Image not found or type unknown

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

Actualité législative publié le **15/07/2014**, vu **3199 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

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.

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 défini 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 salarié 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 partie 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 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 »*.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01.42.89.24.48 Ligne directe: 01.42.56.03.00

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

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

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés