

## La revue de jurisprudence et actualité droit social de Sud Matmut

### La protection des jeunes parents contre la rupture de leur contrat est renforcée

Loi 2016-1088 du 8-8-2016, art. 10 : JO 9

La salariée est désormais protégée contre la rupture de son contrat de travail pendant les 10 semaines qui suivent sa réintégration effective dans l'entreprise après le congé de maternité. La même protection est accordée au père après la naissance de son enfant.

Entrée en vigueur dès le 10 août 2016 pour cette mesure, qui ne nécessite pas de décret d'application.

#### La période de protection contre la rupture du contrat passe de 4 à 10 semaines

La salariée qui reprend le travail à l'issue d'un congé de maternité bénéficie d'une protection dite « relative » contre la rupture de son contrat de travail. Pendant une période jusqu'ici fixée à 4 semaines, son contrat de travail ne peut être rompu que pour une faute grave non liée à sa maternité ou sa grossesse, ou en raison d'une impossibilité de maintenir son contrat de travail dépourvue de lien avec sa maternité.

Cette protection a été étendue au jeune père par une loi du 4 août 2014, afin de prévenir des ruptures de contrat motivées par la situation de famille du salarié ou par la prise d'un congé de paternité.

L'intéressé bénéficie donc de la protection relative pendant les semaines qui suivent la naissance de son enfant.

La durée de la période de protection est portée par la loi Travail de 4 à 10 semaines (C. trav. art. L 1225-4 et L 1225-4-1 modifiés).

En pratique, cette période débute :

à compter de la réintégration de la salariée dans l'entreprise à l'issue du congé de maternité ;

à compter du jour de la naissance de son enfant pour le père, qu'il prenne ou pas un congé de naissance ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

**A noter :** Cette disposition a pour conséquence d'augmenter de manière conséquente le montant des dommages et intérêts dus au salarié dont le contrat serait rompu en violation de la protection. Une telle rupture est en effet nulle. L'article L 1225-71 du Code du travail accorde dans ce cas au salarié, outre l'indemnité pour nullité du licenciement, des dommages et intérêts au titre de la violation de son statut protecteur. Ces dommages et intérêts correspondent au salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité, y compris cette période de nullité relative. Cette indemnité est donc mécaniquement augmentée par l'allongement de la durée de protection.

Par exemple, une salariée abusivement licenciée pendant sa grossesse et qui ne demande pas sa réintégration aura droit à une indemnité compensant la perte des salaires qui auraient été dus entre la date de son licenciement et la date d'expiration de son congé de maternité augmentée de 10 semaines, au lieu de 4 auparavant.

#### Le point de départ de la période de protection est repoussé par la prise de congés payés

Le point de départ de la période de protection « relative » de 10 semaines est re-

#### DANS CE NUMÉRO :

Jeunes parents	1
Congés pour événements familiaux	2
Burn out	3
Employeur espion	4
Placardisation	4

poussé lorsque la salariée prend des congés payés immédiatement après son congé de maternité (C. trav. art. L 1225-4 modifié).

Ainsi, la salariée qui accole des congés payés à son congé de maternité bénéficie jusqu'à la reprise effective de son travail de la protection dite « absolue » contre la rupture de son contrat de travail. La rupture de son contrat, quel qu'en soit le motif, ne peut ni prendre effet, ni être notifiée pendant cette période.

Si en revanche la salariée reprend le travail quelques jours ou semaines, puis prend des congés payés, elle ne

bénéficie que de la protection « relative ». Les congés payés ne devraient pas suspendre la période de 10 semaines pendant laquelle le contrat peut être rompu pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail.

**A noter :** L'intégration de cette mesure dans le Code du travail ne fait que transposer une solution adoptée par la chambre sociale de la Cour de cassation (Cass. soc. 30-4-2014 n° 13-12.321 PB).

## La durée de certains congés pour événements familiaux est allongée

*Loi 2016-1088 du 8-8-2016, art. 9 : JO 9*

Depuis le 10 août 2016, en cas de décès d'un enfant, le salarié a droit au minimum à 5 jours de congé (au lieu de 2) ; il a droit à 3 jours (au lieu de 2) pour le décès du conjoint.

La loi réécrit, tout en les modifiant, les dispositions relatives aux congés pour événements familiaux, et non plus les « autorisations exceptionnelles d'absence », selon la nouvelle structure prévue dans le Code du travail : ordre public, champ de la négociation collective et dispositions supplétives.

Ces dispositions s'appliquent depuis le 10 août 2016, date d'entrée en vigueur de la loi, à l'exception de celle nécessitant la parution d'un décret et signalée ci-après.

### Les congés sont de droit

Les congés pour événements familiaux restent de droit pour les salariés. Ils ne peuvent pas être soumis à une condition d'ancienneté (C. trav. art. L 3142-1). Leur durée est toujours susceptible d'être variable selon les branches ou les entreprises, puisqu'elle continue à être fixée par un accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, un accord de branche (C. trav. art. L 3142-4).

Il est à noter que l'accord collectif en question ne peut pas prévoir des durées de congé inférieures à celles prévues par les mesures supplétives, à défaut d'accord. Il s'agit là d'une exception au nouveau principe du droit du travail selon lequel, dans certains domaines notamment celui des congés, les dispositions conventionnelles peuvent être moins favorables aux salariés que les mesures supplétives.

### Les durées des congés sont augmentées en cas de décès d'un proche

La loi augmente la durée des congés en cas de décès d'un proche du salarié dans les conditions suivantes :

- décès d'un enfant du salarié : 5 jours (au lieu de 2 antérieurement),
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 3 jours (au lieu de 2 antérieurement),

- décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours (au lieu d'un antérieurement).

Les autres durées d'absence sont inchangées, à savoir :

- 4 jours en cas de mariage ou de Pacs,
- 1 jour en cas de mariage d'un enfant,
- 3 jours en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant

### L'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ouvre droit à congé

La loi prévoit également 2 nouveaux cas ouvrant droit à congé :

- le décès du concubin du salarié : 3 jours ;
- l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

### La durée des congés ne peut pas être imputée sur celle des congés payés

Comme auparavant, les congés pour événements familiaux sont rémunérés par l'employeur et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés. La loi précise désormais expressément que la durée de ces congés ne peut pas être imputée sur celle des congés payés (C. trav. art. L 3142-2).

Cet article du Code du travail relevant de l'ordre public, il n'est pas possible d'y déroger.

### Le salarié peut contester en justice le refus de l'employeur de lui accorder un congé

La loi autorise désormais le salarié, en cas de refus de l'employeur de lui accorder un congé ou s'il lui accorde un congé d'une durée inférieure à celle légalement ou conventionnellement prévue, de contester cette décision devant le conseil de prud'hommes, statuant en référé (C. trav. art. L 3142-3).

Toutefois, cette mesure n'est pas encore effective, car elle nécessite la publication d'un décret devant préciser les conditions de cette action en justice.

## Burn out : les droits et obligations du salarié et de l'employeur.

Le « burn out » est le syndrome d'épuisement professionnel. Il se caractérise par un ensemble de signes, de symptômes et de modifications du comportement en milieu professionnel : grande fatigue, troubles du sommeil, irritabilité, agressivité, ruminations, perte de concentration... Mais aussi des problèmes physiques comme pression respiratoire, maux de tête et d'estomac...

Selon l'OCDE, le stress ou les tensions sur le lieu de travail ont régulièrement augmenté au cours de la dernière décennie. Actuellement, près de 2 salariés sur 10 seraient menacés de burn-out.

Cette augmentation serait la résultante d'une perte de sens de la valeur travail, d'un manque d'autonomie, de reconnaissance, une connexion continue grâce aux nouvelles technologies, d'une exposition à un stress permanent et prolongé ...

Le diagnostic de cet état de fatigue classe cette maladie dans la catégorie des risques psychosociaux professionnels.

**A - Que peut faire le salarié face à une situation de burn out ?**



1/ Le salarié doit avant tout consulter son médecin traitant qui effectuera un bilan de santé, identifiera les causes - burn-out ou autre problème physique - les symptômes et décidera ou non d'un arrêt.

2/ Face au burn-out, le salarié peut/doit également réagir pour remédier à la situation mais également garantir ses droits.

Ces actions sont multiples et peuvent être conjointes :

- Alerte et dénonciation de la situation auprès des collègues, du N+1, du service des ressources humaines ;
- Rapprochement et information des institutions représentatives du personnel (délégué du personnel, CHSCT etc.) ;
- Demande de visite auprès de la médecine du travail ;
- Information le cas échéant de l'inspection du travail.

Lorsque le burn-out est la conséquence d'une situation de harcèlement moral, le Code du travail permet également au salarié victime de demander la mise en place d'une médiation sur le fondement de l'article L.1152-6 du Code du travail.

3/ Parallèlement, le salarié peut faire reconnaître le burn-out comme maladie professionnelle.

La loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », promulguée le 17 août 2015 constitue une étape supplémentaire vers la reconnaissance du burn-out en tant que maladie professionnelle. En effet, elle a complété l'article L.461-1 du Code de la Sécurité sociale qui dispose que « les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle ». Le burn-out n'est pas désigné dans le tableau de maladies professionnelles. Le salarié doit prouver que sa maladie est directement liée à sa profession et exclusivement liée à sa profession et qu'elle l'a plongé dans un état de maladie le rendant, au moins partiellement, incapable de retravailler.

La reconnaissance doit être sollicitée auprès de la CPAM par l'envoi d'une déclaration sur formulaire « Déclaration de maladie professionnelle ou demande motivée de reconnaissance de maladie professionnelle », de certificats médicaux et du formulaire de demande de reconnaissance de maladie professionnelle.

La CPAM évaluera ensuite le taux d'incapacité de travail du salarié. Si le taux d'incapacité de travail est supérieur à 25% et s'il y a un lien direct entre la maladie et le travail, la CPAM transmettra la demande de reconnaissance de maladie professionnelle au Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

Si la maladie professionnelle est reconnue, le salarié pourra bénéficier de la réparation de ses dommages corporels, de l'octroi d'indemnités journalières en cas d'interruption temporaire de travail et d'une rente en cas d'incapacité permanente.

4/ Enfin, le salarié pourra, dans certaines conditions, prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur ou saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire.

Dès lors que les manquements de l'employeur seront considérés comme revêtant une gravité suffisante, la rupture sera alors requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Une telle qualification ouvrira droit pour le salarié au paiement de son indemnité de licenciement (s'il dispose de plus d'un an d'ancienneté), de son indemnité de préavis et des congés payés afférents et de dommages et intérêts dont l'importance sera fonction des effectifs de la société, de l'ancienneté, des conditions de la rupture etc.

De même, le salarié en burn-out reconnu inapte par le médecin du travail et dont le reclassement s'avère impossible, pourra faire l'objet d'une mesure de licenciement pour inaptitude professionnelle.

S'il est démontré que l'inaptitude professionnelle a pour origine un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, le licenciement sera constitutif d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

## B - Que doit faire l'employeur face à une situation de burn-out ?

Il appartient également et surtout à l'employeur de mettre en place les outils et mesures nécessaires pour prévenir les situations de burn-out.

En application de l'article L.4121-1 du Code du travail, « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Dans le cadre du contrat de travail, l'employeur est en effet débiteur d'une obligation de sécurité, qui est une obligation de résultat.

Pour remplir cette obligation, ses outils sont nombreux et variés :

- Mettre en place de groupes de travail paritaires représentatifs de toute l'activité de la structure pour prendre en compte les différentes dimensions et perceptions des fac-

teurs de risque propres à chaque métier ;

- Informer et former les travailleurs : faire connaître, faire savoir que le burn-out ne dépend pas de la « fragilité » ou, à l'inverse, du surinvestissement individuel dans le travail, lever les potentiels tabous sur le burn-out ;
- S'assurer de la planification et de la prise des congés, des journées de réduction du temps de travail (RTT) et des temps de repos de l'ensemble des travailleurs ;
- Planifier le travail suffisamment à l'avance, anticiper la modification des horaires de travail ;
- Dialoguer avec les salariés sur les objectifs et estimer si les moyens pour les atteindre sont adaptés ;
- Adapter les horaires de travail au mieux pour les rendre compatibles avec la vie familiale et sociale ;
- Encadrer l'utilisation des technologies nomades (téléphone et ordinateur portables), mettre en place des dispositifs informatiques permettant de différer la réception de mails etc. ;
- En cas de recours aux heures supplémentaires : établir une programmation de ces heures communiquée à l'avance lorsqu'il est possible de prévoir une hausse d'activité ; veiller à ce que le recours aux heures supplémentaires corresponde bien à un surcroît d'activité ; assurer la transparence du décompte des heures etc. ;
- Mettre en place des entretiens individuels réguliers, sérieux et contradictoires ;
- Éviter les postes de travail isolés etc.

## Un salarié peut-il installer sur son ordinateur un logiciel anti-employeur-espion ?

Oui... selon la Cour d'appel de Nancy

Un salarié avait installé un logiciel « anti espion » sur son ordinateur, pour savoir si celui-ci était placé sous la surveillance d'un logiciel espion permettant de savoir ce qui était tapé sur son clavier et ainsi identifier s'il avait des conversations privées.

L'intéressé expliquait cette précaution par le reproche qui lui avait été fait par ses supérieurs de trop communiquer avec son « amie ».

Pour la Cour d'appel de Nancy, cette initiative du salarié ne nuisait en rien à son travail et avait pour seul but de le prémunir contre un éventuel agissement irrégulier de son employeur consistant dans l'installation d'un instrument de contrôle à son insu.

Cour d'appel de Nancy, 22 juillet 2016 n° 14/00624

## La placardisation d'un salarié laisse présumer sa discrimination

Alors qu'elle avait constaté qu'un salarié avait été maintenu sans travail pendant plus d'un an et demi et qu'il avait été muté sur un poste sans aucune substance en violation des dispositions conventionnelles applicables, éléments de nature à faire présumer une discrimination, la cour d'appel de Paris, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les articles L. 1132-1, L. 1132-4 et L. 1134-1 du code du travail.

Cass. Soc. 13 juillet 2016 n° 16-12344

