



NOUS AVONS LE PLAISIR DE VOUS COMMUNIQUER CE FLASH SOCIAL QUI REPREND L'ACTUALITE MARQUANTE DES MOIS PRECEDENTS AFIN DE VOUS ACCOMPAGNER DANS L'EXERCICE DE VOTRE PRATIQUE DU DROIT SOCIAL ET DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

FOCUS

UN FAIT UNIQUE ET ISOLÉ PEUT SUFFIRE A CARACTÉRISER L'EXISTENCE D'UN HARCÈLEMENT SEXUEL

(CASS. SOC., 17 MAI 2017, N°15-19.300)

Dans un arrêt en date du 17 mai 2017, la Chambre sociale de la Cour de cassation est venue rappeler deux spécificités du harcèlement sexuel, à savoir :

- un fait unique peut être constitutif d'un harcèlement sexuel ;
- la violation d'obligations distinctes incombant à l'employeur en matière de harcèlement sexuel ouvre droit à des réparations spécifiques en cas de préjudices distincts.

Tout d'abord, la Haute juridiction a rappelé qu'un fait unique peut être suffisant pour caractériser un acte de harcèlement sexuel. Cette solution avait, en effet, déjà été retenue quelques années plus tôt (Cass. soc., 11 janvier 2002, n°10-12.930).

Les faits ayant donné lieu à l'arrêt du 17 mai 2017 concernaient une salariée qui avait demandé la requalification de sa démission en licenciement nul au motif qu'elle aurait été victime d'un harcèlement sexuel de la part du Président de l'association au sein de laquelle elle travaillait.

En l'espèce, le Président de l'Inter-association « Parents et amis des scoots » avait conseillé à la salariée, animatrice, qui se plaignait de coups de soleil, « de dormir avec lui dans sa chambre », « ce qui lui permettrait de lui faire du bien ».

Les juges du fond avaient estimé qu'il s'agissait d'un fait isolé, qui ne pouvait pas être constitutif d'un harcèlement sexuel au motif que celui-ci suppose la répétition des agissements.

Censurant l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Metz le 29 avril 2015, la Cour de cassation a précisé, conformément aux dispositions du Code du travail, qu'« un fait unique peut suffire à caractériser un harcèlement sexuel ».

En effet, l'article L. 1153-1 du Code du travail, dans sa version issue de loi du 6 août 2012, prévoit que sont assimilés au harcèlement sexuel, des faits « consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réelle ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle ».

La Haute juridiction a ainsi considéré que la remarque du Président constituait bien un fait laissant présumer l'existence d'un harcèlement sexuel.

Il est ici rappelé qu'à l'inverse, le harcèlement moral suppose, pour être caractérisé, des agissements répétés.

Aux termes de ce même arrêt, la Cour de cassation a également rappelé que les dispositions des articles L. 1153-1 du Code du travail, interdisant tout harcèlement sexuel, et L. 1153-5, imposant à l'employeur prévenir et de mettre un terme aux agissements et de les sanctionner, constituent des obligations différentes.

En conséquence, la violation de chacune de ces obligations ouvre droit, à condition d'en rapporter la preuve, à des réparations spécifiques lorsqu'il en résulte des préjudices distincts.

Le salarié victime de harcèlement sexuel pourra donc obtenir des dommages et intérêts au titre du harcèlement sexuel qu'il aura subi ainsi qu'une indemnisation au titre de la réparation du manquement par son employeur à son obligation de prévention du harcèlement sexuel.

LA RÉDUCTION DES FRAIS D'AVOCAT DU CHSCT MIS A LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR PAR LE JUGE : UNE SOLUTION CONFIRMÉE Y COMPRIS LORSQUE LA DÉLIBÉRATION DU CHSCT DE RECOURIR À UNE EXPERTISE N'EST PAS ANNULÉE
(CASS. SOC., 21 JUIN 2017, N°15-27.506)

La Cour de cassation a confirmé, le 21 juin dernier, que le juge peut désormais réduire le montant des frais et honoraires d'avocat exposés par le CHSCT et mis à la charge de l'employeur en cas de contestation du recours à une expertise par le CHSCT, sans qu'il n'y ait lieu de retenir un abus de cette instance.

En effet, dans un arrêt en date du 22 février 2017 (n°15-10.548), la Haute juridiction avait décidé de rejeter le pourvoi d'un CHSCT, qui contestait une décision d'une Cour d'appel ayant fixé à 7.000 € la somme allouée par le comité dans le cadre de la procédure de première instance et d'appel pour se défendre contre la contestation de l'expertise par l'employeur alors que les frais s'élevaient en tout à 15.809,60 €.

Le CHSCT étant dépourvu de budget propre, il revient à l'employeur qui conteste le recours à une expertise, de supporter les frais et honoraires d'avocats du CHSCT.

La Cour de cassation avait ainsi mis fin à une jurisprudence constante selon laquelle seul l'abus du CHSCT permettait d'écarter la prise en charge des frais d'avocat de l'instance par l'employeur.

Il convient de préciser que dans cette affaire, la délibération par laquelle le CHSCT avait décidé de recourir à une expertise avait été annulée en l'absence de risque grave identifié.

A l'inverse, dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt en date du 21 juin 2017, la délibération du CHSCT du 25 juillet 2014 de recourir à un expert dans le cadre d'un risque grave n'avait pas fait l'objet d'une annulation par les juges du fond.

Pour autant, la Cour de cassation reprend le principe dégagé dans l'arrêt du 22 février dernier en considérant qu'il incombait « *au juge de fixer le montant des frais et honoraires d'avocat, exposés par le CHSCT, qui seront mis à la charge de l'employeur de l'article L. 4614-13 du Code du travail, au regard des diligences accomplies* ».

Autrement dit, le Président du TGI était légitime à fixer à 3.000 € la somme allouée au CHSCT au titre de la rémunération de son conseil au lieu des 8.080 € TTC figurant sur la facture de l'avocat.

Le pouvoir modérateur du juge, même en l'absence d'abus du CHSCT, s'en trouve ainsi confirmé.

La modération des frais d'avocat du CHSCT par le juge est à mettre en parallèle avec les récentes limites posées à la prise en charge par l'employeur des frais d'expertise en cas de contestation.

En effet, depuis une décision du Conseil constitutionnel en date du 27 novembre 2015 (n°2015-500), une partie des dispositions de l'article L. 4614-13 avait été déclarée contraire à la Constitution en raison de la violation du droit de propriété engendrée par la combinaison de l'absence d'effet suspensif du recours de l'employeur contre l'expertise décidée par le CHSCT et l'absence de délai d'examen de ce recours qui aboutissait à ce que l'employeur soit contraint de payer les frais d'une expertise qui était annulée *a posteriori*.

La Loi « Travail » a quant à elle rendu immédiatement applicable, à l'issue de son entrée en vigueur, de nouvelles dispositions visant à se mettre en conformité avec la décision constitutionnelle.

Les articles L. 4614-13 et L. 4614-13-1 prévoient ainsi désormais :

- un délai de 15 jours pour contester la nécessité, le coût prévisionnel, l'étendue ou le délai de l'expertise ou la désignation de l'expert à compter de la délibération du CHSCT ou de l'instance de coordination ;
- un délai de 10 jours suivant sa saisine auquel le juge est astreint pour statuer, en la forme des référés, en premier et en dernier ressort ;
- l'effet suspensif de cette saisine sur l'exécution de la délibération du CHSCT et sur les délais de consultation des instances sur le projet en cause jusqu'à la notification du jugement ;
- la possibilité pour l'employeur de contester le coût final de l'expertise dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé de ce coût.

La décision du Conseil constitutionnel, les dispositions de la Loi « Travail » ainsi que la nouvelle jurisprudence de la Cour de cassation convergent ainsi tous vers une limitation des frais d'expertise ou d'avocat mis à la charge de l'employeur.

◆ **L'exercice de fonctions à un niveau décentralisé de l'entreprise n'exclue pas la qualité de Cadre dirigeant (Cass. soc., 11 mai 2017, n°15-27.118)**

La qualification de cadre dirigeant, qui permet d'échapper à l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail, requiert la réunion de 3 conditions :

- des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps ;
- la possibilité de prendre des décisions de manière très autonome ;
- une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés de l'entreprise.

En l'espèce, et afin d'échapper à la qualification de cadre dirigeant, un salarié faisait valoir qu'il n'intervenait qu'à des niveaux décentralisés de l'entreprise, ce qui empêchait que le critère de participation à la direction de l'entreprise soit rempli.

Cet argument a été rejeté par la Cour de cassation considérant que l'exercice de fonctions de direction à un niveau décentralisé n'empêche pas la qualification de cadre dirigeant.

◆ **Des carences managériales et des comportements déviants peuvent constituer une insuffisance professionnelle (Cass. soc., 2 juin 2017, n°16-13.134)**

L'affaire concernait une manager qui avait été licenciée pour insuffisance professionnelle dans un contexte où plusieurs salariés de l'entreprise s'étaient plaints de son comportement et de ses méthodes de management, compte tenu de l'usage de propos déplacés et insultants.

Estimant que son licenciement aurait dû intervenir pour un motif disciplinaire et non pour une insuffisance professionnelle, la manager avait saisi le Conseil de Prud'hommes.

Confirmant l'arrêt rendu par la Cour d'appel, la Cour de cassation a considéré que le licenciement était bien fondé sur une insuffisance professionnelle, relevant que « *les griefs d'insuffisance managériale invoqués relevaient d'une insuffisance professionnelle non fautive* » de la manager.

◆ **Une reconnaissance de dettes d'un salarié licencié pour faute grave ne suffit pas à mettre en jeu sa responsabilité pécuniaire (Cass. soc., 2 juin 2017, n°15-28.496)**

Dans cette affaire, un salarié avait été licencié pour faute grave, en raison de faits de détournement. L'employeur avait obtenu de son salarié, après son licenciement, la signature de reconnaissances de dette concernant les sommes réglées par l'employeur aux victimes des détournements de fonds commis par le salarié.

La Cour d'appel avait refusé d'annuler les reconnaissances de dette du salarié.

Cet arrêt a été censuré par la Cour de cassation rappelant le principe selon lequel la responsabilité pécuniaire du salarié ne peut être engagée que lorsque le comportement du salarié résulte d'une faute lourde.

◆ **Un départ en retraite notifié dans un contexte conflictuel s'analyse en prise d'acte (Cass. soc., 15 juin 2017, n°15-29.085)**

L'affaire portée devant la Cour de cassation concernait un salarié qui avait notifié son départ à la retraite à son employeur sans émettre la moindre réserve.

Plusieurs années après, il avait saisi la juridiction prud'homale aux fins de voir requalifier son départ à la retraite en prise d'acte en raison du contexte très conflictuel entourant ce départ.

La Cour de cassation a rappelé, en premier lieu, la nature du départ à la retraite qui constitue un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. En second lieu, la Cour de cassation a estimé que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de son départ à la retraite, remet en cause celui-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, résultant de circonstances antérieures ou contemporaines de son départ, ce départ est équivoque.

Dans cette affaire, la Cour a considéré que les faits invoqués justifiaient bien la qualification de prise d'acte avec les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Nicolas Billon Associé-Gérant	nbillon@simonassocies.com	Collaborateurs	
		Annaël Bashan	abashan@simonassocies.com
		Charlotte Renard	crenard@simonassocies.com
Anne-Laurence Faroux Associée	alfaroux@simonassocies.com	Amélie Charbonnel	acharbonnel@simonassocies.com
		Ambre Corbin	acorbin@simonassocies.com

Nous attirons votre attention sur le fait que les articles de cette lettre d'information ne sont pas exhaustifs et n'ont pas vocation à constituer un avis juridique. N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires et/ou questions.

www.simonassocies.com