



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

JURISPRUDENCES RPS ET CONFINEMENT / DECONFINEMENT

A) Télétravail et harcèlement moral managérial (Article L1152-1 du Code du travail)

Le télétravail peut générer des conflits entre le salarié et son management.

Il n'est en effet pas rare que le télétravail révèle un manque criant de confiance qui peut par exemple conduire certains managers à exercer une pression accrue sur leurs subordonnés ou à dénigrer leur travail tout simplement parce qu'ils ont du mal à imaginer que ceux-ci travaillent avec le même sérieux depuis leur domicile.

Qui plus est, la communication « à distance » est toujours plus compliquée et peut générer des incompréhensions de part et d'autre.

Pour autant, le salarié ne doit jamais être victime d'actes constitutifs de harcèlement moral de la part de ses managers (reproches injustifiés, humiliations, dénigrement, pressions etc.)

B) Télétravail et mise à l'écart / isolement du salarié (Cass. crim. 19 février 2019, n°18-83268)

En principe, hors situation de lutte contre la propagation du virus Covid-19, le télétravail ne peut se faire que sur la base du volontariat.

A défaut, le fait d'imposer le télétravail peut constituer une technique d'isolement et donc un agissement susceptible de recevoir la qualification de harcèlement moral.

Si dans le contexte actuel, la question de la légitimité du placement en télétravail ne devrait pas se poser, il n'en reste pas moins que celui-ci ne doit pas avoir pour effet une mise à l'écart quelconque du salarié.

Celui-ci doit toujours se voir fournir du travail, pouvoir être en lien avec sa hiérarchie, bénéficier du soutien nécessaire à l'accomplissement de ses missions etc.

Si le salarié en télétravail est victime de l'un ou plusieurs des agissements précités, il peut saisir le Conseil de prud'hommes et invoquer une situation de harcèlement moral afin de se voir octroyer des dommages-intérêts en réparation du préjudice qu'il a subi.



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

Dans un arrêt du 19 février 2019 (n°18-83268), la chambre criminelle de la Cour de cassation a cassé une décision de relaxe du chef de harcèlement moral, aux motifs que les juges du fond n'avaient pas répondu aux arguments de la salariée victime de ce harcèlement allégué, dont celui consistant à **soutenir qu'elle** « *avait été isolée des autres salariés en raison de la demande de son employeur de travailler chez elle en télétravail, en contradiction avec sa fiche de poste* ».

Dans cette espèce, la salariée, embauchée par Monsieur T. au poste de déléguée commerciale, a déposé plainte, en exposant que ce dernier « *n'avait cessé de la poursuivre de ses assiduités, qu'il avait dit, lors de sa présentation au personnel de l'entreprise, qu'il disposait d'un droit de cuissage, qu'il avait fait plusieurs tentatives pour l'embrasser dans le cou et sur les lèvres, lui avait fait un attouchement sur les fesses et l'avait prise en photo alors qu'elle se trouvait en tenue de nuit, sans son accord* ».

La salarié a précisé que « *tous ces faits se produisaient hors la présence de témoins, du fait notamment qu'elle ne travaillait pas au sein de l'entreprise mais à son domicile, où M. T... venait la voir, notamment le matin* ».

Après notamment enquête de l'inspection du travail, le supérieur hiérarchique de la salariée concernée a été cité devant le tribunal correctionnel du chef de harcèlement moral envers elle.

Le tribunal correctionnel l'a déclaré coupable et statué sur l'action civile, décision qui a été contestée devant la Cour d'appel d'Angers.

Les juges d'appel ont infirmé la décision des premiers juges et ont relaxé Monsieur T. du chef de harcèlement moral.

Saisie d'un pourvoi en cassation par une association contre les violence faites aux femmes qui était intervenue dès la première instance en soutien de la salariée, la chambre criminelle de la Cour de cassation, aux termes de sa décision du 19 février 2019, a cassé l'arrêt d'appel en ses seules dispositions civiles et renvoyé les parties devant une autre Cour d'appel.

La Haute juridiction a ainsi relevé :

« *Attendu que, pour infirmer le jugement, dire que M. T... n'avait pas commis de faute civile et débouter les parties civiles de leurs demandes, l'arrêt attaqué énonce notamment que le prévenu n'a pas formellement nié avoir parlé de droit de cuissage, au sujet de Mme G... nouvellement recrutée, en indiquant notamment*



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

devant les agents de l'inspection du travail que c'était possible, ce qui ne constitue pas pour autant un aveu ; que les juges retiennent que, pour ces propos qui auraient été tenus devant plusieurs personnes, il n'a été recueilli aucun témoignage confortant les déclarations de Mme G..., ce qui ne permet pas de vérifier leur teneur et de déterminer s'ils visaient bien Mme G... personnellement ; qu'ils relèvent que les visites au domicile de Mme G... n'impliquent pas des actes ou propositions à caractère sexuel et l'évocation de problèmes personnels, même au niveau sexuel, et même répétée, si elle peut viser à susciter un intérêt ou une commisération, ne constitue pas un acte de harcèlement ; qu'ils ajoutent que les témoignages de Mme J... et Mme U... établissent que M. T... s'était déjà livré à des assiduités verbales et même à des gestes, faisant apparaître qu'il avait l'intention de parvenir à une relation intime avec ces personnes mais que lorsque des refus lui ont été clairement exposés, il n'a pas poursuivi et s'est même excusé à l'égard de Mme U... ; que les juges concluent que les faits ne sont pas établis ;

Mais attendu qu'en se déterminant ainsi, d'une part, sans répondre aux conclusions de la partie civile soutenant qu'elle avait été isolée des autres salariés en raison de la demande de son employeur de travailler chez elle en télétravail, en contradiction avec sa fiche de poste, d'autre part, sans rechercher si les faits poursuivis, dont les juges avaient admis qu'ils constituaient un comportement inadapté, n'outrepassaient pas, quelle qu'ait été la manière de servir de la partie civile, les limites du pouvoir de direction du prévenu et ne caractérisaient pas des agissements au sens de l'article 222-33-2 du code pénal, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision ».

Ainsi, la salariée avait été isolée des autres membres de l'équipe et l'employeur avait adopté un comportement inadapté outrepassant son pouvoir de direction et caractérisant des faits de harcèlement moral.

C) Télétravail et droit à la déconnexion

Si en période « classique » le télétravail peut être une solution visant à prévenir le burn-out, en période de confinement et en continu il peut mener au contraire à une vraie souffrance pour le salarié, souffrance pouvant l'entraîner jusqu'au burn-out.

L'Organisation Internationale du Travail a en effet constaté que le chevauchement entre la vie privée et la vie professionnelle entraînait des niveaux de stress plus élevés notamment avec des troubles du sommeil.

Il faut donc accroître sa vigilance en cette période de confinement et encadrer le télétravail notamment par le biais du droit à la déconnexion.



En effet la tentation peut être grande tant pour le salarié que pour l'employeur de travailler et être disponible en continu.

1. Une obligation de sécurité et de protection des salariés.

Le burn-out ou syndrome d'épuisement professionnel se traduit par plusieurs symptômes qui ne sont pas forcément propres au burn-out et qui sont mesurables et détectables par divers questionnaires comme ceux de Kasarec ou de Siegrist.

Si le burn-out ne se trouve pas dans la liste des maladies professionnelles de la Sécurité sociale, il peut être reconnu comme maladie professionnelle et ce conformément à l'article L461-1 du Code de la sécurité sociale qui permet un établissement de la maladie professionnelle au cas par cas.

L'article L4121-1 du Code du travail soumet l'employeur à l'obligation de garantir « la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »

L'employeur doit donc être vigilant aux alertes éventuelles de ses salariés, et pour prévenir et éviter de telles alertes certaines mesures sont à mettre en place, notamment en ce moment le droit à la déconnexion.

Tout d'abord, il est utile de rappeler que le salarié en télétravail a les mêmes droits que le salarié qui est dans les locaux de l'entreprise et notamment le droit au respect de sa vie privée.

L'employeur doit plus particulièrement attirer l'attention des salariés en télétravail sur les restrictions à l'usage d'équipements informatiques ou de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect.

2. Qu'est-ce que le droit à la déconnexion ?

Il s'agit du droit du salarié de ne pas être joignable hors son temps de travail, ce droit a depuis longtemps été reconnu par la jurisprudence, s'agissant en effet du corollaire au droit au repos quotidien de l'article L3131-1 du Code du travail.

L'article 55 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a introduit le droit à la déconnexion dans le Code du travail.

Le droit à la déconnexion a dû être négocié, à compter du 1er janvier 2017, dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

À défaut d'accord, l'employeur a dû élaborer une charte, après avis de l'instance représentative du personnel.



3. Comment le mettre en œuvre en pratique ?

Dans beaucoup d'entreprises, les mesures de télétravail ont été prises dans l'urgence, et il faut donc s'assurer que soit bien mis en place un réel droit à la déconnexion, et cela par plusieurs moyens :

Il est tout d'abord nécessaire de prévenir et sensibiliser les salariés en télétravail à l'existence et au nécessaire respect de ce droit à la déconnexion, cela peut par exemple être fait par un communiqué des ressources humaines ou des rappels sur l'intranet de l'entreprise.

Il faut créer un climat de travail qui rend les abus inutiles, et sensibiliser en particulier les managers afin qu'ils n'envoient pas de mails ou ne téléphonent pas le soir et le week-end à leurs équipes.

Les managers devront s'assurer que leurs équipes respectent bien réellement ce droit à la déconnexion.

L'employeur pourra mettre en place le type de mesures suivantes :

- ▶ rappeler à ses salariés que les technologies de l'information et de la communication doivent être utilisées pendant le temps de travail et qu'il ne doit pas y avoir de connexion en dehors du temps de travail,
- ▶ prévoir des réponses automatiques par mails lorsque le salarié est en congés ou week-end avec les personnes à contacter en son absence ou invitant l'expéditeur à réitérer sa demande au retour de la personne,
- ▶ instaurer des alertes « pop-up » en cas de détection d'une sur-connexion ;
- ▶ mettre en place de « temps blancs » sans connexion informatique durant les heures de travail ;
- ▶ mettre en veille les serveurs hors des heures de travail, voire en bloquer l'accès,
- ▶ ajouter un encart sous la signature électronique des mails indiquant que ce mail sera traité durant le temps de travail.

Il s'agit bien évidemment d'une liste non exhaustive et il est également possible de mettre en place des interdictions assorties de sanctions.

A l'heure du déconfinement et avec le développement plus que probable du télétravail, il sera nécessaire pour les entreprises d'être particulièrement vigilantes au respect de ce droit à la déconnexion afin d'éviter la multiplication de burn-out et de contentieux pouvant en résulter.

D) Harcèlement managérial



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

Pour rappel, l'article L1152-1 du Code du travail dispose qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

La jurisprudence décide que certaines méthodes de management sont à la source de faits de harcèlement moral.

Cass. Soc. 10 novembre 2009, n°07-45.321 : La Cour de cassation a pu décider que les méthodes de gestion, mises en œuvre par un supérieur hiérarchique, se traduisant par la forme d'une pression continue, de reproches incessants ainsi que d'ordres et de contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe constitue des faits de harcèlement.

Cass. Soc. 19 janvier 2011, n°09-67.463. : La cour de cassation a indiqué que peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de direction mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Dans cet affaire, le supérieur hiérarchique avait eu une attitude irrespectueuse vis-à-vis de ses subordonnés, se traduisant en ce qui concerne la salariée, qui était par ailleurs, malgré ses trente-deux ans d'ancienneté, passée sous la subordination d'une personne de même qualification, par des critiques brutales et vexantes faites en public. Ces agissements répétés portaient atteinte aux droits et à la dignité de la salariée et altéraient sa santé, elle a ainsi caractérisé un harcèlement moral à l'origine de l'inaptitude professionnelle, rendant le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le harcèlement moral managérial peut donc être caractérisé par des méthodes de gestion ou de direction impactant tout ou partie du personnel.

Cass. Soc. 21 septembre 2011, n°10-13.880 : La surveillance excessive des faits et gestes du salarié et la vérification de chacun de ses travaux sont constitutives de faits de harcèlement moral.