

Droit social : relations individuelles

Leçon 1001 : La santé au travail : Cas pratique

Anaëlle DONNETTE

Table des matières



Enoncé :

M. Jesolde, Président d'une SAS gérant un hypermarché de 250 salariés, doté d'un CSE et d'un délégué syndical, vous consulte.

Le 7 janvier, une salariée Mme Rasoir, responsable de Caisse, niveau 5, statut Agent de maîtrise dans l'entreprise, adresse à la direction un courrier dans lequel elle indique « je ne comprends pas votre acharnement envers moi ces derniers mois, au péril de ma santé. Je considère qu'il s'agit d'un harcèlement à mon encontre ». Elle développe son propos considérant être harcelée par le Directeur du magasin depuis qu'elle a refusé d'exécuter certaines tâches dont l'inventaire de l'économat, tâche qu'elle effectuait depuis plus de 20 ans. La salariée a sollicité à plusieurs reprises des visites médicales auprès du médecin du travail qui l'a renvoyée vers son médecin traitant afin qu'elle fasse l'objet d'arrêts de travail. Elle a effectivement fait l'objet de différents arrêts de travail. Entre deux arrêts, elle a repris son activité.

Monsieur Jesolde se renseigne auprès de la DRH sur la situation de cette salariée et apprend les faits suivants :

- Le fils de cette dernière a été licencié pour faute grave six mois avant pour avoir volé dans le magasin. Depuis, Mme Rasoir s'est totalement isolée de ses collègues de travail et refuse d'exécuter des tâches qu'elle faisait habituellement.
- Elle a fait l'objet d'un avertissement pour ne pas avoir fait l'inventaire en décembre dernier ce qui a pénalisé l'ensemble du magasin. Elle aurait dû faire cet inventaire les 1^{er} et 2 décembre et s'est mise en maladie à compter du 3 décembre de sorte qu'elle n'a jamais rendu les conclusions de l'inventaire. Lors de son retour, le Directeur de magasin s'est rendu compte qu'elle n'avait pas fait celui-ci ce qui n'était évidemment pas rattrapable et qu'elle n'en avait pas informé ses collègues.
- Mme Rasoir avait en charge l'établissement des plannings du service caisse jusqu'à son départ en maladie. Pendant son arrêt, ceux-ci ont été confiés à l'une de ses collègues, responsable de caisse (elles sont trois dans le magasin) et cela semble se passer mieux au niveau des salariés, de sorte que cette tâche n'a pas été rendue à Mme Rasoir à son retour d'arrêt maladie.
- Mme Rasoir a refusé de se rendre à une réunion avec les autres Responsables de caisse au cours de laquelle devait être abordée la répartition des tâches entre elles.
- Jusqu'à cette année, les entretiens d'évaluation de la salariée étaient bons et il n'y avait rien à signaler. Lors du dernier entretien en janvier dernier, veille de son courrier, celle-ci a fait l'objet d'une notation plus sévère par le Directeur du magasin, ce qu'elle a vivement critiqué et a refusé de signer le compte-rendu.

Le Président du magasin, M. Jesolde, vous consulte afin de savoir quelle attitude il doit adopter :

1. Doit-il répondre au courrier de la salariée ?
2. Que doit-il faire à l'égard de la salariée et du CSE ?
3. Quels sont les risques encourus si l'entreprise ne fait rien ?

Quelques mois plus tard, Mme Rasoir a voulu reprendre son activité. Le médecin du travail l'a toutefois déclarée inapte. M. Jesolde vous consulte pour savoir quelle procédure mettre en œuvre et les indemnités qu'il devra verser.

En savoir plus : Corrigé**1. M. Jesolde doit-il répondre à la salariée ? Bien sûr ! Surtout qu'elle évoque :**

- **Des manquements à l'obligation de sécurité** (art. [L. 4121-1](#) et [L. 4121-2](#) du C. trav. ; Cass. soc., 25 nov. 2015, n° [14-24.444](#)).
L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
Risques : dommages et intérêts, prise d'acte de la rupture ou demande de la résiliation judiciaire en saisissant le Conseil de prud'hommes.
- **Un harcèlement moral** : (art. [L. 1152-1](#) du C. trav.)
L'employeur a l'obligation de prévenir cette situation
Risques : dommages et intérêts, prise d'acte de la rupture ou demande de la résiliation judiciaire avec nullité de la rupture en saisissant le Conseil de prud'hommes (réintégration ou dommages et intérêts).

2. Que doit faire M. Jesolde à l'égard de la salariée et des représentants du personnel ?

- **Se renseigner en amont :**
 - Se faire communiquer son contrat de travail et fiche de poste pour voir ses tâches + vérifier par rapport à la convention collective et par rapport à l'organisation du magasin et de la ligne de caisse avec répartition des tâches /inventaire/ planning de caisse /autres points entre les différentes hôtesse de caisse : voir si modification des tâches (modification des conditions de travail qui s'impose à la salariée) ou modification des fonctions (modification du contrat de travail nécessitant l'accord de la salariée et le respect de la procédure de modification du contrat de travail).
 - Consulter le dossier disciplinaire, y -t-il eu des avertissements ou autres sanctions disciplinaires ? Se renseigner sur les faits concernant la procédure disciplinaire à l'égard de son fils et la lettre de licenciement.
 - Demande de précisions sur l'établissement des plannings et le ressenti du personnel s'il est connu, demande de précisions sur le refus d'assister à la réunion des Responsables de caisse et voir si celle-ci s'est tenue et ce qui s'y est dit.
 - Communication des précédents entretiens d'évaluation et investigations sur le dernier entretien pour vérifier l'objectivité des reproches.
 - Inventaire : vérifier la pratique des inventaires dans l'entreprise, plus précisément celui de l'économat et le préjudice que cela a causé.
 - Vérifier s'il y a une procédure de gestion de « crise » dans l'entreprise ou dans le Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels.
- **Gérer la situation :**
 - Répondre à la salariée et la convoquer pour recueillir des faits précis.
 - En fonction de l'entretien, et si la salariée maintient ses accusations : saisir le CSE pour l'informer de la situation et le consulter sur la mise en place d'une commission d'enquête pour interroger la victime, les autres salariés du service et le prétendu harceleur (composition de la commission, rôle, procédure, modalités des auditions...).
 - Voir si la salariée a fait un droit d'alerte auprès d'un membre du CSE.
 - La Commission d'enquête rendra des conclusions qu'elle remettra au CSE et à l'employeur.
 - Courrier à l'Inspection du travail pour expliquer la situation et la procédure mise en place. L'Inspection du travail sera convoquée par le CSE (mesure de sécurité et santé), comme le seront le médecin du travail et la CARSAT.
 - Selon les conclusions de la commission, voir les solutions à envisager : changement de service, redéfinition des tâches et répartition entre les responsables de caisse, formation, départ de l'entreprise....

3. Quels sont les risques encourus si l'entreprise ne fait rien ?

Le départ semble inéluctable. Une procédure de licenciement pour inaptitude doit être mise en œuvre suite à la déclaration d'inaptitude.

Étapes :

- Vérifier les mentions de l'avis du médecin pour savoir si un reclassement est suggéré.
- Recherches de reclassement loyales, dans le groupe.
- Consultation du CSE.
- Proposition de reclassement.
- Si refus ou pas de reclassement identifié : notification impossibilité de reclassement.
- Convocation entretien préalable.
- Licenciement.

Conséquences financières (nb. Maladie ordinaire, de droit commun, pas d'ATMP, donc régime indemnitaire classique) :

- Pas d'indemnité de préavis.
- Indemnité légale de licenciement ou indemnité conventionnelle de licenciement si plus favorable.
- Indemnité de congés payés.

Risques :

- Saisine du conseil de prud'hommes pour contester l'origine de la rupture :
 - manquement obligation/ sécurité ;
 - harcèlement.
- Saisine du conseil de prud'hommes pour contester les recherches de reclassement si elles n'ont pas été loyales.