

Travailleurs «workaholics»: obligations et responsabilité de l'employeur

Jean-Philippe Dunand, professeur à l'Université de Neuchâtel, co-directeur du CERT



www.unine.ch/CERT

PLAN DE L'EXPOSE

- Problématique**
- Dispositions légales pertinentes**
- Protection de la personnalité et de la santé des employés**
- Responsabilité de l'employeur**
- Exemples jurisprudentiels relatifs au stress et au surmenage**
- Quelques pistes pour conclure**



Temps et lieu
de travail (?)

Présentéisme

Horaire
fondé sur la
confiance

DISPOSITIONS LÉGALES PERTINENTES

Temps de travail:

- Horaire convenu (art. 319 CO)
- Heures supplémentaires (art. 321c CO)
 - Durée du travail (art. 9 ss LTr)
- Travail supplémentaire (art. 12/13 LTr)

Rémunération:

- Salaire (art. 322 CO)
- Participation au résultat (art. 322a CO)
 - Provision (art. 322b CO)
- Gratification / Bonus (art. 322d CO)

Workaholism (?)

Protection de la personnalité:

- Protection de la personnalité (art. 328 CO)
- Protection des données (art. 328b CO / LPD)
 - Congés et vacances (art. 329 ss CO)
 - Protection de la santé (art. 6 LTr)

Droits de l'employé en cas de maladie:

- Droit au salaire (art. 324a/324b CO)
- Protection contre le congé (art. 336c CO)

Art. 328 CO

1 L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

2 Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

Art. 328 CO

- Norme flexible et cardinale du droit privé suisse du travail
- L'employeur doit non seulement respecter la personnalité, mais aussi la protéger: devoir d'abstention et d'action/prévention
- L'employeur répond non seulement de ses propres actes ou omissions et de ceux de ses organes (art. 55 CC), mais aussi des actes et omissions de ses auxiliaires, c'est-à-dire de ses employés, quel que soit leur niveau hiérarchique (art. 101 CO)
- L'employeur doit prendre des mesures préventives pour protéger ses employés et leur assurer un milieu de travail sûr et sain qui respecte leur personnalité
- L'employeur doit organiser le travail de manière à ménager ses employés d'un stress inutile ou d'une surcharge chronique de travail

Art. 6 LTr

1 Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.

2 L'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage.

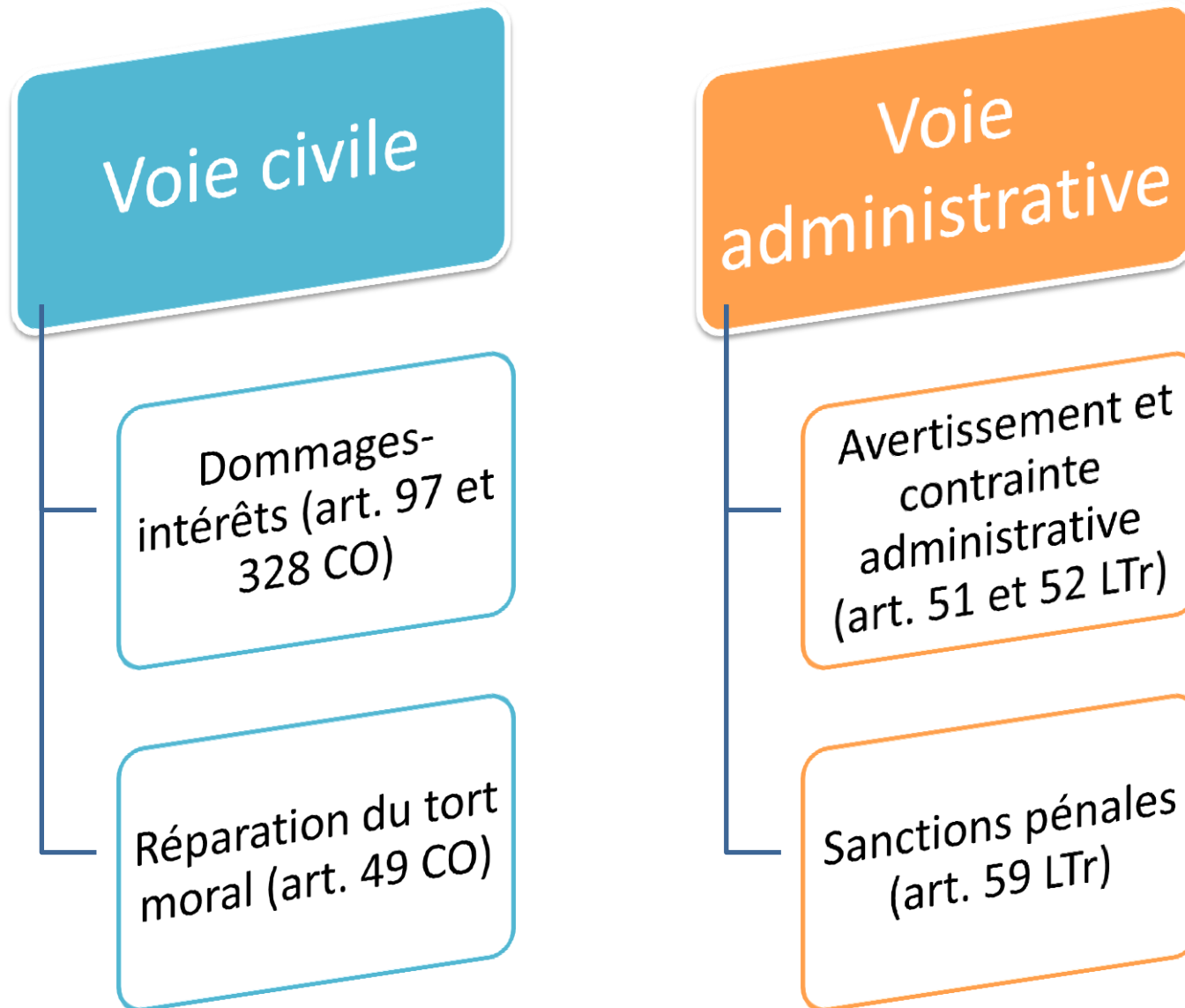
2bis L'employeur veille également à ce que le travailleur ne soit pas obligé de consommer des boissons alcooliques ou d'autres substances psychotropes dans l'exercice de son activité professionnelle. Le Conseil fédéral règle les dérogations.

3 L'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures de protection de la santé. Ceux-ci sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé.

4 Les mesures de protection de la santé qui doivent être prises dans les entreprises sont déterminées par voie d'ordonnance.

Art. 6 LTr

- ❑ Les inspections cantonales du travail sont compétentes pour contrôler la bonne application de la législation sur le travail (art. 41 LTr)
- ❑ Les Commentaires du SECO (Secrétariat d'Etat à l'économie) sur la LTr et ses ordonnances ont valeur de directives
- ❑ L'employeur soumis à la LTr doit tenir à disposition des autorités compétentes les registres et autres pièces contenant les informations nécessaires portant notamment sur les durées (quotidienne et hebdomadaire) du travail fourni, ainsi que l'horaire et la durée des pauses (art. 46 LTr et art. 73 OLT 1)
- ❑ L'art. 6 LTr constitue une base légale suffisante pour imposer «à une entreprise la désignation d'une personne de confiance dans le but de prévenir les conflits internes pouvant survenir en son sein»; la personne de confiance doit garantir «la confidentialité des entretiens qu'elle aura avec les salariés de l'entreprise et, si elle se trouve dans une structure interne déjà existante, qu'elle n'ait pas de rapports hiérarchiques avec les employés concernés» (TF 2C_462/2011 du 9 mai 2012, c. 4.3)



EXEMPLES JURISPRUDENTIELS (STRESS ET SURMENAGE)

TF 4C.24/2005 du 17 octobre 2005, c. 7

- ❑ Conseillère esthétique et assistante de formation soumise à un système très contraignant et délibéré d'acquisition de la clientèle qui se trouve en incapacité de travail pour surmenage et souffre d'un syndrome dépressif grave

- ❑ Son employeur est condamné à lui verser 10'000 frs. à titre de réparation morale

CAPH/GE du 4 février 2008, c. 3.2.2, in: JAR 2009 507

- ❑ Responsable de la réservation et de la vente de fret aérien et responsable du contrôle de chargement soumis à une surcharge chronique de travail et qui tombe en dépression

- ❑ Son employeur est condamné à lui verser 7'500 frs. à titre de réparation morale



Organisation du
travail

Rôle de la personne
de confiance

Déconnexion

MERCI DE VOTRE ATTENTION !

Jean-Philippe Dunand
Faculté de droit de Neuchâtel
Co-directeur du Centre d'étude des
relations de travail (CERT)
Jean-Philippe.Dunand@unine.ch
www.unine.ch/cert