



# TRAVAIL

## Dans ce numéro

~ # Rupture du contrat de travail

~ # Négociation collective

~ # Contrat de travail

## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### • Dénonciation de mauvaise foi d'une discrimination

*Le salarié qui relate des faits de discrimination ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce.*

En soulignant l'incidence de la bonne ou mauvaise foi, la chambre sociale de la Cour de cassation dessine ici les contours de la protection des témoins et victimes de discrimination.

Un ingénieur électronique avait adressé un courrier au président du groupe ainsi qu'à son supérieur hiérarchique pour dénoncer des faits de discrimination en raison de son origine de la part du directeur commercial, tout en saisissant parallèlement le défenseur des droits (lequel a finalement classé l'affaire). Le salarié a ensuite été licencié pour faute grave, l'employeur lui reprochant de préférer des accusations de discrimination dont il avait conscience du caractère fallacieux. L'intéressé a alors saisi la juridiction prud'homale afin de contester ce licenciement.

Amenée à se prononcer sur le litige, la chambre sociale réaffirme le principe selon lequel aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés (art. L. 1132-3 du code du travail). Elle ajoute que le salarié qui relate de tels faits ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

En l'occurrence, selon les juges du fond, il était démontré que le salarié, insatisfait de son activité au sein de la société, était déterminé à quitter l'entreprise et que, dans le même temps, il alléguait auprès du Défenseur des droits et de ses supérieurs hiérarchiques, pour la première fois, une situation de discrimination en raison de ses origines. En outre, l'allégation avait été faite par le salarié en des termes très généraux sans invoquer de faits circonstanciés et aucune alerte n'avait été faite durant la relation de travail auprès des délégués du personnel, de la médecine du travail ou de l'inspection du travail. Les juges pouvaient ainsi en déduire que le salarié connaissait la fausseté des faits allégués de discrimination en raison de son origine, estime la Cour de cassation. Dès lors, le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

## #NÉGOCIATION COLLECTIVE

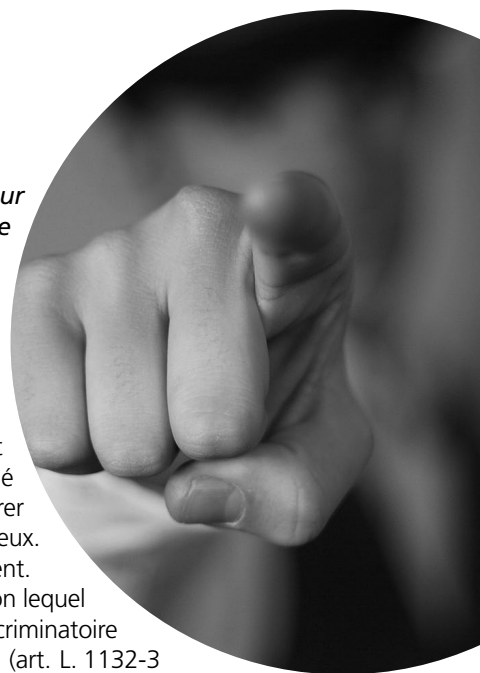
### • Non-discrimination et différences de traitement négociées

*Même lorsque la différence de traitement en raison d'un des motifs visés à l'article L. 1132-1 du code du travail résulte des stipulations d'une convention ou d'un accord collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, les stipulations concernées ne peuvent être présumées justifiées au regard du principe de non-discrimination.*

Licenciée en décembre 2014 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, une salariée saisit le conseil de prud'hommes afin d'obtenir un rappel d'indemnité de licenciement. Elle estimait en effet que les dispositions conventionnelles applicables instituaient des modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement discriminatoires, car différentes selon les causes de licenciement. Selon son employeur, l'accord collectif pouvait prévoir des modalités différentes dès lors qu'elles avaient fait l'objet d'un accord

→ Soc. 13 janv. 2021,  
n° 19-21.138

→ Soc. 9 déc. 2020,  
n° 19-17.092



↳ négocié et signé par les organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote. La cour d'appel jugea les dispositions conventionnelles discriminatoires, les salariés licenciés pour inaptitude physique ou invalidité se trouvant exclus du bénéfice de ce dispositif d'indemnisation plus favorable. L'employeur forma alors un pourvoi en cassation, rejeté par la chambre sociale. Celle-ci énonce que « même lorsque la différence de traitement en raison d'un des motifs visés à l'article L. 1132-1 du code du travail résulte des stipulations d'une convention ou d'un accord collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, les stipulations concernées ne peuvent être présumées justifiées au regard du principe de non-discrimination ». En l'espèce, à défaut d'éléments objectifs et pertinents de nature à justifier la différence de traitement, la Cour de cassation retient la nullité de la disposition de la convention collective à raison de son caractère discriminatoire au regard de l'état de santé du salarié.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

## #CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Appréciation judiciaire du harcèlement moral

*La chambre sociale précise une nouvelle fois qu'il appartient au juge d'examiner les éléments invoqués par le salarié et d'apprécier si ceux-ci, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral.*

Un salarié s'estimait victime d'actes de discrimination et de harcèlement moral, notamment en raison de sa qualité de délégué syndical, et invoquait par ailleurs un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Aussi saisit-il les juridictions prud'homales de demandes en paiement de diverses indemnités. Les juges du fond l'ayant néanmoins débouté de sa demande relative à la violation de l'obligation de sécurité, l'intéressé se pourvut en cassation.

En premier lieu, la chambre sociale rappelle que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond, de sorte que la cour d'appel était en droit de rejeter la demande sur le fondement du manquement à l'obligation de sécurité après avoir constaté que le salarié se bornait à une déclaration de principe d'ordre général sans caractériser l'existence d'un préjudice dont il aurait personnellement souffert.

En revanche, la haute juridiction affirme que pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Or les juges du second degré s'étaient ici bornés à apprécier les éléments de preuve fournis par le salarié pour les estimer insuffisants, sans dire si, dans leur ensemble, les faits permettaient ou non de présumer l'existence d'un harcèlement moral. L'arrêt d'appel est donc cassé.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 9 déc. 2020,  
n° 19-13.470



#### 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.