



GLOSSAIRE : Brèves et informations utiles à connaître en droit privé

A - Un employeur peut-il affecter un salarié dans un bureau sans fenêtre ?

Le code du travail impose aux employeurs de nombreuses obligations quant à la configuration des bureaux. A titre d'exemples, non exhaustifs :

- L'article R. 4213-3 du Code du travail dispose que « les locaux destinés à être affectés au travail comportent à hauteur des yeux des baies transparentes donnant sur l'extérieur, sauf en cas d'incompatibilité avec la nature des activités envisagées. »
- L'article R. 4223-3 du Code du travail dispose que « les locaux de travail disposent autant que possible d'une lumière naturelle suffisante ».
- L'article R. 4223-4 du Code du travail précise que pour les locaux aveugles affectés à un travail permanent, le niveau d'éclairage mesuré au plan de travail doit au moins être égal à 200 lux.

Il s'agit d'un seuil minimal.

- En effet, l'article R. 4223-4 du Code du travail rappelle que le niveau d'éclairage doit être adapté à la nature et à la précision des travaux à exécuter.



- De plus, l'article R. 4223-10 du Code du travail souligne que dans les locaux aveugles, les organes de commande d'éclairage doivent être facilement accessibles et munis de voyants lumineux.
- L'article R. 4222-1 du Code du travail rappelle que :

« Dans les locaux fermés où les travailleurs sont appelés à séjourner, l'air est renouvelé de façon à :

1° Maintenir un état de pureté de l'atmosphère propre à préserver la santé des travailleurs;

2° Éviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations. »

Les locaux fermés affectés au travail doivent être chauffés pendant la saison froide, de manière à maintenir une température convenable et à ne donner lieu à aucune émanation délétère (article R. 4223-13 du Code du travail)

L'aération des bureaux est assurée soit par ventilation mécanique, soit par ventilation naturelle permanente. Dans ce dernier cas, les locaux comportent des ouvrants donnant directement sur l'extérieur et leurs dispositifs de commande sont accessibles aux occupants (article R. 4222-4 du Code du travail).

L'aération des bureaux doit être assurée par une ventilation mécanique dont le débit minimal d'air neuf à introduire par occupant est de 25 mètres cubes par heures (article R. 4222-6 du Code du travail)

L'atmosphère des locaux de travail et de leurs dépendances doit être tenu constamment à l'abri de toute émanation provenant d'égouts, fosses, puisards, fosses d'aisances ou de toute autre source d'infection (article R. 4222-18 du Code du travail)

Enfin, en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Il n'est pas certain que l'affectation d'un salarié dans un bureau sans fenêtre soit compatible avec la sécurité et la protection de la santé physique et mentale d'un salarié...

Même si l'employeur respecte toutes les obligations légales soulignées ci-dessus, il n'est pas exclu qu'une telle situation affecte la santé physique et mentale. Il vaut mieux qu'il évite... à moins qu'il soit indifférent au contentieux prud'homal.

Février 2011



D'une part, la jurisprudence considère que l'affectation d'un salarié dans un bureau sans fenêtre fait présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Le fait de reléguer un salarié dans un bureau sans ouverture sur l'extérieur est un élément faisant présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L 1152-1 du Code du travail (Cour d'appel de Paris 28 janvier 2010 Numéro JurisData : 2010-005277)

Le fait d'installer une salariée, qui exerçait des fonctions de secrétaire de direction et était déléguée du personnel, pendant plusieurs mois dans un ancien magasin d'articles funéraires dont les ouvertures avaient été condamnées, rempli d'articles funéraires, sans téléphone ni chauffage et sans matériel pour travailler, privée de tout contact avec l'extérieur et notamment avec ses collègues et sans plus aucune tâche à accomplir, permet de présumer un harcèlement moral (Cour d'appel de Poitiers 5 juin 2007 Numéro JurisData : 2007-347033)

Le fait d'attribuer à un salarié, bien que sous-directeur, en guise de bureau un réduit situé sous un escalier sans fenêtre ni éclairage alors qu'il était amené à rencontrer de la clientèle, établit l'existence d'un harcèlement professionnel constitutif d'une faute engageant la responsabilité de l'employeur (Cour d'appel d'Aix en Provence, 18 décembre 2001 Numéro JurisData : 2001-177903)

Faire exécuter à un salarié son préavis dans un bureau sans fenêtre est une pratique vexatoire. Cette situation humiliante justifie l'attribution de dommages et intérêts (Cour d'appel d'Orléans 27 juillet 1995 Numéro JurisData : 1995-045101)

Est imputable à l'employeur la rupture du contrat de travail du salarié qui a perdu son bureau de directeur et a été affecté dans un bureau sans fenêtre (Cour d'appel de Nancy, 7 novembre 1988 Numéro JurisData : 1988-050687)



Dans ces circonstances, il est vivement conseillé aux employeurs de réserver les placards à balais... aux seuls balais.

Mais également de regarder scrupuleusement les données de France Domaine, imposées aux DIRECCTE et à l'AC pour les relogements et divers déménagements que subissent les agents : les représentants de l'UNSA- Itefa dans les CTPR et le CTPS y veilleront particulièrement : des alertes ont déjà été faites auprès du national pour certaines directions régionales « en avance » sur ce terrain miné et ont fait l'objet de tracts dénonçant ces pratiques managériales d'un autre temps !!!

Février 2011



B - La chambre sociale de la Cour de cassation confirme sa jurisprudence sur le « harcèlement managérial »

« Peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Dans un arrêt du 27 octobre 2010 non publié au bulletin, la chambre sociale confirme sa jurisprudence sur ce qu'il est convenu d'appeler le « harcèlement managérial », qu'elle a inaugurée il y a un an dans son arrêt du 10 novembre 2009.

Dans cette affaire, un employé de libre-service est placé en arrêt maladie, puis déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise par le médecin du travail. Il est licencié après avoir refusé les propositions de reclassement qui lui étaient faites.

Dans un arrêt du 1er avril 2009, la cour d'appel de Grenoble (Isère) constate que le salarié a été victime de harcèlement et que son inaptitude trouve son origine dans celui-ci. Elle déclare en conséquence que son licenciement ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse et condamne l'employeur à lui payer la somme de 20 000 euros à titre de dommages et intérêts. L'employeur se pourvoit en cassation.



La chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi : « Attendu que la cour d'appel a relevé que le responsable du département fruits et légumes avait mis en œuvre une méthode habituelle de direction soumettant les salariés de son secteur à des pressions, des vexations et humiliations répétées que M. X... avait subies, comme le révèle l'altercation qui l'a opposé à ce responsable la veille de son arrêt de travail ; qu'ayant constaté que ces agissements répétés avaient entraîné une dégradation des conditions de travail ayant porté atteinte aux droits et à la dignité de M. X... et altéré sa santé, elle a caractérisé un harcèlement moral à l'origine de l'inaptitude rendant le licenciement sans cause réelle et sérieuse ».

Février 2011



C - Limiter les activités pendant un arrêt de travail !

Attention aux remboursements des indemnités journalières perçues de la SS en cas d'arrêt de travail, 3 arrêts de la cour de cassation du 9 décembre 2010 incitent à une extrême prudence. En effet la cour vient de confirmer le bien fondé du remboursement par l'assuré des indemnités journalières perçues en cas d'exercice d'une activité sportive et d'un mandat de représentant du personnel

Petit rappel de la législation et de la jurisprudence

Le versement des indemnités journalières par la SS est subordonné à l'obligation pour le bénéficiaire : CSS, art. L. 323-6 : de se soumettre aux contrôles organisés par le service du contrôle médical, d'observer les prescriptions de son médecin, **de respecter les heures de sorties autorisées et surtout de ne pas s'adonner à une activité non autorisée**

Cette interdiction concerne toute activité professionnelle salariée ou non mais également toute activité quelconque. **Sauf autorisation du médecin traitant, un assuré en arrêt maladie ne doit exercer aucune activité, qu'elle soit rémunérée ou non.**

La Cour de cassation a ainsi approuvé la suppression des indemnités journalières à l'assuré qui, lors du passage du contrôleur : - faisait des travaux de peinture sur la maison de ses parents- réparait sa voiture ; - faisait du jardinage, du bricolage etc.. Même la participation à un spectacle musical, activité ludique à caractère bénévole peut justifier la suppression des indemnités journalières.

Dans les deux premières affaires jugées le 9 décembre 2010, la Cour de cassation a validé les sanctions appliquées par des caisses de sécurité sociale à l'encontre d'assurés sociaux qui avaient participé, pendant un arrêt de travail, à une compétition sportive sans y avoir été autorisés.

La Cour précise que c'est à l'assuré bénéficiaire d'indemnités journalières qui exerce une activité durant une période d'incapacité temporaire de rapporter la preuve que ladite activité a été autorisée.

Février 2011



La Cour fonde son raisonnement sur le principe selon lequel l'attribution d'indemnités journalières de sécurité sociale à un assuré se trouvant dans l'incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail est subordonnée à l'obligation pour le bénéficiaire de s'abstenir de toute activité non autorisée et qu'il appartient à l'assuré de prouver qu'il a été autorisé à pratiquer une activité.

Dans la seconde affaire, la cour précise que la mention « sorties libres » n'équivaut pas à une autorisation. Les juges de la cour de cassation ont refusé de tenir compte des arguments de l'intéressée qui indiquait que les arrêts avaient " été prescrits en raison d'un état dépressif, ce qui justifiait la prescription de sorties libres pour éviter le repli sur soi, et que dans ces conditions, la pratique du sport, même si elle n'avait pas été expressément autorisée par le médecin traitant, l'avait été implicitement par l'emploi de la terminologie «sorties libres», étant précisé que la pratique du sport est reconnue comme une bonne thérapie contre un syndrome dépressif .

La troisième affaire concerne le secrétaire d'un CHSCT.

Ce salarié en arrêt maladie depuis le 29 août 2006 continuait de poursuivre ses activités de représentant du personnel ; il se rendait ainsi régulièrement au local du CHSCT sur son lieu de travail, notamment le 30 août, le 31 août, le 2 septembre, le 3 septembre, le 21 octobre, le 31 octobre, le 5 novembre et le 19 novembre 2006.

Le 19 novembre 2006, il est victime d'un accident en sortant du local. (accident du travail) La caisse primaire intriguée examine son cas à la loupe ! Prenant connaissance de la poursuite de son activité au sein du CHSCT, elle lui réclame le remboursement des indemnités journalières versées depuis le début de son arrêt maladie. Le salarié conteste cette décision estimant que le temps passé en heures de délégation et en réunions ne peut pas être considéré comme des activités non autorisées au sens du code de la sécurité sociale.

Février 2011



Les juges ne l'entendent pas de cette oreille : pour eux l'exercice répété et prolongé de son activité de représentant du personnel étant incompatible avec l'arrêt de travail et le service des indemnités journalières ; pour les juges le fait que les heures de délégation coïncident avec les heures de sorties autorisées est sans incidence.

La CPAM réclamait le remboursement de l'intégralité des indemnités journalières versées soit plus de 3 000 euros

La Cour de cassation casse le jugement et renvoie les parties devant le tribunal de DOUAI au motif que le tribunal des affaires de sécurité sociale doit s'assurer, en cas de recours contre la décision de la caisse, de l'adéquation du montant de la sanction prononcée par la caisse à l'importance de l'infraction commise par l'assuré.....



Cet arrêt est de nature à soulever de nombreux problèmes au sein des entreprises et de multiples questions dans la tête des assurés !

En effet selon la jurisprudence de la chambre criminelle de la Cour de cassation, le mandat d'un représentant du personnel n'est pas suspendu en cas d'arrêt de travail. Dans ces conditions comment concilier ces jurisprudences ?

Les directions d'entreprise devront elles continuer à convoquer aux réunions les représentants du personnel qui sont en arrêt maladie ? Ne pas le faire pourrait constituer un délit d'entrave. En cas d'accident pendant une réunion par exemple devront- elles faire une déclaration d'accident du travail ?

