

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

### La valeur juridique des chartes d'entreprise

Quelles sont les conditions dans lesquelles une charte d'entreprise peut être opposable à un salarié?

#### DANS CE NUMÉRO :

Charte d'entreprise	1
Incivilités : responsabilité de l'employeur	2
Mieux vaut prévenir que guérir	3
Loi Macron	3

Aujourd'hui, de nombreuses entreprises possèdent une charte ayant pour objet de définir « leur culture d'entreprise », c'est-à-dire les valeurs ou règles auxquelles elles adhèrent. Exemple : Charte du développement durable, Charte des valeurs, Charte éthique, Charte qualité...

De ce fait et en principe, elles n'ont pas pour but de réglementer la relation de travail entre le salarié et l'employeur.

Toutefois, ces dernières années, il a été de plus en plus constaté que des entreprises publient des chartes fixant des règles et des sanctions à l'encontre des salariés.

Exemples :

- la charte informatique définissant les règles d'utilisation du matériel informatique par les salariés
- la charte du bon conducteur définissant les règles d'utilisation du véhicule du service mis à disposition du salarié

Or, pour rendre des règles de conduite opposables au salarié, il faut remplir plusieurs conditions :

les faire figurer au sein du contrat du travail, signé par le salarié

les faire figurer au sein d'un règlement intérieur ou d'une charte annexée au règlement intérieur, dès lors que le règlement intérieur seul ou le règlement intérieur et la charte sont déposés au Conseil de Prud'hommes et à l'inspection du travail et soumis au représentant du personnel de l'entreprise. L'employeur doit aussi prouver que le salarié a eu connaissance du règlement intérieur lors de son embauche. A défaut de remplir toutes ces conditions, les règles et sanctions figurant au sein du règlement intérieur ne sont pas opposables au salarié.

Ainsi, le simple fait de publier de telles chartes et de les remettre au salarié lors de la signature de son contrat de travail, ne suffit pas à les rendre opposables au salarié et à justifier des sanctions en cas de non-respect par le salarié.

Par conséquent, si un employeur se permet de licencier un salarié parce que ce dernier n'a pas respecté les règles prévues au sein d'une simple charte, il est important de savoir qu'il n'en a pas juridiquement le droit.

Illustration : une société de dépannage d'ascenseur met à disposition de ses salariés

des véhicules de service. Elle ne prévoit pas d'interdiction d'utiliser ce véhicule à des fins personnelles au sein du contrat de travail ou du règlement intérieur. Par contre, elle publie une charte du bon conducteur au sein de laquelle elle interdit à ses salariés d'utiliser leur véhicule de service à des fins personnelles.

A l'appui de ce texte, l'employeur décide de licencier pour faute grave un salarié qui a utilisé son véhicule un dimanche, jour non travaillé (fait constaté par la réception d'un pv).

Le salarié conteste son licenciement auprès du Conseil de Prud'hommes en indiquant que les règles prévues au sein d'une charte ne lui sont pas opposables dès lors qu'elles ne figuraient ni dans son contrat de travail, ni au sein du règlement intérieur. Le Conseil de Prud'hommes a donné raison au salarié et a considéré son licenciement abusif dès lors qu'une charte, ne remplissant pas les conditions d'opposabilité du règlement intérieur, n'a pas le pouvoir de prévoir des sanctions contre un salarié (Conseil de Prud'hommes de Paris, 10 juin 2014, n° 13/02093).

## Quelle responsabilité de l'employeur face aux incivilités au travail

Près d'un salarié sur deux se dit victime d'incivilité sur son lieu de travail, indique le rapport Eléas publié en juin 2014. Ce phénomène, loin d'être marginal serait en augmentation. Si les salariés concernés sont, pour beaucoup, confrontés à des publics extérieurs (commerce, services, administrations...), nombreux se plaignent de leurs collègues de travail.



Les agissements en cause sont très variés et appréciés différemment selon la perception de chacun et le contexte professionnel. Cela va de l'impolitesse, la moquerie, jusqu'à l'agression verbale. Ce qui est toléré dans certains secteurs d'activité sera proscrit dans d'autres...

