

Harcèlement pour poste non adapté

Le refus d'adapter le poste de travail est constitutif d'un harcèlement moral

Le médecin du travail est seul compétent pour décider de l'aptitude ou de l'inaptitude du salarié à son poste de travail. Il peut également apporter des restrictions à la reprise, tout en confirmant l'aptitude du salarié. Attention, si l'employeur refuse d'adapter le poste de travail conformément aux **préconisations du médecin du travail**, une situation de harcèlement moral peut être reconnue.

Les faits

En l'espèce, une salariée d'une société de peintures industrielles est affectée, en 2009, à un poste consistant à approvisionner une cabine de peinture, à effectuer un contrôle qualité, et à réaliser l'emballage et l'étiquetage des produits.

Très rapidement, elle connaît un premier arrêt de travail au terme duquel elle est déclarée apte à la reprise par le médecin du travail, avec recommandation d'éviter le port et les manutentions de charges lourdes.

Quelques semaines plus tard, puis à l'issue d'un second arrêt de travail, le médecin du travail la déclare apte à la reprise avec la mention « éviter le port de charges lourdes de plus de 17 kg ».

En 2011, elle notifie à son employeur son impossibilité de continuer son activité dans l'entreprise pour dégradation de ses conditions de travail et harcèlement moral puis demande à la juridiction prud'homale de décider que cette rupture du contrat de travail était intervenue aux torts de l'employeur.

Ce qu'en disent les juges

L'employeur reproche aux juges de la Cour d'appel d'analyser en agissements répétés constitutifs de harcèlement moral sa décision de maintenir, en dépit de ses protestations, la salariée dans son poste de travail, déclaré conforme à ses aptitudes physiques par le médecin du travail. Il forme un pourvoi en cassation.

Les juges de la Cour de cassation rejettent le pourvoi formé par l'employeur. Ils précisent notamment que l'attitude réitérée de l'employeur, ainsi que le refus d'adapter le poste de travail de la salariée et le fait de lui confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités, suffisait à caractériser un harcèlement moral.

Indemnisation des RTT

A-t-on le droit à l'indemnisation des RTT non pris lors de la rupture du contrat de travail ?

Question qui se retrouve souvent en pratique, mais qui n'a pas encore été tranchée clairement par les juges : un salarié qui rompt son contrat travail alors qu'il dispose encore de RTT non pris, a-t-il le droit d'obtenir leur indemnisation ?

L'existence de RTT suppose en principe un accord collectif qui peut répondre à cette question. Toutefois en pratique peu d'accords d'entreprises ou de branches prévoient des dispositions.

La cour de cassation a été saisie du problème concernant un salarié licencié disposant de 10 jours de RTT non pris. La cour d'appel lui accorde l'indemnisation de ces 10 jours de RTT au motif que « tout salarié a droit à une indemnité compensatrice correspondant aux jours non pris ».

La cour de cassation casse l'arrêt d'appel et estime qu'à défaut d'un accord collectif prévoyant une indemnisation, l'absence de prise des RTT n'ouvre droit à une indemnisation que si cette situation est **imputable à l'employeur**.

La cour de cassation renvoi donc à nouveau le litige devant la cour d'appel de Paris afin que celle-ci tranche si dans ce cas, on peut estimer que la situation est imputable à l'employeur.

Il faudra donc suivre comment la Cour d'appel de Paris interprète cette notion « d'imputable à l'employeur ». Le fait que l'on soit dans le cadre d'un licenciement à l'initiative de l'employeur suffira-t-il ?

