



## Édito

Accident de santé lié au stress, conflit opposant un salarié et son supérieur hiérarchique, laisser travailler un salarié pendant un arrêt maladie, application d'une clause de mobilité, tels sont les sujets abordés dans ce bulletin juridique qui ont donné lieu à des arrêts de la Cour de Cassation.

- Ainsi, un salarié stressé peut invoquer la faute inexcusable, celle-ci étant reconnue lorsque l'employeur "avait ou aurait dû avoir conscience du danger" et "n'a pas pris les mesures nécessaires" pour en préserver les salariés.
- Le fait pour un employeur de laisser perdurer un conflit pendant plus de 3 ans entre une salariée et sa supérieure hiérarchique, sans lui apporter de solution, **constitue un manquement justifiant la prise d'acte de la salariée**, même en dehors de tout harcèlement moral caractérisé.
- L'application d'une clause de mobilité ne devra pas porter atteinte à la vie personnelle et familiale d'un salarié. Et s'il y a atteinte, elle doit être justifiée et proportionnée au but recherché.
- L'employeur doit imposer à un salarié de se reposer au lieu de le laisser venir travailler en période de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie.

Enfin, nous jugeons utile de porter à votre connaissance, la mise en ligne par le gouvernement d'un site internet relatif au harcèlement sexuel, dans le cadre d'une action de sensibilisation.

**Bonne lecture et à bientôt !!!**

### Le salarié stressé peut invoquer la "faute inexcusable"

Un salarié victime d'un accident de santé lié au stress, du fait d'une politique de surcharge de travail pour une réduction des coûts, peut invoquer la "faute inexcusable" de son employeur, selon la Cour de cassation.

L'entreprise qui impose des rendements et des objectifs toujours plus hauts "ne peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences pour les salariés", a jugé la Cour de cassation.

Elle entérine un arrêt de la cour d'appel de Paris qui avait été remarqué en juin 2011 car il expliquait qu'une entreprise devait "prendre utilement la mesure des conséquences de ses objectifs de réduction des coûts en termes de facteurs de risques pour la santé de ses employés" qui ne sont pas toujours en situation de s'y opposer.

L'obligation de sécurité de tout employeur ne peut pas "exclure le cas, non exceptionnel, d'une réaction à la pression ressentie par le salarié", disaient les juges.

L'entreprise avait divisé par cinq en quelques années le nombre de ses collaborateurs et augmenté de plus de 40% la production réclamée au salarié en cause. Elle faisait valoir que la médecine du travail ne lui avait jamais signalé de problèmes de santé et qu'elle ne pouvait donc pas avoir conscience d'un risque.

Les juges ont rejeté l'argument en invoquant notamment "le respect dû aux personnes concernées par ces choix" de direction et en soulignant que le silence du salarié, tributaire de son emploi, ne pouvait valoir approbation.

La faute inexcusable est reconnue lorsque l'employeur "avait ou aurait dû

avoir conscience du danger" et "n'a pas pris les mesures nécessaires" pour en préserver les salariés. Dans ce cas, la victime ou ses héritiers obtiennent une majoration d'indemnités, à la charge de l'entreprise.

[Arrêt Cour de Cassation Civile 2, 8.11.2012, N° 1737.](#)

### Une mésentente persistante peut justifier une prise d'acte

L'employeur qui ne fait rien pour tenter de mettre fin à un conflit opposant une salariée et sa supérieure hiérarchique et induisant de nombreux incidents pendant plus de 3 ans est responsable de la prise d'acte de la salariée.

Le fait pour un employeur de laisser perdurer un conflit pendant plus de 3 ans entre une salariée et sa supérieure hiérarchique, sans lui apporter de solution, constitue un manquement justifiant la prise d'acte de la salariée, même en dehors de tout harcèlement moral caractérisé. Telle est la position retenue par la **Cour de cassation dans un arrêt du 17 octobre dernier**.

Elle approuve en l'espèce la cour d'appel qui reprochait à l'employeur d'avoir laissé s'installer une situation de conflit entre les deux protagonistes tout en admettant l'absence de tout acte de harcèlement moral.

En l'espèce, la mésentente consistait principalement en un désaccord sur la répartition des tâches, la salariée estimant que celles qui lui avaient été attribuées par sa supérieure hiérarchique ne relevaient pas de son périmètre. Mésentente qui s'était peu à peu envenimée au point que les intéressées ne correspondaient plus que par messagerie interposée. L'employeur avait fait preuve d'une grande inertie, tant à l'égard de la demande de changement de service ou

de bureau effectuée par la salariée qu'à l'égard de la demande de l'inspection du travail qui lui avait "suggéré" d'organiser une médiation pour tenter de débloquer la situation.

Le fait pour l'employeur d'avoir laissé perdurer cette situation qui s'était traduite par de nombreux incidents et une dégradation importante des conditions de travail pendant plus de 3 ans, sans avoir cherché de solution au conflit, caractérise aux yeux des juges un manquement suffisamment grave pour justifier la prise d'acte de la salariée. L'employeur aurait dû réagir, même en l'absence de tout harcèlement.

### **L'application d'une clause de mobilité doit respecter la vie personnelle et familiale du salarié**

Une salariée a été engagée en qualité d'attachée commerciale. Lors du transfert de son contrat de travail, un avenant prévoyant une clause de mobilité a été signé. Le 21 mai 2008, l'employeur a notifié à la salariée sa mutation à Niort. Durant la période du 23 juin au 18 juillet, la salariée a été placée en arrêt maladie, le médecin du travail notifiant alors que l'intéressée ne pouvait pas faire de déplacement supérieur à 20 kilomètres. Suite à cela, elle a refusé sa mutation et a repris son poste initial, ce qui a conduit son employeur à la licencier pour faute grave. Elle a donc saisi la juridiction prud'homale.

La Cour d'appel a retenu que sa [clause de mobilité](#) lui permettait de circuler dans tout le département. La mutation proposée par l'employeur n'étant faite que pour respecter les prescriptions du médecin. Le licenciement était donc fondé sur une cause réelle et sérieuse.

**Les juges** relèvent qu'il n'a pas été recherché si la décision de muter la salariée ne lui portait pas une atteinte à sa vie personnelle et familiale et si cette atteinte était justifiée par la tâche à accomplir, et proportionnée au but recherché.

**Ce qu'il faut retenir** : Même si une [clause de mobilité](#) prévoit des déplacements dans un secteur géographique donné, son application ne devra pas porter atteinte à la vie personnelle et familiale d'un salarié. Et s'il y a atteinte, elle doit être justifiée et proportionnée au but recherché (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 14 octobre 2008, n° 07-40523*).

Pour que la clause soit valable, il faut qu'elle définisse de façon précise sa zone géographique d'application (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 juin 2006, n° 04-45846*).

Ainsi, une clause prévoyant que le salarié exercera ses fonctions sur l'ensemble du territoire national, mais également dans tout pays, sera considérée comme nulle (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 mai 2010, n° 09-40422*).

### **Harcèlement sexuel : mise en ligne d'un site internet par le gouvernement**

Trois mois après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi relative au harcèlement sexuel, le gouvernement vient de mettre en ligne un site internet dans le cadre d'une action nationale de sensibilisation contre ce délit ([www.stop-harcèlement-sexuel.gouv.fr](http://www.stop-harcèlement-sexuel.gouv.fr)).

Ce site rappelle les nouvelles dispositions issues de la loi du 6 août dernier et apporte des conseils pratiques destinés aux victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel. Deux numéros de téléphone sont également mis à leur disposition : le 08 842 846 37, ouvert à toutes les victimes de violence, et le 3919, réservé aux femmes victimes de violences. Enfin, le site propose des affichettes rappelant la nature délictuelle du harcèlement sexuel et pouvant être imprimées et

affichées dans les entreprises.

### **Laisser travailler un salarié pendant un arrêt maladie peut coûter cher**

Le salarié qui a été condamné à rembourser les IJ maladie pour avoir continué à travailler pendant son arrêt de travail peut demander des dommages et intérêts à son employeur.

Une attachée commerciale d'une agence de voyage a été condamnée à rembourser les indemnités journalières perçues pendant son arrêt maladie pour avoir effectué des prestations de travail pour le compte de son employeur. Elle s'est alors retournée contre ce dernier pour demander des dommages-intérêts d'un montant correspondant à sa propre condamnation au titre du remboursement des prestations indues (28 498,23 euros).

Les juges du fond la déboutent au motif que « nul document ne permet d'établir l'existence d'une contrainte exercée sur celle-ci qui avait toujours affirmé qu'elle prêtait son concours ponctuellement et bénévolement par conscience professionnelle aigüe, de sorte qu'elle ne pouvait répercuter les conséquences de sa faute personnelle sur l'employeur ».

Argument rejeté par la Cour de cassation : « l'employeur avait laissé la salariée travailler en période de suspension du contrat de travail, d'abord pour cause d'accident de travail, ensuite pour cause de maladie ». Or c'était à lui d'imposer à la salariée de se reposer au lieu de la laisser venir dans les locaux de l'entreprise pour travailler. [Cass. soc., 21 nov. 2012, n°11-23.009](#)

**Responsable Juridique**  
Union Syndicale Solidaires  
**Willem SAMSON**  
[juridique@solidaires.org](mailto:juridique@solidaires.org)

**Veille juridique - Bulletin juridique**  
Union Syndicale Solidaires  
**Jean Pierre MEO**  
[meo.jeanpierre@gmail.com](mailto:meo.jeanpierre@gmail.com)

**Bulletin consultable sur :**  
<http://solidaires.org>  
<http://solidairesassurances.free.fr>