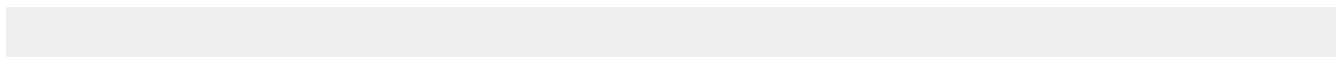


Droit social : relations individuelles

Leçon 901 : La personne au travail : Cas pratique

Anaëlle DONNETTE

Table des matières



Enoncé :

Mme Lux, secrétaire absente du 15 mai 2020 au 1^{er} septembre 2023 en raison d'un congé maternité suivi d'un congé parental, a été convoquée par lettre du 5 septembre 2023 à un entretien préalable à licenciement, avec mise à pied à titre conservatoire, et licenciée le 16 septembre 2023 pour faute grave aux motifs qu'elle avait contrevenu aux dispositions du règlement intérieur de la société en portant un voile islamique. La salariée, s'estimant victime d'une discrimination au regard de ses convictions religieuses, a saisi la juridiction prud'homale en nullité de son licenciement. Le DRH de la société vous consulte et vous indique que la clause du règlement intérieur est ainsi rédigée : « *le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées par la société, tant dans les locaux de l'entreprise qu'à l'extérieur lors de la tenue de salons ou foires d'exposition ou lors des livraisons au domicile des clients* ». Mlle Tagada, salariée de la même société, vient quant à elle d'être licenciée pour absences répétées désorganisant le fonctionnement de l'entreprise. Elle n'entend pas se laisser faire et vous consulte. Elle envisage de saisir la juridiction prud'homale d'une demande d'annulation de son licenciement, estimant que ses absences répétées sont la conséquence d'un harcèlement moral dont elle était l'objet. Elle invoque à ce titre que, depuis quatre ans, elle a subi : le retrait arbitraire de son statut de cadre, la stagnation de sa rémunération, la suppression de son bureau personnel, des propos humiliants de l'employeur qui n'hésitait pas, devant ses collègues, à la surnommer « la bras cassé », « la bonne à rien » ou encore « la choucroute » en raison de sa coiffure proéminente...

En savoir plus : Corrigé

La fondamentalisation du droit du travail s'observe notamment au stade de la rupture du contrat de travail. En effet, la validité de celle-ci est désormais subordonnée au respect des droits et libertés fondamentaux du salarié.

En l'espèce, Mme Lux est confrontée à cette question au regard de la liberté de religion, et donc du principe de laïcité, tandis que Mlle Tagada s'estime victime de harcèlement moral.

I. La rupture du contrat de travail confrontée à la liberté de religion

C'est la situation de Madame Lux.

Il faut ici s'interroger sur la validité du licenciement (A) et sur sa sanction (B).

- **A. La validité du licenciement**

Rappel de la place des droits et libertés dans l'entreprise.

Art. [L. 1121-1](#) du C. trav.

Cass. soc., 19 mars 2013, n° [11-28.845](#) :

Le principe de laïcité instauré par l'[article 1^{er} de la Constitution](#) n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public.

Les principes de neutralité et de laïcité du service public sont applicables à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé.

Ainsi, si une entreprise ne gère pas un service public, et tel n'est évidemment pas le cas en l'espèce, les principes de neutralité et de laïcité ne sont pas applicables.

Il faut alors, ensuite, vérifier la légalité de la clause du règlement intérieur.

En vertu de l'art. [L. 1321-3](#) du C. trav., le règlement intérieur ne peut contenir de clauses discriminatoires. Le règlement intérieur ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail, en raison de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille, de leurs origines, de leurs opinions ou confessions, de leur apparence physique, de leur patronyme ou de leur handicap, à capacité professionnelle égale.

En vertu du même texte, le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Il est de jurisprudence constante qu'une clause instaurant une restriction générale et imprécise n'est pas valable.

La Cour constate d'ailleurs, dans l'arrêt du 19 mars, que « *la clause du règlement intérieur, instaurant une restriction générale et imprécise, ne répondait pas aux exigences de l'article L. 1321-3 du code du travail et (...) le licenciement, prononcé pour un motif discriminatoire, était nul* ».

Pour être licite, la clause du règlement intérieur aurait dû limiter les restrictions qu'elle édictait à des activités précises et les justifier. Tel n'est pas le cas, en l'espèce, la clause est excessive, elle n'est donc pas licite.

• **B. La sanction du licenciement**

La jurisprudence estime qu'est illicite tout licenciement qui porte atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives s'il n'est pas justifié par la nature de la tâche à accomplir ni proportionné au but recherché.

Quel est la sanction du licenciement illicite ?

Lorsque la cause est illicite le licenciement n'est pas sans cause réelle et sérieuse, il est nul.

Les conséquences de la nullité dépendent du choix du salarié. Il peut :

- soit demander la continuation de son contrat de travail, c'est-à-dire demander sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent. En ce cas, en outre, le salarié doit être indemnisé du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration. Il a ainsi droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration dans la limite du montant des salaires dont il a été privé ;
- soit renoncer à ce droit et être indemnisé au titre de la nullité de son licenciement. Lorsque le licenciement d'un salarié est nul et que ce dernier ne demande pas sa réintégration, celui-ci a droit, d'une part, aux indemnités de rupture (congrés payés, licenciement et préavis), et d'autre part à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue par l'article [L. 1235-3-1](#) du C. trav., quels que soient l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise (6 mois).

