

La revue de jurisprudence et actualité droit social de Sud Matmut

Températures élevées : les obligations de l'employeur

DANS CE NUMÉRO :

| | |
|---|---|
| Températures élevées : les obligations de l'employeur | 1 |
| Vers un droit intangible à 4 semaines de congés payés | 2 |
| Management oppressant = harcèlement moral | 3 |
| Formation l'obligation incombe à l'employeur | 4 |
| Salariés mariés ou Pacsés mêmes avantages | 4 |

C'est l'été et il fait chaud, voire très chaud. Le Gouvernement met en place des mesures pour réagir rapidement en cas de canicule. Et que doit faire l'employeur pour protéger ses salariés des fortes chaleurs ? S'il attend que nous soyons placés en « vigilance orange canicule » pour réagir, il sera trop tard. Il a notamment des obligations en matière de prévention des risques.

Règles générales

Le Code du travail n'établit pas de seuil de température déclenchant des dispositions particulières contre les risques liés à la canicule. Des obligations incombent toutefois aux employeurs face au risque de " fortes chaleurs " (cf. circulaire de la Direction des relations au travail (DRT) du 15 juin 2004). En plus des mesures que l'employeur est tenu de prendre pour assurer la sécurité des travailleurs et protéger leur santé, d'autres mesures plus spécifiques lui incombent. L'employeur est dans l'obligation de mettre à la disposition des salariés de l'eau potable et fraîche pour la boisson, de veiller à ce que l'air soit renouvelé dans les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner, de manière à éviter les élévations exagérées de températures, les odeurs désagréables et les condensations. Dans les locaux qui ne font pas l'objet d'une réglementation

spécifique, l'aération doit avoir lieu soit par ventilation mécanique, soit par ventilation naturelle et permanente. Les postes de travail extérieurs doivent être aménagés de façon à ce que les salariés soient protégés, dans la mesure du possible, contre les conditions atmosphériques. Sur les chantiers du BTP, chaque salarié doit bénéficier d'au moins trois litres d'eau par jour (D. n° 65-48 du 8 janv. 1965). Depuis 1993, les constructions nouvelles devant abriter des locaux affectés au travail doivent permettre d'adapter la température à l'organisme humain pendant le travail compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les travailleurs. Un " droit de retrait " réservé aux situations de " danger grave et imminent " peut être exercé.

Il doit être pris en considération dans le cadre de l'évaluation des risques et se traduire par un plan d'actions prévoyant des mesures correctives possibles. Et il est demandé aux employeurs de solliciter le médecin du travail pour qu'il établisse un document à afficher dans l'entreprise ou sur le chantier, en cas d'alerte météorologique, rappelant les risques liés à la chaleur, les moyens de les prévenir et les premiers gestes à accomplir si un salarié est victime d'un coup de chaleur.

Les conditions de travail doivent tenir compte du facteur chaleur. À l'employeur de s'organiser en cas de canicule.

Prendre les devants

Obligation incontournable. - Dans le cadre de son obligation de protection, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés, en adaptant la température au salarié compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées. Évaluer le risque chaleur. - Au moment de l'élaboration, ou de la mise à jour, du document unique d'évaluation des risques, le risque lié aux fortes chaleurs doit faire l'objet d'une évaluation et de mesures préventives dans le cadre d'un plan d'action.

Aérer les locaux et fournir de l'eau

Température maximale.

La loi n'impose aucune condition de température. La Direction des relations du travail préconise l'évacuation des locaux climatisés lorsque, en cas d'arrêt prolongé de l'air conditionné, la température atteint 34 °C (circ. DRT 2006-14 du 19 juillet 2006).

Aération : indispensable

Dans les locaux fermés, l'air doit être renouvelé de façon à éviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations. Dans les

locaux ne faisant pas l'objet d'une réglementation spécifique, l'aération doit avoir lieu soit par ventilation mécanique, soit par ventilation naturelle permanente. Par ailleurs, un niveau minimal de débit d'air neuf par salarié doit être respecté.

Prévoir des boissons.

Quelles que soient les températures, l'employeur doit mettre à la disposition des salariés de l'eau potable et fraîche.

BTP et travail extérieur : vigilance renforcée

Travail à l'extérieur. - Les postes de travail extérieurs doivent

être aménagés de façon à ce que les travailleurs soient protégés contre les conditions atmosphériques

BTP.

Sur les chantiers du BTP, l'employeur peut, après consultation des représentants du personnel, décider de stopper le travail pour intempéries si les conditions atmosphériques rendent le travail dangereux ou impossible

En outre, il doit fournir aux salariés des chantiers un minimum de trois litres par jour et par travailleur d'eau potable et fraîche (décret 65-

48 du 8 janvier 1965, art. 191).

Droit de retrait

Un salarié peut décider d'arrêter le travail en exerçant son droit de retrait s'il a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Ce droit pourrait, a priori, jouer en cas de canicule.

Vers un droit intangible à quatre semaines de congés payés annuels

Dans son rapport 2013, la Cour de cassation suggère au législateur de modifier plusieurs dispositions du Code du travail relatives aux congés payés non conformes au droit communautaire.

La Cour de justice de l'Union européenne considère qu'il ne peut être porté atteinte au droit au repos des salariés fixe au minimum à 4 semaines par an par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (voir notamment CJUE 24 janvier 2012 1 RJS 4/12 n° 399).

Dans son rapport 2013, la Cour de cassation propose au législateur de modifier le Code du travail pour tenir compte de cette règle,

Pas de perte des droits à congés payés en cas de faute lourde

L'article L 3141-26 du code du travail prévoit, en son alinéa 2, que la faute lourde du salarié est privative de congés payés.

Il est donc suggéré de modifier cet article :

- soit supprimer la perte de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde

- soit limiter cette perte aux jours de congés payés excédant les quatre semaines irréductibles issues du droit communautaire.

Droit au report des droits au terme de la période de référence

Appliquant la jurisprudence de la CJUE la Cour de cassation a jugé que lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels en raison d'absences liées à une maladie ou un accident professionnel ou non, il ne saurait en être privé (notamment Cass. soc. 27 septembre 2007 : RJS 12/07 n° 1298 ; Cass. soc. 25 mars 2009 : RJS 6/09 n° 519 ; Case. soc. 16 février 2012 1 RJS 5/12 n° 466) mais la portée de ce droit à report reste incertaine : est-il circonscrit aux quatre semaines garanties par le droit communautaire ou concerne-t-il également les congés supplémentaires prévus par la loi et les conventions collectives ?

L'intervention du législateur serait de nature à dissiper des incertitudes sur le point.

Assimilation de périodes d'absence à du travail effectif

Il est encore suggéré de modifier l'article L 3141-5 du Code du travail qui limite l'acquisition des droits à congés payés par un salarié en situation de congé pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle à une période ininterrompue de un an.

Par ailleurs, la CJUE considère qu'aucune distinction ne doit être faite en fonction du caractère professionnel de la maladie ou de l'accident à

l'origine de l'absence (CJUE 20 janvier 2009 1 RJS 4/09 n° 406).

Le Code du travail devrait donc être modifié pour consacrer le principe d'acquisition des congés payés pendant une absence pour raison de santé



Salariés, cadres: Management oppressant + appels tél./SMS hors heures de travail = harcèlement moral

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 moral 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 en-

semble, 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 SYNTÉC du 1er 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 ».

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.

Formation : l'initiative incombe à l'employeur

L'obligation de veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi relève de l'initiative de l'employeur.

L'obligation qui pèse sur l'employeur d'assurer la capacité des salariés à occuper un emploi a maintes fois été rappelée par la Cour de cassation.

Dans un arrêt du 18 juin 2014, elle précise que cette obligation relève de l'initiative de l'employeur.

En l'espèce, les juges du fond avaient

considéré que l'employeur n'avait pas failli à son obligation, le salarié n'ayant jamais fait de demande de formation.

Pour la Haute juridiction, ce n'est pas au salarié de prendre l'initiative de la formation mais bien à l'employeur.

L'absence de demande de formation par le salarié ne dédouane pas l'employeur de respecter son obligation et c'est à lui de prendre l'initiative de maintenir l'employabilité des salariés.



Les salariés pacsés ont droit aux mêmes avantages que les salariés mariés

La Cour de cassation considère que les personnes pacsées avant la loi du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux personnes de même sexe, se trouvent dans une situation comparable aux couples qui se marient au regard des avantages accordés par les entreprises en cas de mariage.

La question des avantages accordés par les entreprises aux salariés qui se marient mais pas à ceux qui contractent un pacte civil de solidarité (Pacs) a conduit la Cour de cassation à saisir la Cour de justice de l'Union européenne d'une question préjudicielle.

Celle-ci a alors considéré, dans une décision rendue après l'entrée en vigueur de la loi du 17 mai 2013 autorisant le mariage entre personnes de même sexe, qu'« en ce qui concerne des avantages en termes de rémunération ou de conditions de travail, tels que des jours de congés spéciaux et une prime (...), les personnes de même sexe qui, ne pouvant pas contracter un mariage, concluent un Pacs se trouvent dans une situation comparable à celle des couples qui se marient »

(CJUE, 12 déc. 2013, aff. C-267/12, Frédéric Hay c/Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres).

tant un mariage.

Par conséquent, en réservant des avantages (prime et/ou congés supplémentaires) aux seuls salariés mariés, une convention collective instaure une discrimination directement fondée sur l'orientation sexuelle et non sur une différence de statut résultant de l'état civil.

Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 10-18.341, P+B



La Cour de cassation a, par la suite, tiré les conséquences de cette décision dans deux arrêts rendus le 9 juillet 2014.

Ainsi a-t-elle considéré, au visa de la directive n° 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, et de l'article L. 1132-1 du Code du travail qui interdit toute discrimination, que les salariés qui concluaient un Pacs avec un partenaire de même sexe se trouvaient, avant l'entrée en vigueur de la loi du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe, dans une situation identique, au regard des avantages en cause, à celle des salariés contrac-