



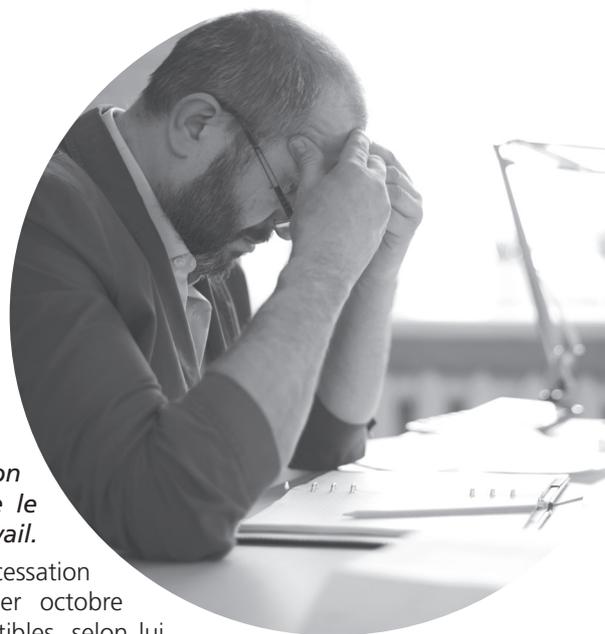
TRAVAIL

Dans ce numéro

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Maladie

Rupture du contrat de travail



#HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

● La dispense d'activité n'empêche pas le harcèlement moral

Un salarié en congé de fin de carrière n'occupant plus son poste dans l'entreprise peut invoquer la protection contre le harcèlement moral prévue à l'article L. 1152-1 du code du travail.

Un salarié avait bénéficié d'un congé de fin de carrière avec cessation d'activité à compter du 31 décembre 2006 et jusqu'au 1er octobre 2012, date de sa mise à la retraite. Il évoquait des faits susceptibles, selon lui, de caractériser un harcèlement moral (refus de lui fournir des outils nécessaires à l'exercice de son activité syndicale, erreurs systématiques quant au calcul des cotisations de retraite complémentaire et supplémentaire...). En application du délai de prescription de droit commun de cinq ans, la cour d'appel a jugé que le salarié ne pouvait invoquer des faits antérieurs au 9 juillet 2009. Or, considérant qu'il était en congé de fin de carrière depuis le 31 décembre 2006, la cour a décidé qu'il ne pouvait « invoquer aucune dégradation de ses conditions de travail puisqu'il n'était plus sur son poste de travail au sein de l'entreprise ». L'arrêt d'appel est cassé au visa de l'article L. 1152-1 du code du travail (lequel définit le harcèlement moral comme les agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel). La chambre sociale relève en effet que le salarié était demeuré lié à l'entreprise par un contrat de travail jusqu'à son départ en retraite le 1er octobre 2012. Et elle en déduit qu'il appartenait aux juges du fond de « rechercher [...] si le salarié, qui invoquait des faits postérieurs à son départ en fin de carrière [...], établissait ainsi des faits qui permettent de présumer un harcèlement moral entre le 9 juillet 2009 et le 1er octobre 2012 ». Autrement dit, c'est l'existence du contrat de travail qui justifie la protection du travailleur et non l'exercice effectif de son activité. Les juges du fond ne pouvaient donc invoquer la dispense d'activité du salarié liée au congé de fin de carrière pour écarter d'emblée l'existence d'un harcèlement.

→ Soc. 26 juin 2019, FS-P+B, n° 17-28.328

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#MALADIE

● Retenue d'indemnités journalières : exclusion du contrôle de proportionnalité

Le service de l'indemnité journalière de l'assurance maladie est subordonné au respect des obligations qu'il fixe, indemnité dont la retenue ne constitue pas une sanction et n'appelle pas une appréciation en termes de proportionnalité du manquement de la part du juge.

Par un arrêt rendu le 20 juin dernier, la Cour de cassation confirme que la restitution d'indemnités journalières de l'assurance maladie en cas d'inobservation volontaire, par le bénéficiaire, de ses obligations légales, ne constitue pas une sanction à caractère de punition.

En l'occurrence, un salarié placé en arrêt de travail s'était absenté de son domicile en violation des dispositions de l'article R. 323-11-1 du code de la sécurité sociale. La caisse primaire d'assurance maladie a en conséquence procédé à une retenue de ses indemnités journalières.

→ Civ. 2e, 20 juin 2019, F-P+B+I, n° 18-19.006

↳ Les juges du fond ont estimé qu'une telle retenue constitue une sanction dont il leur appartenait d'apprécier la proportionnalité. Or, en l'espèce, le salarié était sorti trente minutes avant les horaires autorisés, avait répondu à l'appel du contrôleur, s'était justifié en expliquant le contexte et n'avait pas d'antécédents. Considérant qu'il était ainsi disproportionné de procéder à la suppression des indemnités journalières, les juges ont enjoint la caisse à les verser à l'assuré pour la période considérée.

Ce raisonnement est censuré par la Cour de cassation, ce qui ne doit pas surprendre. L'an passé, dans une hypothèse comparable, la haute juridiction avait en effet déjà exclu tout contrôle de l'adéquation du montant des sommes dues à la gravité des manquements de l'assuré.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● Assistance du seul employeur lors de la rupture conventionnelle

L'assistance de l'employeur lors de l'entretien préalable à la signature de la convention de rupture ne peut entraîner la nullité de la rupture conventionnelle que si elle a engendré une contrainte ou une pression pour le salarié qui se présente seul à l'entretien.

Le fait pour l'employeur d'être assisté durant l'entretien préalable à la signature de la convention de rupture ne peut entraîner la nullité de la rupture conventionnelle que si le salarié se présentant seul a subi une contrainte ou une pression. Tel n'était pas le cas dans l'affaire jugée le 5 juin dernier.

Pour rappel, les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail prévoient que les parties conviennent du principe de la rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels l'une et l'autre peuvent se faire assister. L'article L. 1237-12 dispose en particulier que l'employeur peut exercer cette faculté lorsque le salarié en fait lui-même l'usage et que chaque partie doit informer l'autre qu'il sera assisté. En l'espèce, le salarié s'était appuyé sur cette disposition pour soutenir l'irrégularité de la rupture conventionnelle, irrégularité tirée du déséquilibre entre les parties lors de la signature. Selon lui, ce déséquilibre vicierait automatiquement son consentement.

La cour d'appel a cependant validé la convention de rupture et débouté le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'intéressé n'a pas plus de succès devant la Cour de cassation, qui rejette son pourvoi en l'absence de preuve d'une quelconque contrainte ou pression.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

.....
Soc. 5 juin 2019,
FS-P+B, n° 18-10.901
.....

Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.