

DANS CE NUMÉRO

Accident du travail

Représentants du personnel

Simplification du droit

Contrat de travail

ACCIDENT DU TRAVAIL

■ Suicide du salarié : la faute inexcusable de l'employeur une nouvelle fois retenue

Par un arrêt – confirmatif – du 19 mai 2011, la Cour d'appel de Versailles a reconnu la responsabilité d'un employeur, les établissements Renault, quant à la dégradation mortelle de l'état de santé de l'un de ses salariés. Dans cet arrêt, la Cour d'appel de Versailles rappelle le régime applicable : l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat ; l'obligation est applicable aux accidents du travail ; le manquement est une faute inexcusable lorsque l'employeur avait conscience du danger et qu'il n'a pas agi ; il est indifférent que la faute ait été déterminante ou non dans l'accident ; la faute de la victime n'exonère pas l'employeur.

Si, juridiquement, le raisonnement de la Cour d'appel de Versailles ne fait que suivre les précédents judiciaires, on relèvera cependant que les faits sont particulièrement topiques : l'employeur n'a su/voulu réagir face à des symptômes tels qu'un amaigrissement sensible, une tristesse et une absence de collaboration avec l'entourage. L'employeur n'a ni pris conscience de la gravité ni même voulu mettre en place un système d'évaluation des risques psycho-sociaux au sein de l'entreprise alors même que les médecins du travail avaient relevé une augmentation des plaintes des salariés relativement à la charge de travail. Voilà donc une décision qui ne manquera pas d'inquiéter les entreprises, telles France Télécom, récemment confrontées à ce type de situation dramatique. Il appartiendra, probablement, à la Cour de cassation, qui devrait être saisie d'un pourvoi dans ce dossier, de se prononcer sur l'étendue de la responsabilité de l'employeur en matière de mise en place d'outils de prévention des risques psycho-sociaux.



Versailles, 19 mai 2011,
RG n° 10/00954



REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

■ Élections professionnelles et vote électronique

La Chambre sociale juge dans un arrêt du 5 avril 2011 que l'article L. 2314-22 du Code du travail, selon lequel l'élection a lieu uniquement pendant le temps de travail sauf accord contraire conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, ne s'applique pas au vote électronique.

En vertu de l'article R. 2314-8 du Code du travail, la possibilité de recourir à un vote électronique pour des élections professionnelles doit être ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe. Si une double condition de majorité est prévue pour la validité du protocole préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées (C. trav., art. L. 2324-4-1), l'unanimité est parfois requise (en cas de modification du nombre et de la composition des collèges électoraux par ex., C. trav., art. L. 2314-10).

En l'espèce, un protocole préélectoral, prévoyant l'organisation d'un vote électronique, a été signé au sein d'une entreprise, par l'employeur et quatre syndicats présents dans la société. Un syndicat non signataire du protocole a saisi le tribunal d'instance d'une demande de suspension des élections professionnelles et d'annulation du protocole pré-électoral. Selon les requérants, l'obtention d'un accord unanime de toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise était nécessaire pour mettre en place l'organisation d'un vote électronique en dehors des heures de travail.

La Haute juridiction rejette ce pourvoi en jugeant que l'article L. 2314-22 du Code du travail ne s'applique pas au vote électronique. Ainsi, la possibilité de procéder au vote électronique à partir de tout ordinateur vingt-quatre heures sur vingt-quatre ne constitue pas une disposition du protocole préélectoral soumise à la règle de l'unanimité.

Soc. 5 avr. 2011,
n° 10-19.951



#SIMPLIFICATION DU DROIT

■ Loi de simplification du droit, aspects de droit social

La loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit comporte un important volet de droit social. Si certaines de ses dispositions ont pour unique objet de simplifier la lecture du Code du travail, certaines autres sont susceptibles d'avoir un impact pour l'employeur.

Rupture anticipée du CDD en cas d'inaptitude. Dorénavant, l'inaptitude du salarié en CDD, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non, devient une nouvelle cause de rupture anticipée du CDD (art. 49). Le régime de la rupture pour inaptitude du CDD est ainsi aligné sur celui du CDI. Avant de rompre le CDD du salarié déclaré inapte, l'employeur devra chercher à le reclasser dans l'entreprise ou, le cas échéant, le groupe auquel celle-ci appartient. Pour cela, il devra tenir compte des propositions formulées par le médecin du travail et, en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, de l'avis des délégués du personnel. En l'absence de reclassement ou de rupture anticipée du CDD à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la seconde visite médicale de reprise, l'employeur devra reprendre le paiement des salaires correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat. Les dispositions de l'article L. 1226-20 du Code du travail qui autorisaient l'employeur à demander la résolution judiciaire du CDD en cas d'inaptitude d'origine professionnelle et impossibilité de reclassement du salarié sont supprimées. Désormais, dans l'hypothèse de l'inaptitude, seule est donc ouverte la rupture anticipée du CDD. La rupture anticipée du CDD ouvre droit pour le salarié à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement si l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle et au double de celle-ci si l'inaptitude est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Elle est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L. 1243-8 du Code du travail. Elle se cumule avec l'indemnité de précarité de 10 %, qui est également due, contrairement aux autres cas de rupture anticipée du CDD. Ces dispositions sont applicables immédiatement, une circulaire devra toutefois préciser si ce nouveau cas de rupture anticipée du CDD s'applique aux seuls salariés dont l'inaptitude aura été constatée à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi ou si elle concerne également ceux dont l'inaptitude aura été reconnue antérieurement et qui sont, à cette date, dans l'attente du terme de leur contrat.

