

## LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

### CFDT UTI Métropole

N°25 - novembre 2012

#### 1. Salariés en forfait annuel : pensez à vérifier la validité de votre convention de forfait

Votre contrat peut prévoir une convention de forfait, vous ne pouvez alors pas prétendre au paiement d'heures supplémentaires. Cette convention de forfait doit cependant répondre à un certain nombre de conditions de validité prévues par le Code du travail et la jurisprudence.

Nous vous rappelons les conditions à remplir pour pouvoir signer une convention annuelle de forfait en jours ainsi que ses conditions de validité.

- Qui peut signer des conventions de forfait en jours sur l'année ?

Vous pouvez signer une convention de forfait si :

Vous êtes cadre et disposez d'une autonomie dans l'organisation de votre emploi du temps et si la nature de vos fonctions ne vous conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel vous êtes intégré ;

Sans être cadre, si votre durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et si vous disposez d'une réelle autonomie dans l'organisation de votre emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui vous sont confiées (article L. 3121-43 du Code du travail).

- Quelles sont les conditions pour signer une convention de forfait ?

La validité de votre convention de forfait est subordonnée au respect de plusieurs conditions : la convention de forfait requiert votre accord et doit être établie par écrit (article L. 3121-40 du Code du travail),

La conclusion d'une convention de forfait en jours sur l'année doit être prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif détermine les salariés pouvant conclure une convention, la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi et les caractéristiques principales de ces conventions (article L. 3121-39 du Code du travail)

L'accord collectif ne peut pas prévoir un nombre de jours travaillés supérieur à 218 jours (article L. 3121-44 du Code du travail) votre employeur doit organiser avec vous un entretien annuel individuel. Il doit porter sur votre charge de travail, l'organisation de votre travail dans l'entreprise, l'articulation entre votre activité professionnelle et votre vie professionnelle et familiale ainsi que votre rémunération (article L. 3121-46 du Code du travail).

- Les nouvelles conditions posées par la jurisprudence

Récemment, la Cour de cassation a indiqué que toute convention de forfaits-jours doit être prévue par un accord collectif qui doit assurer le respect des durées maximales de travail ainsi que des temps de repos journaliers et hebdomadaires.

A défaut, votre convention de forfait est privée d'effet et vous pouvez réclamer à votre employeur le paiement d'heures supplémentaires (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 29 juin 2011, n° de pourvoi 09-71107).

La Cour de cassation a pu estimer que l'accord collectif étendu sur l'organisation du travail dans la métallurgie assurait la protection de la sécurité et de la santé du salarié, car il prévoyait :

2. Un décompte du nombre de journées ou de demi-journées travaillées
3. Un décompte des journées et des demi-journées de repos prises,
4. L'obligation d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail
5. Un suivi régulier de l'organisation du travail du salarié et de sa charge de travail par son supérieur hiérarchique.

La convention de forfait en jours est sans effet lorsque l'accord collectif instaurant le forfait :

6. Ne prévoit pas les modalités de suivi et d'application des conventions de forfait (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 juin 2012, n° de pourvoi 11-10854)
7. Ne détermine pas les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues ou se borne à affirmer que les cadres soumis à un forfait jours sont tenus de respecter la durée minimale de repos quotidien et hebdomadaire (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 janvier 2012, n° de pourvoi 10-19807)

Si vous avez signé une convention de forfait, vous pouvez vérifier si un accord ou une convention collective prévoit des dispositions assurant la protection de votre santé et de votre sécurité.

## **8. Comment engager une action en faute inexcusable contre mon employeur ?**

Lorsque vous êtes victime d'un accident du travail ou que vous contractez une maladie sur votre lieu de travail, vous avez le droit à une indemnisation forfaitaire, qui comprend la prise en charge de vos soins ainsi que les indemnités journalières de la sécurité sociale ou une rente. Vous ne pouvez en principe, engager la responsabilité de votre employeur, pour obtenir réparation de vos dommages.

Pour autant, il vous est possible de bénéficier d'une réparation complémentaire de sa part s'il a commis une faute inexcusable dans le cadre de votre accident ou de votre maladie.

Nous vous apportons ici des éléments de réponse pour une meilleure réparation du préjudice que vous subissez du fait de votre accident du travail ou de votre maladie professionnelle.

### **9. Qu'est-ce qu'une faute inexcusable de mon employeur ?**

Que ce soit en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la faute inexcusable est un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat lorsqu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel vous étiez exposé et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour vous en préserver (1).

Cette faute inexcusable n'est jamais reconnue en cas d'accident de trajet (2).

Il faut donc que trois éléments soient réunis :

10. Un manquement à une obligation de sécurité, cette obligation naît par le contrat de travail puisque l'employeur est le débiteur d'une obligation de sécurité de résultat envers tous les salariés,
  11. La conscience du danger, ainsi l'employeur a donc eu conscience du danger qui vous touchait mais n'a rien mis en œuvre afin de l'éviter ou de vous préserver,
  12. Une faute, pour que la faute inexcusable soit reconnue, il faut que vous prouviez l'existence d'un lien entre le manquement de votre employeur et l'accident qui s'est produit,
  13. La charge de la preuve de cette faute inexcusable de votre employeur devant le tribunal des affaires de la sécurité sociale vous incombe (3). La faute inexcusable de votre employeur est reconnue, peu importe :
    - Que d'autres fautes aient concouru au dommage, il est indifférent que la faute de votre employeur ait été ou non la cause déterminante de l'accident, il suffit qu'elle en soit la cause nécessaire (4),
    - Que vous ayez commis une imprudence ayant entraîné votre accident du travail (5).
- La présomption d'une faute inexcusable joue :
    - Dès lors que vous êtes en CDD, que vous êtes mis à disposition au sein d'une entreprise utilisatrice et par une entreprise de travail temporaire ou si vous êtes stagiaires au sein d'une entreprise (6),
    - Dès lors qu'un accident se produit alors que votre employeur avait été alerté de l'existence d'un danger grave et imminent (7),
  - Quelles démarches accomplir ?

Votre droit de reconnaissance de la faute inexcusable de votre employeur se prescrit par deux ans à compter :

- Soit du jour de l'accident, de la cessation du travail, ou de la cessation du paiement des indemnités journalières (8)
- Soit du jour de la reconnaissance de l'origine professionnelle de votre accident (9).

L'évènement le plus récent est retenu comme point de départ de la prescription.

Dans ce délai, vous pouvez saisir la caisse primaire d'assurance maladie d'une tentative de conciliation. Elle va se réaliser entre le salarié et la caisse d'une part et l'employeur d'autre part. La conciliation porte sur trois points : la reconnaissance de la faute inexcusable, la fixation chiffrée de la majoration de la rente en fonction du degré de responsabilité de l'employeur, la fixation chiffrée des indemnités découlant de cette faute.

Le délai de deux ans est suspendu dès que vous mettez en œuvre cette procédure et tant que la décision de conciliation n'a pas été rendue. Un nouveau délai de 2 ans commence à courir dès la notification de cette décision (10)

A défaut de conciliation, vous pouvez saisir le tribunal des affaires de la sécurité sociale pour que cette juridiction reconnaisse la faute inexcusable de votre employeur et en tire toutes les conséquences indemnitaires (majoration de votre rente, indemnisation de vos préjudices).

Vous pouvez également saisir le tribunal des affaires de la sécurité sociale directement, sans saisine préalable de la caisse d'une demande de conciliation (11).

Le fait que vous ayez signé une transaction avec votre employeur sur la reconnaissance de sa faute inexcusable, ne vous prive pas de la possibilité de saisir le TASS pour que soit reconnue sa faute, une telle transaction étant nulle (12).

Pourquoi engager une action en reconnaissance de la faute inexcusable de mon employeur ? Suite à votre accident ou à votre maladie, la caisse primaire d'assurance maladie va vous verser des indemnités journalières destinées à compenser la perte de salaire résultant de l'accident ou de la maladie.

Le montant de l'indemnité journalière est égal à 60 % du salaire journalier de base pendant les 28 premiers jours suivants l'accident, puis 80 % du salaire à compter du 29e jour (13). Si votre accident a entraîné une incapacité permanente de travail, vous avez le droit à une rente viagère dont le taux varie en fonction de votre taux d'incapacité permanente.

Si vous arrivez à prouver la faute inexcusable de l'employeur vous aurez le droit :

- A une majoration de votre rente, qui ne pourra dépasser un montant maximum (14)
- A la réparation de tous les préjudices que vous avez subi du fait de l'accident ou de la maladie : préjudices esthétiques et d'agrément, préjudice résultant de la perte ou de la diminution de vos possibilités de promotion professionnelle, frais d'aménagement du domicile et d'adaptation du véhicule nécessité par l'état de la victime...

La reconnaissance de la faute inexcusable de votre employeur a une importance pratique considérable si vous êtes victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Référence :

- (1) Arrêt d'Assemblée plénière de la Cour de cassation du 24 juin 2005, pourvoi n° 03-30038
- (2) Arrêt de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation du 8 juillet 2010, n° de pourvoi 09-16180
- (3) Arrêt de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation du 8 juillet 2004, pourvoi n° 02-30984
- (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 octobre 2002, pourvoi n° 00-18359
- (5) Arrêt de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation du 12 mai 2003, pourvoi n° 01-21071
- (6) Article L. 4154-2 du Code du travail
- (7) Article L. 4131-4 du Code du travail
- (8) Article L. 431-2 du Code de la sécurité sociale
- (9) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 29 juin 2004, pourvoi n° 03-10789
- (10) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mai 1993, n° de pourvoi 90-19548
- (11) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 25 juillet 1984, pourvoi n° 82-13848
- (12) Arrêt de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation du 1er juin 2011, pourvoi n° 10-20178
- (13) Articles R. 433-1 et 3 du Code de la Sécurité sociale
- (14) Article L. 452-2 du Code de la sécurité sociale

## 14. Démission et indemnités chômage

Dans quels cas une démission peut ouvrir droit à des indemnités de chômage?

En cas de démission légitime :

### 15. Déménagement

Le conjoint a trouvé un nouvel emploi qui oblige à changer de résidence principale  
Si démission pour le suivre, le droit aux allocations chômage versées par Pôle emploi est acquis Mais une distance d'au moins 30 Km entre les deux lieux de résidence est requise  
Par ailleurs, si un déménagement survient à la suite d'un mariage ou d'un Pacs, la démission pourra être considérée comme légitime par l'assurance chômage.  
À condition qu'une période de moins de deux mois ne sépare le dépôt de votre démission de la date de votre union.

### 16. Suite à des violences conjugales bénéficiaire des allocations chômage, sur justificatif de la plainte au Pénal

### 17. Démission sous la contrainte

Si l'employeur force à poser la démission

Le recours à une procédure judiciaire peut alors être une solution qui permettrait de toucher une allocation chômage.

Le démissionnaire doit apporter les preuves suffisantes pour convaincre le juge

Le Conseil des prud'hommes pourra alors décider de requalifier la démission en licenciement et permettre de toucher rétroactivement les allocations. ( cette procédure est très longue )

- En période d'essai

Droit à l'allocation chômage à deux conditions.

Justifier d'un CDD antérieur

- Ou avoir été licencié d'un précédent emploi avec absence d'inscription à Pôle Emploi dans l'intervalle.
- Si démission pour un nouveau poste, droit à des indemnités de chômage si l'employeur décide de mettre fin à la période d'essai.

(A condition d'avoir travaillé au moins pendant trois ans sans interruption avant la démission.)

Un salarié qui n'est plus payé ou payé avec un retard d'au moins 15 jours peut faire valoir cette situation comme motif de démission légitime

Mais une ordonnance de référé est néanmoins nécessaire pour recouvrer ses droits au chômage. (Il convient donc de saisir préalablement le juge des prud'hommes.) la loi couvre également les victimes qui démissionnent suite à un acte délictueux dans le cadre d'un contrat de travail. (Harcèlement, discrimination, coups et blessures...)

Quel que soit le délit, Pôle emploi réclamera une copie du dépôt de plainte.

- Démission pour créer ou reprendre une entreprise

Si une nouvelle activité d'entrepreneur venait à cesser pour des raisons indépendantes de la volonté, bénéficiaire des indemnités de chômage

Obligation de sécurité de résultat : l'employeur doit consulter le médecin du travail avant de muter un salarié

En vertu du contrat de travail, l'employeur a une obligation de sécurité de résultat. Le Cour de Cassation vient encore de le rappeler, en sanctionnant l'employeur pour ne pas avoir consulté le médecin du travail avant de changer de poste le salarié.

Un salarié est placé en arrêt maladie durant une semaine, à la suite de quoi le Médecin du Travail le déclare « apte sous réserve d'un suivi par le médecin traitant. Examen complémentaire prévu. »

Trois mois plus tard, son employeur le détache auprès d'une de ses filiales, sans consulter le médecin du travail sur son aptitude à ce nouveau poste.

Le salarié est de nouveau placé en arrêt de travail, au terme duquel il est licencié pour inaptitude médicale et impossibilité de reclassement.

La Cour d'Appel avait jugé que l'employeur aurait dû, avant de décider le détachement du salarié dans sa filiale, ce qui impliquait un changement de fonction et de lieu de travail, se rapprocher du médecin du travail pour savoir si un examen médical complémentaire avait été effectué, et solliciter son avis sur ce changement de poste, et qu'à défaut de l'avoir fait, il avait manqué à son obligation de sécurité de résultat.

Le 26 septembre 2012, la Cour de Cassation a confirmé cet arrêt, indiquant :

" Attendu ensuite, qu'ayant relevé, par motifs propres et adoptés, que pour décider du placement en position de détachement du salarié, l'employeur ne justifiait pas s'être rapproché du médecin du travail pour savoir si les recommandations faites par celui-ci concernant notamment l'examen médical complémentaire avaient été suivies et pour solliciter éventuellement son avis sur le changement de poste envisagé, la cour d'appel, en a exactement déduit que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité ».

L'obligation de sécurité de l'employeur est particulièrement impérieuse, et il doit prendre la précaution de consulter le médecin du travail avant de prendre une décision de changement de poste.

Eric Charret  
Commission Juridique  
CFDT UTI Lille Métropole