II. La rupture du contrat de travail et le harcèlement moral

C'est la situation de Mlle Tagada.

Il faut vérifier si la situation qu'elle décrit peut ou non être qualifiée de harcèlement moral (A) pour pouvoir en tirer des conséquences en termes de sanction du licenciement (B).

• **A. La qualification de harcèlement moral**

Notion extrêmement subjective, concept délicat à appréhender.

Définition juridique à l'art. [L. 1152-1](#) du C. trav.

Le harcèlement moral est caractérisé par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.

- **Les personnes** : le texte ne fait référence à aucun rapport d'autorité, il suppose simplement que la victime soit salariée (statut), peu importe qu'il s'agisse d'un harcèlement « horizontal » ou « vertical », ascendant ou descendant.

En l'espèce, OK, harcèlement moral vertical descendant, de l'employeur vers la salariée.

• **Les situations** :

- des agissements répétés : caractère répétitif des actes, les arrêts mettent l'accent sur la répétition, la récurrence des agissements coupables, en disant souvent « la répétition et la conjonction de ces faits établis constituent un harcèlement moral » ; mais il n'est pas nécessaire que les agissements

se prolongent dans le temps et les périodes de harcèlement peuvent alterner avec des périodes d'accalmie.

Vient de la notion même d'agissements, nom masculin pluriel invariable, se définissant comme une suite de manœuvres et de procédés condamnables.

« Agissements » terme à connotation blâmable, ce n'est pas neutre, et au pluriel.

Mais pas de définition des agissements en raison de la variété des comportements. Soit agressions personnelles directes ou indirectes (injures, brimades, menaces, propos calomnieux, ou même abstention telles que ne pas dire bonjour, demander l'avis de tous les salariés sauf d'un...) ou lié à l'exécution du travail (dévalorisation du travail en réduisant les tâches confiées ou au contraire surcharge de travail pour provoquer une faute du salarié).

En l'espèce, OK : agressions personnelles directes que sont les propos humiliants « la bras cassé », « la bonne à rien », « la choucroute » ; problèmes dans l'exécution du travail avec la suppression du bureau personnel, la stagnation de la rémunération et le retrait arbitraire du statut de cadre.

- qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel : terme essentiel est celui de la dégradation des conditions de travail, et les conséquences de celle-ci.

Il faut donc une dégradation, matérielle ou relationnelle, c'est un terme fort ; et cette dégradation doit être susceptible d'emporter certaines conséquences, relativement lourdes (seulement susceptible de : attention !) comme une atteinte à un droit ou à une liberté fondamentale du salarié, la rupture du contrat ou la perte d'une chance de promotion...

En l'espèce OK, dégradation matérielle (suppression du bureau et du statut) et relationnel (mauvaise ambiance), qui porte atteinte à la santé (absences répétées) et compromet son avenir professionnel (licenciement).

Rappel : L'intention de nuire n'est pas exigée.

En l'espèce, il y a bien harcèlement moral.

Mlle Tagada pourra se défendre en l'invoquant pour contester son licenciement.

• **B. La sanction du harcèlement moral**

- **Sanction professionnelle :**

Toutes mesures prises dans le cadre d'un harcèlement moral sont nulles (licenciement, mesures disciplinaires, démission), en vertu de l'art. [L. 1152-3](#) du C. trav.

Le licenciement de Mlle Tagada peut donc être annulé.

- **Sanction civile :**

- **Régime de preuve** : art. [L. 1154-1](#) du C. trav., le salarié présente des éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement pour que l'employeur se retrouve dans l'obligation de justifier son comportement, il doit en effet justifier de manière objective chacun des éléments apportés.

Le salarié n'a donc pas à prouver les faits mais à établir des faits (les rendre plausibles et crédibles) susceptibles de laisser penser qu'il y a harcèlement, et l'employeur devra ensuite prouver qu'il n'y a pas eu harcèlement.

Rôle actif du juge, appréciation *in concreto* et objective, mais multiples paramètres, les juges tiennent compte du niveau hiérarchique et du niveau de formation (mais jamais de la sensibilité du salarié), pour évaluer la capacité à accepter les attaques et à y répondre, ils tiennent compte aussi des spécificités de l'entreprise et du climat social concurrentiel.

- **Sanctions** : responsabilité du harceleur engagée et il devra à ce titre des dommages et intérêts, la responsabilité de l'employeur sera aussi engagée, elle sera personnelle ou du fait de son préposé, pour manquement à son obligation de veiller à la santé des travailleurs.

En l'espèce, responsabilité de l'employeur harceleur du fait personnel.

- **Sanction pénale :**

- Art. [222-33-2](#) du C. pén. : 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.
- Art. [L. 1155-2](#) du C. trav. : les faits de discrimination à la suite d'un harcèlement sont punis de 1 an d'emprisonnement et 3 750 euros d'amende.