

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole

N°47 août 2014

- [Loi n° 2014-743 du 1er juillet 2014 relative à la procédure applicable devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié](#)

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Au chapitre 1er du titre V du livre IV de la première partie du code du travail, il est inséré un article L. 1451-1 ainsi rédigé :

« Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine. »

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

- [Foulard islamique chez Carrefour](#)

Le journal LE PROGRES évoque une affaire nouvelle, qui est actuellement instruite par le Conseil de prud'hommes de Lyon. Il s'agit du cas d'une hôtesse de caisse du groupe Carrefour, salariée du magasin Carrefour de Villeurbanne, qui souhaitant porter le foulard.

Or, le règlement intérieur édicté par le groupe interdit "tout signe ostentatoire à caractère politique, syndical ou religieux, pour les personnes en relation avec la clientèle".

La jurisprudence BABY LOUP ne semble donc pas du tout favorable à cette salariée, même si bien sûr la crèche n'est pas une entreprise du secteur marchand, l'employée de la crèche est en contact avec des enfants de confessions religieuses variées alors qu'une hôtesse de caisse est en relation avec des clients...etc.

La justice a déjà été saisie de ce type de sujet. Ont été justifiées l'interdiction du port d'un foulard islamique, par exemple à une vendeuse d'un centre commercial ou à une technicienne de laboratoire, car dans ces deux cas l'intéressée était en contact avec la clientèle.

Les juges ont en effet considéré que dans ces situations, la salariée, qui était en contact direct avec la clientèle, se trouvait dans un lieu ouvert à un large public de convictions variées. Source : Cour d'appel de Paris 16/03/2001; Cour d'appel de Versailles 23/11/2006.

Ces décisions de justice se fondent sur l'article L.1121-1 du Code du travail, qui précise : "Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché."

Ce qui était déterminant dans ces décisions de justice, c'est donc le poste occupé et la relation directe avec la clientèle.

- **Préjudice d'anxiété ; quelques précisions**

Schématiquement depuis cinq ans, la Chambre Sociale de la Cour de cassation admet la caractérisation d'un préjudice spécifique d'anxiété par la situation de maladie liée à l'amiante, et par la soumission à des contrôles et examens réguliers propres à réactiver l'angoisse des salariés :

« Mais attendu que, sans méconnaître les dispositions du code de la sécurité sociale visées dans la seconde branche du moyen, la cour d'appel a relevé que les salariés, qui avaient travaillé dans un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi de 1998 et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période où y étaient fabriqués ou traités de l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, se trouvaient par le fait de l'employeur dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante et étaient amenés à subir des contrôles et examens réguliers propres à réactiver cette angoisse ; qu'elle a ainsi caractérisé l'existence d'un préjudice spécifique d'anxiété et légalement justifié sa décision ; » (Soc. 11 mai 2010, n°09-42.241)

Le 4 décembre 2012, la Chambre Sociale de la Cour de cassation a entendu assouplir son raisonnement en abandonnant la condition liée aux contrôles et examens médicaux réguliers devant être subis par le salarié :

« Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la salariée, qui avait travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, se trouvait, de par le fait de l'employeur, dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante, qu'elle se soumette ou non à des contrôles et examens médicaux réguliers, a ainsi caractérisé l'existence d'un préjudice spécifique d'anxiété et légalement justifié sa décision ; » (Soc. 4 décembre 2012, n° 11-26.294)

Plus récemment, le 27 février 2013, la Cour d'appel de Versailles a eu à se prononcer s'agissant du manquement par l'employeur à son obligation de sécurité de résultat ayant exposé un salarié à de l'amiante.

Elle a considéré que le salarié se trouvait ainsi dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante, nonobstant le fait que son état de santé ne s'accompagne pour l'instant d'aucun symptôme clinique ou manifestation physique, et peu important qu'il se soumette ou non à des contrôles ou suivis réguliers. Ce préjudice devant alors être apprécié en fonction de l'ampleur du risque et de la durée d'exposition

✓ **1^{ère} précision** : l'employeur arguait de l'irrecevabilité de la demande en raison de l'acceptation d'une offre du FIVA au visa de l'article 53 paragraphes IV de la loi n°2000-1257 du 23 décembre 2000 portant création du FIVA :

« L'acceptation de l'offre ou la décision juridictionnelle définitive rendue dans l'action en justice prévue au V vaut désistement des actions juridictionnelles en indemnisation en cours et rend irrecevable toute autre action juridictionnelle future en réparation du même préjudice. Il en va de même des décisions juridictionnelles devenues définitives allouant une indemnisation

intégrale pour les conséquences de l'exposition à l'amiante. »

Il résulte d'un arrêt de cassation rendu le 4 octobre 2012 que la deuxième Chambre Civile de la Cour de cassation a accepté le raisonnement soutenu dans le pourvoi au terme duquel :

« Alors qu'aux termes de l'article 53 IV, al. 3, de la loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000, l'acceptation de l'offre vaut désistement des actions juridictionnelles en indemnisation en cours et rend irrecevable tout autre action juridictionnelle future en réparation du même préjudice ; que l'acceptation de l'offre présentée par le FIVA a valeur de transaction ; » (Cass. 2ème Civ. 4 octobre 2012 n°11-19.473, Premier moyen de cassation)

Ainsi, lorsqu'une victime d'une maladie liée à l'amiante accepte une proposition d'indemnisation émise par le FIVA, elle doit être regardée comme ayant conclu une transaction uniquement avec le FIVA.

En effet, ce faisant, la victime s'interdit de former un recours devant la Cour d'appel compétente à l'encontre de la décision du FIVA refusant ou proposant une indemnisation.

Or, l'article 2046 du Code civil dispose :

« Les transactions se renferment dans leur objet : la renonciation qui y est faite à tous droits, actions ou prétentions, ne s'entend que de celui qui est relatif au différend qui y a donné lieu. »

Seul donc ce qui est contenu et visé par la transaction est touché par son effet.

Il est constant que le préjudice d'anxiété ne fait pas partie de cette transaction.

Le fait donc d'accepter une transaction avec le FIVA n'interdit évidemment pas une nouvelle action, du salarié cette fois-ci dirigée à l'encontre de son ancien employeur.

Ce raisonnement vient d'être validé par la Cour d'Appel de ROUEN dans un arrêt du 24 Juin 2014.

La Cour considère justement que le FIVA n'indemnise pas les mêmes préjudices et que le fait de contracter une pathologie liée au contact de l'amiante ne retire pas l'anxiété permanente du salarié qui peut toujours se retourner contre son employeur.

✓ **2ème précision** : Le préjudice d'anxiété existe nonobstant la déclaration de la maladie. Il ressort effectivement de la jurisprudence que le préjudice d'anxiété a pour objet d'indemniser « une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante » et « des contrôles et examens réguliers propres à réactiver cette angoisse », bien que ceux-ci ne soient pas forcément nécessaires.

Il existe tout d'abord fréquemment un délai entre la cessation de l'activité et la déclaration de la maladie ; Ensuite la maladie se déclare souvent par des plaques pleurales avant de s'aggraver.

Le fait d'être atteint d'une pathologie liée à l'amiante n'empêche donc pas l'anxiété.

Il faut donc toujours penser à la saisine prud'homale en indemnisation du préjudice d'anxiété. Le résultat est quasi automatique

- **Modification du calcul du différé d'indemnisation via Pôle Emploi**

Le 14 mai 2014, les partenaires sociaux ont signé la nouvelle convention d'assurance chômage qui, après avoir obtenu l'agrément, aura vocation à s'appliquer, notamment pour ce qui est du nouveau mode de calcul du différé d'indemnisation, aux demandeurs d'emploi dont la fin de

contrat est postérieure au 1er juillet 2014.

Si, auparavant, le chômeur pouvait voir sa demande de prise en charge retardée jusqu'à 75 jours par application du différé d'indemnisation alors applicable (en sus de celui de 7 jours et du différé résultant des congés payés) calculé en tenant compte du salaire journalier de référence, la nouvelle convention prévoit que ce délai pourra être de 180 jours, soit 6 mois.

Il en sera ainsi lorsque des indemnités supra légales seront versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle (c'est-à-dire toutes sommes versées au-delà de l'indemnité légale de rupture qui représente, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, 1/5ème auxquelles s'ajoutent 2/15ème de mois à partir de 10 ans), ce qui est souvent le cas.

Selon l'article 21 §2 alinéa 1 figurant au chapitre 5 du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014, ce différé correspond à un nombre de jours égal au nombre entier obtenu en divisant le total des sommes versées, diminuées des indemnités légales, par 90. Il va sans dire que cette nouvelle mesure ne peut qu'avoir une incidence lors des négociations entre employeur et salarié.

Eric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole