aucun titre-restaurant n'est dû au salarié lorsqu'il ne travaille pas:

- ✓ pendant les congés payés;
- ✓ pendant les absences pour maladie;
- ✓ lorsqu'il est absent pour recherche d'emploi pendant son préavis.

A savoir:

Dans sa réponse ci-dessus visée, le Ministre des affaires sociales et de l'emploi Guy Bêche, observait, en 1987, que "les salariés prenant leur repas à leur domicile [étaient] souvent conduits à des comportements irréguliers, notamment : paiement de denrées diverses avec plusieurs titres, achats de fin de semaine, qui sont autant de détournements de l'usage du titre-restaurant".

Peu de salariés savent en effet que l'utilisation des titres-restaurant est réglementée:

- ✓ le titre-restaurant ne peut être utilisé que par le salarié auquel l'employeur l'a remis (art. R.3262-7);
- ✓ il n'est pas utilisable les dimanches et jours fériés, sauf mention contraire apparente apposée par l'employeur, au bénéfice exclusif des salariés qui travaillent pendant ces jours là (art. R3262-8);
- ✓ il ne peut être utilisé que dans le département du lieu de travail du salarié et les départements limitrophes, sauf mention contraire apparente apposée par l'employeur, au bénéfice exclusif des salariés qui, du fait de leurs fonctions, sont appelés à des déplacements à longue distance (art. R3262-9);
- ✓ un même repas ne peut être payé avec plusieurs titres-restaurant (art. R3262-10).

Eric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole