BULLETIN DES ETUDIANTS EN MASTER 2

DROIT DE L'ENTREPRISE - PARCOURS DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

Article 1 : *L'employeur peut désormais demander le remboursement des JRTT dans le cadre d'une convention de forfait jour privée d'effet: Ch Sociale,6 janvier 2021 (n°17-28.234) ……Page 2*

Article 2 : *Quand le pouvoir de surveillance de l'employeur devient un cyber-contrôle …… Page 4*

Article 3 : *La prise en charge des frais de trajet par l'employeur: Ch Sociale,6janvier 2021 (n°19-18.168) …… Page 6*

Article 4 : *Le droit à la déconnexion, un droit fondamental du salarié…… Page 8*

Article 5 : *Le bore-out ou l'ennui au travail : une forme d'harcèlement moral …… Page 10*

Article 6 : *Le harcèlement au travail, toujours aussi insidieux, toujours aussi douloureux. Arrêt Cour d'appel de Paris 2 juin 2020, numéro*

Actualités Master II Droit de l'Entreprise – parcours Droit Social

Aux prémices d'une nouvelle année compliquée du fait de la crise sanitaire, le Master 2 s'adapte en permanence afin d'assurer la continuité des enseignements.
Toutefois, certains étudiants éprouvent des difficultés pour trouver un stage, ce qui inquiète pour la validation du diplôme et le contexte particulier n'aide pas dans la recherche. Aussi, après plusieurs mois d'attente avec une once d'espoir, force est de constater que la reprise des cours en présentiel ne se fera certainement pas cette année. Devoir en distanciel ? Cours en distanciel ? Les étudiants sont en manque d'échanges directs et interaction avec le corps professoral et les autres étudiants. Mais le Master 2 droit social reste solidaire et mobilisé, autant que faire se peut, pour assurer la réussite de la promotion 9.

Côté actualité juridique, de nouveaux textes ont vu le jour et des mesures ont été prolongées. C'est notamment le cas du plan "1 jeune 1 solution" avec l'aide à la conclusion d'un contrat professionnalisation ou apprentissage des jeunes de -26 ans prolongés jusqu'au 31 mars 2021, ainsi que le dispositif "emplois francs +" . La loi de finance 2021 a également été promulguée. Parmi les mesures phares, nous avons la hausse du SMIC à 10,25€, la hausse de la gratification de stage à 3,90€, et l'allongement du congés paternité et d'adoption.

Bien d'autres sujets ont rythmé le début de cette année. Nous vous proposons de revenir sur certains de ces thèmes et de faire un zoom sur des arrêts inédits rendus par la Haute Juridiction.

Bonne lecture !

L'employeur peut désormais demander le remboursement des JRTT dans le cadre d'une convention de forfait jour privée d'effet : Chambre Sociale, 6 Janvier 2021 (n°17-28.234)

Prévue à l'article L.3121-53 et suivants du Code du Travail et par la loi Travail du 8 Aout 2016, la convention de forfait jour est une spécificité de l'aménagement du temps de travail. Elle permet « *de rémunérer certains salariés sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement, sans décompte du temps de travail* ». L'avantage de cette convention est de toute évidence la flexibilité, car elle permet au salarié d'organiser librement leur temps de travail. En contrepartie de cette durée annuelle de travail fixée dans la convention de forfait, le salarié bénéficie de Jours de Réduction du Temps de Travail (JRTT). Aussi, la convention de forfait jour nécessite l'accord des deux parties, ne peut se faire que par écrit et ne peut excéder 218 jours par an.

C'est donc la convention collective qui prévoit la mise en œuvre du forfait annuel en jours. L'employeur est tenu de respecter les dispositions fixées par la Convention collective. En ce sens, l'employeur doit assurer la santé et sécurité du salarié au travail et assurer au salarié la garantie du respect des durées maximales raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires (Chambre Sociale, 29 juin 2011, n° 09-71.107). Ces principes sont d'ailleurs impératifs, affirmé par la Cour de Cassation régulièrement (Chambre Sociale, 7 juillet 2015, n°13-26.444). Ainsi, si l'employeur ne met pas en œuvre les dispositions conventionnelles protectrices en faveur du salarié, ce dernier pourra saisir le Conseil des Prud'Hommes afin d'obtenir l'inopposabilité de la convention (privée d'effet) ou encore la nullité.

Qu'en est-il du paiement des JRTT alors même que la Convention de forfait jour est privée d'effet ? C'est la question qui a été posée à la Chambre Sociale de la Cour de Cassation dans un arrêt en date du 6 Janvier 2020.

En l'espèce, un salarié a été engagé par une société. Après avenant, le salarié est passé au statut cadre faisant l'objet d'une conventionnelle individuelle de forfait en jours. Le salarié a été licencié pour faute grave le 29 janvier 2014. Il conteste alors ce licenciement en remettant en cause la validité de la convention de forfait. En effet l'employeur aurait manqué à son obligation de santé et sécurité du fait non-respect des modalités de travail et suivi de la charge de travail prévu dans l'accord collectif. A ce titre, le salarié demande le paiement d'heures supplémentaires ainsi que de JRTT, contrepartie de la forfaitisation de son temps de travail.

Les juges du fond font droit à la demande du salarié et condamne l'employeur aux paiements des heures supplémentaires ainsi qu'au remboursement des JRTT découlant de la convention de forfait jour pourtant privée d'effet. Du fait qu'elle existe toujours bien que dépourvue d'effet, le décompte des heures de travail et des heures supplémentaires s'imposent mais surtout, il n'y avait pas lieu de priver le salarié de son droit aux JRTT, étant donné que la convention n'est pas entachée de nullité. L'employeur se pourvoit alors en cassation. C'est en ce sens que la Chambre Sociale de la Cour de Cassation intervient et apporte une solution nouvelle.