Renouvellement du congé parental. La loi du 17 mai 2011 introduit dans le Code du travail la possibilité de demander le renouvellement du congé parental lorsqu'un enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité qui rend indispensable une présence parentale soutenue (ce congé de présence parentale ne peut excéder 310 jours ouvrés sur une période maximale de trois ans). Jusqu'à présent, le Code du travail ne prévoyait pas expressément cette possibilité de renouveler le congé. Désormais, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le premier congé a été accordé, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale.

Simplification des comptes des petits syndicats. Depuis la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, les organisations syndicales doivent établir des comptes annuels. Elles doivent également, sous diverses modalités (consolidation, combinaison, agrafage), intégrer la comptabilité des personnes morales et entités avec lesquelles elles ont des liens d'adhésion ou d'affiliation. Ces dispositions ont été jugées trop contraignantes pour les petits syndicats qui ne disposent pas de ressources importantes. L'article 44 de la loi du 17 mai 2011 met en place des règles comptables simplifiées applicables aux petits syndicats.

Recouvrement des contributions d'assurance-chômage. La loi reporte l'entrée en vigueur du transfert aux URSSAF du recouvrement des contributions spécifiques dues au titre du contrat de transition professionnelle et de la convention de reclassement personnalisé au plus tard au 1^{er} janvier 2013, au lieu du 1^{er} janvier 2012.

L. n° 2011-525,
17 mai 2011, JO 18 mai



#CONTRAT DE TRAVAIL

■ Sanction modifiant le contrat : obligation d'information sur la faculté de refus

Lorsque l'employeur notifie au salarié une sanction emportant modification du contrat de travail, il doit informer l'intéressé de sa faculté d'accepter ou de refuser cette modification. On considère généralement que si « l'employeur "notifie" cette sanction, il ne s'agit, en droit, que d'une proposition » (J. Pélissier, G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, 25^e éd., Dalloz, coll. « Précis », 2010, p. 733, § 685). Cette solution est la conséquence de la délicate confrontation du pouvoir disciplinaire de l'employeur, empreint d'unilatéral, et du régime de la modification du contrat de travail. L'employeur sanctionne unilatéralement au moyen d'une rétrogradation, ce qu'il ne peut pas faire dans une conception contractuelle du pouvoir disciplinaire, et le juge considère alors





qu'il ne fait que proposer une modification du contrat, que le salarié est libre de refuser. C'est à cette interprétation que la Cour tend à remédier. Elle impose désormais à l'employeur d'informer le salarié de sa faculté d'accepter ou de refuser cette modification. À présent et en toute logique, soit il est indiqué au salarié qu'il dispose de la faculté d'accepter ou de refuser la sanction, soit la sanction n'est pas valable et il peut emprunter la voie de la prise d'acte de la rupture aux torts exclusifs de l'employeur. Le régime né de la conception contractuelle gagne ici en rigueur et en cohérence. Pour des raisons de preuve et parce que la Cour semble y inviter, l'information devrait être formalisée dans la notification de la proposition de modification (« lorsque l'employeur notifie au salarié [...] il doit informer l'intéressé de sa faculté... »).

Soc. 28 avr. 2011,
n° 09-70.619



■ Résiliation judiciaire : l'employeur fautif doit l'indemnité de préavis

Il est désormais classique que la résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et entraîne l'octroi des différentes indemnités afférentes à la rupture, dont l'indemnité compensatrice de préavis. Cependant, l'employeur devrait être en principe dispensé du paiement de cette indemnité s'il parvient à prouver que le salarié se trouve dans l'impossibilité d'exécuter le préavis, par exemple en cas d'inaptitude le rendant dans l'incapacité physique d'effectuer le préavis. Par un arrêt du 28 avril 2011, la Cour de cassation apporte une exception à la possibilité pour l'employeur d'échapper au versement de l'indemnité compensatrice de préavis. Elle décide que, dès lors que la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur, cette indemnité est toujours due et ce, quand bien même le salarié serait dans l'impossibilité d'accomplir le préavis. En l'espèce, le salarié était en effet en arrêt de travail pour maladie depuis près de trois ans.

Soc. 28 avr. 2011,
n° 09-40.708



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur.

Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques.

Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.