

# CONSEILLERS DU SALARIE

## INFORMATION - JURISPRUDENCE

### NUMERO 28 - NOVEMBRE 2013

**DIRECCTE DU LIMOUSIN**  
Unité Territoriale de la Haute-Vienne  
Section Centrale Travail  
2, Allée Saint Alexis  
BP 13203  
87032 LIMOGES CEDEX  
[www.limousin.direccte.gouv.fr](http://www.limousin.direccte.gouv.fr)

Accueil standard : 05.55.11.66.00  
Section Centrale Travail : 05.55.11.66.07  
Inspection du travail : 05.55.11.66.24  
Renseignements droit du travail : 05.55.11.66.11

mail : [dd-87.branches-entreprises@direccte.gouv.fr](mailto:dd-87.branches-entreprises@direccte.gouv.fr)

#### Harcèlement moral – comportement humiliant

Caractérise un harcèlement moral le fait pour un salarié professeur de musique d'avoir subi de fortes pressions psychologiques, un manque de respect total et une pression constante du directeur de l'école qui trouvait tout prétexte pour le rabaisser, y compris devant les élèves et les clients, le poussait à démissionner et l'humiliait.

La conjonction de ces agissements a non seulement porté atteinte aux droits et à la dignité du salarié mais également altéré sa santé.

(Cass. Soc. 20/06/2013 – n°10-20-507 – ETPEC Giorgifont c/ Manna).

#### Inaptitude physique

A l'issue du délai préfix d'un mois prévue par l'article L.1226-4 du code du travail, l'employeur tenu, en l'absence de reclassement ou de licenciement du salarié déclaré inapte, de reprendre le paiement du salaire, ne peut substituer à cette obligation le paiement d'une indemnité de congés payés non pris, ni contraindre le salarié à prendre ses congés.

(Cass. Soc. 03/07/2013 – n°11-23-687 – Sté Solocap Mab c/ Marco).

#### Licenciement – qualité pour licencier

Il entre dans les attributions du président d'une association de mettre en œuvre la procédure de licenciement, sauf disposition statutaire attribuant cette compétence à un autre organe.

Ayant relevé qu'en application des statuts de l'association, le président représente seul celle-ci dans tous les actes de la vie civile et est investi de tous pouvoirs à cet effet et que le conseil d'administration prend toutes les décisions relatives à la gestion du personnel, une cour d'appel a pu interpréter ces dispositions comme ne réservant pas au conseil d'administration la mise en œuvre de la procédure de licenciement.

(Cass. Soc. 10/07/2013 – n°12-13-985 – O'Neill c/ Association Ametra 06).

### Rupture conventionnelle

a) L'existence d'un différend entre les parties au moment de la conclusion d'une convention de rupture conventionnelle de rupture n'affecte pas en elle-même sa validité.

b) L'article L.1237-12 du code du travail n'instaure pas de délai entre, d'une part, l'entretien au cours duquel les parties conviennent de la rupture du contrat de travail et, d'autre part, la signature de la convention de rupture.

c) Une clause de renonciation à tout recours contenue dans une convention de rupture est réputée non écrite mais n'affecte pas la validité de la convention elle-même.

(Cass. Soc. 03/07/2013 – n°12-19-268 – Tavernier c/ Sté Sécuritas France).

(Cass. Soc. 26/06/2013 – n°12-15-208 – Rizzo c/ Sté Impérial Palace).

### Licenciement pour motif économique - Métallurgie

L'article 28 de l'accord national sur l'emploi dans la métallurgie du 12 juin 1987 impose à l'employeur qui envisage de prononcer des licenciements pour motif économique de rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise en faisant appel à la commission territoriale de l'emploi.

Méconnaît son obligation de reclassement l'employeur qui a saisi la commission, mais n'a pas transmis au salarié la liste des postes disponibles dont il a été destinataire avant la date de l'entretien préalable au licenciement.

(Cass. Soc. 10/07/2013 – n°11-23-853 – Sté ABC Technology c/ B.).

**Commentaire** : Lorsque la convention collective impose à l'employeur projetant un licenciement économique de saisir la commission territoriale de l'emploi ou son organisation professionnelle afin qu'elle recherche et lui communique des emplois disponibles extérieurs à l'entreprise, l'employeur ne respectant pas cette stipulation conventionnelle méconnaît son obligation de reclassement ce qui rend le licenciement prononcé sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 28/05/2008 – n° 06-46-009).

En l'espèce, l'employeur avait saisi la commission mais n'avait pas transmis au salarié la liste des postes disponibles qui lui avait été adressée.

Pour la cour de cassation, la sanction est la même. Le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

### Protection contre le harcèlement moral – Responsabilité civile de l'employeur du fait d'un salarié

L'employeur ne peut s'exonérer de sa responsabilité que si son préposé a agi en dehors de ses fonctions, sans autorisation et à des fins étrangères à ses attributions.

Justifie sa décision au regard de ce principe, la cour d'appel déclarant l'employeur civilement responsable du délit de harcèlement moral commis par un salarié représentant du personnel à l'encontre d'un autre salarié, notamment lors de réunions du comité d'établissement, dès lors que les agissements en cause, commis au temps et sur les lieux de travail, étaient connus de la direction de la société qui n'est pas intervenue pour les faire cesser, et étaient étrangers aux mandats du prévenu ainsi qu'à la défense de l'intérêt des salariés.

(Cass. Crim. 28/05/2013 – n°11-88-009 – Sté Sécuritas France).

**Commentaire** : Tenu à une obligation de sécurité de résultat et de prévention du harcèlement, l'employeur est responsable du harcèlement moral ou sexuel subi par un de ses salariés de la part d'un de ses collègues, ou même d'un tiers à l'entreprise exerçant une autorité de fait ou de droit sur son personnel. Il en est ainsi y compris en l'absence de faute de l'employeur (Cass. Soc. 21/06/2006 – n° 05-43-914).

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 28/05/2013, l'employeur estimait que sa responsabilité ne pouvait pas être retenue dans la mesure où les faits de harcèlement, dont l'auteur était un représentant du personnel, avait été commis lors de réunions du comité d'établissement et étaient donc survenus dans l'exercice du mandat représentatif du salarié et non dans l'exécution de son contrat de travail.

La Chambre Criminelle de la Cour de Cassation fait ici une application classique du régime de la responsabilité civile du commettant pour les dommages commis par leurs préposés dans l'exercice de leurs fonction (article 1384 alinéa 5 du code civil).

En l'espèce, les agissements du représentant du personnel avaient eu lieu au temps et sur le lieu de travail, étaient connus de l'employeur qui n'était pas intervenu pour les faire cesser, et n'entraient pas dans le cadre de l'exercice du mandat représentatif du salarié.

L'employeur est donc responsable des faits de harcèlement commis par un représentant du personnel, même à l'occasion de l'exécution de son mandat, dès lors qu'ils sont étrangers à l'exercice de ce dernier et à la défense des intérêts des salariés.

Dans cette affaire, l'employeur et l'auteur du harcèlement ont été condamnés solidairement à réparer le préjudice subi par la victime.