



# actance

— société d'avocats —

## ACTUTENDANCE

N° 520 — 6 décembre 2019



10 min

- ✓ Harcèlement sexuel et moral – Dénonciation auprès de tiers à l'entreprise – Action possible en diffamation publique
- ✓ Harcèlement – Dénonciation – Absence d'enquête menée par l'employeur – Manquement à l'obligation de sécurité
- ✓ Frais de santé – Notice rédigée par l'assureur – A remettre aux salariés par l'employeur – Responsabilité de l'employeur
- ✓ CSE – CSSCT conventionnelle – Désignation – Respect des modalités prévues par la loi
- ✓ CSE – Consultation sur la politique sociale – Fusion – Contenu de la BDES – Information sur les entités absorbées sur les 2 années précédentes
- ✓ Plafond de la sécurité sociale pour 2020 – Arrêté du 2 décembre 2019
- ✓ Projet de loi d'orientation des mobilités – Adoption définitive le 19 novembre 2019 par le Parlement

# Jurisprudence

## Relations individuelles

- Harcèlement sexuel et moral – Dénonciation auprès de tiers à l'entreprise –
- Action possible en diffamation publique

**Rappel :** Le salarié qui relate des faits de harcèlement sexuel ou moral :

- ✓ Ne peut être **licencié** pour ce motif, sauf à démontrer sa mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis (art. L. 1152-2 et L. 1153-3 du Code du travail ; Cass. Soc., 29 septembre 2010, n° 09-42.057) ;
- ✓ *Après de son employeur et des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail, ne peut être poursuivi pour **diffamation publique** (Cass. Soc., 28 septembre 2016, n° 15-21.823). Cette exclusion s'appuie sur l'article 122-4 du Code pénal qui dispose que « n'est pas pénalement responsable la personne qui accomplit un acte prescrit ou autorisé par des dispositions législatives ou réglementaires ».*

*La Cour de cassation ne donne pas une liste exhaustive des organes chargés de veiller à l'application du Code du travail. On peut citer l'inspection du travail et les représentants du personnel.*

*Une salariée peut-elle être poursuivie pour diffamation lorsqu'elle dénonce auprès de tiers à l'entreprise des faits de harcèlement sexuel dont elle estime être victime ?*

**Cass. Crim., 26 novembre 2019, n° 19-80.360**

Dans cette affaire, la salariée d'une association a adressé un mail dénonçant des faits de harcèlement sexuel et moral dont elle s'estimait être victime non seulement à l'auteur présumé des faits et à l'inspecteur du travail, mais également à des cadres de l'association et au fils de l'auteur des agissements.

L'auteur des faits a saisi le Tribunal correctionnel pour diffamation publique.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande. La salariée s'est alors pourvue en cassation estimant que pour être poursuivie pour diffamation publique, l'auteur des faits devait démontrer qu'elle avait eu connaissance, au moment de la dénonciation, de la fausseté des faits allégués.

La Cour de cassation pose le principe selon lequel « *la personne poursuivie du chef de diffamation après avoir révélé des faits de harcèlement sexuel ou moral dont elle s'estime victime peut s'exonérer de sa responsabilité pénale (...) lorsqu'elle a dénoncé ces agissements (...) auprès de son employeur ou des organes chargés de veiller à l'application des dispositions* » du Code du travail.

Faisant application de ce principe aux faits d'espèce, la Cour de cassation rejette le pourvoi, la salariée ne s'étant pas contenté de dénoncer les faits auprès des personnes susvisées mais leur ayant donné une diffusion plus large.

En effet, en l'espèce, la salariée avait également adressé son email à des cadres de l'association ainsi qu'au fils de l'auteur des faits.

La salariée pouvait donc être poursuivie pour diffamation publique.

Cet arrêt limite l'immunité pénale du salarié à la dénonciation des agissements de harcèlement à un cercle restreint de personne.

**Note** : Il est précisé que la charge de la preuve applicable à la diffamation pèse lourd pour le salarié. Pour s'exonérer de sa responsabilité, il doit rapporter la preuve de la véracité des faits, ou de sa bonne foi (Cass. 2e civ. 27 mars 2003 n° 00-20.461).

En l'espèce, les juges ont estimé que la salariée ne pouvait bénéficier de l'excuse de bonne foi, les propos litigieux ne disposant pas d'une base factuelle suffisante.

### ■ Harcèlement – Dénonciation – Absence d'enquête menée par l'employeur – ■ Manquement à l'obligation de sécurité

**Rappel** : *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protégé la santé physique et mentale des travailleurs (art. L. 4121-1 du Code du travail)*

*A ce titre, il lui appartient de prévenir les agissements de harcèlement.*

*La Cour de cassation a jugé que manquait à son obligation de sécurité, l'employeur qui, informé d'un conflit opposant un salarié à son responsable hiérarchique, n'a entrepris aucune enquête sérieuse et a laissé la situation se dégrader (Cass. Soc., 6 juillet 2014, n° 13-16.797).*

*Un employeur qui n'a pas mené d'entretien à la suite d'une plainte pour harcèlement manque-t-il automatiquement à son obligation de sécurité ?*

#### **Cass. Soc., 27 novembre 2019, n° 18-10.551**

Dans cette affaire, une salariée en arrêt maladie a informé son employeur par courrier qu'elle était victime de harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique.

Elle est licenciée le mois suivant pour insuffisance professionnelle.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale pour solliciter la nullité de son licenciement et des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

La Cour d'appel a prononcé la nullité du licenciement et accordé une indemnité à ce titre mais a débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts.

La Cour reprochait à la salariée de ne pas avoir démontré l'existence d'un harcèlement moral. Selon elle, aucun agissement répété de harcèlement moral n'étant établi, il ne pouvait être reproché à l'employeur de ne pas avoir diligenté une enquête et d'avoir manqué à son obligation de sécurité.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt d'appel aux motifs que « *l'obligation de prévention des risques professionnels (...) est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du code du travail et ne se confond pas avec elle* ».

Il en résulte que la salariée était en droit d'obtenir des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

En conséquence, lorsqu'un salarié se plaint de subir un harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel, l'employeur doit diligenter une enquête. A défaut, le salarié pourrait réclamer des dommages et intérêts pour non-respect par l'employeur de son obligation de sécurité, même si les faits de harcèlement ne sont pas caractérisés.

**Note** : Il est vivement recommandé aux employeurs à la connaissance desquels il est porté des faits de harcèlement moral ou sexuel, d'engager au sein de l'entreprise une procédure d'enquête.

Cette procédure pourrait être menée avec les référents harcèlement. En effet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres (art. L. 2314-1 du Code du travail) et dans les entreprises d'au moins 250 salariés (art. L. 1153-5-1 du code du travail).

# Jurisprudence

## Relations collectives

- Frais de santé – Notice rédigée par l'assureur – A remettre aux salariés par l'employeur – Responsabilité de l'employeur

**Rappel** : L'employeur qui souscrit à un contrat de prévoyance complémentaire doit remettre aux salariés la notice d'information définissant les garanties souscrites.

Cette notice d'information est établie par l'institution de prévoyance et remise à l'entreprise (Cass. 2<sup>e</sup> Civ., 8 décembre 2016, n° 15-19.685).

La preuve de la remise de la notice aux salariés incombe à l'employeur (art. L. 932-6 du Code de la sécurité sociale).

**Cass. Civ 2<sup>e</sup>, 24 octobre 2019, n° 18-20.016**

A la suite du suicide de son mari, une épouse a demandé à l'institution de prévoyance le règlement du capital décès et du capital supplémentaire.

L'institution de prévoyance a refusé de lui verser le capital supplémentaire au motif que le décès de son mari n'était pas accidentel. Or, il s'agissait d'une condition pour bénéficier de ce capital.

L'épouse demande alors en justice le règlement de ce capital par l'institution de prévoyance. Elle sollicite également le paiement, par l'institution de prévoyance et l'employeur, d'une somme en raison du manquement à leur obligation d'information.

La Cour d'appel rejette sa demande au motif que son mari, le salarié, avait reçu lors de son adhésion au contrat de prévoyance une plaquette et une lettre d'information à ce sujet.

L'épouse se pourvoit en cassation estimant que la notice d'information que son mari avait reçue ne contenait pas de clause excluant le paiement du capital supplémentaire en cas de suicide.

La Cour de cassation lui donne raison et rappelle que l'institution de prévoyance doit établir une notice « *qui définit les garanties souscrites, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, et qui précise le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances ou des exclusions ou limitations de garantie, ainsi que des délais de prescription* ».

La Haute juridiction rappelle que « *la preuve de la remise de la notice au participant et de l'information relative aux modifications contractuelles par l'adhérent incombe à* » l'employeur.

La Cour reproche aux juges d'appel de ne pas avoir constaté que les documents établis par l'institution de prévoyance et remis par la société à l'assuré mentionnaient une clause excluant le suicide du bénéficiaire du capital supplémentaire.

A défaut d'une telle information, cette clause n'était pas opposable à l'épouse de l'assuré décédé.

Cette affaire est renvoyée devant une autre Cour d'appel.

**Note** : Il est impératif pour l'employeur d'une part, de remettre aux salariés la notice d'information reprenant les garanties de frais de santé de l'entreprise, d'autre part, de s'assurer que cette notice est conforme aux garanties souscrites et suffisamment précise.

L'employeur devra se constituer et conserver la preuve de cette remise.

## CSE – CSSCT conventionnelle – Désignation – Respect des modalités prévues par la loi

**Rappel** : Une commission santé, sécurité et conditions (CSSCT) doit être créée dans les entreprises d'au moins 300 salariés (art. L. 2315-36 du Code du travail).

Les membres de la CSSCT sont désignés par le comité social et économique (CSE), par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (art. L. 2315-39 al.3 du Code du travail).

Une CSSCT peut être fixée par accord collectif, ou en l'absence de délégué syndical par accord entre l'employeur et le CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés (art. L. 2315-43 du Code du travail).

Lorsque la mise en place de la CSSCT est facultative, quelles sont les modalités de désignation de ces membres ?

### **Cass. Soc., 27 novembre 2019, n° 19-14.224**

Dans cette affaire, un accord relatif à la mise en place du CSE a été signé entre l'employeur et des syndicats. Il prévoyait notamment la création conventionnelle d'une CSSCT composée de 4 membres.

Lors de la première réunion du CSE, il a été procédé à la désignation des membres de la CSSCT. Un syndicat a saisi le Tribunal d'instance pour contester les désignations. Il soutenait que les modalités de désignation des membres étaient irrégulières.

Sa demande a été rejetée par les juges qui estimaient que les modalités de désignation des membres de la CSSCT prévues par l'accord étaient conformes aux dispositions légales.

En effet, l'article 3.4 de l'accord relatif au CSE prévoyait que les membres de la CSSCT étaient désignés par le comité parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents.

Le syndicat s'est pourvu en cassation estimant notamment que la désignation des membres devait donner lieu à une résolution préalable du CSE fixant les modalités de l'élection.

La Cour de cassation rejette le pourvoi considérant en vertu des articles L. 2315-39 et L. 2315-32 al. 1 du Code du travail que « la désignation des membres d'une CSSCT, que sa mise en place soit obligatoire ou conventionnelle, résulte d'un vote des membres du CSE à la majorité des voix des membres présents lors du vote ».

En l'espèce, l'accord sur la création de la CSSCT au sein du CSE prévoyait, conformément aux dispositions légales, que les membres de cette commission étaient désignés par le CSE parmi ses membres titulaires ou suppléants, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents. Dès lors, aucune résolution préalable du CSE fixant les modalités de l'élection n'était nécessaire.

Autrement dit, les membres d'une CSSCT, que sa mise en place soit légale ou conventionnelle, doivent être désignés par le CSE selon les modalités prévues par la loi, à savoir parmi ses membres par une résolution adoptée à la majorité des membres présents.

**Note** : Les dispositions de l'article L. 2315-39 du Code du travail sont d'ordre public. En cela, il n'est pas possible, y compris par le biais de la conclusion d'un accord collectif, d'y déroger.

Cette solution est à rapprocher de celle rendue par le TGI d'Evry du 15 octobre 2018, qui avait jugé que les dispositions de l'article L. 2315-39 du Code du travail fixant le nombre de membre de la CSSCT au minimum à 3 étaient d'ordre public. Il ne pouvait pas y être dérogé, y compris lorsque la CSSCT était mise en place conventionnellement dans une entreprise ou un établissement de moins de 300 salariés (TGI Evry, 15 octobre 2018, n° 18/05636).

### ■ CSE – Consultation sur la politique sociale – Fusion – Contenu de la BDES – ■ Information sur les entités absorbées sur les 2 années précédentes

**Rappel** : En vue de la consultation portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, l'employeur met à la disposition du CSE (ou le cas échéant du CE) les informations nécessaires dans la BDES (art. L. 2312-26 et s. du Code du travail).

Ces informations portent sur les 2 années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les 3 années suivantes (art. L. 2312-36 et R. 2312-10 du Code du travail pour le CSE et anciens art. L. 2323-8 et R. 2323-1-5 du même code pour le CE).

En cas de fusion-absorption, l'employeur est-il tenu de transmettre au CSE (ou au CE), dans le cadre de la consultation portant sur la politique sociale, les informations sur les entités absorbées ?

#### **Cass. Soc., 27 novembre 2019, n° 18-22.532**

Dans cette affaire, la société A et la société B ont fusionné pour former la société C.

A l'occasion de la consultation portant sur la politique sociale de la société C au titre de l'année 2015, le comité central d'entreprise (CCE) a voté le recours à une expertise.

Le CCE et l'expert ont saisi le TGI en référé pour obtenir la communication de documents supplémentaires portant sur la situation sociale des sociétés A et B avant leur fusion intervenue le 1<sup>er</sup> janvier 2015, soit pour les années 2013 et 2014.

La Cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, a fait droit à leur demande rappelant qu'aux termes des articles L. 2323-8 et R. 2323-1-5 du Code du travail, alors applicables, « les informations figurant dans la base de données économiques et sociales portent sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes ».

La Haute juridiction ajoute « *que, dans le cas d'une opération de fusion, les informations fournies doivent porter, sauf impossibilité pour l'employeur de se les procurer, sur les entreprises parties à l'opération de fusion, pour les années visées aux articles précités* ».

Il en résulte que l'employeur était tenu de remettre au CCE et à l'expert, dans le cadre de la consultation annuelle de 2015 portant sur la politique sociale de la société C, les informations concernant les sociétés A et B pour les années 2013 et 2014.

**Note** : Cette solution est transposable au CSE. A notre sens et compte tenu de la rédaction générale de l'attendu de principe, la solution pourrait s'étendre aux 2 autres consultations obligatoires du comité.

## Législation et réglementation

### ■ Plafond de la sécurité sociale pour 2020 – Arrêté du 2 décembre 2019

Le plafond de la sécurité sociale (PASS) est fixé à 3 428€ par mois, soit 41 136€ par an en 2020.

Il est actuellement de 3 377€ par mois, soit 40 524€ par an.

### ■ Projet de loi d'orientation des mobilités – Adoption définitive le 19 novembre 2019 par le Parlement

Le projet de loi d'orientation des mobilités a été adopté définitivement par le Parlement le 19 novembre 2019.

Le texte vise à réformer en profondeur le cadre général des politiques de mobilité. En matière social, le projet de loi :

- ✓ Instaure un **forfait mobilité durable** qui a vocation à se substituer à l'indemnité kilométrique vélo et s'étendre notamment au covoiturage.  
Ce forfait permettra la prise en charge de tout ou partie des frais engagés par les salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur vélo personnel ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, ainsi que pour « d'autres services de mobilité partagée » qui seront définis par décret (art. L. 3261-3-1 du Code du travail).  
Les modalités de prise en charge des frais de transport devront être déterminées par accord d'entreprise, ou à défaut, par accord de branche. A défaut d'accord, cette prise en charge pourra être mise en œuvre par décision unilatérale après consultation du CSE (art. L. 3261-4 du Code du travail).  
Les sommes prises en charge par l'employeur seront exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite de 400€ par an. Pour les frais de carburant, la limite reste fixée à 200€ ;

- ✓ Ajoute un **nouveau thème de négociation** dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (QVT). Il s'agit des **mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail**, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais de transport personnel engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (art. L. 2242-17 du Code du travail).

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 27 novembre 2019 de deux demandes portant sur la constitutionnalité du texte. Il a un mois pour rendre son avis sur le projet de loi. La loi devrait être publiée vers la fin de l'année 2019.

# CONTACTS

152 bis, rue de Longchamp - 75116 Paris

Tél. : +33 (0)1 44 94 96 00

[societe@actanceavocats.com](mailto:societe@actanceavocats.com)



**actance**  
— société d'avocats —

actance  
société d'avocats

