

Cabinet
CHATARD

Avocat

LE CAS SOCIAL

Juin 2018

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN CAS DE FORTES CHALEURS

Déshydratation, malaises, maux de tête, coups de chaleur... travailler sous d'importantes températures peut avoir des conséquences sur la santé des salariés. Pour les prévenir, le Code du travail prévoit certaines obligations pour l'employeur. Mais il s'agit ici de mesures minimales. En pratique, il en est surtout appelé au bon sens de l'employeur qui doit naturellement prémunir ses salariés contre tout danger menaçant leur vie ou leur santé. A défaut, les salariés peuvent toujours exercer leur droit de retrait.

Obligations de l'employeur :

- aucune obligation légale de mettre ses salariés au repos en cas de canicule,
- mais il doit assurer la sécurité et protéger la santé physique de ses salariés,
- en outre adaptation des mesures prises en cas de « changements de circonstances », comme en cas de changements de températures.

Eau et boisson : mise à disposition gratuite

- d'eau potable et fraîche (fontaines, bouteilles d'eau...),
- de boissons non alcoolisée si les conditions de travail obligent à se désaltérer fréquemment,
- d'au moins 3 litres d'eau/jour et par travailleur pour les salariés du bâtiment.

Ventilation des locaux fermés :

L'employeur doit renouveler l'air afin d'éviter les « élévations exagérées de température ».

Travail dehors : aménagement obligatoire du poste de travail pour protéger les salariés contre:

Les conditions atmosphériques dans la mesure du possible (abris, zones d'ombre, espaces climatisés).

Horaires :

- aménager les horaires de travail en cas de fortes températures (travailler plutôt le matin ou le soir),
- mais cette mesure ne constitue pas une obligation prévue par le Code du travail.

Temps de pause : possibilité (non impérative) d'augmenter le temps de pause (notamment le midi),

Température maximum : aucune température maximale de travail n'est prévue par la Loi.

Droit de retrait en cas de fortes chaleurs:

- si le salarié pense que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

■ LA JURISPRUDENCE :

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ La rupture conventionnelle est viciée si le salarié souffre de troubles mentaux

Cass. soc. 16-5-2018 n° 16-25.852 F-D

En l'espèce, le salarié soutenait que, lors de la signature de la convention, ses facultés mentales étaient altérées.

Les juges du fond, qui disposent d'un **pouvoir souverain** pour apprécier l'existence du vice du consentement, lui ont donné raison et le pourvoi formé par l'employeur a été rejeté.

Il ressort des éléments du dossier, notamment des **certificats médicaux**, que le salarié n'avait pas toutes ses capacités et ses facultés mentales quand il a conclu la convention. Il était en effet atteint, depuis plusieurs mois, d'une **tumeur à évolution lente** et présentait des troubles de mémoire, d'attention et de concentration. Cette tumeur ne lui conférait pas une sérénité suffisante pour bien négocier, en conséquence de quoi la rupture conventionnelle est nulle et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

UNE DECISION JUSTIFIEE

■ Notification du licenciement : attention au libellé de l'adresse du salarié !

Cass. soc. 24-5-2018 n°17-16.362 F-D, N. c/ Sté Cerbère

En l'espèce, l'employeur avait bien notifié le licenciement à son salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans les délais requis mais il avait commis une **erreur** dans le libellé de l'adresse du salarié figurant **sur le formulaire du recommandé avec avis de réception** et cette lettre lui avait été retournée. Dès lors, ne l'ayant pas reçue, le salarié avait saisi la juridiction prud'homale afin de voir juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour rejeter sa demande, la **cour d'appel** avait retenu que l'employeur justifiait, par la production de l'**enveloppe** dans laquelle elle se trouvait, que la lettre de licenciement avait été expédiée à l'**adresse exacte** du salarié et, pour elle, il importait peu que celle qui figurait sur le formulaire d'accusé de réception ait été erronée.

Mais la **Cour de cassation censure** la décision des juges du fond. En effet, dès lors que le salarié n'avait pas reçu la lettre de licenciement dont l'enveloppe était produite par l'employeur et que ce dernier avait commis une erreur dans le libellé de l'adresse figurant sur le formulaire du recommandé avec avis de réception, la cour d'appel ne pouvait pas juger le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse. Il en était ainsi peu important l'exactitude de l'adresse mentionnée sur l'enveloppe contenant la lettre de licenciement.

C'EST DUR MAIS JURIDIQUEMENT INCONTESTABLE

■ Liberté d'expression : pas d'abus en l'absence de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs

Cass. soc. 21-03-2018 n°16-20.516 FS-D, B. c/ Sté Ansealmar

En l'espèce, une salariée, responsable comptable, avait, au cours d'un entretien téléphonique avec son ancien supérieur hiérarchique appartenant désormais à l'équipe dirigeante, fait part à ce dernier de **ses soupçons à l'encontre du dirigeant** de la société qu'elle suspectait de falsification des chiffres d'exploitation et en particulier du chiffre d'affaires dans des proportions importantes.

Elle avait alors été licenciée pour **faute grave**, au motif qu'elle avait ainsi abusé de sa liberté d'expression en portant des accusations graves et calomnieuses à l'encontre de cette personne et de la société.

La cour d'appel avait admis la légitimité du licenciement, mais avait requalifié la faute grave en faute sérieuse. Selon elle, les propos de la salariée n'étaient pas de nature calomnieuse puisqu'ils n'étaient

que l'expression d'un ressenti à un ancien proche collaborateur et le comportement de l'intéressée n'était donc fautif.

La décision des juges du fond est cassée faute d'avoir caractérisé un abus qui serait résulté de l'emploi de **termes injurieux, diffamatoires ou excessifs**.

LOGIQUE !

■ **Le salarié doit restituer les sommes versées au titre d'une rupture conventionnelle annulée**
Cass. soc. 30-5-2018 n° 16-15.273 FS-PB, A. c/ SAS NCS Pyrotechnie et technologies

Le salarié peut-il conserver les sommes perçues au titre d'une rupture conventionnelle homologuée lorsque celle-ci est annulée par les juges ? Non, répond la chambre sociale de la Cour de cassation **pour la première fois à priori** en confirmant une solution déjà retenue par les juges du fond.

La Cour suprême précise, en premier lieu, que lorsque le contrat de travail est rompu en exécution d'une convention de rupture ensuite annulée, la rupture **produit les effets d'un licenciement** sans cause réelle et sérieuse.

Elle précise ensuite que la nullité de la rupture conventionnelle oblige le salarié à rembourser les sommes versées en exécution de cette convention. Elle en déduit que l'intéressé a uniquement droit au paiement d'une **indemnité pour licenciement sans cause réelle** et sérieuse.

En pratique, les sommes à restituer par le salarié sont déduites de celles qui lui sont dues au titre du licenciement abusif.

LE CONTRAIRE EUT ETE SCANALEUX !

CONTRAT DE TRAVAIL

■ **Une clause d'exclusivité générale et imprécise est illicite**
Cass. soc. 16-5-2018 n° 16-25.272 F-D, Sté Wolters Kluwer c/ J.

Le contrat de travail d'un **salarié à temps complet** occupant les fonctions de chef de marché marketing dans une société d'édition et effectuant ses tâches par télétravail, contenait une clause par laquelle il s'engageait expressément à demander l'autorisation de la société pour **toute activité complémentaire** qu'il souhaiterait exercer.

Profitant de ses capacités de maniement de l'outil informatique, l'intéressé avait alors créé et exploité une société de vente en ligne de vêtements et avait été licencié pour avoir ainsi violé sa clause d'exclusivité, sans qu'il lui soit reproché une quelconque incidence de cette activité sur la qualité de son travail salarié.

Estimant la clause d'exclusivité illicite, la cour d'appel a jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et a condamné l'employeur à payer à l'intéressé une somme au titre du licenciement abusif.

Le pourvoi formé par l'employeur est rejeté. Pour la Cour de cassation, les juges du fond avaient légalement justifié leur décision. En effet, la clause était rédigée en termes généraux et imprécis ne spécifiant pas les **contours de l'activité complémentaire**, activité bénévole ou lucrative, professionnelle ou de loisirs et ne permettant pas, dès lors, de **limiter son champ d'application** ni de vérifier si la restriction à la liberté du travail était **justifiée et proportionnée**.

IL FAUT REEXAMINER VOS CLAUSES !

HYGIENE ET SECURITE

■ **L'employeur peut être condamné en cas d'accident du à l'utilisation d'un équipement inadapté**
Cass crim. 6-3-2018 n°17-82.304 F-D

Un salarié, chargé de l'entretien des berges d'un cours d'eau, était occupé à tirer avec une **chargeuse** un tronc d'arbre sur un terrain en pente lorsque **l'engin a basculé**. Ayant tenté de sauter hors de la cabine, il a eu le crâne fracassé par le montant de la cabine et est **décédé** des suites de sa blessure.

La cour d'appel, dont la décision est confirmée par la Cour de cassation, a condamné le titulaire d'une délégation de pouvoirs en matière d'hygiène et de sécurité aux délits d'**homicide involontaire** et de **mise à disposition d'un équipement de travail** non adapté aux travaux à réaliser.

Elle a retenu que le prévenu avait mis à la disposition des travailleurs un équipement qui, même conforme à la réglementation et contrôlée, n'était pas adaptée aux travaux réalisés le jour de l'accident compte tenu de la **configuration des lieux** et de **l'état du terrain** susceptible d'affecter gravement sa stabilité. En outre, la chargeuse avait été employée comme un engin de levage, alors qu'elle n'était pas équipée d'un dispositif permettant le levage des charges.

Ainsi, l'intéressé avait manqué à son **obligation de sécurité**. En effet, l'employeur ou son représentant, titulaire d'une délégation de pouvoir, est tenu de **veiller personnellement** à la stricte et constante application des dispositions légales et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité, et parmi celles-ci figure l'obligation de mettre à disposition un équipement adapté.

Il n'est pas exigé, pour engager la responsabilité pénale de l'employeur ou de son délégataire, que celui-ci ait une connaissance concrète de la **dangereusité** du matériel qu'il met à disposition des travailleurs.

Attention : le **mauvais usage** par un travailleur d'un équipement n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité, dès lors que l'équipement n'est pas adapté aux travaux à effectuer.

Enfin, et même si ce point n'était pas discuté en l'espèce, il faut rappeler que la **faute de la victime** n'est pas une cause d'exonération de responsabilité pour l'employeur, sauf si cette faute a été la cause exclusive de l'accident.

SOYEZ PRUDENTS !

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

■ **Elections professionnelles : les isolements ne sont pas obligatoires**

Cass. soc. 28-3-2018 no 17-60.278 F-D, Union locale CGT c/ Sté LSC group

Dès lors que les électeurs bénéficient d'un dispositif leur permettant de s'isoler et ainsi d'assurer le secret de leur vote, l'installation d'isolements n'est pas nécessaire.

Les élections professionnelles devant se dérouler au **scrutin secret**, les électeurs doivent avoir la possibilité de s'isoler pour voter.

Toutefois, selon une **jurisprudence constante**, l'installation effective d'isolements n'est pas une obligation dès lors que les électeurs bénéficient d'un **dispositif d'isolement**.

Le secret du vote peut donc être assuré par l'utilisation d'autres procédés. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 28 mars 2018. Au regard de cette jurisprudence, la Haute Juridiction approuve le tribunal d'instance qui, ayant constaté qu'aucune atteinte à la confidentialité du vote n'était caractérisée en l'espèce du fait de l'absence d'isolements, a rejeté la demande d'annulation des élections formée par un syndicat.

L'élection du comité social et économique (**CSE**) se déroulant également au scrutin secret (C. trav. art. L 2314-26), la solution retenue ici lui est transposable.

UNE CONFIRMATION BIENVENUE