La Haute juridiction casse partiellement l'arrêt en ce qui concerne le paiement des JRTT et énonce une nouvelle solution en décidant que : « *La convention de forfait à laquelle le salarié était soumis était privée d'effet, en sorte que, pour la durée de la période de suspension de la convention individuelle de forfait en jours, le paiement des jours de réduction du temps de travail accordés en exécution de la convention était devenu indu* ».
C'est sur le terrain de la répétition de l'indu que la Chambre Sociale fonde sa décision au visa de l'article 1376 ancien du Code Civil « *celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû s'oblige à le restituer à celui*

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

de qui il l'a indûment reçu ». Il faut en déduire nécessairement que la convention de forfait jour privée d'effet entraine de facto un paiement indu des JRTT que le salarié ne saurait conserver, d'où l'obligation du salarié de procéder au remboursement de ces sommes.

En effet, l'argument avancé est intéressant et retenu par les juges puisque « *les jours de RTT étant la contrepartie de la forfaitisation, elles constituent un tout avec le régime forfait et un avantage indissociable de l'application du forfait* ». Il existe donc une corrélation évidente entre la forfaitisation du temps de travail et le droit au paiement de JRTT. La solution est logique car il n'est pas possible de dissocier la forfaitisation et l'un de ses avantages. En cas de convention de forfait jour privée d'effet, l'employeur est tenu au versement des heures supplémentaires au salarié à partir du moment où la convention a été privée d'effet. En contrepartie, le salarié aussi est tenu dans les mêmes conditions de procéder au remboursement des JRTT indument perçus.

La convention de forfait jour étant simplement privée d'effet, une solution différente peut être envisagée en cas de nullité. Dans cette hypothèse, le salarié devrait être tenue de rembourser l'intégralité des JRTT (sans distinction de la date d'innoposabilité comme en l'espèce) étant donné que la nullité remet les parties dans l'état dans lequel elles étaient avant la conclusion de la convention. Désormais, le salarié prudent devrait, avant même de demander l'inopposabilité de la convention ou la nullité, veiller à ce que les heures supplémentaires dont il réclame le paiement sont nécessairement supérieures au paiement dont il devra s'acquitter lui-même pour rembourser les JRTT indus, au risque de se retrouver à devoir plus que ce qu'il réclame.

Enfin, cette décision semble être une porte ouverte pour les employeurs à former d'autres demandes en remboursement en cas de nullité ou privation d'effet de la convention sur d'autres avantages que peut offrir la forfaitisation, par exemple la majoration de rémunérations. Il faudra donc surveiller les décisions à venir.

Nze Belowe Leila

Article de loi / Sources :

- *Sociale, 16 Janvier 2021,*
- *Article ancien 1376 du Code Civil / Article L.3121-64 II du Code du travail*
- *Chambre Sociale, 29 juin 2011, n° 09-71.107 / Chambre Sociale, 7 juillet 2015, n°13-26.444*
- *Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion / Dalloz revues/ Lamy Droit Social*

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Quand le pouvoir de surveillance de l'employeur devient un cyber-contrôle.

Le télé-travail instauré à 100% fait évoluer les relations entre l'employeur et ses salariés.
Le travail en présentiel permet certaines libertés à l'employeur, il peut, par exemple, se déplacer de bureau en bureau, regarder ses salariés travailler etc.
En effet, la simple surveillance d'un salarié faite sur les lieux du travail par son supérieur hiérarchique ou un service interne de l'entreprise est possible, même en l'absence d'information préalable du salarié. (Cass soc 26 avril 2006).

En tant que prérogative inhérente au lien de subordination, l'employeur détient un pouvoir de surveillance qui l'autorise à contrôler les activités du salarié pendant son temps de travail.
Cette prérogative n'est pas sans limite. Strictement encadrée par la loi et la CNIL, cette prérogative doit être conciliée avec le respect des droits fondamentaux des salariés, notamment le droit au respect des libertés et de la vie privée (art 9 Cc) ou encore le droit à la déconnexion.
L'employeur doit donc faire preuve de précaution quant à la possibilité d'utiliser la technologie pour exercer son contrôle.

En situation « normale », l'employeur, préalablement à la mise en oeuvre de moyens de contrôle de l'activité de ses salariés, doit pouvoir justifier de l'intérêt légitime de l'entreprise à mettre en place la surveillance.
Cette surveillance doit être fondée sur la nature du travail à accomplir et doit être proportionnée au but recherché.(L1121-1 CdT) L'employeur doit ensuite impérativement informer et consulter les représentants du personnels sur les moyens ou techniques qui vont permettre le contrôle.
L'employeur doit également, au préalable, informer les salariés sur le dispositif de contrôle.
De plus, aucun dispositif ne doit conduire à une surveillance constante et permanente de l'activité du salarié.

La situation sanitaire complique fortement la relation de travail, notamment ce pouvoir d'encadrement, de contrôle de l'employeur.
La mise en place du télé-travail, faite un peu précipitamment, a fait apparaitre des dérives dans l'application de la relation de travail. Bien que l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 créée un outil d'aide au dialogue social et un appui à la négociation, le pouvoir de contrôle qu'exerce l'employeur sur ses salariés peut aller jusqu'à devenir un hyper-contrôle.
Avec le télétravail, l'employeur devra trouver un équilibre entre les impératifs que sont les droits fondamentaux et les libertés individuelles mais devra également éviter les abus qui seront sévèrement sanctionnés.

Par principe, l'employeur a autant le droit de controler et surveiller ses salariés en télétravail qu'il peut le faire dans une situation de travail en entreprise.

Selon une étude menée par GetApp, une plateforme d'évaluation des différents logiciels et applications dédies aux entreprises, sur 1 309 salariés interrogés près de la moitié, soit 45% des salariés français en télétravail, seraient surveillés par leur employeur via un outil de contrôle. De plus, 20% déclarent que cette surveillance a débuté avec la crise sanitaire.
Entre hubstaff, permettant la prise de capture d'écran, ou encore le keylogger, permettant l'enregistrement des frappes et clics du salarié, une multitude de possibilité s'offre à l'employeur pour exercer un hyper-contrôle sur ses salariés.

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Dans son instruction du 3 novembre 2020, le ministère du travail rappelle « qu'en matière de surveillance des salariés ne diffèrent pas selon que ceux-ci travaillent sur site ou à distance ». Il rajoute également que l'employeur est tenu à une obligation de loyauté envers ses salariés conformément tant au Code du travail qu'au règlement sur la protection des données (RGPD).

Suite à la mise en place du télétravail, plusieurs questions se sont posées. On peut avoir la question de l'utilisation de la webcam, ou encore l'utilisation d'équipement personnel du salarié.
En effet, beaucoup d'employeurs se demandaient s'il était possible d'exiger des salariés d'activer sa caméra, notamment lors de réunion.
Dans ses questions/réponses en date du 12 novembre 2020, la CNIL, après avoir rappelé la possibilité de controler l'activité des salariés en télétravail sans pouvoir porter atteintes aux droits et libertés des salariés, évoque cette question.
De manière générale, la CNIL recommande aux employeurs de ne pas imposer l'activation de la caméra aux salariés en télétravail, même quand ceux-ci participent à des visioconférences. Cette recommandation découle du principe de minimisation des données, consacré par l'article 5.1.c du RGPD mais également du fait qu'un salarié pourrait relever une atteinte au droit au respect de la vie privée, tout particulièrement aux autres personnes présentes au domicile.
Seules des circonstances très particulières, dont il appartiendra à l'employeur de justifier, pourrait rendre nécessaire la tenue de la visioconférence à visage découvert.

Une autre question est apparue : la possibilité du « BYOD » (bring your own device, « apportez votre équipement personnel de communication »). Cette possibilité, abordée dans l'ANI, peut fortement brouiller la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle.
En effet, si l'employeur est en principe libre d'accéder aux données présentes sur l'équipement professionnel confié au salarié (équipement qui est présumé avoir un caractère professionnel) il n'en est pas de même pour les données sur l'équipement personnel de ses employés.
La CNIL, ainsi que l'ANI, rappellent qu'en matière de protection des données personnelles, la règlementation veut que les niveaux de sécurité et de confidentialité des données personnelles traitées soient les mêmes, quel que soit l'équipement utilisé.
L'employeur reste ainsi responsable de la sécurité des données personnelles de son entreprise, y compris lorsqu'elles sont stockées sur des terminaux dont il n'a pas la maitrise physique ou juridique, mais dont il a autorisé l'utilisation pour accéder aux ressources informatiques de l'entreprise.

Enfin, la CNIL rappelle la possibilité de réaliser des contrôles à distance, sur place, sur audition ou sur pièces en cas de plainte d'un salarié ou de sa propres initiative.
Une chaine répressive complète permettra ainsi de sanctionner le non-respecter avec, notamment, une mise en demeure , le prononcé d'une sanction financière ou non et une publicité en fonction de la gravité des cas.

Mlinarevic Ines.

Article de loi:
- *Arrêt du 26 avril 2006, n°04-43582.*
- *Site du ministère du travail (instruction du 3 novembre 2020).*
- *Questions/réponses de la CNIL du 12 novembre 2020.*
- *Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020*
- *Articles du Code du travail et RF Social.*

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

La prise en charge des frais de trajet par l'employeur (Cass. Soc. 6 janvier 2021 / 19-18.168)

Le 6 janvier 2021, la chambre sociale de la cour de cassation a rendu un arrêt portant sur la prise en charge des frais de trajet par l'employeur. Le salarié avait saisi la juridiction prud'hommale pour le paiement de ses frais de déplacement entre son domicile et le lieu d'exercice de son activité professionnelle. Ce dernier avait été débouté de sa demande de remboursement des frais de carburant engagés. Bien que l'employeur soit tenu de rembourser une partie des abonnements de transports publics de ses salariés, pour les déplacements entre le lieu de travail et le lieu de leur résidence habituelle, la règle n'est pas la même en matière de remboursement des frais de carburant.

Dans quelle mesure un employeur est-t'il tenu au remboursement des frais de trajet de ses salariés ?

L'article 3261-2 du code du travail prévoit que l'employeur a l'obligation de prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnements publics souscrits par les salariés pour les déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail. À contrario, l'employeur n'est pas tenu au remboursement des frais de carburant exposés par ses salariés pour les déplacements entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail.
Cependant, il est possible que des dispositions conventionnelles ou contractuelles prévoient le contraire. Cette possibilité de remboursement peut se mettre en oeuvre par un accord entre l'employeur et les représentants syndicaux lorsqu'il existe une section syndicale dans l'entreprise, ou alors par décision unilatérale après consultation du comité social et économique. De plus l'article L3261-3 du code du travail prévoit plusieurs cas pour lesquels l'employeur pourra prendre en charge tout ou partie des frais de carburant engagés par le salarié pour les déplacements domicile-lieu de travail. Notamment lorsque l'utilisation du véhicule personnel est rendu indispensable en l'absence de moyens de transports publics, ou encore lorsque les horaires de travail imposés par l'employeur ne permettent pas au salarié d'emprunter un mode de transport collectif pour se rendre sur son lieu de travail. C'est ce que les juges de la haute juridiction viennent rappeler dans un premier temps dans cet arrêt.
Ici, la question apparaissait plus délicate, étant donné que le salarié met en avant le fait que l'entreprise dispose de plusieurs sites. Le code du travail, en son article R3261-15, prévoit que lorsque le salarié exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein d'une même entreprise, et que cette entreprise n'assure pas le transport entre ces lieux et la résidence habituelle du salarié, alors ce dernier peut prétendre au remboursement de ces frais de trajet. Sur le fondement de cet article, le salarié pourrait donc, en l'espèce, obtenir remboursement de ses frais de déplacements entre ses différents lieux de travail, au titre de remboursement des frais professionnels. En effet, les frais engagés par un salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur, doivent lui être remboursés en plus de la rémunération qui lui est due.

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Cependant, en l'espèce, les juges n'accueillent pas la demande du salarié, au motif qu'il ne se rendait pas quotidiennement au siège social de son entreprise avant de se rendre sur les différents sites et qu'à ce titre il n'était pas possible de caractériser que ces frais de déplacements entre les différents sites de l'entreprise étaient des frais professionnels. De plus, le salarié n'a pas pu apporter la preuve de dispositions conventionnelles ou contractuelles prévoyant le remboursement des frais de carburant pour les déplacements entre son domicile et son lieu de travail.

Cet arrêt rendu le 6 janvier 2021 nous montre le cheminement à effectuer afin de déterminer si les frais de trajet sont à la charge ou non de l'employeur. Dans un premier temps il faut regarder si une disposition conventionnelle ou contractuelle prévoit que l'employeur doit rembourser les frais de carburant de son salarié. En l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles, il sera possible de rechercher si l'on est en présence d'un des cas prévu par l'article L3261-3 du code du travail cité ci-dessus. À défaut, le salarié n'aura pas le droit au remboursement de ses frais de carburant par l'employeur. Cependant, il pourra alors essayer de caractériser ses frais en frais professionnels, comme s'attèle à le faire le salarié dans l'arrêt qui nous intéresse. Il devra alors démontrer que les déplacements sont effectués dans l'intérêt de son employeur et pour les besoins de son activité professionnels et qu'ils constituent ainsi des frais professionnels. Il est possible d'observer à travers cet arrêt que la cour de cassation fait une appréciation assez restrictive de la notion de frais professionnels, en effet le fait que l'entreprise disposent de plusieurs sites et que le salarié se déplace entre ces sites ne suffit pas à caractériser l'existence de frais professionnels. Les juges font reposer la preuve de cela sur le salarié, il devra alors démontrer son passage quotidien au siège social avant de se déplacer entre les différents sites pour que ces déplacements soient à la charge de son employeur. Si le salarié se rend directement de son domicile à l'un des sites de l'entreprise, alors les frais engagés seront considérés comme des frais de trajets et pèseront sur ses épaules.

Cet arrêt rendu le 6 janvier 2021 par la chambre sociale de la cour de cassation vient confirmer la règle de principe dégagée par la jurisprudence antérieure, à savoir que les frais de déplacement engagés par le salarié pour se rendre de son lieu de travail à son lieu professionnel sont des frais de trajet qui ne doivent pas donner lieu à remboursement par son employeur.

Valentin Dekeister

Article de loi:
- *Article L3261-3 code du travail*
- *Article L3261-2 code du travail*
- *Article R3261-15 code du travail*

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Le droit à la déconnexion,un droit fondamental

Avec la généralisation du télétravail, liée à la crise sanitaire, le droit à la déconnexion est revenu sur le devant de la scène. Ainsi, plusieurs acteurs sur la scène nationale et européenne militent pour faire du droit à la déconnexion un droit fondamental, afin de protéger la santé des salariés et d'assurer le respect de la vie personnelle et familiale.

La France, est considérée comme l'instigateur en la matière dans l'Union européenne avec plusieurs lois et accords sur les obligations de l'employeur au respect de la vie privée des salariés. C'est ainsi que, la loi du 8 aout 2016 relative au travail à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, a consacré le principe du droit à la déconnexion, l'un de ses objectifs est d'adapter le droit du travail à l'ère du digital.

Le droit à la déconnexion, est entré en vigueur le 1 janvier 2017, initialement prévu à l'article l.2242- 8 du code du travail, il est désormais consacré à l'article l.22 42-17 de ce même code.

Le droit à la déconnexion, peut être qualifié du droit pour tout salarié, de ne pas être en permanence joignable par son employeur, en dehors de ses heures de travail pour des motif liés à l'exécution de son contrat de travail, et ainsi rompre avec la notion de « connexion permanente » et « constamment disponible », qui peut s'expliquer par une augmentation des sollicitations de l'employeur en dehors des heures de travail, ainsi que la nécessité d'utiliser de nouveaux outils numériques.

Cependant, le code de travail ne fixe pas les modalités du droit à la déconnexion et confie au partenaires sociaux cette tâche, à travers la négociation annuelle. En effet, depuis le 1 janvier 2017 le droit à la déconnexion fait partie des sujets à aborder lors de la négociation annuelle obligatoire sur la qualité de vie au travail. Cependant, les plus petites entreprises ont moins de contrainte en la matière. Seules les entreprises de plus de 50 salariés doivent mener des négociations sur l'exercice du droit à la déconnexion, et c'est à défaut d'accord collectif que l'employeur aura la possibilité de mettre en place une charte, après consultation du comité social et économique.

Le droit à la déconnexion est initialement une création jurisprudentielle. En effet, dès le 17 février 2014, la cour de cassation avait considéré que « le fait de n'avoir pu être joint en dehors de ces horaires de travail sur son téléphone portable personnel, est dépourvue de caractère fautif ne permet donc pas de justifier un licenciement disciplinaire pour faute grave ».

Un arrêt récent de la Cour de cassation de la chambre sociale du 12 juillet 2018 numéro 17-13.029, a rappelé le nécessaire respect par l'employeur du droit à la déconnexion de ses salariés.

La Cour de cassation, a considéré dans cet arrêt, que la seule obligation pour le salarié d'être disponible et connecté durant une certaine période, pour répondre à l'appel loi et situation d'urgence en dehors du temps de travail, devrait être considéré comme un temps d'astreinte et ainsi le salarié devra être indemnisé.

Par ailleurs, la situation sanitaire actuelle a augmenté le recours des entreprises au télétravail. En effet, certaines d'entre elles commencent à examiner les possibilités pour proposer des contrats de travail qui se font en télétravail de

manière exclusives. Il faut donc bien reconnaître les effets positifs du télétravail, qui a contribué à avoir un meilleur contrôle sur la vie professionnelle du salarié. Cependant, la frontière entre la vie professionnelle et personnelle et de plus en plus flou.

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Dès lors, des mesures doivent être prises pour préserver la santé mentale des salariés et de l'équilibre entre les différentes affaires de la vie personnelle et professionnelle à travers des mesures des lois contraignantes. Ainsi que, le dialogue social et les actions menées à l'intérieur de l'entreprise, pour s'assurer du respect du droit à la déconnexion, comme des actions de sensibilisation et de formation sur les bonnes pratiques. Le but, étant de proposer des accompagnements aux salariés qui souhaitent mieux maîtriser les outils numériques, notamment pour les cadres qui bénéficient d'une autonomie de travail, et ceux avec des forfaits annuels de travail pour une meilleure organisation de leur temps de travail.

De même, un renforcement des sanctions est nécessaire, en particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés, où l'employeur n'est pas tenu de conclure un accord collectif sur le droit de la connexion, déconnexion et ni d'établir une charte.

Les employeurs qui ne respectent pas le droit de la déconnexion, doivent faire face à des requalifications en heures supplémentaires, pour tout travail effectué en dehors des horaires contractuels, ainsi que des demandes de dommages et intérêts pour les salariés victimes de « Burn out ». C'est pourquoi, des procédures d'alerte sur la charge du travail doivent être mises en place dans les entreprises, ainsi que la caractérisation du délit d'entrave pour refus de négociation sur le droit à la déconnexion.

Au niveau européen, le 21 janvier 2021 le Parlement dans une démarche de protection des droits et de la santé des salariés a considéré le droit de la déconnexion comme un droit fondamental. Ainsi il collabore avec la Commission européenne pour proposer une législation, qui permet à ceux qui travaillent avec des outils numériques de s'en déconnecter, pour préserver la vie privée et familiale des salariés. Dans cette optique, le Parlement a ainsi invité les États membres et les employeurs à informer les travailleurs de leur droit à la déconnexion, et à la possibilité de les exercer.

La question de la déconnexion est un enjeu majeur au vu de la situation actuelle. Il faudrait d'urgence apporter des mesures et des solutions pour préserver la santé et le bien-être des salariés. Il faudrait apporter, des éclaircissements et des précisions au recours à ce droit, ainsi que des sanctions pour l'absence de mise en place d'accords au dernier d'action d'une charte, pour permettre de faire du droit a là déconnexion un droit fondamental.

Nour El Islam Belhadj

Article de loi:

- Chambre sociale ,17 février 2004 n ° 01-45.889
- Chambre sociale,12 juillet 2018 n ° 17-13.029

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Le bore – out ou l'ennui au travail : une forme de harcèlement moral (CA Paris 02 juin 2020 n°F14/13743)

Dans une décision du 02 juin 2020 n°F14/13743, les juges du fond ont semble-t-il reconnu le concept de bore-out comme forme de harcèlement moral au travail.

Par opposition au burn- out, le bore- out correspond à l'ennui au travail. Cet ennui peut résulter d'une part d'un manque de tâches confiées au salarié, d'autre part d'un manque d'utilisation des compétences d'un salarié par l'employeur. Ces résultantes prises ensemble peuvent conduire à un épuisement général voire à une dépression.

En l'espèce, un salarié soutenait avoir subi des faits de harcèlement moral de la part de son employeur.

D'abord il aurait été victime d'une pratique « *de mise à l'écart caractérisé par le fait d'avoir été maintenu pendant les dernières années de sa relation de travail sans se voir confier de réelles tâches correspondant à sa qualification et à ses fonctions contractuelles* ».

Ensuite il affirme « *avoir été affecté à des travaux subalternes relevant de fonctions d'hommes à tout faire ou de concierge privé au service des dirigeants de l'entreprise* ».

Enfin, il ajoute que « *le bore -out auquel il a été confronté est dû à l'absence de tâches à accomplir* ».

Pour fonder ses allégations, le salarié a notamment versé au débat des attestations d'autres salariés qui attestent de sa mise à l'écart.

Un collègue témoigne du fait qu'il a vu le salarié « *sombrer petit à petit dans un état dépressif, au fur et à mesure qu'il se trouvait placardisé* » et s'est vu retirer ses « *fonctions de coordinateur »*

Enfin, il produit un courriel qui lui a été adressé par l'assistante de direction du PDG dans lequel elle lui demande de profiter du temps qui lui est donné pour refaire son CV.

La question à laquelle les juges du fond devaient répondre était de savoir si le bore-out ou l'ennui au travail caractérisait une forme de harcèlement moral.

La Cour d'Appel, après avoir constaté que l'employeur peinait à démontrer la matérialité des tâches confiées au salarié et que le manque d'activité et l'ennui de ce dernier étaient légalement confirmés par les attestations d'autres salariés décide que ses conditions de travail sont en lien avec la dégradation de sa situation de santé et qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral de la part de l'employeur.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

La Cour d'Appel suit ainsi le raisonnement du salarié et juge que le harcèlement moral était caractérisé au visa des articles L 1152-1 et L 1154-1 du Code du travail. Dans cette affaire, il s'agissait donc pour les juges du fond d'analyser le comportement de l'employeur afin de déterminer si les agissements de ce dernier caractérisaient un harcèlement moral.

Dans un arrêt du 04 février 2015 n°13-256227, la chambre sociale de la Cour de cassation affirme que l'employeur « a pour obligation de fournir du travail à ses salariés ». Il s'agit d'une obligation déterminante au même titre que le versement de la rémunération. La privation de travail est un manquement de l'employeur à son obligation, porte atteinte à la dignité du salarié et peut même affecter sa santé physique et mentale.

Les salariés mis au placard par leurs employeurs, peuvent ainsi souffrir de bore- out ou de syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui. Pour aller plus loin, la mise à l'écart d'un salarié n'est pas seulement un manquement de l'employeur à son obligation mais il s'agit bien d'un agissement reconnu comme constitutif de harcèlement moral.

Cet arrêt s'inscrit dans une logique jurisprudentielle constante qui prend en compte le bore- out comme un fait caractérisant une situation de harcèlement moral, c'est-à-dire que la mise au placard, la privation de travails ; l'isolement du salarié ou l'affectation du salarié à des tâches peu valorisantes constituent un harcèlement. Mais n'est-ce pas là une solution qui en rappelle plusieurs autres notamment (CA Versailles, 20 sep 2018, n°16/04909 ; Aix-en-Provence, 24 janv. 2020, n°17/01399).

Pour aller au-delà de cette affaire, d'après un sondage Qapa mené auprès de 4,5 millions de personnes en février 2019, 63 % des Français jugent leur travail ennuyeux, 28 % le considérant même très ennuyeux. 45 % de ces salariés qui s'ennuient au travail le vivent mal. Les femmes (51 %) semblent en souffrir plus que les hommes (39 %). Ce sondage montre que le bore-out ou l'ennui au travail est incontestablement un risque pour le salarié ; le rattacher de façon systématique au harcèlement moral n'est probablement pas la solution idoine. Cette façon de faire se positionnerait dans cette tentation qui a pour objet de limiter toute atteinte à la santé mentale à un procédé harcelant. Si l'ennui est susceptible de rendre malade il devrait davantage être rattaché à l'obligation de sécurité de l'employeur aux termes de l'article L4121-1 du Code du travail. L'ennui du salarié peut résider dans son désintérêt pour le poste qu'il occupe, sa désaffection liée parfois à une évolution de ses attentes, un manque d'investissement n'ayant aucun lien avec l'employeur. L'épuisement moral peut également résulter du fait que le poste occupé par le salarié soit sous dimensionné. Dans ce cas la potentielle détérioration de l'état de santé du salarié surqualifié peut-elle être imputée à l'employeur ?

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Peut-il être responsable de l'ennui ressenti par le salarié alors même que celui-ci avait connaissance des caractéristiques du poste proposé au moment de l'embauche ? Enfin le bore-out peut trouver sa source dans une organisation défaillante du travail ; la reconnaissance de celui-ci devrait d'abord conduire au renforcement des mesures prévues par l'article L 4121-2 4° du Code du travail afin d'éviter toute forme de monotonie. Lorsque la défaillance dans l'organisation du travail est cause de bore-out et que le salarié apporte des preuves qu'il en souffre ; la responsabilité de l'employeur devrait être recherchée.

Le phénomène de bore-out est donc lié au manquement à deux obligations contractuelles de l'employeur : l'obligation de fournir du travail au salarié et l'obligation de sécurité. Ainsi plutôt que d'être classé dans la catégorie de harcèlement moral, le bore-out ou l'ennui au travail devrait être davantage rattaché à l'obligation de sécurité qui incombe à l'employeur.

Il est donc capital d'attirer l'attention des employeurs sur leurs obligations de sécurité et de fournir du travail au salarié mais également sur la nécessité d'adapter la charge de travail, les tâches confiées à la qualification du salarié pour éviter toute situation de placardisation. Quoi qu'il en soit, la question de la reconnaissance du bore-out comme constitutif de harcèlement moral reste en suspens tant que la Cour de cassation ne s'est pas prononcée.

Cornellia BANGA MACHOPO

Sources juridiques :

CA Paris 02 juin 2020 n°F14/13743
Soc 04 février 2015 n°13-256227
CA Versailles, 20 septembre 2018 n°16/04909
CA Aix-en-Provence, 24 janvier 2020 n°17/01399
Articles L1152-1 et L1154-1 du Code du travail
Articles L4121-1 et L4121-2 4° du Code du travail

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

LE HARCELEMENT AU TRAVAIL
TOUJOURS AUSSI INSIDIEUX, TOUJOURS AUSSI DOULOUREUX

Le harcèlement au travail est malheureusement toujours d'actualité dans notre société. De nombreuses personnes continuent de porter leurs causes devant le juge pour avoir été victimes d'un fait de harcèlement sur leur lieu de travail, soit de nature morale, soit de nature sexuelle. C'est une pratique inadmissible et néfaste, car c'est un schéma de maltraitance voulu et entretenu par son auteur, afin de causer des dommages physiques, matériels et/ou émotionnels difficiles à réparer.

Le harcèlement moral se définit très simplement à partir de l'article 222-33-2 du code pénal qui en donne sa forme la plus concise et son champ d'application le plus large :

« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »

Cette définition est complétée par celle donnée dans le code du travail en son article L1152-1 :

« *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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 ».*

C'est donc une accusation grave qui est classée comme un délit.

Les sanctions encourues sont à la hauteur des sévices infligés aux victimes. C'est pourquoi le harcèlement est puni jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. En cas de circonstances aggravantes, ces peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende.

La victime, doit en premier lieu avertir son employeur qui doit exercer son obligation de protection à l'égard de ses employés. Pour obtenir réparation de ses préjudices, la victime peut saisir : **1°**] le conseil de prud'hommes (en cas de rupture de son contrat de travail du fait de son employeur. Il faut noter que tout salarié est en droit de rompre son contrat de travail pour harcèlement moral et d'en imputer la rupture à l'employeur (Cass Soc. 26 janvier 2005, n° 02-47.296)), **2°**] le tribunal correctionnel, si les faits le justifient et si la victime se constitue partie civile afin d'obtenir des dommages-intérêts et **3°**] le tribunal des affaires de sécurité sociale, si la victime recherche la responsabilité de son employeur qui a manqué à son obligation de sécurité. La complexité du choix des voies de justice envisageables, nécessite de prendre conseil auprès d'un avocat spécialisé avant de lancer une action judiciaire.

L'auteur d'un harcèlement outre les démêlés juridiques auxquels il doit éventuellement répondre, risque aussi le licenciement pour faute grave. *(Cass, Chambre sociale, 17 novembre 2011, n° 10-19.24).*

Le salarié témoin qui relate des faits de harcèlement moral (ou sexuel), dont il a pu être le témoin, ne peut être ni sanctionné, ni licencié ni faire l'objet de mesures discriminatoires pour avoir témoigné ou pour avoir relaté ces faits, sauf mauvaise foi, (articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail).

La charge de la preuve du harcèlement ne revient plus au salarié seul, car la victime doit simplement prouver la matérialité des faits. Une fois cette matérialité établie elle entraine une présomption simple de harcèlement moral. Le mis en cause doit prouver que les faits rapportés ne constituent pas un harcèlement moral, car l'élément intentionnel est primordial pour pouvoir sanctionner le coupable. *(Cass, Chambre Sociale, 16 mai 2018, N° 16-19.527)*. Il revient donc au juge d'examiner les éléments de preuve, des deux parties, avant de décider s'il s'agit ou non d'un harcèlement. Cependant, nous soulignons que la victime doit fournir les preuves écrites et/ou tangibles de ses affirmations.

La jurisprudence a précisé l'application de la notion de harcèlement moral, ainsi : **1°**] la *Cour de Cassation dans un arrêt du 4 novembre 2020 n° 19-11626* stipule que l'employeur doit tenir compte, des

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

préconisations du médecin du travail, mentionnées dans un avis d'aptitude avec réserves. A défaut il peut être condamné pour harcèlement moral puisque l'employeur qui refuse de suivre ces recommandations, créé pour l'employé une pression, un trouble psychologique, et une situation d'angoisse, constitutifs d'un harcèlement moral. L'employeur n'ayant pas prouvé l'existence d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la Cour a donné raison au salarié, **2°**] par arrêt rendu par la *« Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 6 janvier 2011, 09-71.045 »* la Cour a statué que le harcèlement moral ne peut pas être caractérisé par les reproches et les avertissements (par ailleurs parfaitement justifiés)**,** du fait des insuffisances et de l'attitude d'une salariée, qui faisait valoir qu'elle avait souffert d'une véritable crise d'anxiété à la suite du comportement de son employeur.

Le harcèlement sexuel se définit très simplement à partir de l'article 222-33 du code pénal qui en donne sa forme la plus concise et son champ d'application le plus large :

« Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

Cette définition est complétée par celle donnée dans le code du travail en son article L1153-1 :

*« Aucun salarié ne doit subir des faits : **1°]** Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; **2°]** Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».*

Le code du travail élargit donc la définition du harcèlement sexuel, en incluant *« toute forme de pression grave, **même non répétée** »*, dans le champ du harcèlement sexuel. Dès lors cette définition ne limite plus le harcèlement sexuel aux seuls agissements physiques répétés du type attouchements, mais elle étend cette définition bien au-delà.

Le harcèlement sexuel ne doit pas être confondu avec un agissement sexiste, qui est un comportement lié au sexe de la personne susceptible de créer un environnement humiliant, dégradant et intimidant. Seul code du travail (article L1142-2 code du travail), a institué le délit d'agissement sexiste car constituant un risque professionnel au même titre que le harcèlement sexuel.

La responsabilité du chef d'entreprise peut être engagée dans une affaire de harcèlement sexuel car la victime peut se retourner contre son employeur si elle prouve que ce dernier a manqué à son obligation d'assurer la sécurité de ses salariés face à des menaces avérées de harcèlement (C. trav., L. 1153-5 et art. L. 4121-1).

Les sanctions encourues en cas de harcèlement sexuel sont les mêmes que celles du harcèlement moral.

La victime doit avertir son employeur en premier (en utilisant le référent désigné pour les affaires de harcèlement sexuel s'il existe) pour qu'il exerce son obligation de protection à l'égard de ses salariés. En cas d'urgence il est possible d'alerter la police ou la gendarmerie. Enfin pour obtenir réparation de ses préjudices, la victime peut saisir les mêmes juridictions que dans le cas du harcèlement moral. Le recours à un avocat spécialisé est là aussi très judicieux.

L'auteur du harcèlement peut, outre les poursuites judiciaires qu'il encoure, être exposé à une sanction disciplinaire de la part de son employeur pour faute grave (article L1153-6 du code du travail).

Le salarié témoin, ou la personne en formation ou le stagiaire qui témoigne ou relate des faits de harcèlement sexuel, dont il a pu être le témoin, ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesure discriminatoire (Article L 1153-3 du code du travail)

La charge de la preuve est traitée de la même façon que pour le harcèlement moral.

La jurisprudence a pu préciser le périmètre du harcèlement sexuel à travers les arrêts rendus par la Cour de cassation ainsi : **1°**] le harcèlement sexuel est caractérisé en présence de courriels d'un salarié, exprimant de façon répétée son désir explicite d'avoir une relation d'ordre sexuel avec sa collègue

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

, en dépit des refus réitérés de cette dernière (*Cour de cassation du 18 novembre 2019 N°19-81790.), **2°]*** le fait pour un employeur de déposer sur le bureau d'une salariée des ouvrages ou des articles à caractère ou à connotation sexuelle est considéré comme un acte de harcèlement sexuel *(Cass. Crim, du 13 décembre 2017 n°17-80.563), **3°]*** à l'inverse, l'envoi de SMS sentimentaux par un salarié à une collègue, révélant une tentative de séduction, ne s'analyse pas comme un harcèlement sexuel *(CA Dijon 4 avril 2013 n°12-00737).*

Un référent est chargé de lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de chaque entreprise de plus de 250 personnes, pour se conformer aux termes de l'article L 1153-5-1 du code de travail. Il a pour rôle d'être un intermédiaire entre la victime et son harceleur, de faire le suivi régulier des signalements de harcèlement et d'établir un bilan des suites donnés à chaque litige.

Dénoncer un harcèlement sexuel est sans doute la phase la plus difficile et la plus douloureuse, du fait des difficultés à trouver des aides et des conseils avisés, à choisir les voies à emprunter nombreuses, mal identifiées et incertaines et surtout à cause des pressions subies destinées à étouffer ce genre d'affaires. Cependant il ne faut ne jamais oublier que l'employeur a l'obligation de protéger ses salariés.

Pour faire cesser le harcèlement en milieu professionnel il faut sans doute plus investir dans les actions humaines qui doivent agir à la racine du mal et le plus tôt possible. Ceci suppose une évolution psychologique des communautés de travail qui doivent veiller à construire des atmosphères d'entraide, afin de venir au secours des victimes quoi qu'il en coûte. A cet égard la création du référent aux harcèlements est une expérience à développer et à encourager. Ces mesures ne suffiront pas à elles seules et il faudra sans doute continuer à renforcer, et rendre plus sévères les sanctions pour décourager les auteurs de ces pratiques.

La prévention doit aussi intervenir le plus en amont possible. L'employeur pourrait donc redoubler d'effort en organisant des campagnes d'affichage, des réunions de sensibilisation, sous une forme festive, si possible, et qui pourraient se traiter avec d'autres thèmes sociaux.

L'OIT (Organisation Internationale du Travail) a adopté, le 21 juin 2019, lors de sa 108e session, la Convention n° 190 concernant *« l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ».* Cette convention affirme *« que toute personne a droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement ».* De plus elle donne la première définition internationale de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence fondée sur le genre. Elle permettra de promouvoir encore mieux la dignité et le respect dans monde du travail.

Cette convention entrera en vigueur le 25 juin 2021 et il faut espérer qu'une majorité d'états vont la ratifier. Selon nos dernières informations, à ce jour seul l'URUGUAY et les FIDJI l'ont ratifiée. Pour l'Union Européenne, cette convention relevant en partie du droit européen, il faut attendre la décision du Conseil de l'Union Européenne, pour que chaque état de l'UE puisse entamer le processus de ratification.

Les harcèlements moraux et sexuels sont de véritables fléaux mondiaux très répandus, auxquels nous pouvons adjoindre, les harcèlements et les discriminations en raison des origines. Il y a encore énormément de travail à faire pour améliorer le sort des travailleurs. Nous pouvons aussi nous « réjouir » (pour une fois) de la crise du Covid-19 puisque la distanciation sociale qu'elle entraine devrait favoriser une diminution temporaire des cas de harcèlement.

Code pénal : articles 222-33 ; 222-33-2
Code du travail : articles 1152-1;1152-2;1152-3;1153-1;1153-3;1153-5;1153-6;1153-51
Légifrance : Arrêts de cassation
OIT : publication sur 108ème convention dite du centenaire

Marie Paule GONDOUE

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.