La notion d'incivilité, à proprement parler, n'est pas définie juridiquement. Seul un accord relatif au harcèlement et à la violence au travail la mentionne (accord du 26 mars 2010). La prise en compte de ces agissements s'inscrit dans celle plus large des risques psychosociaux.

En effet, ce type de comportements peut participer à une dégradation des conditions de travail. Ils affectent le bien être des salariés et la performance des entreprises (stress, démotivation, absences répétées, accident du travail). Loin d'être anodins, ils portent en germe un risque d'agissements beaucoup plus graves, tels que des faits de harcèlement moral ou sexuel, des agressions physiques.

Sous couvert de banaliser certains agissements sans gravité apparente, le risque est de laisser s'envenimer des situations de travail déjà sensibles.

### Un devoir de protection

La multiplication de ces comportements constitue donc une

problématique interpellant l'employeur tenu de protéger la santé physique et mentale de ses salariés (article L 4122-1 du Code du travail).

L'employeur se doit de prévenir ces agissements inappropriés et, pour les plus graves, de les sanctionner.

Pour y parvenir, il doit chercher à identifier les situations professionnelles conduisant à l'incivilité, telles qu'un défaut d'organisation d'un service devant accueillir du public, le travail en collectivité dans un espace ouvert, une charge de travail excessive pouvant générer des crispations dans une équipe de travail.

Les incivilités externes, dont sont victimes les salariés en contact avec la clientèle, sont les plus nombreuses et souvent les plus violentes.

Lorsqu'un tel risque de violence vis-à-vis des salariés est identifié, l'employeur a l'obligation de le faire figurer dans le document d'évaluation des risques, ainsi que les mesures prises pour y remédier.

Parmi ces dernières, une formation spécifique dans la gestion des incidents peut être prévue pour les salariés en contact avec les usagers, ainsi que leur hiérarchie.

Par ailleurs, plusieurs grandes entreprises (SNCF, La Poste, Monoprix etc.) se sont regroupées dans un club interentreprises pour la prévention des incivilités afin d'échanger sur les bonnes pratiques en la matière.

### Chaque salarié responsable de ses collègues

La prévention passe aussi par le rappel des principes de vie en communauté, des règles de politesse élémentaires, sachant que chaque salarié est tenu de veiller à la protection de sa

santé et de sa sécurité ainsi que de celle de ses collègues de travail (article L 4122-1 du code du travail).

Ainsi, le règlement intérieur de l'entreprise a vocation à rappeler à chaque salarié son obligation de se conformer aux règles du savoir-vivre et du savoir-être dans un cadre professionnel, imposant une certaine retenue dans le comportement et dans l'expression verbale.

Si la prévention et la pédagogie restent les principales réponses aux incivilités courantes, subsiste pour l'employeur la faculté de sanctionner les agissements plus graves : agressions verbales, insultes, violences (notamment Cass. soc 24 novembre 2009 n°08-43.481).

En cas de débordement perturbant la vie de l'entreprise, l'employeur pourra mettre en œuvre son pouvoir disciplinaire, en veillant à appliquer la mesure proportionnellement à la faute commise, dans un temps non prescrit de deux mois.



## Employeurs: il vaut mieux prévenir que guérir (ou payer !)

Ce dicton s'applique avec force aux employeurs. Ils ont une obligation de préserver la santé et la sécurité de leurs salariés.

Cette santé et cette sécurité est très souvent « menacée » par des comportements d'autres salariés qui sont des comportements qui doivent être qualifiés parfois de harcèlement moral.

Aussi, la Cour de cassation rappelle dans un arrêt du 19 novembre 2014 que non seulement l'employeur doit réparer le préjudice subi par le salarié harcelé mais en plus il doit également réparer le préjudice consécutif à son absence de prévention.

Dans l'espèce qui lui était soumise, un salarié, aide conducteur de travaux démissionne après avoir subi des faits de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique.

Le harcèlement a été important et s'est terminé par une altercation pendant une réunion de chantier. Le salarié a été arrêté pour maladie pendant deux mois.

Son employeur a pris des mesures pour calmer la

situation mais certainement trop tard. Il avait organisé une réunion dite « d'apaisement » au cours de laquelle le manager avait même présenté ses excuses au salarié.

De même, l'employeur avait mis en place après coup une cellule visant à prévenir les risques psycho-sociaux.

Cela n'a pas suffi, le salarié a tout de même démissionné et demandé la requalification de cette démission en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Il n'a pas obtenu cette requalification devant la Cour d'appel ni devant la Cour de cassation. Cependant, il a obtenu des dommages et intérêts pour harcèlement moral devant la Cour d'appel et des dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de préserver la santé et la sécurité du salarié.

L'employeur a déposé un pourvoi en cassation estimant notamment qu'il y a une seule et même faute, les faits de harcèlement induisant un manquement à l'obligation de sécurité.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la Cour d'appel et sa jurisprudence

constante: l'absence de prévention par l'employeur des faits de harcèlement et la réparation des conséquences du harcèlement doivent tous deux être indemnisés.

En conclusion, il est vivement conseillé aux employeurs de prévenir les risques psycho-sociaux, de ne pas attendre pour réagir qu'un salarié démissionne car il est harcelé au risque d'être condamné doublement par le Conseil de Prud'hommes: pour harcèlement et pour non-respect de l'obligation de respecter la santé et la sécurité des salariés.

**Pour les salariés, si votre employeur ou un de vos supérieurs hiérarchique a eu le comportement d'un « harceleur », vous pouvez demander des dommages et intérêts au titre de ce harcèlement et des dommages et intérêts au titre du non-respect de l'obligation de préserver votre santé et sécurité.**

Arrêt du 19 novembre 2014, Cass.soc, n° 13.17.729

La Cour de cassation rappelle dans un arrêt du 19 novembre 2014 que non seulement l'employeur doit réparer le préjudice subi par le salarié harcelé mais en plus il doit également réparer le préjudice consécutif à son absence de prévention.

## Projet de loi Macron, le droit du travail taille patron

Projet de loi Macron, le droit du travail taille patron : travail du dimanche, travail de nuit, remise au pas des prud'hommes, dépenalisation de la violation du droit du travail...

La grenade Macron contre le Code du travail est dégoûtée. Si la plupart des thèmes et des mesures du projet étaient connus, certains y ont été inclus dans la plus grande opacité.

Une attaque de grande ampleur contre les droits des salariés – avec l'extension du travail du dimanche et de nuit -, et contre leurs institutions que sont les conseils de prud'hommes, l'inspection et la médecine du travail. Il révèle aussi la brutalité de la méthode du gouvernement qui, pour certains thèmes, passera par ordonnance pour éviter le débat au Parlement.

### Décryptage des principaux points du projet.

#### Vannes ouvertes au travail du dimanche

Si les socialistes avaient dénoncé en 2009, sous Sarkozy, la loi Mallié élargissant les possibilités d'ouverture des commerces le dimanche, leur projet expose les records en matière d'extension du travail dominical, et ouvre la voie au travail 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 à l'américaine, avec la possibilité de faire travailler les salariés jusqu'à minuit sans que cela soit considéré comme du travail de nuit !

L'extension est multiforme.

D'une part, les cinq dimanches par an d'ouverture des magasins qui pouvaient être décidés par les maires des communes passent à douze par an, dont cinq seraient accordés de droit aux commerces, sans que l'édile local puisse s'y opposer.

D'autre part, le projet va généraliser l'ouverture des centres commerciaux. La loi Mallié avait légalisé la situation des centres qui ouvraient jusqu'alors dans l'illégalité, en créant le concept de « périmètre d'usage de consommation exceptionnel » (Puce), réservé aux agglomérations de plus d'un million d'habitants. Avec Macron, les Puce sont transformés en « zones commerciales caractérisées par un potentiel commercial », une définition en forme de pléonasme qui signifie que toute zone commerciale, partout en France, pourra obtenir l'autorisation.

Autre innovation, en plus des zones touristiques actuelles, le texte crée les fameuses « zones touristiques internationales », qui permettront notamment aux magasins des Champs-Élysées et aux grands magasins comme le Printemps et les Galeries Lafayette à Paris d'ouvrir le dimanche alors que les actions en justice de l'intersyndicale Clic-P les en empêchent aujourd'hui. Ces zones seront déterminés par les ministères du Travail, du Tourisme et du Commerce, une manière d'exclure les municipalités, comme celle de Paris qui a refusé en 2010 ce cadeau aux grands magasins. Anne Hidalgo, maire PS de la capitale, n'a pas manqué de réagir en prévenant qu'elle n'accepterait pas que « les pouvoirs du maire soient captés par Bercy ».

C'est dans ces zones touristiques internationales que les enseignes se voient tailler un Code du Travail sur mesure, avec un nouveau concept de « travail de soirée » qui décale à minuit le déclenchement du travail de nuit.

Pour faire passer la pilule, le gouvernement instaure pour ces innovations une garantie de volontariat des salariés et le doublement du salaire pour les heures de travail dominical ou véséral.

Les syndicats insistent sur le leurre du volontariat, du fait des pressions possibles des directions sur les salariés.

Et pour les majorations de salaire, le texte offre une issue aux patrons. Les entreprises pourront négocier des accords moins favorables, et ce n'est qu'en l'absence d'accord que le filet de sécurité de la loi s'appliquera, avec la majoration de 100 %. De plus, ce filet ne concernera pas les établissements de moins de vingt salariés. L'éclatement de l'activité des groupes en petits établissements distincts leur permettra d'échapper au surcoût du dimanche.

### Prud'hommes : la justice du travail remise au pas

La spécificité de la justice prud'homale rendue par des juges issus du monde du travail à parité entre employeurs et employés, c'est du passé.

Sous prétexte que les délais de jugement dans les conseils de prud'hommes d'Ile de France sont inacceptables, Macron engage une restructuration profonde de l'institution, déjà entamée avec la suppression de l'élection des juges prud'homaux.

Il n'est pas question de donner aux tribunaux les moyens nécessaires au bon fonctionnement, mais de les mettre au pas pour qu'ils fassent de l'abattage, au détriment des salariés qui demandent réparation.

Dans 92 % des cas, les salariés saisissent les prud'hommes à l'occasion d'un licenciement. Or, dans ce cas, le projet prévoit qu'avec l'accord des deux parties, l'affaire sera renvoyée vers une formation restreinte (deux juges au lieu de quatre) qui statuera sous trois mois et allouera au salarié une indemnité for-

faitaire en fonction d'un barème lié à son ancienneté dans l'entreprise. « On ne sera plus de vrais juges car le travail d'un juge, c'est de regarder chaque cas et de voir les préjudices, pas d'allouer un montant fixe » s'insurge Jamila Mansour, présidente des prud'hommes de Bobigny...

### Inspection et médecine du travail : carte blanche pour réformer

Ce sont les deux surprises du chef, l'inclusion dans le projet Macron d'une carte blanche pour réformer la médecine du travail et l'inspection du travail par voie d'ordonnance, histoire de contourner magistralement les débats au Parlement.

Concernant l'inspection du travail, le premier volet de la réforme dite Sapin – la restructuration des services – est passé par décret et en cours d'application...

Le texte prévoit ainsi de dépénaliser de la plus en plus les infractions au code du travail, sous la forme de possibilités d'amendes immédiates délivrées par l'inspecteur du travail sans jugement et d'allègement des peines applicables en cas d'entrave au droit du travail.

C'est conforme à la promesse de François Hollande de supprimer la peine de prison pour les patrons piétinant les droits des délégués du personnel, des comités d'entreprise, des comités hygiène et sécurité, au motif que cela inquiéterait les investisseurs étrangers.

En réalité, les employeurs ne vont jamais en prison et les procès-verbaux d'inspecteurs pour entrave sont souvent classés par la justice. En allégeant encore la peine inscrite par le Code du travail, le gouvernement lance un signal supplémentaire pour que ces droits ne soient pas respectés.

Même opacité pour les médecins du travail qui ont découvert fin octobre qu'ils seront frappés par le « choc de simplification » du gouvernement.

Ce dernier compte supprimer la visite médicale périodique des salariés et mettre fin aux avis d'aptitude « avec restrictions » délivrés par les médecins du travail qui obligent les employeurs à aménager les postes de travail.

La réforme est finalement venue se nicher dans la loi Macron, mais là encore sans précision puisque c'est par ordonnance qui seront prises ces mesures.

58% DES FRANÇAIS ONT UNE BONNE OPINION DE MACRON