Février 2011



Si l'exercice assidu du mandat peut enlever le bénéfice des indemnités journalières, quid de la participation exceptionnelle à une ou deux réunions ? L'imprimé CERFA, rempli pour la circonstance par le médecin traitant, ne prévoit aucune place réservée aux activités autorisées, si ce n'est l'emplacement réservée aux éléments d'ordre médical qui renvoient au 7 de la notice : " L'article L.162-4-1 1er alinéa du Code de la sécurité sociale prévoit la mention sur le volet 1 de ce formulaire des éléments d'ordre médical justifiant l'arrêt de travail, en précisant, si besoin, les éléments justifiant les sorties sans restriction d'horaire"

Cour de cassation chambre civile 2 Audience publique du 9 décembre 2010 N° de pourvoi: 09-17449

Cour de cassation chambre civile 2 Audience publique du 9 décembre 2010 N° de pourvoi: 09-14575

Cour de cassation chambre civile 2 Audience publique du 9 décembre 2010 N° de pourvoi: 09-16140

D - La rupture conventionnelle et ses dérivés : succès grandissant de ce dispositif pour la rupture à l'amiable du contrat de travail

Dans la période de crise que nous connaissons, les cas où les salariés souhaitent quitter volontairement leur emploi parce qu'ils ont un autre emploi en perspective sont rares.

Dans la majorité des ruptures conventionnelles, ce dispositif se fait à la demande et sous la pression de l'employeur en lieu et place d'une procédure pour licenciement pour faute ou d'un licenciement économique.

Il suffit de lire les statistiques mensuelles de la DARES pour mesurer l'ampleur des dérivés et s'apercevoir que les entreprises l'utilisent pour contourner le droit plus contraignant et protecteur du licenciement.

Les demandes d'homologation ne cessent d'augmenter. 55 000 d'août 2008 à février 2009 -100 000 de mars 2009 à septembre 2009 -137 000 d'octobre 2009 à avril 2010.

Bientôt les 500.000 ruptures !!!

Février 2011



Le nombre de rupture conventionnelles devrait avoisiner les 2500.000 pour l'année dernière, soit 31% de plus qu'en 2009. Depuis janvier 2008, 455.000 protocoles ont été autorisés. La barre de 500.000 pourrait même être franchie dès la fin du mois.

Le dispositif est de plus en plus utilisé par les entreprises et les salariés : il est surtout utilisé dans les petits établissements, notamment ceux du commerce. Sur la période de référence, trois ruptures conventionnelles sur quatre ont été signées dans des établissements de moins de cinquante salariés.

On note une "surreprésentation" des salariés de cinquante-huit ans et plus dans les entreprises de plus de cinquante salariés. Les ruptures conventionnelles représentent près de 14 % des sorties, contre 9 à 11 % des sorties par licenciement.

Dans le dossier de mai 2010 de Liaisons Sociales intitulé « Les départs anticipés ne battent pas en retraite », où il est question de ces providentielles ruptures conventionnelles – entre guillemets dans le texte – la direction Champagne-Ardenne de Pôle emploi pointe qu'« en 2009, 23 % des chômeurs inscrits à l'issue d'une rupture conventionnelle étaient âgés de cinquante ans et plus alors que, tous motifs d'inscription confondus, les seniors représentent seulement 10 % de la demande d'emploi enregistrée au cours de la même période. » Les chiffres ont doublé.



Le professeur Emmanuel Dockès voit justement dans la rupture conventionnelle « un puissant moyen d'écartier le droit du licenciement ». « À la réflexion », dit-il, « cette évolution juridique est peut-être la plus dangereuse de toutes... la rupture conventionnelle pourrait marginaliser la pratique du licenciement à l'ancienne. L'exigence d'une cause réelle et sérieuse deviendrait alors, en pratique, une sorte d'exception, un cas marginal légèrement désuet ».

Février 2011



A côté de la démission et du licenciement, ce dispositif a créé la voie du commun accord entre salarié et employeur pour rompre un contrat de travail.

Risques de contournement

Si les syndicats sont aussi globalement satisfaits, certains s'inquiètent toutefois d'un risque d'un contournement de la réglementation sur les licenciements économiques.

«Autre risque: que ces ruptures, qui donnent droit au chômage, soient utilisées comme préretraites déguisées. L'écueil est réel: au premier trimestre 2010, 17 % des inscriptions de 55-60 ans à Pôle emploi faisaient suite à des ruptures conventionnelles, contre 11,8 % tous âges confondus», explique un article des Echos.

Cette hausse des ruptures à l'amiable pèse aussi sur les comptes de l'assurance-chômage. Elle pourrait être évaluée à 1,3 milliard d'euros sur 2010 le coût de l'indemnisation liée aux séparations amiables et pourquoi ne pas imposer aux entreprises de contribuer au coût du reclassement des salariés selon l'article précité.



M
N