

## LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

# CFDT UTI Métropole

N°49 octobre 2014

- **Repos au travail ?**

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, continues ou non, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives (article L 3121-33 du Code du travail).

Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur, mais pas inférieur :

- ✓ Ainsi, la pause ne peut pas être fractionnée en deux pauses de 15 minutes, y compris par un accord d'entreprise (Cass. Soc., 20 février 2013, n°11-28.612).
- ✓ De même, l'employeur ne peut pas interrompre le travail quotidien des salariés au cours de la période de 6 heures pour s'éviter d'accorder aux salariés les 20 minutes de pause obligatoire à partir de six heures de travail quotidien (Cass. Soc., 20 février 2013, n°11-26.793 et n° 11-21.599).

- **Loi du 10 juillet 2014, et encadrement des stages**

La loi 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires vient d'être publiée.

Plusieurs dispositions nouvelles viennent encadrer les stages et améliorer le statut des stagiaires durant leur présence dans l'entreprise dans le cadre de conventions :

- ✓ Les stagiaires ont désormais droit aux titres-restaurant et au remboursement de leurs frais de transports dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise ;
- ✓ Un nombre maximum de stagiaires sera fixé, par un décret à paraître, en fonction des effectifs de l'entreprise ;
- ✓ Le montant de la gratification mensuelle minimale obligatoire due pour les stages de plus de deux mois sera fixé par un décret à paraître (de l'ordre de 15 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale) pour les stages effectués à partir du 1er septembre 2015.

La loi est applicable à compter du 12 juillet 2014 sous réserve, pour certaines mesures, des dates d'entrée en vigueur spécifiques ou de la parution des décrets d'application indispensables à leur mise en œuvre.

- **Cadres et harcèlement moral**

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 L1152-1 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.

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 L1152-1 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 ensemble, 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 L1152-1 du code du travail.

A cet égard, l'accord SYNTEC 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 ».

- **Égalité de traitement ?**

Dans un arrêt en date du 9 juillet 2014 n° 12-30.192, la Cour de cassation a rappelé que la notion d'égalité de traitement supposait que le salarié se trouve dans la même situation que les salariés avec lesquels il se compare.

En l'espèce, une salariée embauchée à plusieurs reprises au sein d'une même université d'abord sans contrat écrit pour l'année universitaire, puis avec plusieurs CDD d'usage, demande la requalification de ses contrats en CDI, et sa classification comme enseignante chercheur ou permanent.

Sa demande est rejetée tant par les juges du fond, que par la Cour de cassation car dans la mesure où « la salariée n'assumait pas l'intégralité des missions confiées aux autres enseignants, notamment le suivi de l'enseignement dans les matières enseignées de calcul différentiel et d'algèbre et que sa part de temps de travail affectée à la recherche était réduite, (1) la salariée n'était pas dans la même situation que les salariés avec lesquels elle se comparait ».

Le principe « à travail égal, salaire égal », revendiqué ici par l'intéressée, suppose, pour être appliqué, que les salariés soient placés dans une situation identique. Cela implique notamment qu'ils fournissent un même travail ou un travail de valeur égale. Or, tel n'était pas le cas en l'espèce puisque la salariée n'exerçait pas toutes les missions des salariés auxquels elle se comparait.

Éric Charret  
Commission Juridique  
CFDT UTI Lille Métropole