

L'impact des conflits au travail sur le droit aux prestations des assurances

Anne-Sylvie Dupont

Dr en droit, avocate spécialiste FSA responsabilité civiles et droit des assurances, chargée d'enseignement (Facultés de droit de Neuchâtel et Lausanne)



Jeudi 12 février 2015 – Université de Neuchâtel

Introduction

- Les assurances sociales et privées sont indépendantes des rapports de travail;
- L'employeur joue parfois un rôle important pour la saine administration des assurances sociales;
- Les états de fait en droit du travail peuvent-ils avoir un impact sur le droit aux prestations et/ou sur l'accès aux prestations?

Situation 1: Linda

Linda a 50 ans. Elle travaille depuis 20 ans à 100 % comme comptable dans l'entreprise X. Il y a trois ans, la direction a changé. Linda s'est vu imposer des exigences accrues en termes d'heures de travail et de rendement. Le système informatique a changé et Linda a dû s'adapter. Son chef la fait régulièrement travailler le soir, et elle peut rarement prendre de pause pour déjeuner. Il est irascible et l'abreuve fréquemment d'injures. Il y a six mois, Linda s'est effondrée psychologiquement. Son médecin l'a mise en arrêt pour «burn-out».

Situation 1: Linda

Questions:

1. Est-ce que Linda peut faire valoir une maladie professionnelle pour accéder aux prestations de la LAA?
2. Quels sont ses droits vis-à-vis de l'assurance-invalidité, auprès de laquelle elle vient de s'annoncer?
3. Est-ce qu'il y a moyen de reporter sur l'employeur les prestations des assurances, sociales et privées?

Situation 1: Linda

1. *Est-ce que Linda peut faire valoir une maladie professionnelle pour accéder aux prestations de la LAA?*
- Maladie = atteinte à la santé physique, mentale ou psychique qui n'est pas due à un accident et qui exige un examen ou un traitement médical ou provoque une incapacité de travail (art. 3 LPGA);
 - Maladie professionnelle = maladie due exclusivement ou de manière prépondérante à des substances nocives ou à certains travaux;
 - Atteintes psychiques: en principe non.

Situation 1: Linda

2. *Quels sont ses droits vis-à-vis de l'assurance-invalidité, auprès de laquelle elle vient de s'annoncer?*

- Réadaptation professionnelle:
 - De fait compromise au sein de l'entreprise;
 - Aucun moyen de contraindre l'employeur;
 - Sanctions juridiques limitées (art. 328 ou 97 CO).
- Rente:
 - L'invalidité suppose une atteinte à la santé ayant valeur de maladie (art. 7 LPGA);
 - ≠ *burn-out, mobbing...* (TF 9C_537/2011 et 8C_302/2011)
 - En revanche leurs effets peuvent être considérés, si maladie...

Situation 1: Linda

3. *Est-ce qu'il y a moyen de reporter sur l'employeur les prestations des assurances, sociales et privées?*

- Prestations concernées: indemnités journalières de l'assureur perte de gain, indemnités ou rentes AI, rentes LPP;
- Assurances sociales: subrogation de l'assureur contre le tiers responsable (art. 72 LPGA);
 - ... mais difficultés à établir un chef de responsabilité ...
- Assurances privées: souvent clauses de cession dans les CGA.
 - ... mais réticence à agir contre un client ...

Situation 2: Jérôme

Jérôme à 35 ans. Il travaille depuis six mois dans une société de communication. Son arrivée n'a pas plu à son chef, qui l'a pris en grippe et s'emploie depuis à monter les autres employés contre lui. Jérôme qui ne veut pas se laisser faire, réagit par des comportements mesquins, notamment en modifiant le travail de ses collègues ou en ne transmettant pas certaines informations importantes. Depuis hier, Jérôme est en incapacité de travail attestée par le médecin-psychiatre qu'il a consulté en urgence à la suite d'une violente altercation verbale avec son chef.

Situation 2: Jérôme

Questions:

1. Jérôme peut-il démissionner sans craindre de sanctions de l'assurance-chômage?
2. Si c'est son employeur qui le licencie, est-il à l'abri de sanctions?
3. Si son incapacité se prolonge, pendant combien de temps touchera-t-il des indemnités de l'assureur perte de gain?

Situation 2: Jérôme

1. *Jérôme peut-il démissionner sans craindre de sanctions de l'assurance-chômage?*
 - Art. 30 al. 1 let. a LACI: «Le droit de l'assuré à l'indemnité de chômage est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute»;
 - La poursuite des rapports de travail est-elle raisonnablement exigible de la part du travailleur?
 - En cas de simples difficultés relationnelles? **OUI**
 - En cas de harcèlement sexuel? **NON (TF C 155/00)**
 - En cas de mobbing? **NON (doctrine – cf. TF 8C_829/2009)**

Situation 2: Jérôme

2. *Si c'est son employeur qui le licencie, est-il à l'abri de sanctions?*

- Art. 44 al. 1 let. a OACI: «Est également passible d'une sanction celui qui par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles, a donné à son employeur un motif de résiliation de son contrat de travail»;
- Suppose l'intention (le dol éventuel suffit) ...
- ... et un lien de causalité avec le licenciement qui ne doit pas être donné pour un autre motif.

Situation 2: Jérôme

1 + 2. Dans les deux cas ...

- ... il s'agit d'une faute grave (31 – 60 jours de suspension);
- ... la faute doit être prouvée de manière certaine (> haute vraisemblance);
- ... elle est présumée si le travailleur a résilié le contrat. Le travailleur peut renverser la présomption (= vraisemblance prépondérante);
- ... le débat en assurances sociales précède souvent le débat en droit du travail. Avantage pour le travailleur?

Situation 2: Jérôme

3. *Si son incapacité se prolonge, pendant combien de temps touchera-t-il des indemnités de l'assureur perte de gain?*
- Après 6 mois, incapacité de travail de longue durée (cf. CGA!!!);
 - Exigibilité d'une reprise d'emploi?
 - Si oui, dans l'activité habituelle: fin immédiate des I.J.;
 - Si oui, dans une autre activité: délai de 3 à 5 mois;
 - **Quid si le travailleur peut reprendre son activité habituelle, mais pas au poste qu'il a occupé jusque-là?**

Situation 3: Claire

Claire a 41 ans. Elle travaille comme vendeuse dans une boutique de prêt-à-porter. Ses rapports avec son employeuse sont difficiles et au terme d'une énième explication houleuse, Claire a été licenciée pour la fin de son délai de congé, mais libérée immédiatement de son obligation de travailler. Depuis, elle n'a plus entendu parler de son employeuse. Six mois après la fin de son délai de congé, on lui diagnostique un cancer avancé qui justifie une incapacité de travail totale pour une durée indéterminée.

Situation 3: Claire

- La fin des rapports de travail entraîne un devoir d'information de la part de l'employeur:
 - LAA: possibilité de prolonger la couverture pour 180 jours
 - Perte de gain (LAMal / LCA): possibilité de passer dans l'assurance individuelle.
- Les conséquences sont différentes selon les assurances concernées:
 - LAA: pas de palliatif asséculoologique, action civile;
 - LAMal: l'assureur doit veiller à ce que l'information soit donnée. A défaut, maintien dans l'assurance collective (art. 71 al. 2 LAMal);
 - LCA: délégation du devoir d'informer à l'employeur ... **Quid?**

Merci pour votre attention !