



BULLETIN JURIDIQUE N°28

Édito

Dans ce numéro de rentrée, nous abordons l'**action en substitution du syndicat** qui lui permet d'exercer un recours judiciaire au nom d'un salarié, **sans avoir à justifier d'un mandat** de sa part, dans le cadre d'une nouvelle loi adoptée le 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale.

Dans un **arrêt en date du 24 juin 2014**, la Cour de cassation a jugé que le fait qu'une partie à un litige exerce habituellement les fonctions de défenseur syndical devant une juridiction est de nature à créer un doute sur l'impartialité objective de cette juridiction.

Nous évoquons un **arrêt de Cour de Cassation rendu le 8 juillet rappelant que pour valablement former l'opposition** à un accord collectif, le syndicat doit notifier sa décision, au choix : soit au délégué syndical ayant signé le texte, soit à l'organisation syndicale l'ayant désigné.

Selon un arrêt du 25 juin 2014, dès lors qu'un salarié occupe un poste et qu'il est affecté à d'autres fonctions, il peut, même sans avoir signé l'avenant à son contrat de travail formalisant les conditions contractuelles nouvelles, réclamer le maintien à son nouveau poste à l'issue de la période probatoire et s'opposer à un retour à sa situation antérieure.

Nous publions également un article ayant trait au licenciement pour motif personnel. Un rappel est notamment fait sur le type de fautes susceptibles d'être sanctionnées. Le pouvoir souverain du conseil de prud'hommes dans l'appréciation de la faute est également abordé.

Selon un arrêt rendu le 2 juillet, la Cour de cassation prévoit que la protection de la salariée enceinte informant son employeur de sa grossesse dans les 15 jours suivant son licenciement s'applique aussi à la salariée qui tombe enceinte dans ces 15 jours.

Dans un autre arrêt du 2 juillet 2014, la Cour de cassation a jugé que toutes les heures effectuées par le salarié à temps partiel au-delà de la limite d'un dixième de la durée prévue dans son contrat de travail, y compris celles excédant le tiers de cette durée en application d'un accord de branche, sont des heures complémentaires devant supporter la majoration de 25% prévue par l'article L3123-19 du code du travail.

Selon la loi du 4 août 2014 sur l'égalité entre les hommes et les femmes, le conjoint de la femme enceinte bénéficie d'autorisations d'absences pour se rendre à trois examens médicaux obligatoires de suivi de grosses, maximum, pouvant ainsi accompagner la future maman.

A la demande du Syndicat Sud Collectivités territoriales de la Vienne, nous publions un article précisant que le salarié n'a pas l'obligation d'être joignable pendant ses vacances, **qu'il n'y a également aucune obligation légale pour un salarié du secteur public ou privé de fournir un numéro de téléphone personnel fixe ou portable à son employeur**. Il a droit au respect de sa vie privée et dispose du droit de ne pas être dérangé par son employeur sur son temps de repos. Un arrêt précise qu'un management oppressant consistant dans d'incessants appels téléphoniques/SMS hors des heures de travail est égal à un harcèlement moral.

Bonne lecture et à bientôt !!!

Action en justice du syndicat : un champ élargi



La défense des droits des salariés non déclarés et de ceux des travailleurs détachés temporairement sur le territoire national par une entreprise non établie en France sont les nouveaux cas d'**action en substitution** des organisations syndicales.

Dans le cadre d'une nouvelle loi adoptée le 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale – qui passe parfois par le recours au travail dissimulé – de nouveaux cas d'action en substitution des syndicats ont vu le jour.

L'action en substitution du syndicat lui permet d'exercer un recours judiciaire au nom d'un salarié, **sans avoir à justifier d'un mandat** de sa part.

Le nombre de cas permettant au syndicat d'agir en justice en lieu et place d'un salarié sont **limitativement énumérés par la loi**.

A la liste des cas autorisant un syndicat à agir qui existent déjà (comme celui de l'action visant à défendre les droits des travailleurs à domicile, des salariés précaires, ou encore de ceux qui ont été licenciés pour motif économique), **2 nouveaux cas** viennent s'ajouter :

- les actions en justice résultant du **travail dissimulé** ;
- les actions en justice résultant des **salariés détachés temporairement par une entreprise non établie en France**.

Comme pour les autres cas d'action en substitution du syndicat, l'organisation syndicale doit **informer le salarié** avant toute saisine du juge.

Une fois informé de la décision d'agir du syndicat, le salarié a la **possibilité de s'y opposer**. En outre, le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat, ou y mettre un terme à tout moment. En ce qui concerne l'ac-

Action en justice du syndicat : un champ élargi (suite)

tion pour harcèlement, le salarié doit donner son [accord exprès](#).

"Info-plus" : L'action du syndicat pour défendre les intérêts collectifs de la profession

Outre l'action en substitution, qui permet de saisir le juge pour défendre les intérêts d'un salarié, le syndicat peut agir en justice pour défendre l'intérêt collectif de la profession qu'il représente : le litige doit soulever une

question de principe dont la solution peut avoir un impact sur l'intérêt collectif de la profession.

Cela peut être le cas au sujet de l'**application de la convention collective** : son inapplication par l'employeur ou son application erronée est de nature à causer un préjudice à l'intérêt de la profession que les syndicats sont en droit de défendre. (Cass.soc.

30 novembre 2010, n° [09-42990](#)).

En revanche, les litiges nés d'une **rupture conventionnelle** ne permettent pas au syndicat d'agir en justice au nom de l'intérêt collectif

(Cass. Soc. 15 janvier 2014, n° [12-23942](#)).

Délégués syndicaux : attention aux risques d'impartialité lorsque vous devenez partie à un litige !

Dans un arrêt en date du 24 juin 2014 n°13-13609, la Cour de cassation a jugé que le fait qu'une partie à un litige exerce habituellement les fonctions de défenseur syndical devant une juridiction est de nature à créer un doute sur l'impartialité objective de cette juridiction.

En l'espèce, une salariée avait déposé une requête devant le conseil de prud'hommes de Saint-Denis de la Réunion en vue d'obtenir l'annulation d'une sanction disciplinaire prononcée à son encontre. L'employeur avait alors demandé le renvoi de l'affaire devant une autre juridiction pour cause de suspicion légitime, invoquant le fait que la salariée exerçait habituellement les fonctions de défenseur syndical devant la juridiction saisie et était donc en contact régulier avec les conseillers.

Pour la Cour de cassation, le seul fait qu'une partie au litige exerce habituellement des fonctions de défenseur syndical devant une juridiction est de nature à créer un doute sur l'impartialité objective de cette juridiction.

Autrement dit, dans une telle situation, le conseil de prud'hommes n'offrait pas assez de garanties pour exclure tout doute légitime.

L'employeur était donc fondé à demander le renvoi de l'affaire devant une autre juridiction.

Pour mémoire, il a été jugé que le seul fait qu'une des parties au procès appartienne à la même organisation syndicale que l'un des conseillers prud'hommes n'est pas de nature à affecter l'impartialité de la juridiction (**Cass. Soc. 19 décembre 2003, n° 02-41429**).

Mais il en va autrement lorsque l'une des parties au litige exerce habituellement les fonctions de défenseur syndical devant le conseil saisi. C'est ce que précise, de manière inédite, la Cour de cassation dans le présent arrêt, rendu au visa de l'article 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits l'homme qui reconnaît à toute personne le droit à ce que sa cause soit entendue par un tribunal impartial.

il a été jugé que le seul fait qu'une des parties au procès appartienne à la même organisation syndicale que l'un des conseillers prud'hommes n'est pas de nature à affecter l'impartialité de la juridiction (Cass. Soc. 19 décembre 2003, n° 02-41429).

Opposition à un accord collectif : à qui la notifier ?

Pour valablement former l'opposition à un accord, le syndicat doit notifier sa décision, au choix : soit au délégué syndical ayant signé le texte, soit à l'organisation syndicale l'ayant désigné.

Dans cette affaire, un syndicat a saisi le Tribunal de grande instance pour qu'il soit constaté que l'accord collectif sur le travail de nuit dans les magasins ouvrant à la clientèle jusqu'à 22 heures au sein d'une UES qui avait été signé ainsi que son avenant, étaient nul puisqu'il avait régulièrement formé une opposition à l'entrée en vigueur de ces deux textes.

La Cour d'appel fait droit à la demande du syndicat, estimant que l'opposition qu'il avait formée lors de la conclusion de l'accord initial était valable, et concluant que l'avenant qui avait été signé par la suite ne pouvait être mis en application. Les sociétés composant l'UES se

sont pourvues en cassation.

Selon elles, pour que l'opposition soit valablement formée, le syndicat aurait dû la notifier à tous les syndicats signataires de l'accord, ce qu'il n'a pas fait, et non aux délégués syndicaux qui ont effectivement signé.

La Cour de cassation, reprenant l'article L2231-8 du Code du travail, constate que pour être régulière, l'opposition doit être notifiée à chaque signataire de l'accord, donc à chacune des organisations syndicales ayant signé l'accord, c'est-à-dire, soit :

- à l'un des délégués syndicaux (DS) ayant représenté le syndicat signataire à la négociation de l'accord,
- directement à l'organisation syndicale représentative l'ayant désigné.

Ce qu'il faut retenir : à l'issue d'une négociation collective, un ou plusieurs syndicats peuvent

s'opposer à l'entrée en vigueur de l'accord conclu.

Pour cela, certaines conditions doivent être respectées, notamment de délai et de majorité, mais aussi des destinataires de la notification.

Les juges apportent ici une précision quant à la notification de l'opposition aux signataires. Ceux-ci s'entendent du ou d'un des DS ayant signé l'accord ou de l'organisation syndicale signataire.

Le syndicat qui souhaite s'opposer à l'entrée en vigueur d'un texte peut donc, au choix, adresser sa notification au délégué ayant signé le texte ou au syndicat qui l'a désigné.

Référence : Cass.Soc. 8 juillet 2014, n°13-18390

A l'issue de la période probatoire, le salarié peut refuser de retourner à son ancien poste

Dès lors qu'un salarié occupe un poste et qu'il est affecté à d'autres fonctions il peut, même sans avoir signé l'avenant à son contrat de travail formalisant les conditions contractuelles nouvelles, réclamer le maintien à son nouveau poste à l'issue de la période probatoire et s'opposer à un retour à sa situation antérieure.

Dans cette affaire, une salariée exerçant les fonctions d'assistante pour le compte d'une entreprise fabriquant des vêtements de marque s'est vue proposer un poste de responsable de corner. Cette promotion asortie d'une période probatoire de 2 mois était soumise à la

condition qu'un avenant à son contrat de travail soit signé par la salariée. A l'issue de la période probatoire la salariée a été maintenue au poste de responsable alors que l'avenant n'avait pas été signé. L'employeur l'a réintégrée dans ses anciennes fonctions d'assistante avant de la licencier.

La salariée a saisi le Conseil de prud'hommes pour contester son licenciement.

La Cour d'appel rejette la demande de la salariée estimant qu'en l'absence de promotion contractuelle formalisée l'employeur est fondé à réintégrer la salariée dans ses anciennes fonctions. Pour les juges du

fond, le licenciement prononcé à l'encontre de la salariée est fondé sur une cause réelle et sérieuse dans la mesure où son refus de reprendre son ancien poste constitue un blocage rendant impossible la poursuite de la relation de travail.

La Cour de cassation réfute cette analyse, considérant que la salariée avait continué d'exercer les fonctions de responsable "corner" après l'expiration de la période probatoire, avant d'être réintégrée dans ses précédentes fonctions. Les hauts magistrats affirment qu'en de telles circonstances, le contrat de travail avait été modifié.

A l'issue de la période probatoire, le salarié peut refuser de retourner à son ancien poste (suite et fin)

Ce qu'il faut retenir : à l'issue d'une période probatoire, le salarié est fondé à refuser le retour à son ancien poste et ce même si aucun accord relatif à ses fonctions nouvelles n'a été signé avec son employeur.

Le salarié n'a pas à craindre un licenciement en raison de son refus de signer l'avenant qui lui est soumis. Les juges estiment que le contrat

de travail est modifié même en l'absence d'accord écrit, le poste confié au salarié ne peut dès lors plus lui être retiré sans que ce dernier n'y consente.

Source : [Cass. Soc. 25 juin 2014, n°12-29300](#)

Licenciement pour motif personnel : faut-il une faute ?

Sous peine de nullité, aucun licenciement ne pourra être fondé sur un motif lié à la vie privée du salarié ou discriminatoire (sexe, religion, opinions politiques et syndicales, appartenance à une race ou une ethnie...) ou en violation d'un droit du salarié (droit de grève, droit de saisir la justice).

I- Rappel du type de fautes susceptibles d'être sanctionnées

A) L'appréciation de la faute dans son degré de gravité

1°- Hors cadre du licenciement : La faute « légère »

Permet de donner une sanction (blâme, avertissement) Ce type de faute ne peut constituer un motif réel et sérieux de licenciement.

Ex retards très occasionnels.

2°- Incluse dans le cadre du licenciement : La faute réelle et sérieuse, grave ou lourde

a) Le motif réel et sérieux

Justifie un licenciement, avec versement des indemnités de ruptures dues au salarié

- une cause **établie**, objective et exacte (donc vérifiable);

ble);

- une cause **sérieuse** résulte d'une impossibilité de continuer le contrat de travail.

Il suppose le maintien des indemnités de congés payés, de préavis, de licenciement

b) La faute « grave »

Constitue une violation grave des clauses du contrat qui empêche de maintenir le salarié dans l'entreprise pendant l'exécution du préavis.

Exemples:

abandon de poste, c'est la situation du salarié qui, de sa propre initiative et sans autorisation, cesse d'exercer ses fonctions ou refuse de rejoindre l'affectation qui lui a été attribuée par l'employeur, ivresse sur lieu de travail, travailler ailleurs durant un arrêt maladie...

Conséquence: le salarié est privé de son indemnité compensatrice de préavis ET de licenciement.

c) La faute « lourde » suppose une intention de nuire de la part du salarié. Une volonté.

Exemple : vol suivi d'un dépôt de plainte avec constitution de partie civile avéré.

Cette faute entraîne la suppression de toutes les indemnités, y compris celle compensant les congés payés.

Elle peut donner lieu à une demande de dommages-intérêts de la part de l'employeur.

B) L'appréciation de la faute par son caractère disciplinaire ou non disciplinaire

1°- Le licenciement pour faute disciplinaire

Exemples:

- Une violation des règles du travail de l'entreprise
- une violation professionnelle, par une inexécution fautive ou une exécution défectueuse du travail. (Irrespect, insoumission, injures)

Rappelons que la faute légère, peut être sanctionnée sur le plan disciplinaire.

Les fautes grave et lourdes peuvent entraîner des sanctions disciplinaires (ex mise à pied conservatoire)

2°- Le licenciement non disciplinaire

Il n'est pas lié à une faute du salarié en tant que telle, mais peut constituer un motif réel et sérieux.

Licenciement pour motif personnel : faut-il une faute ? (suite et fin)

Exemples :

- des absences répétées ayant entraîné une désorganisation au sein de l'entreprise, (sous respect des conditions imposées par le code du travail en cas de maladie),
- une perte de confiance caractérisée par des faits graves et précis.
- une insuffisance professionnelle due au manque de compétences, ou d'atteinte d'objectif de résultats fixés,
- une mésentente objective entre salariés ou entre employeur et salarié qui crée un préjudice au bon fonctionnement de l'entreprise.

II- Le pouvoir souverain du conseil de prud'hommes dans l'appréciation de la faute

Le licenciement pour faute ne peut être prononcé si les mêmes faits ont déjà été sanctionnés.

Un licenciement éventuel pour faute, devra donc intervenir rapidement après la découverte des faits par l'employeur.

Ce dernier ne peut sanctionner une faute qui a eu lieu plus de deux mois auparavant.

L'existence et le degré de gravité de la faute devra être établi par l'employeur.

Les conseils de prud'hommes apprécieront au cas par cas.

Si un doute subsiste, il doit profiter au salarié.

En cas de condamnation, le conseil de prud'hommes pourra :

- ORDONNER la réintégration du salarié (mais ni l'employeur ni le salarié ne sont tenus d'accepter cette décision), à défaut de quoi, il sera condamné à verser une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- CONDAMNER au paiement de dommages et intérêts pour licenciement :

Sans cause réelle et sérieuse, (ex absence ,insuffisance, fausseté des motifs allégués...).En cas d'ancienneté de plus de 2 ans ou dans les entreprises d'au moins 11 salariés, l'indemnité ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois.

Abusif : Dans les entreprise de moins de 11 salariés ou lorsque

le salarié avait moins de deux ans d'ancienneté au moment de la notification de la rupture, le montant de la réparation est souverainement fixé par le juge.

Irrégulier (violation de la procédure de licenciement). Dans ce cas, l'indemnité est fixée en fonction du préjudice causé. Pour les salariés licenciés dans une entreprise comptant au moins 11 salariés et ayant deux ans d'ancienneté, cette indemnité ne peut excéder un mois et ne se cumule pas avec l'indemnité éventuellement accordée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Nul lorsqu' qu'un texte prévoit spécialement une sanction ou encore, lorsqu'une liberté fondamentale ait été méconnue.

- ORDONNER le remboursement par l'employeur au Pôle emploi de tout ou partie des allocations de chômage perçues par le salarié.(pas dans le cadre du licenciement d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés)

La protection de la salariée dont l'état de grossesse débute après le licenciement

Par un arrêt rendu le 2 juillet dernier, la Cour de cassation prévoit que la protection de la salariée enceinte informant son employeur de sa grossesse dans les 15 jours suivant son licenciement s'applique aussi à la salariée qui tombe enceinte dans ces 15 jours.

En vertu des articles L1225-5 et R1225-2 du Code du travail, le licenciement de la salariée enceinte peut être annulé dans les

15 jours suivant notification du licenciement lorsque celle-ci informe son employeur de son état de grossesse dans ce même délai.

En l'espèce, le licenciement était intervenu le 30 octobre.

La salariée envoyait un certificat médical à son employeur le 30 octobre.

Certificat fixant le début de la

grossesse entre le 15 et le 20 octobre.

La cour de cassation jugeait que le certificat ayant été envoyé dans les 15 jours suivant notification du licenciement, la salariée devait bénéficier de la protection quand bien même le début de sa grossesse était postérieur au licenciement.

[Cass. soc. 2 juillet 2014, n° 13-12.496](#)

Salariés à temps partiel : toutes les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle sont majorées de 25%

Dans un arrêt en date du 2 juillet 2014 n° 13-15.954, la Cour de cassation a jugé que toutes les heures effectuées par le salarié à temps partiel au-delà de la limite d'un dixième de la durée prévue dans son contrat de travail, y compris celles excédant le tiers de cette durée en application d'un accord de branche, sont des heures complémentaires devant supporter la majoration de 25 % prévue par l'article L3123-19 du code du travail.

Dans le cadre du travail à temps partiel, les heures complémentaires sont toutes les heures effectuées au-delà de la durée prévue au contrat de travail, quels que soient le contexte ou la source dans lesquels elles sont accomplies.

Concernant leur rémunération elles n'ouvrent pas droit aux majorations pour heures supplémentaires mais elles supportent la majoration prévue par l'article L3123-19 du code du travail qui dispose que « chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à majoration de salaire de 25 % ».

Par ailleurs, la Cour a eu l'occasion de préciser qu'aucune disposition légale ne prévoit la possibilité de remplacer le paiement de ces heures complémentaires par l'octroi d'un repos (Cass. Soc. 17 févr. 2010, n° 08-42.828).

En l'espèce, le nombre d'heures effectué par le salarié au-delà de sa durée contractuelle de travail excédait le tiers de cette durée. Face à l'absence de précisions des textes concernant la majoration des heures effectuées au-delà de la limite du tiers de la durée prévue par le contrat, l'enjeu du litige était de savoir si ces heures excédentaires bénéficiaient de la majoration de 25 %.

Pour l'employeur, la position était de soutenir que le salarié engagé à temps partiel qui effectue des heures de travail au-delà de la limite applicable aux heures complémentaires ne pouvait prétendre au paiement de ces heures suivant le régime des heures supplémentaires, mais pouvait seulement réclamer, en sus du paiement de ces heures aux taux prévu par son contrat de travail, des dommages-intérêts en

réparation du préjudice subi par lui du fait de ce dépassement.

Pour la Cour de cassation, s'appuyant sur l'article L3123-19 du code du travail, cette analyse ne tient pas : **toutes les heures de travail qui ont été effectuées par la salariée au-delà de la limite d'un dixième de la durée prévue au contrat**, y compris celles accomplies au-delà de la limite portée au tiers de la durée prévue au contrat de travail par un accord de branche, **doivent supporter la majoration de 25 %.**

En outre, le salarié sera fondé à obtenir, en sus, des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi par lui du fait de ce dépassement et il reviendra à la juridiction de renvoi d'évaluer le préjudice sous la forme de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi par le salarié du fait de ce dépassement litigieux.

Source : cassation Chambre sociale, 2 juillet 2014, 13-15.954

Les autorisations d'absence du conjoint de la femme enceinte

Le conjoint de la femme enceinte bénéficie d'autorisations d'absences pour se rendre à trois examens médicaux obligatoires de suivi de grosses, maximum, pouvant ainsi accompagner la future maman.

Cette autorisation d'absence est ouverte au conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

C'est ainsi que la loi du 4 août 2014 sur l'égalité entre les hommes et les femmes, a modifié l'article L 1225-16 du Code du travail.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermina-

tion de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

L'autorisation d'absence étant accordée pour se rendre aux examens médicaux, la durée de l'absence doit nécessairement et en toute logique inclure le temps de l'examen médical, ainsi que le temps du trajet aller retour.

En toute logique, il n'est pas exclu que l'employeur demande au salarié concerné le justificatif de son lien avec la future mère ainsi qu'un certificat du médecin suivant la grossesse permettant d'attester de cette manière que l'absence est bien liée à un examen prénatal obli-

gatoire.

L'examen de la doctrine à ce sujet et de la jurisprudence à venir permettra de bien préciser le régime juridique entourant ces autorisations d'absences.

Source : Nouvel article L 1225-16 du Code du travail (L n°2014-873 du 04.08.2014)

Joignable ou pas en vacances : les obligations légales

Le salarié n'a pas l'obligation d'être joignable pendant ses vacances. Cependant, il doit veiller à ce que ses dossiers restent accessibles à ses collègues pendant son absence. Il est aussi conseillé qu'il fasse à son employeur un récapitulatif de ses dossiers en cours avant de partir. Un salarié peut **exceptionnellement être joignable si son employeur justifie un intérêt supérieur de l'entreprise** et qu'il n'a pas les ressources en interne pour faire face à ces difficultés. Sachant que plus le salarié est haut placé dans la hiérarchie, et plus il devra rester joignable. En fait, tout est affaire de proportionnalité entre la place du salarié dans la hiérarchie et la difficulté rencontrée.

Toutefois, l'employeur a une obligation concernant la santé de son employé. Si celui-ci est harcelé de mails et d'appels té-



léphoniques, le soir, le week-end et pendant ses vacances, cela peut très bien conduire à un burn out. Le salarié pourrait alors se retourner contre son employeur.

Il est à noter qu'un employeur ne peut pas sanctionner un salarié qui ne répond pas au téléphone durant son temps de repos

L'arrêt N°01-45889 de la Cour de Cassation du 17 février 2004 a indiqué qu'un employeur ne peut pas sanctionner ni licencier un salarié qui n'avait pas répondu aux appels téléphoniques de son employeur sur son téléphone portable pendant son temps de repos.

Ainsi, le fait pour un salarié de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable personnel

est dépourvu de caractère fautif et ne permet donc pas de justifier un licenciement disciplinaire pour faute grave.

A savoir aussi : il n'existe aucune obligation légale pour un salarié du secteur public ou privé de fournir un numéro de téléphone personnel fixe ou portable à son employeur.

En effet, un salarié qui n'est pas considéré en temps de travail effectif a droit au respect de sa vie privée et dispose du droit de ne pas être dérangé par son employeur sur son temps de repos.

Ce principe s'applique de la même manière pour les personnels soignants de la fonction publique hospitalière, même en cas de Plan Blanc, sauf à titre volontaire.

Salariés, cadres : Management oppressant consistant dans d'incessants appels téléphoniques/SMS hors des heures de travail = harcèlement moral

L'abus des nouvelles technologies (emails, sms, téléphone) en dehors du temps de travail peut entraîner un harcèlement moral des salariés au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail.

L'originalité de l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 24 mars 2014, est qu'il retient qu'un management oppressant **consistant dans d'incessants appels téléphoniques ou SMS en particulier en dehors des heures de travail, peut constituer du harcèlement moral managérial.**

En outre, les annulations de rupture conventionnelles sont très rares ; en effet, le salarié doit justifier notamment soit qu'il a conclu la rupture conventionnelle dans le cadre d'un harcèlement moral, soit qu'il y a eu un vice du consentement.

En l'occurrence, une consultante salariée avait conclu en août 2010, une convention de rupture conventionnelle avec son employeur, un cabinet de chasseur de têtes.

Elle a contesté la rupture conventionnelle aux prud'hommes en arguant que celle-ci avait été conclue dans un contexte de harcèlement moral.

Dans un arrêt de la Cour d'Appel de Paris du 24 mars 2014, la Cour d'appel a requalifié une rupture conventionnelle en licenciement abusif, la rupture ayant été conclue dans un contexte de harcèlement moral managérial.

La Cour d'appel rappelle que l'article L 1152-1 du code du travail définit le harcèlement mo-

Salariés, cadres : Management oppressant consistant dans d'incessants appels téléphoniques/SMS hors des heures de travail = harcèlement moral (suite et fin)

ral comme des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

La Cour d'appel a reconnu le harcèlement moral de la salariée et elle a annulé la rupture conventionnelle ; la Cour a relevé que :

« Il appartient au salarié soutenant avoir été victime d'un harcèlement d'étayer ses allégations par des éléments de faits précis.

Il appartient à la cour d'examiner si les faits qui lui sont soumis, pris dans leur ensemble, constituent un harcèlement ;

La salariée soutient avoir fait l'objet de la part de sa supérieure, d'un management oppressant consistant dans d'incessants appels téléphoniques ou SMS en particulier en dehors des heures de travail.

Il résulte de 4 attestations versées aux débats, salariées de l'entreprise à la même période que l'appelante, que la société, a laissé se développer un mode de management appliqué par Madame X, supérieur hiérarchique de l'appelante, consistant notamment en de très nombreux appels téléphoniques hors du temps de travail et l'envoi de SMS dans les mêmes conditions.

La salariée a fait l'objet d'un arrêt de travail à partir du 22 juillet 2010 et justifie de soins les 22 juillet 2010 et 30 novembre 2010 en relation avec un état dépressif.

Cet état a perduré après la cessation de la relation de travail ainsi que l'atteste un psychiatre, le docteur A. lequel indique qu'une partie de la pathologie de l'appelante peut être corrélée

avec les difficultés professionnelles rencontrées avec son précédent employeur.

Il n'est pas contesté par l'employeur que le protocole de rupture conventionnelle a été signé le 24 août 2010, soit le jour même de la seconde visite de reprise alors que la salariée venait de bénéficier d'un arrêt de travail pour dépression.

Que le dossier médical de la médecine du travail, produit par la salariée, mentionne à la date du 12 juillet 2010 : un arrêt maladie de 3 semaines à partir du 20 juillet 2010.

Il est également constant que la salariée avait envisagé une démission dès septembre 2009, élément qui corrobore le caractère ancien des difficultés rencontrées dans l'entreprise;

Qu'ainsi, force est de constater que la salariée était, à la période de signature de la convention fragilisée car victime de harcèlement moral et n'a donc pas consenti de façon éclairée à la rupture de son contrat.

Dès lors, la rupture conventionnelle litigieuse est affectée de nullité et devra produire les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ».

Cet arrêt n'est pas encore définitif car il a fait l'objet d'un pourvoi devant la Cour de cassation.

L'originalité de cet arrêt est qu'il retient qu'un management oppressant consistant dans d'incessants appels téléphoniques ou SMS en particulier en dehors des heures de travail, peut constituer du harcèlement moral managérial.

L'abus des nouvelles technologies (emails, sms, téléphone) en dehors du temps de travail peut entraîner un harcèlement moral des salariés au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail.

A cet égard, l'accord SYNTEC du 1^{er} avril 2014 sur les forfaits

jours, veut prévenir ce type de risque en prévoyant un droit des salariés à la déconnexion des outils de communication.

L'article 4.8.1 de l'accord dispose que « l'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance ».

Responsable Juridique

Union Syndicale Solidaires

Willem SAMSON

juridique@solidaires.org

Veille juridique - Bulletin juridique

Jean Pierre MEO

meo.jeanpierre@gmail.com

Bulletin consultable sur :

<http://solidaires.org>

<http://solidairesassurances.free.fr>

Blog de Thierry RENARD

<http://www.droit-travail.org/>