Image not found or type unknown

Harcèlement et la loi Travail / El Khomri du 8 août 2016

Actualité législative publié le **19/11/2016**, vu **8154 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

La loi travail / El Khomri n°2016-1088 du 8 août 2015 aligne le régime de la preuve du harcèlement sexuel sur celui de la discrimination. Elle renforce aussi les sanctions en cas de licenciement nul lié à un harcèlement sexuel, en cas de licenciement discriminatoire ou lié à un état de grossesse.

1) Un régime de preuve assoupli pour la victime de harcèlement moral ou sexuel

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

L'article 3 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 prévoit que la charge de la preuve en matière de harcèlement sexuel est identique à celui de la discrimination.

Auparavant, le salarié devait « établir » des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles (C. trav . art. L. 1154- du code du travail).

2) Cumul de l'indemnité minimale de 6 mois de salaires et du rappel de salaire pendant la période couvrant la nullité du licenciement (art. L1235-3-1 du code du travail)

L'article L. 1235-3-1 s'applique aux licenciements suite à un harcèlement sexuel (L. 1153-2 du code du travail), aux licenciements liés à l'état de grossesse (L. 1225-4 et L. 1225-5 du code du travail) et aux licenciements discriminatoires (L. 1132-1 du code du travail).

Outre une indemnité minimale pour licenciement nul, le salarié qui a subi des actes de harcèlement sexuel, aura droit à un rappel de salaire pendant la période couvrant la nullité du licenciement.

En effet, l’article 123 de la loi Travail créé un nouvel article L. 1235-3-1 du code du travail qui dispose que : Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu en méconnaissance des articles L. 1132-1, L. 1153-2, L. 1225-4 et L. 1225-5 et que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Elle est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

Autrement dit, non seulement le salarié pourra cumuler une indemnité minimale pour licenciement nul qui ne peut être inférieure à 6 mois de salaire et un rappel de salaire couvrant la période de nullité (c’est-à-dire entre la date de notification du licenciement et la date de notification du jugement du conseil de prud’hommes ou l’arrêt de la Cour d’Appel).

Ce rappel de salaire pourra être très important car il peut s’écouler plusieurs années (4 ou 5 ans voire plus) entre la notification d’un licenciement et le jugement du conseil de prud’hommes ou l’arrêt de la Cour d’appel qui déclare le licenciement nul.

3) Remboursement des allocations Pole Emploi par l’employeur

C’est aussi une nouveauté de la loi travail.

Depuis le 10 août 2016, lorsque le licenciement est déclaré nul (notamment du fait d’un harcèlement sexuel ou moral ou d’un licenciement discriminatoire), le juge peut désormais ordonner le remboursement des allocations Pole Emploi dans la limite de 6 mois (article L. 1235-4 du code du travail).

Frédéric CHHUM, Avocats à la Cour (Paris et Nantes)

. Paris : 4 rue Bayard 75008 Paris - Tel: 01 42 56 03 00 ou 01 42 89 24 48
. Nantes : 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes - Tel: 02 28 44 26 44

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

Blog : http://www.chhum-avocats.fr/

http://twitter.com/#!/fchhum

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés