

Contact pendant suspension

Un employeur a-t-il le droit de contacter un salarié durant les périodes de suspension du contrat de travail (congés payés, maladie...)?

En principe NON. Le code du travail, tout comme la loi ou la jurisprudence ont pour objectif de garantir le droit au repos et le respect de la vie privée des salariés.

La Cour de cassation avait déjà précisé dans un arrêt du 17 février 2014 (n°01-45889) que « le fait de n'avoir pu être joint en dehors de ses horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif et ne permet donc pas de justifier un licenciement disciplinaire pour faute grave ».

À l'issue de cette jurisprudence, la loi travail de 2016 a consacré le principe du droit à la déconnexion à travers l'article L.2242-17 du code du travail sans pour autant définir les modalités d'exercice de ce dernier qui peuvent donc être prévues par accord d'entreprise ou à défaut par charte.

Attention néanmoins, tout principe ayant une exception : si le contact est nécessaire à la bonne marche de l'entreprise, alors l'employeur a le droit de solliciter un salarié en dehors de son temps de travail. Il ne doit cependant pas y avoir d'abus de la part de l'employeur ni de sollicitations disproportionnées car sinon le salarié serait en droit de réclamer des dommages et intérêts auprès des Prud'hommes pour atteinte à sa vie privée et non-respect des dispositions légales relatives au repos quotidien et hebdomadaire ; amende pouvant aller de 750 à 1500€ pour chaque infraction.

Il pourrait même, selon la situation, démontrer la présence illégale d'une astreinte si le salarié démontre qu'il a dû rester joignable en permanence à la demande de son employeur. En effet, selon l'article L.3121-9 du Code du travail, l'astreinte est une période au cours de laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail, est à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, et doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Rupture conventionnelle pendant suspension

Puis-je conclure une rupture conventionnelle si mon contrat est suspendu ?

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct de la démission et du licenciement. Elle se fait d'un commun accord entre l'employeur et le salarié et ne peut donc être imposée par l'une ou l'autre partie.

Tous les salariés en CDI sont concernés par cette rupture. Toutefois, elle ne peut en principe être conclue lorsque le contrat du salarié est suspendu et qu'il bénéficie à ce titre d'une protection particulière. Néanmoins, la jurisprudence a assoupli cette règle et dans certaines situations, une rupture conventionnelle peut être conclue avec un salarié dont le contrat de travail est suspendu.

En effet, il est dès lors possible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié durant son congé maternité [Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149] ou lorsque ce dernier est en arrêt maladie, d'origine professionnelle ou non [Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-16.297 ; Cass. soc., 30 sept. 2013, n° 12-19.711].

De la même manière, une rupture conventionnelle conclue avec un salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est considérée comme étant valable. [Cass. soc., 9 mai 2019, n° 17-28.767].

Qu'en est-il de la rupture conventionnelle conclue dans un contexte de harcèlement ?

Un salarié qui est en arrêt maladie à la suite de faits de harcèlement moral peut également conclure librement une rupture conventionnelle avec son employeur. Il n'y a pas d'interdiction générale en la matière. La jurisprudence rappelle en effet que la seule existence de faits de harcèlement ne rend pas nulle la rupture conventionnelle. Cette dernière n'encourt la nullité que s'il est établi que le harcèlement a été de nature à vicier le consentement du salarié. [Cass. soc., 23 janv. 2019, n° 17-21.550 + Cass. soc., 29 janv. 2020, n° 18-24.296]

De manière plus générale, les juges considèrent que l'existence d'un conflit entre les parties au moment de la conclusion n'affecte pas la validité de la rupture conventionnelle.

