

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI

Lille Métropole

N°63 décembre 2015

- Quelles réparations pour la victime d'un accident du travail en cas de faute inexcusable de l'employeur?

En cas de faute inexcusable, la réparation d'autres chefs de préjudice que ceux énumérés par l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale est ouverte à certaines conditions.

Depuis une décision du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010, il est acquis qu'en cas de faute inexcusable de l'employeur, et indépendamment de la majoration de la rente servie, la victime d'un accident du travail ou ses ayants droit peuvent demander à l'employeur, devant la juridiction de sécurité sociale, la réparation non seulement des chefs de préjudices énumérés par l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale mais aussi de l'ensemble des dommages non couverts par le livre IV du même code.

En application de cette décision, la Cour de cassation a ainsi admis l'indemnisation de la victime au titre de l'aménagement de son logement et de l'acquisition d'un véhicule adapté, puis a étendu la solution aux préjudices résultant du déficit fonctionnel temporaire et au préjudice sexuel.

Ainsi, la victime bénéficie d'une réparation élargie quasi-intégrale.

Pour autant, cet élargissement n'est ouvert que depuis la décision du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010. Par l'arrêt rapporté, la Cour de cassation vient préciser que cette réparation élargie vaut uniquement pour les affaires qui n'ont « pas été jugées définitivement à la date de publication de la décision du Conseil ».

En l'espèce, un salarié victime d'un accident du travail a sollicité d'une juridiction de sécurité sociale la reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur et l'indemnisation qui en découle.

Par une décision devenue définitive le 26 janvier 2010, la cour d'appel de Rouen a reconnu cette faute, permettant ainsi au salarié de percevoir une rente majorée et diverses sommes au titre des souffrances physiques et morales endurées et des préjudices esthétique et d'agrément.

Après avoir rappelé le principe selon lequel la réparation d'autres chefs de préjudice que ceux énumérés par l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale est ouverte à la condition que ces préjudices ne soient pas déjà couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale, la Cour de Cassation rejette le pourvoi formé par le salarié.

Elle considère fort logiquement que cette réparation élargie ne vaut que pour les affaires qui n'ont pas été jugées définitivement à la date de publication de la décision du Conseil constitutionnel.

Décision doublement fondée dans la mesure où les demandes du salarié se heurtaient à l'autorité de la chose jugée attachée à l'arrêt de la cour d'appel de Rennes du 26 janvier 2010."

Référence:

Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 13 février 2014, 13-10.548

- **Rétractation de la rupture conventionnelle : l'autre partie doit être informée**

- Rappels sur la computation du délai de rétractation

Selon l'article L. 1237-13, al. 3 du Code du travail :

« A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. »

La notion de jours calendaires implique que chaque jour de la semaine est comptabilisé ; le délai démarre au lendemain de la date de signature de la convention de rupture, et se termine au quinzième jour à 24 heures.

Par exemple, pour une convention de rupture qui a été signée le 1er août, le délai de rétractation expire le 16 août à 24 heures (Circ. DGT 2008-11 du 22 juillet 2008).

Par ailleurs, la computation du délai de rétractation obéit aux principes des articles 641 et 642 du Code procédure civile et à l'article R. 1231-1 du Code du travail.

Ainsi, ce délai commence à courir au lendemain de la date de la signature de la convention de rupture et, lorsque il expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (Circ. DGT 2009-5 du 17 mars 2009).

- Précisions sur le destinataire de la rétractation

Dans un arrêt du 6 octobre 2015 (1), la Cour de cassation a jugé que la lettre de rétractation adressée par le salarié à l'administration, et non à l'employeur, « implique l'absence de validité de la rétractation. »

En l'espèce, l'employeur et le salarié avaient, le 6 juin 2009, signé une convention de rupture fixant au 16 juillet 2009 la date de rupture du contrat de travail, le délai de rétractation expirant le 22 juin 2009.

Par courrier du 21 juin 2009 adressé à l'autorité administrative, l'avocat du salarié indiquait que son client entendait rétracter la convention de rupture.

Puis, par courrier du 2 juillet 2009 adressé à son employeur, le salarié avait pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de ce dernier.

La convention de rupture avait été homologuée par l'administration le 13 juillet 2009 et, estimant abusive la rupture de son contrat de travail, le salarié avait saisi le Conseil de prud'hommes de diverses demandes à ce titre.

La Cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, a rejeté les prétentions du salarié, rappelant que « le droit de rétractation dont dispose chacune des parties à la convention de rupture doit être exercé par l'envoi à l'autre partie d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa

date de réception. »

Dans un arrêt du 18 janvier 2011 (2), la Cour d'appel de Riom avait jugé, en ce sens, qu'à défaut de rétractation dans les formes et délais prévus par l'article L. 1237-13 du Code du travail, la convention de rupture du contrat de travail homologuée par la Direccte lie les parties.

En l'espèce, il s'agissait d'un salarié ayant conclu une rupture conventionnelle et saisi le Conseil de prud'hommes dans le délai de rétractation de 15 jours, en vue d'obtenir l'annulation de la convention de rupture.

Pour la Cour d'appel, cette saisine du Conseil de prud'hommes ne pouvait pas être assimilée à une rétractation implicite.

En sens inverse, un arrêt de la Cour d'appel de Bourges a jugé que la lettre de convocation à l'entretien préalable à un licenciement adressée au salarié pendant le délai de rétractation ne laisse subsister aucun doute sur l'intention de l'employeur de mettre un terme à la procédure de rupture conventionnelle (3).

En conclusion, soulignons que l'arrêt de la Cour de cassation du 6 octobre 2015 livre un second enseignement selon lequel, en l'absence de rétractation de la convention de rupture, un salarié ne peut prendre acte de la rupture du contrat de travail, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture, que pour des manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période.

Cet arrêt est une nouvelle illustration de la sécurisation du dispositif de la rupture conventionnelle par la Cour de cassation.

Références

(1) Cass. Soc., 6 octobre 2015, pourvoi n° 14-17539

(2) CA de Riom, 18 janvier 2011, pourvoi n° 10-658

(3) CA Bourges, 16 septembre 2011, pourvoi n° 10-01697

- **6 points à vérifier avant de signer un contrat de travail**

- Période d'essai

La durée de votre période d'essai doit impérativement figurer dans votre contrat de travail. Il en est de même de la possibilité de renouveler celle-ci (1).

2 mois de période d'essai maximum pour un ouvrier ou un employé, hors renouvellement (article L1221-19 du CT).

Ne voyez pas la période d'essai comme une épée de Damoclès au-dessus de votre tête : elle est utile aussi bien à l'entreprise qu'à vous ! Elle vous permet de disposer d'une période en début de contrat pour vérifier que le poste que vous occupez correspond à vos attentes et conforme à ce qui vous a été proposé (2).

En l'absence de ces mentions, l'employeur ne peut vous imposer une période d'essai, et ce même si la convention collective applicable dans l'entreprise en prévoit une.

Top 5 des conventions qui prévoient des périodes d'essai les plus courtes

- Durée et horaires de travail

La durée de travail à laquelle vous êtes soumis est indiquée dans votre contrat de travail, qui mentionne par exemple si vous êtes embauché à temps partiel, ou à temps plein.

Vous comme votre employeur êtes tenu par cette durée, qui ne peut pas être modifiée sans l'accord de l'autre partie.

Elle n'exclut toutefois pas la possibilité de faire des heures supplémentaires (ou complémentaires si vous êtes à temps partiel).

Votre contrat de travail fixe aussi vos horaires de travail. Il peut aussi indiquer que vous êtes soumis à "l'horaire collectif de travail". La plupart du temps, ces horaires ne sont indiqués dans votre contrat qu'à titre indicatif, surtout si vous êtes embauché à temps complet, et votre employeur pourra les modifier sans votre accord (3) (sauf exception : par exemple, si vous êtes embauché de jour, votre employeur ne pourra pas exiger que vous passiez de nuit (4)).

- Lieu de travail et clause de mobilité

Puisque la mention du lieu de travail dans votre contrat n'a qu'une valeur informative, vous êtes susceptible de travailler dans un autre lieu de travail situé dans un même secteur géographique, si votre employeur vous le demande.

La mention du lieu de travail dans le contrat de travail a seulement valeur d'information à moins qu'il soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu

Cass. Soc. 26 octobre 2011, n°09-71322

Vérifiez aussi l'existence d'une clause de mobilité dans votre contrat de travail : celle-ci permet à votre employeur de vous muter, sans avoir à obtenir votre accord, y compris dans un autre secteur géographique (par exemple dans un autre département). La présence d'une telle clause n'est donc pas à prendre à la légère.

- Statut et classification

Le statut et la classification indiqués dans votre contrat de travail doivent correspondre aux fonctions que vous allez occuper (missions détaillées dans le contrat de travail, niveau de qualification auquel vous êtes recruté ...).

Cet élément est important puisque de votre classification dépend le salaire minimal conventionnel en dessous duquel vous ne pouvez pas être payé.

Vérifiez votre salaire dans votre convention collective

- Salaire et avantages en nature

Vous avez négocié votre salaire lors de votre entretien d'embauche ou le montant de la rémunération était fixé dans l'offre d'emploi. Vérifiez que l'entreprise respecte ses engagements et que le montant de la rémunération inscrit dans votre contrat de travail correspond à ce que vous aviez convenu.

Sinon, discutez-en avec votre employeur. N'ayez pas peur d'aborder ce point sensible. Dans le pire des cas, votre demande sera refusée, mais rassurez-vous, il y a peu de risque pour qu'il refuse finalement de vous embaucher.

Vérifiez aussi l'existence d'éventuels avantages ou de primes : titres restaurants, remboursement des frais de transport, prime de vacances, prime de Noël ... ils constituent un véritable gain de pouvoir d'achat.

- Clause de non concurrence

Même si vous n'y pensez pas encore, vous serez amené à quitter votre emploi un jour. C'est pourquoi vous devez lire chacune des clauses de votre contrat de travail et vérifier s'il renferme une clause de non concurrence.

Celle-ci ne produit pas d'effet lors de la relation contractuelle. Mais elle en produit à l'occasion de la rupture de votre contrat et non des moindres : en signant un contrat de travail comportant une clause de non concurrence, vous vous engagez, lorsque vous partirez, à ne pas concurrencer l'entreprise. Cette clause peut donc minimiser vos chances de retour à l'emploi.

Références

(1) Article L1221-23 du Code du travail

(2) Article L1221-20 du Code du travail

(3) Cass. Soc. 3 novembre 2011, n°10-14702

(4) Cass. Soc. 25 juin 2014, n°13-16392

- **Une déclaration d'amour par SMS adressée à une salariée par son supérieur est-elle constitutive d'un harcèlement sexuel ?**

Selon la Cour de cassation, des messages d'amour traduisant "la persistance nostalgique d'un attachement sentimental" d'un supérieur hiérarchique à l'égard de sa collègue de travail avec qui il avait entretenu une relation auparavant, ne suffisent pas à caractériser un harcèlement sexuel.

Le délit de harcèlement sexuel est ainsi (re)défini par la loi du 6 août 2012 modifiant l'article 222-33 du Code pénal, repris par l'article L. 1153-1 du Code du travail :

"Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers."

A titre d'exemples, la jurisprudence qualifie de harcèlement sexuel, des gestes déplacés à connotation sexuelle (1), l'envoi de messages électroniques à caractère sexuel hors des temps et lieu de travail (2), des propos déplacés ou obscènes (3)...

En termes de preuve, l'article L. 1154-1 du Code du travail prévoit que c'est au salarié qui invoque ces agissements d'établir "des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement".

En l'espèce, la Cour de cassation estimait que les éléments de fait ne permettaient pas de présumer l'existence d'un harcèlement en ce qu'il s'agissait seulement de "(...) deux messages téléphoniques "SMS" adressés à la salariée par son supérieur hiérarchique avec lequel elle avait entretenu une liaison, ne démontraient que la persistance nostalgique d'un attachement sentimental de la part de celui-ci (...)".

La Cour de cassation validait alors l'appréciation des juges du fond qui considéraient que ces éléments étaient insuffisants et ne sauraient caractériser une situation de harcèlement sexuel.

Référence:

(1) Cass. soc. 30 novembre 2005

(2) Cass. soc. 19 octobre 2011

(3) Cass. soc. 1er décembre 2011

- **Quelques brèves**

1. « Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une Convention collective, ces clauses s'appliquent au contrat de travail, sauf stipulations plus favorables et le salarié ne peut renoncer aux droits qu'il tient de la Convention collective » (Cass. soc., 4 novembre 2015, n° 14-25745 FS-PBRI, Sté Altran technologies).
2. « La liquidation, par la Cour d'appel, d'une astreinte prononcée par les 1er juges s'étant réservé le pouvoir de le faire, est possible » (Cass. soc., 20 octobre 2015, n° 14-10725 P, Sté Domotek Deutschland GmbH)
3. « Constitue du « temps de travail » (...) le temps de déplacement que ces travailleurs consacrent aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier clients désignés par leur employeur » (CJUE, 10 septembre 2015, n° C-266/14, Sté Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA)
4. « La modification dans la situation juridique de l'employeur, exigée à l'article L 122-12, alinéa 2 (devenu L. 1224-1) du Code du travail, ne peut résulter de la seule perte d'un marché. Dès lors, une Cour d'appel est fondée à refuser d'appliquer les dispositions de ce texte à une société qui chargée, en remplacement d'une autre, du nettoyage des locaux d'une entreprise, a refusé de poursuivre les contrats de travail des salariés de son prédécesseur. » (Cass. ass. plén., 15 novembre 1985, n° 82-40301 P, Sté Nova-Services)
5. Le fait que le salarié n'ait pas fait l'objet de l'examen médical d'embauche est bien un manquement de l'employeur, mais le juge doit nécessairement rechercher si le manquement imputé à l'employeur est de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 22 septembre 2015 n° 14-11086 D, Sté Expresso courses)
6. « Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai avant son terme, la rupture ne constitue pas un licenciement, alors même que le délai de prévenance prévu par l'article L. 1221-25 du Code du travail n'a pas été respecté » (Cass. soc., 23 janvier 2013, n° 11-23428 FS-PB, Sté Performance marketing 6 pm & dans le même sens 16 septembre 2015, n° 14-16713 FS-PB, Sté Information Builders France)

Éric Charret

Commission Juridique

CFDT UTI Lille Métropole