

- > Des choix de direction facteurs de stress sanctionnés au titre de la faute inexcusable
- > Arkema France organise un environnement favorable au temps partiel
- > La dégradation du marché du travail français s'accroît au troisième trimestre 2012

- > Travailler dans le froid : préventions des risques, obligations et recommandations

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Des choix de direction facteurs de stress sanctionnés au titre de la faute inexcusable

Dans un arrêt du 8 novembre, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation a confirmé la condamnation pour faute inexcusable d'une société dont la politique de surcharge, de pressions et d'objectifs inatteignables, avait conduit un salarié à la crise cardiaque.

Alors que nombre d'entreprises, via la négociation collective, ont pris la mesure de l'enjeu que représente la prévention des risques psychosociaux (v. dossier pratique -Santé- n° 133/2012 du 11 juillet 2012), la deuxième chambre civile de la Cour de cassation vient de confirmer la **condamnation pour faute inexcusable** d'une société dont la **politique de réduction des coûts** avait accru la **charge de travail et la pression** ressentie par les salariés, au point que l'un d'entre eux avait été victime d'un **infarctus du myocarde reconnu comme accident du travail**. L'arrêt, rendu en forme de mise en garde, pose l'affirmation générale selon laquelle « un employeur ne peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et à ses conséquences pour les salariés qui en sont victimes ».

Surcharge de travail liée à la politique de réduction des coûts

L'affaire concerne un **rédacteur en chef** employé depuis 18 ans par la même société de presse et d'édition. En 2007, il est victime d'un **infarctus** du myocarde reconnu constitutif d'un **accident du travail**.

En décembre 2008, il est **licencié** pour **inaptitude** physique. Pour tenter d'obtenir une indemnisation complémentaire, l'intéressé attaque alors l'employeur en reconnaissance d'une **faute inexcusable**, laquelle, rappelons-le, est caractérisée lorsque ce dernier avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (Cass. soc., 11 avril 2002, n° 00-16.535).

À l'appui de sa demande, l'intéressé se prévaut d'une surcharge de travail résultant de la **politique de réduction des coûts** menée depuis plusieurs années par la direction. Il fait valoir qu'à la suite d'une **réduction** considérable du volume de recours à des **pigistes** extérieurs, il s'est trouvé contraint d'assumer une **charge de travail de 70 heures par semaine**. Suite à des **départs non remplacés**, il estime avoir dû assumer le travail de trois personnes. Un rapport d'huissier réalisé à sa demande met en évidence une augmentation de 41,5 % de sa production sur les six numéros du magazine mensuel précédant son infarctus.

Pour faire barrage à la reconnaissance de la faute inexcusable, l'employeur base principalement son argumentation sur l'**absence de conscience du danger** : non seulement le salarié ne s'est jamais plaint des problèmes professionnels auxquels il était confronté, mais en outre, il a toujours été **déclaré apte** lors des examens médicaux obligatoires. Cette argumentation n'a pas tenu devant la cour d'appel de Paris, ni devant la Cour de cassation qui a confirmé en tout point l'appréciation des juges du fond.

Conscience du risque psychosocial

Pour la Cour de cassation, la faute inexcusable est bel et bien établie. Il résultait en effet des circonstances, telles qu'analysées par les juges du second degré, que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du risque encouru par le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures propres à l'en préserver.

Pour caractériser la **conscience du danger**, la Haute juridiction reprend à son compte l'affirmation posée par la cour d'appel de Paris, selon laquelle « un **employeur ne peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et à ses conséquences** pour les salariés qui en sont victimes ». Or, les facteurs de risques ne pouvaient être ignorés par l'entreprise dans la mesure où « l'**accroissement du travail était patent** sur les années précédant l'infarctus » et où « la politique de surcharge, de pressions et d'objectifs inatteignables [était] confirmée par des attestations ».

Malgré cela, la société n'a pas « **utilement pris la mesure** » des conséquences sur la santé de son objectif de réduction des coûts, **manquant ainsi à son obligation de sécurité de résultat**. Relève bien de cette obligation celle de prévenir toute « réaction à la pression ressentie par le salarié », ajoute l'arrêt.

L'arrêt a également balayé l'argument tiré de l'absence de protestation émise par le salarié. Il a en effet été considéré que la position hiérarchique de l'intéressé le mettait dans une position délicate pour s'opposer à la politique de l'entreprise et qu'en tout état de cause, son absence de réaction ne pouvait valoir quitus de l'attitude des dirigeants de l'entreprise.

La condamnation de l'entreprise s'est traduite par l'octroi au salarié d'une indemnisation complémentaire à hauteur de 20 000 € au titre du préjudice d'agrément, 20 000 € au titre des souffrances subies et 1 000 € au titre du préjudice esthétique.

Un contentieux en développement


La solution posée le 8 novembre ne doit pas être considérée comme un cas exceptionnel. Forcé est de constater que la **reconnaissance de la faute inexcusable** en cas de conditions de travail génératrices de stress subit une **très nette montée en charge** devant les juri-

dictions de la sécurité sociale. En 2011 par exemple, la cour d'appel de Versailles avait ainsi retenu la faute inexcusable d'un constructeur automobile, à la suite du suicide d'un de ses salariés, ingénieurs de haut niveau, ayant fait état à plusieurs reprises des tensions et pressions qu'il subissait dans l'exercice de ses fonctions.

Les magistrats avaient retenu que la société, « confrontée à la dégradation de plus en plus marquée de la santé de l'intéressé », « avait nécessairement conscience du danger auquel était exposé ce salarié en cas de maintien sur une longue durée des contraintes

de plus en plus importantes qu'il subissait pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés pour chacune des missions confiées ». Il lui a été reproché de n'avoir pris « aucune mesure pour l'en préserver ou pour permettre à son entourage professionnel d'être en mesure de mettre en place de telles mesures » (CA Versailles, 5^e ch., 19 mai 2011, n° 10/00954, v. *Bref social* n° 15863 du 23 mai 2011) ■

Cass. 2^e civ., 8 novembre 2012, n° 11-23.855 F-D

 EN SAVOIR PLUS
www.wk-rh.fr

TEMPS DE TRAVAIL

Arkema France organise un environnement favorable au temps partiel

Un accord triennal portant sur le temps partiel a été signé par la direction d'Arkema France et les trois syndicats CFDT, CFE-CGC et CGT, le 29 juin 2012. Ce texte vise à instituer des dispositions incitatives créant un environnement favorable au temps partiel.

Arkema France et les syndicats CFDT, CFE-CGC et CGT ont signé le 29 juin dernier un accord sur le temps partiel. Selon la direction, ce texte vise à clarifier le statut des salariés à temps partiel et à harmoniser les pratiques. Il promeut le respect des principes d'égalité, de non-discrimination et de conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale, qui sont « des principes clés de la politique RH d'Arkema ».

Un environnement favorable au travail à temps partiel

L'ensemble des salariés à temps partiel bénéficie de deux **dispositions incitatives**, l'une neutralisant la proratisation de la **prime vacances**, l'autre garantissant l'absence d'abattement de l'**intéressement**, sous condition, dans ce cas, d'un taux d'activité au moins égal à 50 %. Par ailleurs, pour les droits à la **retraite** (de base et complémentaire), l'entreprise s'engage à ne pas proratiser le plafond de sécurité sociale.

L'accord rappelle aussi que les salariés à temps partiel ont les mêmes droits à congés payés et à congés familiaux que les salariés à temps plein, et précise que le temps partiel n'a pas d'impact sur l'ancienneté et la **gratification d'ancienneté**. En ce qui concerne l'organisation du

travail, Arkéma s'engage à prendre en compte le temps partiel dans la fixation des **objectifs individuels** et l'organisation des **équipes** de travail. Avant toute validation d'un **changement de rythme** de travail (passage à temps partiel, aménagement du temps partiel ou retour au temps plein), un **entretien** avec la hiérarchie doit notamment permettre d'examiner les solutions d'adaptation de la charge de travail.

Enfin, Arkéma promet de garantir l'équité des **rémunérations** entre salariés à temps plein et à temps partiel lors de l'embauche, puis de veiller à l'évolution des rémunérations, en portant une attention particulière aux mesures d'**augmentation individuelle**. Un suivi spécifique des évolutions salariales est prévu.

La gestion des demandes

Au sein d'Arkéma France, le travail à temps partiel peut être mis en œuvre à **l'initiative du salarié**, soit dans le cadre d'un temps partiel choisi, soit lorsque des raisons médicales le rendent obligatoire. Au-delà du cas des seniors (*v. ci-dessous*), Arkéma s'engage à faciliter l'acceptation des demandes de passage à temps partiel des salariés. L'accord pose en principe le respect par le salarié d'un **délai de prévenance** de trois mois, la direction donnant une réponse dans les deux mois qui suivent cette demande. En cas de refus, l'entreprise doit indiquer par écrit au salarié les raisons de sa décision.

Pour le reste, les **formalités** concernant la demande de travail à temps partiel varient selon les cas (demande de congé parental à temps partiel, de solidarité familiale, notamment pour prendre en


compte « l'urgence absolue », constatée par écrit par le médecin traitant, etc.). En cas de passage à temps partiel, le contrat fait l'objet d'un **avenant** établi pour une durée d'un an et tacitement reconduit. Le **retour au temps plein** exige un délai de prévenance, réciproque, de trois mois, sauf circonstances exceptionnelles, l'accord citant le cas du décès, l'incapacité ou de la perte d'emploi du conjoint.

Le temps partiel de fin de carrière

Complétant l'accord sur la prévention de la pénibilité, signé le 11 janvier 2012 (*v. l'actualité* n° 16047 du 23 février 2012), Arkéma renforce le dispositif de temps partiel de fin de carrière.

L'entreprise s'engage ainsi à **accepter**, dans un délai de deux mois, la **demande** de passage à **temps partiel à 80 %** ou plus de tout salarié ayant un emploi en horaire de jour et partant à la **retraite dans les 18 mois**. Ce temps partiel peut prendre la forme de six heures de travail par jour, ou quatre jours par semaine, par exemple. Le salarié est rémunéré proportionnellement à son nouvel horaire, mais il peut **cotiser** pour sa **retraite** sur un salaire reconstitué à **temps plein**, l'entreprise prenant en charge sa part de cotisations. De plus, les 18 mois de travail à temps partiel sont assimilés à un temps plein pour le calcul de l'**indemnité de départ en retraite**. ■

Accord du 29 juin 2012 sur le travail à temps partiel chez Arkema

 EN SAVOIR PLUS
www.wk-rh.fr