

ARTICLE

HARCÈLEMENT MORAL, CO-EMPLOI, CLAUSE DE "BAD-LEAVER": QUELQUES BONNES NOUVELLES !

Droit du travail et de la protection sociale | 05/09/16 | Virginie Devos

Si la rentrée est marquée par la loi du 8 août 2016 dite loi Travail, il reste utile de revenir sur la jurisprudence de la Cour de cassation des mois de juin et de juillet 2016.

En matière de harcèlement moral, deux précisions majeures ont été apportées par la Cour de cassation. Dans un arrêt du 8 juin 2016 (n° 14-13.418), la Cour de cassation fixe les étapes du contrôle par le juge du fond des situations de harcèlement moral tout en réduisant son champ d'intervention. Les juges du fond doivent avoir examiné l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits. Ils doivent ensuite apprécier si les faits matériellement établis par le salarié, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du Code du travail ; dans ce cas, il leur appartient 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. La Cour affirme ainsi que si le juge du fond a respecté ces étapes, un pourvoi contestant ces appréciations est voué à l'échec.

Par ailleurs, les entreprises seront sans doute soulagées par un arrêt du 1er juin 2016 (n° 14-19.702) qui porte sur les relations entre harcèlement moral et obligation de sécurité. La Cour retient une solution moins sévère –et donc plus acceptable– que la jurisprudence antérieure. Ainsi, elle estime que l'employeur qui « justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser » ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. L'arrêt s'inscrit certainement dans la suite du fameux Air France (Cass. soc. 25 novembre 2015 n° 14-24.444) et permet d'entrevoir un réel recul d'une obligation de sécurité de résultat contestable. Place donc désormais à la prévention!

D'autres décisions méritent d'être rapidement évoquées. Comme on pouvait le prévoir, la Cour de cassation a décidé de renvoyer au Conseil Constitutionnel une QPC contestant la constitutionnalité du plancher légal d'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 13 juillet 2016, n° 16-40.209). Il ne reste donc plus qu'à attendre la décision.

De même, la Cour de cassation confirme sa conception restrictive de la notion de co-emploi, d'ailleurs rappelée dans un arrêt « Continental » du 6 juillet 2016 (n° 14-27.266). Pour qu'il y ait co-emploi, il faut constater une « confusion d'intérêts, d'activité et de direction » anormale, se « manifestant par une immixtion d'une société dans la gestion économique et sociale » d'une autre société du même groupe. Dans un autre arrêt du 6 juillet 2016 (n° 15-15.481), ce sont les faits très particuliers de la situation (transfert d'équipes, notamment RH ; perte du pouvoir de recruter ; prise en charge de tous les problèmes de nature contractuelle dans plusieurs domaines) qui expliquent que le co-emploi ait été retenu.

Enfin, la chambre commerciale, par une décision en date du 7 juin 2016 (n° 14-17.978), s'est prononcée sur les clauses dites de « bad leaver ». Ce type de clause prévoit généralement que le salarié détenteur d'actions de sa société employeur devra les revendre au moment de son départ, avec un prix réduit dans certaines hypothèses de rupture. L'arrêt semble valider le procédé en écartant la qualification de sanction pécuniaire illicite. Cependant, il convient de ne pas perdre de vue l'ordonnance du 10 février 2016 réformant le droit des obligations, qui impose une grande vigilance au moment de la rédaction de ces clauses.