Image not found or type unknown

Employeur: refus d’adapter le poste d’une salariée+confie tâches dépassant ses capacités=harcèlement

Actualité législative publié le **31/05/2015**, vu **1873 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

L'attitude réitérée de l'employeur ayant entraîné la dégradation des conditions de travail de la salariée par le refus d'adapter son poste de travail et le fait de lui confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités, mettait en jeu sa santé, la cour d'appel a caractérisé un harcèlement moral.

C’est ce que vient de juger la Cour de cassation dans un arrêt du 7 janvier 2015 (n°13-17602).

http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030081066

Madame X a été engagée le 30 janvier 1989 par la société X.

Elle a été affectée en avril 2009 à un poste consistant à approvisionner une cabine de peinture, à effectuer un contrôle qualité puis à réaliser l'emballage et l'étiquetage des produits.

A la suite d'un premier arrêt de travail, elle a été déclarée, le 11 mai 2009, apte à la reprise par le médecin du travail, avec recommandation d'éviter le port et les manutentions de charges lourdes.

Puis, à l'issue d'un second arrêt de travail et, aux termes d'un avis du 30 juin 2009, apte à la reprise avec la mention « éviter le port de charges lourdes de plus de 17 kg ».

La salariée a saisi la juridiction prud'homale le 24 janvier 2011 pour demander le paiement de diverses sommes relatives tant à l'exécution qu'à la rupture de son contrat de travail.

Par lettre du 31 janvier 2011, elle a notifié à son employeur l'impossibilité de continuer son activité dans l'entreprise pour dégradation de ses conditions de travail et harcèlement moral puis a demandé à la juridiction prud'homale de décider que cette rupture du contrat de travail était intervenue aux torts de l'employeur.

Par arrêt de la Cour d’Appel de Grenoble du 21 mars 2013, il a été jugé que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par la salariée le 31 janvier 2011 produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer des dommages-intérêts et une indemnité de licenciement.

La société s’est pourvue en cassation qui a rejeté le pourvoi de l’employeur.

La Cour de cassation relève que **« le médecin du travail avait, en son avis du 30 juin 2009, préconisé d'éviter à Mme X... le port de charges lourdes de plus de 17 kilogrammes, la cour d'appel, qui a constaté que le poste de travail de cette salariée comportait, de manière habituelle, un port de charges d'un poids excessif, contraire, au moins pendant un certain**

temps, aux préconisations du médecin du travail, de sorte que l'employeur avait gravement nui à la santé de l'intéressée, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ».

Par ailleurs, pour rejeter le pourvoi de l'employeur, la Cour de cassation rappelle l'argumentaire de l'employeur consistant en ce que « ne peut s'analyser en agissements répétés constitutifs de harcèlement moral une décision de l'employeur de maintenir, en dépit de ses protestations le salarié dans son poste de travail, déclaré conforme à ses aptitudes physiques par le médecin du travail ; qu'en déclarant la société X coupable de harcèlement moral à l'encontre de Mme X... après avoir écarté les allégations de cette dernière relativement à « **l'expression d'un dédain, d'un manque de considération, d'insultes de son chef » ou encore la délivrance d'« ordres au personnel de l'entreprise de ne pas (l') aider sous menace de sanction, de ne pas lui prêter une petite table, ou encore de ne pas lui adresser la parole » sur l'unique considération de ce qu'elle avait refusé d'adapter à ses exigences son poste de travail, déclaré conforme par le médecin du travail, et lui avait « confié de manière habituelle » des tâches dont ce praticien avait constaté qu'elle n'excédaient pas ses capacités, la cour d'appel a violé l'article L. 1152-1 du code du travail** ».

Toutefois, la Cour de cassation ne suit pas l'argumentaire de l'employeur.

Elle relève au contraire que **« l'attitude réitérée de l'employeur ayant entraîné la dégradation des conditions de travail de la salariée par le refus d'adapter son poste de travail et le fait de lui confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités, mettait en jeu sa santé, la cour d'appel a caractérisé un harcèlement moral** ».

Cette décision doit être approuvée.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01 42 89 24 48 Ligne directe : 01 42 56 03 00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

blog: http://avocats.fr/space/avocat-chhum

http://twitter.com/#!/fchhum

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés