

Septembre / N°135

LES PIEGES A EVITER DANS LA DENONCIATION D'UN HARCELEMENT MORAL

Un excès de formalisme aboutit parfois à une solution critiquable comme le démontre un récent arrêt de la Cour de cassation en matière de harcèlement moral.

Selon l'article L. 1152-2 du Code du travail, *aucun salarié [...] ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire [...] pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés*. Toute rupture du contrat de travail qui interviendrait en méconnaissance de ces dispositions serait nulle¹.

La Code du travail et la jurisprudence offrent donc une **protection aux victimes de harcèlement moral et à ceux qui dénoncent de tels faits**, y compris si, *in fine*, ces agissements ne sont pas établis.

Seule la mauvaise foi du salarié - laquelle ne peut résulter que de la connaissance par lui de la fausseté des faits qu'il dénonce - fait tomber cette protection. Il a par exemple été jugé que la dénonciation mensongère de faits inexistant de harcèlement moral dans le but de déstabiliser l'entreprise et de se débarrasser d'un cadre caractérise la mauvaise foi et constitue d'ailleurs une faute grave² et une dénonciation calomnieuse³ punie pénalement.

Pour la première fois, **la Cour de cassation a eu à traiter le cas d'une dénonciation de faits de harcèlement sans pour autant que ce terme d'harcèlement n'apparaisse explicitement**. La

protection ainsi offerte par le code du travail pouvait-elle s'appliquer à ce cas ?

Dans cette affaire un cadre, directeur commercial, demandait à être reçu par son employeur et dénonçait dans un mail des *comportements abjects, déstabilisants et profondément injustes* sans pour autant utiliser le terme d'harcèlement moral bien qu'il était compris en filigrane.

Son employeur, suite à ce mail, l'a licencié pour faute grave suite à une histoire de remboursements précipités d'avances qu'il s'était octroyées mais aussi pour avoir *essayé de détourner l'attention, de créer l'illusion d'une brimade* par son mail. Pour son employeur, ce mail était diffamatoire et constitutif d'un abus de la liberté d'expression.

La Cour d'appel a jugé, comme on pouvait s'y attendre, le licenciement nul au motif que le courriel de dénonciation visait implicitement des agissements de harcèlement moral.

Mais la Cour de cassation va censurer cette décision dans la mesure où **le salarié n'avait pas dénoncé des faits qualifiés par lui d'agissements de harcèlement moral**.

Par cette décision, la plus haute juridiction entend appliquer strictement les dispositions relatives à la protection de la dénonciation de faits de harcèlement. **Elle exige avec cette jurisprudence une référence littérale et explicite à la qualification juridique de harcèlement moral par le salarié lui-même**.

Pour la **CFTC Cadres**, cette solution est trop stricte et s'éloigne de l'esprit du texte instaurant la protection contre la dénonciation de faits de harcèlement. **Les salariés sont prévenus. Ils devront désormais être particulièrement vigilants dans leur acte de dénonciation et utiliser explicitement la qualification de harcèlement**

¹ Art. L. 1152-3 du Code du travail

² Soc. 6 juin 2012 n°10-28.345

³ Art. 226-10 du Code pénal

moral (ou sexuel), même s'ils n'en sont pas certains puisque, sauf mauvaise foi démontrée, aucune sanction ne pourra être prise contre eux.

Soc. 13 septembre 2017 n° 15-23.045

LES CADRES DIRIGEANTS NE PEUVENT ETRE AU FORFAIT JOURS

Dès lors qu'un salarié est soumis au forfait jours, il ne peut être cadre dirigeant⁴ selon la Cour de cassation. Ainsi l'employeur ne peut revendiquer, pour son salarié, le statut de cadre dirigeant⁵ afin de le faire échapper aux heures supplémentaires si son contrat de travail comporte des mentions incompatibles avec cette qualité, notamment le forfait-jours qui fait partie de la législation sur la durée du travail à laquelle ne sont pas soumis les cadres dirigeants.

Soc. 7 septembre 2017 n° 15-24.725

LA COUR DE CASSATION REVIENT SUR SA JURISPRUDENCE EN MATIERE DE PROMESSE D'EMBAUCHE

Dans un arrêt particulièrement important, la Cour de cassation revient sur sa jurisprudence concernant la promesse d'embauche et distingue désormais l'offre de travail et la promesse unilatérale de contrat de travail.

En l'espèce, un club de rugby avait fait des propositions d'engagement à deux joueurs professionnels avant de finalement les retirer. Si les joueurs n'avaient pas manifesté leur acceptation, ils considéraient néanmoins que ces propositions constituaient des promesses d'embauche. En effet, les propositions du club précisait la date d'entrée en fonction, l'emploi proposé et la rémunération applicable. Elles remplissaient donc les conditions pour être considérées comme des promesses d'embauche.

La Chambre sociale considérait jusqu'à maintenant, et de façon constante, que la promesse d'embauche précisant l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction valait contrat de travail⁶. La solution était protectrice du salarié en ne s'attachant qu'au contenu de la promesse (comporte-t-elle des éléments précis concernant le poste, la date d'entrée...) mais ne prenait pas en compte la manifestation de son consentement.

Cette jurisprudence était donc source de difficultés pour les juges qui devaient apprécier le consentement des parties. De plus, elle était en décalage avec la jurisprudence des chambres civiles de la Cour de cassation qui considèrent qu'une offre peut être rétractée avant son acceptation et ainsi faire obstacle à la conclusion d'un contrat.

Faisant évoluer sa jurisprudence, la Cour de cassation distingue désormais « l'offre de contrat de travail », qui peut être retirée avant son acceptation, de la « promesse unilatérale de contrat de travail » dont la révocation avant consentement n'empêche pas la formation du contrat.

L'offre de contrat de travail est donc un acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation. Cette offre peut être librement rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire. Souvent accompagnée d'un délai, il est maintenant possible de la rétracter afin de faire obstacle à la conclusion du contrat de travail.

La promesse unilatérale de contrat de travail est un contrat par lequel un employeur accorde à un candidat le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés et pour la formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire. Ici, l'employeur ne peut révoquer sa promesse pendant le délai de décision laissé au bénéficiaire pour « opter » et s'il le fait, cela ne pourra pas empêcher la formation du contrat de travail promis.

Pour la **CFTC Cadres**, cette nouvelle jurisprudence a pour avantage de **faciliter les négociations précontractuelles** puisque jusqu'à présent, beaucoup d'employeurs n'osaient pas trop s'avancer sur les éléments précis du futur contrat de travail (rémunération, fonction, date d'entrée...) de peur d'aboutir à une promesse valant contrat.

Soc. 21 sept. 2017 n° 16-20.103 n° 16-20.104

« La lettre des cadres » n°135 - Imprimée par la CFTC Cadres
128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX
Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214
Directeur de la publication : Brigitte de Château-Thierry.
Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher, Thomas Panouillé

⁴ Le cadre dirigeant est exclu de la législation sur la durée du travail des salariés

⁶ Soc. 12 juin 2014 n° 13-14.258