

Newsletter

MARS 2018

Lettre d'informations et d'actualités juridiques du pôle social

AU sommaire

Edito	
La santé au travail	p.4
Libertés individuelles	p.6
IRP	p.7
Négociation collective	p.8

Edito

Mesdames, Messieurs,

En ce début d'année, le pôle social du Cabinet EMO HEBERT & ASSOCIES lance sa première newsletter, afin de vous aider à vous tenir informés face à l'actualité grandissante dans cette matière.

Dans chacune d'entre elles, vous retrouverez un Edito, ainsi qu'une sélection de jurisprudences marquantes.

Ce premier Edito est consacré aux maladies psychiques.

Pour ce numéro, quatre thèmes ont retenu notre attention :

- La santé au travail :
 - o L'inaptitude
 - o RPS : le management par la peur
 - o Faute inexcusable : un arrêt de saison !
- Les libertés individuelles
- IRP : mise en place du CSE
- La négociation collective

Bonne lecture !

Pour tous renseignements, contactez :

Emmanuelle DUGUE-CHAUVIN

Avocate associée

Spécialiste en droit du travail

echauvin@emo-hebert.com



LES MALADIES PSYCHIQUES

De plus en plus de maladies psychiques sont reconnues comme accident du travail et/ou maladies professionnelles. En effet, selon les chiffres publiés par l'Assurance maladie, le nombre de cas de maladies psychiques liées au travail a dépassé le chiffre de 10 000 en 2016. Ces maladies psychiques sont principalement des dépressions, des troubles anxieux, des états de stress post-traumatique ou encore d'épuisement professionnel, le fameux « burn-out ».

Quelques explications :

Les risques psychosociaux n'entrent pas dans les tableaux de maladies professionnelles. Pour que le caractère professionnel de la maladie soit reconnu, il faut en passer par une procédure particulière : il faut saisir le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) qui doit vérifier s'il existe « *un lien direct et essentiel* » entre cette affection et les conditions de travail.

S'agissant des conditions à remplir pour pouvoir saisir le CRRMP, il faut que le médecin-conseil de la caisse de sécurité sociale ait reconnu un taux d'incapacité permanente prévisible au moins égal à 25 %. Au plan procédural, la décision de transmettre un dossier au CRRMP est prise par la caisse de sécurité sociale.

Un décret du 7 juin 2016 adapte la composition du CRRMP aux pathologies psychiques. Ainsi, le professeur des universités-praticien hospitalier ou le praticien hospitalier qui siège habituellement au sein du comité pourra désormais être remplacé par un professeur des universités-praticien hospitalier spécialisé en psychiatrie.

Cette dernière disposition devrait, à terme, conduire à une augmentation de la prise en charge des maladies psychiques dans le cadre des maladies professionnelles.

Cette tendance pourrait être accentuée par la volonté de certains parlementaires. En effet, les députés de La France Insoumise ont récemment déposé une proposition de loi « sur le burn-out visant à faire reconnaître comme maladies professionnelles les pathologies psychiques résultant de l'épuisement professionnel ».

Cette proposition de loi aurait obligé le Gouvernement à créer un nouveau tableau de maladie professionnelle permettant la reconnaissance de maladies psychiques consécutives à un syndrome d'épuisement professionnel. Ce tableau inclurait une liste limitative des travaux susceptibles de provoquer ces maladies. La liste proposée est la suivante :

- Des exigences liées au travail trop importantes ;
- Des exigences émotionnelles importantes ;
- Un manque d'autonomie dans son travail ;
- Des mauvais rapports sociaux et de mauvaises relations de travail ;
- Des conflits de valeur et un travail empêché ;
- L'insécurité de la situation de travail ;

- L'engagement individuel poussé à l'extrême ;
- Le harcèlement moral.

<http://www.assemblee-nationale.fr/15/propositions/pion0516.asp>

Cette proposition de loi a finalement été rejetée par l'Assemblée Nationale le 1er février 2018.

Cela n'empêche que la question de la reconnaissance du caractère professionnel des maladies psychiques est de plus en plus présente dans le débat public et que des évolutions législatives facilitant la reconnaissance du caractère professionnel de ces pathologies sont à attendre, ceci à plus ou moins long terme.

De plus, les juges des Tribunaux des Affaires de la Sécurité Sociale risquent de ne pas être insensibles à cette question, ce qui les pousserait à reconnaître de plus en plus souvent le caractère professionnel des maladies psychiques dès lors qu'elles présenteraient des liens avec le travail.

Il en résulte que les entreprises doivent veiller à mettre en place des actions de prévention des RPS et des maladies psychiques liées au travail. Ces actions de prévention doivent être prises en concertation avec les représentants du personnel, le médecin du travail et le préventeur de l'organisme de sécurité sociale. D'autres agences peuvent également aider dans la mise en place de ces actions, notamment les Agences Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT).

Ces actions de prévention doivent être inscrites dans le Document Unique d'Evaluation et des Risques et de Prévention.

A défaut, l'employeur s'expose de plus en plus à des risques de contentieux avec des conséquences financières non négligeables telles que la reconnaissance d'une faute inexcusable ou encore l'augmentation des taux de cotisations AT/MP.

Il faut donc anticiper pour éviter ou minimiser ce risque !

Le Pôle social du cabinet EMO HEBERT se tient à votre disposition pour vous conseiller et vous accompagner dans l'élaboration de ces actions de prévention ainsi que dans la prise de mesures favorisant la qualité de vie au travail, et éviter ainsi que des maladies psychiques soient reconnues comme maladies professionnelles ou accidents du travail.

ET POUR VOUS Y FORMER :

Car les réformes vont dans le sens d'un impact de plus en plus important de la sinistralité de l'entreprise, notamment pour les maladies psychiques reconnues en maladies professionnelles.

Une formation est organisée les 15 et 20 mars 2018, par le pôle santé au travail de la SCP EMO HEBERT, ayant pour thème l'optimisation des coûts face aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

SANTÉ AU TRAVAIL

Inaptitude

Le médecin du travail refuse de conclure à l'inaptitude de l'un de vos salariés alors même qu'aucun aménagement ne vous paraît de nature à rendre compatible son poste avec son état de santé : que faire ?

Compte tenu de la réticence toujours plus grande des médecins du travail à conclure à l'inaptitude - qui s'explique notamment par une volonté politique : celle de prévenir la désinsertion professionnelle des malades et des blessés (objectif de la stratégie nationale de santé 2018-2022 définie dans le décret du 29 décembre 2017), se pose avec acuité la question de la contestation des avis.

La procédure de contestation a été profondément remaniée par la loi 2016-1088 du 8 août 2016 puis par l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017.

Les recours ne sont plus portés devant l'inspecteur du travail, mais depuis le 1^{er} janvier 2017 devant le Conseil de Prud'hommes en la forme des référés.

Le médecin du travail n'est pas partie au litige mais doit être informé du recours par celui qui l'exerce.

Si le Conseil de Prud'hommes a besoin d'un éclairage médical pour prendre sa décision, il peut confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent, lequel peut s'adjoindre le concours de tiers.

Les éléments médicaux ayant fondé les avis peuvent être notifiés à un médecin mandaté à cet effet par l'employeur, sur demande de ce dernier.

Les honoraires et frais liés, le cas échéant, à la mesure d'instruction seront mis à la

charge de la partie perdante, à moins que le Conseil de Prud'hommes n'en mette la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie.

Le tarif de ces honoraires et frais sera fixé par un arrêté ministériel à paraître.

Plusieurs précisions importantes ont été récemment apportées concernant ces nouvelles règles par un décret du 15 décembre 2017.

Selon ce décret, le médecin du travail pourra être entendu par le médecin-inspecteur du travail.

La rémunération du médecin-inspecteur, précise le décret, sera fixée par le président du Conseil de Prud'hommes, statuant en la forme des référés.

Il prévoit par ailleurs que le recours doit avoir lieu dans les 15 jours à compter de la notification de l'avis ou de la mesure contestée.

Enfin, il précise que la décision du Conseil de Prud'hommes se substitue à l'avis ou la mesure contestée.

Un arrêt est récemment intervenu pour préciser les conséquences de la substitution d'un avis d'inaptitude à un avis d'aptitude au regard de l'obligation de reprise du paiement du salaire (arrêt du 20 décembre 2017)

Il est à noter que cette décision a été rendue en application de la procédure de recours antérieure à la réforme opérée par la loi du 8 août 2016.

Selon la Cour de cassation, la substitution à l'avis d'aptitude du médecin du travail d'une décision d'inaptitude ne fait pas naître rétroactivement l'obligation pour l'employeur de reprendre le paiement du salaire (et c'est tant mieux).

Cette solution nous semble transposable dans le dispositif de recours actuel.

Dès lors, l'obligation de reprise de paiement du salaire ne nous semble courir qu'à compter de la décision prud'homale (passé le délai d'un mois).

L'ESSENTIEL :

Une aptitude du médecin du travail peut être contestée devant le Conseil de Prud'hommes, sans risque de devoir reprendre rétroactivement le paiement du salaire en cas de substitution d'une décision d'inaptitude à l'aptitude.

La démarche pour les employeurs doit donc être proactive plutôt que réactive.

Risques Psychosociaux : Management par la peur : le harceleur relaxé et l'entreprise condamnée

Lorsque des salariés sont confrontés à des situations de souffrance au travail et à une grave dégradation de leurs conditions de travail en raison d'un management par la peur, l'entreprise peut être condamnée pour manquement à son obligation de prévention des risques, alors même que le chef d'entreprise a été relaxé au pénal du chef de harcèlement moral.

C'est ce qu'a décidé la Cour de cassation dans un arrêt récent du 6 décembre 2017 où la société faisait valoir que la qualification de harcèlement moral ayant été écartée pour les mêmes faits par le juge pénal, il ne pouvait pas lui être reprochée d'avoir manqué à son obligation de prévention des risques professionnels.

L'ESSENTIEL :

Une relaxe au pénal du prétendu harceleur ne fait pas disparaître tout risque de condamnation pour l'entreprise.

Fort de son expérience dans l'accompagnement de plusieurs

entreprises dans la gestion des risques psychosociaux, le cabinet EMO HEBERT se tient à votre disposition pour vous conseiller.

A noter : La reconnaissance des affections psychiques liées au travail au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles est en nette augmentation, ainsi qu'il ressort d'un rapport de la CNAM rendu public le 17 janvier 2018.

A titre d'exemple, le nombre de maladies psychiques reconnues a été multiplié par 7 en 5 ans.

Faute inexcusable de l'employeur : Une simple alerte météorologique ne suffit pas à rapporter la preuve de la faute inexcusable de l'employeur.

En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents de travail.

Un manquement à cette obligation peut constituer une faute inexcusable de la part de l'employeur lorsque qu'il est établi que celui-ci a eu ou aurait dû avoir connaissance du danger auquel était exposé ses salariés et qu'il n'a pas pris les mesures pour les en préserver. (Cass. soc., 28 février 2002 – n° 00-11793)

A cet égard, la Cour de Cassation vient de préciser, dans un arrêt du 25 janvier 2018, que la diffusion dans la nuit d'une alerte météorologique, ne suffit pas à caractériser la conscience qu'aurait dû avoir l'employeur, du danger auquel était exposé ses salariés en se garant sur le

parking de l'entreprise le lendemain matin à la prise de poste.

En l'espèce, une salariée avait fait une chute sur son lieu de travail à cause du verglas sur le parking de l'entreprise.

Elle faisait valoir que cette chute était due à la faute inexcusable de son employeur, qui aurait dû avoir conscience du danger pour ses salariés en raison notamment de la diffusion la veille à 23h15 d'un bulletin de vigilance météorologique faisant état d'une alerte « neige verglas » et de pluies verglaçantes devant affecter le département dans la nuit.

En ne prenant aucune mesure pour sécuriser les abords de l'entreprise le lendemain matin, l'employeur aurait donc commis une faute inexcusable.

La Cour de Cassation réfute toutefois cette argumentation, jugeant que l'existence d'une alerte météorologique ne peut, en elle-même, suffire à rapporter la preuve de ce que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé ses salariés en se garant sur le parking de l'entreprise, alors que l'alerte avait été diffusée dans la nuit, qu'elle ne commandait pas de vigilance absolue mais uniquement des consignes de prudence s'imposant à chacun en cas de déplacement.

L'ESSENTIEL :

Une alerte météo commandant à chacun d'être prudent mais n'alertant pas sur un danger particulier ne suffit pas à faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur. Cass. Soc., 25 janvier 2018 – n° 16-26384

LIBERTES INDIVIDUELLES

Contrôler la durée du travail grâce à la géolocalisation : attention danger !

La géolocalisation permet un contrôle précis, efficace et aisé à mettre en œuvre de la durée du travail.

La tentation est donc grande d'y recourir alors même que ce contrôle pourrait être effectué par d'autres moyens.

Or, l'utilisation par un employeur d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail de ses salariés n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen. C'est ce que vient de juger le Conseil d'Etat dans un arrêt récent du 15 décembre 2017.

Cette décision est dans le droit fil de la jurisprudence de la Cour de cassation, laquelle a déjà posé un principe de subsidiarité.

Elle considère en effet, comme le Conseil d'Etat, que le recours à la géolocalisation n'est admissible que s'il n'existe pas d'autres moyens pour réaliser le suivi du temps de travail.

Autrement dit, là où il existe un autre moyen de contrôle possible (ex : documents déclaratifs), les entreprises ne pourront utiliser les données recueillies grâce à un dispositif de géolocalisation pour décompter la durée du travail ou encore sanctionner un salarié qui ne respecterait pas les horaires en vigueur dans l'entreprise.

Peu importe à cet égard que les autres moyens de contrôle soient moins efficaces.

Il s'agit là d'une précision importante apportée par le Conseil d'Etat qui semble sonner le glas de la géolocalisation comme moyen de contrôle de la durée du travail.

Toute entreprise a en effet la possibilité de faire remplir un document déclaratif par

ses salariés, et donc de suivre la durée du travail par un autre moyen...

L'ESSENTIEL :

La géolocalisation ne peut pas être utilisée pour contrôler la durée du travail dès lors qu'il existe un autre moyen de suivre celle-ci, peu importe qu'il soit moins efficace.

Les entreprises peuvent pour autant y recourir à d'autres fins (ex : facturation des prestations à leurs clients), sous réserve de respecter certaines formalités (déclaration à la CNIL ; consultation des représentants du personnel, information individuelle).

Le cabinet EMO-HEBERT se tient à votre disposition pour vous assister dans ces formalités qui, si elles sont mises en œuvre, même tardivement, vous protègent d'une éventuelle prise d'acte ou résiliation judiciaire à vos torts.

La Cour de cassation a en effet récemment affirmé que le salarié qui avait été informé tardivement par son employeur de la mise en place d'un système de géolocalisation n'était pas fondé à prendre acte de la rupture aux torts de son employeur dès lors que cette information était antérieure à sa prise d'acte (arrêt du 20 décembre 2017).

IRP

Obligation de mettre en place le CSE : oui mais quand ?

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 met en place une nouvelle institution représentative du personnel (IRP) : le comité social et économique (ci-après CSE). Cette nouvelle institution fusionne les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT.

Le Sénat a approuvé le 24 janvier dernier le projet de Loi de ratification des

ordonnances Macron, apportant quelques modifications sur l'ordonnance mettant en place le CSE.

Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises concernées au plus tard le 1er janvier 2020.

Pour les entreprises qui disposent déjà d'institutions représentatives du personnel, plusieurs cas de figure sont à distinguer quant à la date de mise en place de cette nouvelle institution :

1. Pour les entreprises pourvues d'IRP dont les mandats arrivent à échéance entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018

Le CSE doit être mis en place à la date d'expiration des mandats en cours.

Toutefois, si aucun protocole d'accord préélectoral n'a été conclu avant le 23 septembre 2017, la durée des mandats peut être réduite ou prolongée d'un an au maximum à compter de la date **d'expiration des mandats, soit par accord collectif de droit commun, soit par décision unilatérale de l'employeur précédée d'une consultation des instances représentatives.**

Attention cependant, la réduction de la durée des mandats ne peut pas remonter avant le 1er janvier 2018.

2. Pour les entreprises pourvues d'IRP dont les mandats arrivent à échéance à partir du 1er janvier 2019

Si les mandats des IRP se terminent entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019, le CSE doit être mis en place à l'expiration des mandats, c'est-à-dire lors du renouvellement d'une des IRP fusionnée (DP, CE ou CHSCT), et au plus tard le 31 décembre 2019.

Le Sénat a cependant souhaité modifier les dispositions de l'Ordonnance dans le cadre de la discussion du projet de loi de ratification, en accordant la faculté aux

employeurs de décider de réduire la durée des mandats en cours, afin d'accélérer la mise en place du CSE. Cette réduction de la durée des mandats devrait passer par la conclusion d'un accord collectif de droit commun. Cette modification doit toutefois encore être validée par la Commission Mixte Paritaire ou, à défaut, être reprise par l'Assemblée Nationale.

Pour les mandats se terminant après le 31 décembre 2019, ceux-ci cesseront à cette date de manière anticipée et un CSE devra être mis en place dès le 1er janvier 2020.

3. Si les fins de mandats ne coïncident pas dans l'entreprise

Dans les entreprises et leurs établissements dont les mandats des différentes IRP ne coïncident pas, leur durée peut être, pour un établissement ou pour l'ensemble de l'entreprise, prolongée ou réduite soit par accord collectif, soit par décision unilatérale de l'employeur, afin que leur échéance coïncide avec la date de mise en place du CSE, ou, le cas échéant du CSE d'établissement ou central.

A noter : Pour les entreprises actuellement dépourvues d'IRP dont l'effectif atteint au moins 11 salariés sur douze mois consécutifs, la mise place du CSE est obligatoire depuis le 30 décembre 2017, date de la publication du décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017.

L'ESSENTIEL :

La date limite de mise en place du CSE dépend de la date de fin des mandats en cours, dont il est important de noter qu'elle peut être aménagée (réduction ou augmentation).

Le cabinet EMO HEBERT se tient à votre disposition pour vous accompagner dans

l'organisation de vos élections professionnelles.

NEGOCIATION COLLECTIVE

Comment conclure un accord collectif dans les entreprises de 20 salariés et moins ?

Depuis les ordonnances Macron, l'employeur a la possibilité, dans les entreprises de moins de 11 salariés ainsi que les entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues de CSE de soumettre des projets d'accords à l'ensemble des salariés par le biais d'un référendum (qui, pour rappel, doit être approuvé à la majorité des 2/3 du personnel).

Les modalités de consultation ont été fixées par un décret du 26 décembre 2017.

Selon ce décret, il incombe à l'employeur de définir ces modalités, à savoir :

- les modalités de transmission aux salariés du texte du projet d'accord ;
- le lieu, la date et l'heure de la consultation (étant précisé que la consultation doit avoir lieu par tout moyen pendant le temps de travail et qu'elle doit se dérouler en l'absence de l'employeur) ;
- l'organisation et le déroulement de la consultation dont le caractère personnel et secret doit être garanti ;
- le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés.

Une fois fixées, ces modalités devront être communiquées aux salariés 15 jours au moins avant la consultation, en même temps que le projet d'accord lui-même.

L'ESSENTIEL :

Pour les petites entreprises, il n'y a plus de temps à perdre pour bénéficier des bienfaits des accords d'entreprise !

Le cabinet EMO-HEBERT est là pour vous assister dans la mise en place de ces accords.

« A bientôt pour le prochain numéro »



L'équipe :

Maître DUGUE-CHAUVIN, avocat associée
Spécialiste en Droit du Travail
echauvin@emo-hebert.com
02.35.59.83.63

Maître MALEYSSON, avocat collaboratrice
mmaleysson@emo-hebert.com

Maître LAURENT, avocat collaboratrice
elaurent@emo-hebert.com

Maître LE CADRE, avocat collaboratrice
dlecadre@emo-hebert.com

Maître ROUSSINEAU, avocat collaboratrice
lroussineau@emo-hebert.com

Assistante :



Virginie MONTENOT, assistante
vmontenot@emo-hebert.com