

L'Institut du travail de l'Université Montesquieu- Bordeaux IV



ONT PARTICIPE A CE NUMERO :

Maryse **BADEL**

Valérie **LACOSTE-MARY**

Florence **MAURY**

Sommaire :

Jurisprudence

- * Le salarié à qui une mutation est proposée est libre de démarcher personnellement un des établissements du groupe afin de décrocher un autre poste
- Le point de départ de la rupture du contrat de travail
- Accident du travail : virus HIV, faute inexcusable et calcul de la rente due à la victime

Infos sur des textes récents

EDITO

La lettre du mois de février est consacrée pour partie à une lecture de décisions dont les thèmes pourtant classiques sont sans cesse en voie de renouvellement ou en tout cas de perpétuelle précision. Ainsi, en est-il de la clause de mobilité dont le régime est peaufiné dans de très nombreux arrêts de la Cour de cassation.



Il en est de même pour le point de départ de la rupture du contrat de travail au jour où l'employeur a pris sa décision, enfin un des très nombreux arrêts sur la réparation des accidents du travail et de la faute inexcusable de l'employeur pose à nouveau la question du calcul de la rente.

Une partie législative est également présentée et fait état de l'importante réforme relative à la possibilité de contester devant les juridictions du fond l'inconstitutionnalité d'une loi. Il s'agit ici d'un véritable bouleversement dans le droit français qui n'admettait, comme chacun sait, que le contrôle *a priori* de la loi par des procédures confiées aux députés, sénateurs, Premier ministre et président de la République. La réforme est encore incomplète mais risque fort de prospérer au contentieux.

Enfin, nous rappelons à nos lecteurs que le **12 mars 2010**, l'Institut du travail de Bordeaux organise un colloque dont le thème est « **Négociations en droit du travail** ». Tous les renseignements sont sur le site Web de l'Institut.

Bonne lecture à tous !

VLM

Négociations en droit du travail



vendredi 12 mars 2010
INSTITUT DU TRAVAIL DE BORDEAUX
Pessac • Amphi Lajugie (400)



Lorsque le contrat de travail comprend une clause de mobilité portant sur le territoire national et étranger, et que le salarié a expressément accepté une mutation sur un établissement et un poste déterminés, ce dernier n'est pas privé du droit de rechercher un autre poste dans l'entreprise ou dans le groupe.

Le salarié à qui une mutation est proposée est libre de démarcher personnellement un des établissements du groupe afin de décrocher un autre poste.

Cass. Soc., 9 décembre 2009, n°08-41213

Question : le salarié qui accepte une offre de mutation, imposée par son employeur conformément à une clause de mobilité du contrat de travail, peut-il être sanctionné pour avoir, après acceptation de la proposition de mutation, démarché personnellement les établissements du groupe afin de décrocher un autre poste plus adapté à ses attentes ? M. X. avait été engagé le 19 mars 2004 par la société Renault Trucks en qualité de cadre à la direction des fabrications, à Limoges. Son employeur lui a notifié le 24 janvier 2006 sa décision de lui confier un poste de responsable de gestion de son établissement de Blainville. Par lettre du 30 janvier 2006, M. X., tout en exposant que cette mutation n'était pas conforme à ses souhaits et que Blainville était le site le plus éloigné de son domicile familial, a accepté cette mutation. La société lui a notifié son licenciement le 29 mars 2006 au motif qu'après avoir donné son accord à ladite mutation, celui-ci avait en même temps effectué des recherches dans d'autres établissements et postulé sur d'autres fonctions à Lyon. La cour d'appel de Limo-

ges a déclaré le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse au motif que le salarié dont le contrat de travail comportait une clause de mobilité et qui avait accepté une mutation sur un poste déterminé, avait manqué à l'obligation de loyauté à laquelle il est tenu à l'égard de son employeur en se portant candidat sur un autre poste avant que sa mutation ne soit effective. Il s'agissait de sanctionner le manquement à l'accord donné par le salarié.

Sur pourvoi du salarié, par un arrêt du 8 décembre 2009, la Cour de cassation a sanctionné cette interprétation en affirmant que, même lorsque le contrat de travail comprend une clause de mobilité portant sur le territoire national et l'étranger, et que le salarié a expressément accepté une mutation sur un établissement et un poste déterminés, ce dernier n'est pas privé du droit de rechercher un autre poste dans l'entreprise ou dans le groupe. La Cour de cassation écrit : "*Ne constitue pas un manquement à l'obligation de loyauté le fait pour un salarié, tout en acceptant une mutation imposée par l'employeur, de rechercher*

dans un autre établissement de la même entreprise un emploi conforme à ses aspirations". La cour d'appel a ainsi violé les articles 1134 du Code civil et L. 1221-1 du Code du travail. La cour sanctionne l'employeur pour ne pas avoir proposé à son salarié un poste plus adapté au titre de la mutation alors qu'il existait, ce qui est dans le droit fil de la protection de l'intérêt social des salariés.

Ainsi, l'employeur n'est pas le seul maître des affectations des salariés ayant signé une clause de mobilité. Le salarié peut personnellement faire valoir ses compétences auprès d'un autre supérieur hiérarchique du même groupe dans le but d'obtenir un poste de travail dans un service qui lui convient davantage. L'obligation de loyauté impose uniquement au salarié de s'abstenir d'actes contraires aux intérêts légitimes de l'entreprise, elle n'interdit pas au salarié la recherche, même après acceptation d'une mutation, d'un autre poste dans la même entreprise, plus conforme à ses aspirations, en l'espèce, plus proche de son domicile.

FL. M

Jurisprudence

La rupture d'un contrat de travail se situe à la date à laquelle l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin

La Cour de cassation avait coupé court et affirmé de la façon la plus claire que seule la faute inexcusable du salarié était de nature à limiter la majoration de la rente à laquelle il était en droit de prétendre en cas de faute inexcusable de l'employeur. La question du calcul de la majoration de la rente serait-elle toujours en débat ?

Le point de départ de la rupture du contrat de travail

Cass. soc., 14 octobre 2009, n° 08-44052 FP +P+B

Un salarié est embauché en qualité de directeur de la publicité le 8 mars 2004 dans la société Studio press. Son contrat de travail prévoyait une période d'essai de 3 mois renouvelable une fois, ainsi qu'une clause de non-concurrence à laquelle l'employeur pouvait renoncer à la condition d'en informer le salarié au plus tard à la date de la rupture. La période d'essai est renouvelée par lettre du 24 mai. L'employeur met fin au contrat du salarié par courrier remis le 11 août 2004 avec effet au 13 août 2004, jour auquel l'employeur fait savoir au salarié qu'il renonce à la clause de non-concurrence. Le salarié

saisit le Conseil de prud'hommes de diverses demandes dont le paiement de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence.

La Cour d'appel de Paris a condamné l'employeur à payer au salarié une somme à titre de contrepartie financière à la clause de non-concurrence. La question était ici de savoir à quelle date le contrat de travail était considéré comme rompu. Suivant une jurisprudence récente (Soc. 11 mai 2005, Bull. civ. n° 159) mais confirmée, la Cour de cassation dans un attendu en forme de principe rappelle que la rupture d'un contrat de travail se situe à la date à laquelle l'employeur a manifesté sa volonté d'y

mettre fin. Ce dernier arrêt conforte une jurisprudence bien établie. Toutefois, si en l'espèce la décision a été favorable au salarié, on peut douter qu'elle le soit systématiquement notamment au regard du calcul de l'ancienneté dans l'entreprise, désormais effectué à partir du jour où l'employeur prend sa décision et non à partir de la réception de la lettre de notification. Par ailleurs, cette interprétation jurisprudentielle ne manque pas de compliquer le calcul des indemnités puisque l'indemnité de préavis est toujours décomptée à partir de la réception de la lettre.

V. LM

Accident du travail : Virus HIV, faute inexcusable et calcul de la rente due à la victime.

Cass. 2e Civ., 17 décembre 2010, n° 08-21.598.

Mme X., employée comme secrétaire par un laboratoire d'analyses médicales, fut victime le 17 mai 2001 d'un accident sur son lieu de travail : elle se coupa le doigt avec une aiguille souillée qui dépassait du collecteur destiné à la recueillir et fut contaminée par le virus HIV. Après que l'accident fut pris en charge au titre de la législation professionnelle, la victime saisit

la juridiction de sécurité sociale en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. Les juges du fond estimèrent qu'il s'agissait bien d'un accident du travail dû à la faute inexcusable de l'employeur, que la majoration de la rente devait être fixée au taux maximum, et que cette majoration suivrait l'évolution du taux d'incapacité de la victime. Le laboratoire

forma un pourvoi en cassation, contestant à la fois la qualification professionnelle de l'accident et l'existence de sa faute inexcusable.

L'arrêt de rejet rendu par la deuxième chambre civile de la Cour de cassation le 17 décembre dernier est classique sur le fond, encore que le mode de calcul de la majoration de la rente évoqué soit assez troublant.

→



Accident du travail : Virus HIV, faute inexcusable et calcul de la rente due à la victime

(suite)

Il présente néanmoins l'intérêt non négligeable d'être rendu à propos de faits peu fréquents, de réunir dans une même décision des questions de droit récurrentes en matière de risque professionnel et de montrer, au moyen de chapeaux intérieurs explicites, que la jurisprudence est désormais stabilisée.

S'agissant en premier lieu de la qualification d'accident du travail, l'arrêt rappelle en visant l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale que « *constitue un accident du travail un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle quelle que soit la date d'apparition de celle-ci* ». Ce rappel est de première importance dans le cas de l'infection par le virus HIV car l'apparition de la lésion est nécessairement différée par rapport au fait générateur, ce qui rend particulièrement malaisée l'application de la présomption d'origine de la lésion. Cette présomption, qui permet d'imputer la lésion au fait accidentel et qui dispense la victime de prouver la causalité entre la lésion et l'accident, est en effet appliquée par les

juges à condition qu'il existe entre les deux un bref délai, condition qui est de toute évidence difficile à satisfaire en cas d'infection par le HIV. Aussi, une procédure particulière a été instaurée par le décret du 18 janvier 1993 et précisée par la circulaire du 23 mars de la même année. Elle impose à la victime de se soumettre à plusieurs tests de dépistage, selon une périodicité définie, de façon à ce que la séroconversion qui serait constatée puisse être imputée à l'accident. La procédure n'est cependant pas impérative et les juges ont déjà autorisé un salarié qui ne l'avait pas respectée à établir par d'autres moyens que l'accident dont il avait été victime était la cause de sa contamination (Civ. 2^e, 21 juin 2006, Bull. II, n° 165). Dans notre espèce, la victime avait respecté la procédure réglementaire : les analyses médicales initialement pratiquées pour la recherche des anticorps HIV avaient mentionné un résultat négatif et les analyses ultérieures pratiquées dans les délais imposés (3 et 6 mois) avaient mis en évidence une séroconversion. La Cour de cassation considère que ces éléments constituent

des présomptions graves, précises et concordantes qui autorisaient la cour d'appel à déduire, sans inverser la charge de la preuve, que l'existence d'un lien de causalité était bien établie entre le fait accidentel et la lésion invoquée. La présomption d'imputabilité de la lésion à l'accident devait donc s'appliquer.

S'agissant en second lieu de la faute inexcusable de l'employeur, la deuxième chambre civile estime que les juges du fond avaient caractérisé son existence au moyen de plusieurs éléments de fait. Ces derniers avaient en effet considéré que le laboratoire d'analyses, qui ne pouvait ignorer les risques encourus par la salariée, se devait d'assurer une bonne organisation de la collecte des aiguilles souillées, de leur acheminement et de leur manipulation lors du tri. Or, cela n'avait pas été le cas puisqu'elles étaient collectées dans une urne qui ne pouvait être considérée, soit dans sa conception, soit dans son utilisation avant réception pour le tri, comme hermétiquement fermée compte tenu de l'accident qui s'était produit. La Cour de cassation affirme donc, sans surprise et selon la formule habituelle, que les →

Jurisprudence



Accident du travail : Virus HIV, faute inexcusable et calcul de la rente due à la victime (suite)

juges du fond ont pu déduire que « l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger, qu'il n'avait pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver et qu'ainsi, la faute inexcusable devait être retenue ». La faute inexcusable étant admise, elle produit ses conséquences sur l'indemnisation. En l'espèce et en l'absence de faute concourante de la victime, il s'agit d'une majoration de la rente au taux maximum, ce qui est conforme à la jurispruden-

ce actuellement en cours (Civ. 2^e, 27 janv. 2004, RJS 2004, 314, n°457). La formule selon laquelle « cette majoration suivra l'évolution du taux d'incapacité de la victime », attribuée par le demandeur au pourvoi aux juges du fond, est en revanche extrêmement troublante. En effet, si les juges avaient parfois lié le quantum de la majoration de la rente au taux d'incapacité de la victime (Civ. 2^e, 14 déc. 2004, JCP 2005. II. 10133), la Cour

de cassation avait coupé court et affirmé de la façon la plus claire que seule la faute inexcusable du salarié était de nature à limiter la majoration de la rente à laquelle il était en droit de prétendre en cas de faute inexcusable de l'employeur (Civ. 2^e, 23 nov. 2006, n°05-13426, Civ. 2^e, 14 sept. 2006, n°04-30418). La question du calcul de la majoration de la rente que l'on croyait réglée serait-elle de nouveau en débat ?

M B

Textes

Le **SMIC** a été revalorisé de 0,5%. Il est porté à 8,86€ de l'heure (1 343,77€ bruts mensuels pour 35 heures).



L'aide juridictionnelle – Les plafonds de ressources d'admission à l'aide juridictionnelle au 1^{er} janvier 2010, applicables aux ressources 2009, sont fixés. Pour l'AJ totale à 915€ et pour l'AJ partielle à 1372€ (Circ. min. 31 déc. 2009, CNB, 6 janv. 2010 communiqué).

Adoption de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 : L. n° 2009-1646 du 24 décembre 2009, JO 27 décembre 2009, p. 22392.

Entrée en vigueur du contrat unique d'insertion le 1^{er} janvier 2010 - Le contrat unique d'insertion (CUI), qui prend la forme d'un contrat initiative-emploi (CIE) dans le secteur marchand et d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le secteur non marchand, est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010. Les modalités de mise en œuvre de ce contrat ont été récemment précisées par décret et commentées par l'administration. *D. n° 2009-1442 du 25 nov. 2009 ; Circ. DGEFP n° 2009-42 du 5 nov. 2009 et n° 2009-43 du 2 déc. 2009.*

A noter qu'un projet de loi portant **réforme de la représentation devant la Cour d'appel** se trouve actuellement devant le sénat pour une première lecture.

La loi organique du 10 décembre 2009 (L. org. n° 2009-1523 du 10 déc. 2009, relative à l'application de l'article 61-1 de la Constitution, JO 11 déc. 2009, p. 21379), sera mise en application à partir du 1^{er} mars 2010. Les juges pourront désormais être confrontés à la question prioritaire de constitutionnalité. Cette nouvelle possibilité offerte aux justiciables leur permettra de faire valoir l'inconstitutionnalité d'une loi applicable au litige dans lequel ils sont partie. Cette exception de constitutionnalité autorisera une abrogation par le Conseil constitutionnel de la loi en cause. Mais, l'article 61-1 interdit aux juges du fond de soulever d'office la question d'inconstitutionnalité. Cette possibilité d'un contrôle *a posteriori* de la loi est véritablement un bouleversement dans le système français qui jusqu'alors n'admettait qu'un contrôle *a priori* exercé par les députés, sénateurs, Premier ministre et président de la République. Le Conseil constitutionnel dans une décision du 3 décembre 2009 précise la mise en œuvre de ce nouveau texte. Il sera en effet nécessaire aux juges du fond de passer par le filtre soit du Conseil d'Etat, soit de la Cour de cassation. Ces deux juridictions ne présenteront au Conseil constitutionnel que les questions nouvelles ou qui présentent un caractère sérieux. Donc, en bout de course, seul le Conseil constitutionnel pourra déclarer un texte inconstitutionnel. Les juges du fond ne pourront, à l'instar de leur contrôle de conventionnalité à l'égard des textes internationaux, prononcer l'inconstitutionnalité de la norme. Le contrôle doit en principe s'exercer dans un délai de 3 mois.

V.LM

<http://institutdutravail.u-bordeaux4.fr>

Direction :
Olivier Pujolar
Rédaction en chef :
Valérie Lacoste-Mary
Elaboration technique :
Marie-José Bolland

Téléphone : 05 56 84 85 69
Télécopie : 05 56 84 85 07
Messagerie itbx4@u-bordeaux4.fr

Contact :
lacoste@u-bordeaux4.fr

Les formations du mois de mars :

Formations prud'homales :

- AFCPH-UNSA : 09/03/10 au 11/03/10
- CFE-CGC : 16/03/10 au 18/03/10
- AFCPH UNSA : 23/03/10 au 25/03/10
- AFCPH UNSA : 30/03/10 au 01/04/10

Formations économiques, sociales et syndicales :

- CGT Aquitaine : 16/03/10 et 17/03/10 : Egalités professionnelles
- CGT-FO : 22/03/10 au 26/03/10 : Santé au travail
- CFDT : 23/03/10 au 26/03/10 : Conseillers du salarié (débutants)
- CGT-FO : 29/03/10 au 31/03/10 : Initiation au droit du travail

Informations

L'Institut du travail de Strasbourg organise un colloque au Parlement européen (Strasbourg) les 25 et 26 mars 2010 sur le thème :

« Le détachement des travailleurs salariés »

Voir le site : <http://www-idt.u-strasbg.fr/>

Rappel :

L'ISSTO de Rennes organise une journée annuelle « Le monde du travail au cinéma » le 5 mars 2010 sur le thème :

« Fermetures d'usines d'hier et d'aujourd'hui : quelles réponses collectives ? »

Voir le site : <http://www.univ-rennes2.fr/issto>

Les acquisitions du centre de documentation Responsable : Marie-José Bolland, docit@u-bordeaux4.fr



- Traité d'économie et de gestion de la santé, sous la dir. de P.L. Bras, G. de Pourville et D. Tabuteau, Editions de la Santé, 2009
- La sécurité sociale, Cour des comptes, La Documentation française, 2009
- Le système français de protection sociale, J.C. Barbier, B. Théret, La Découverte, 2009
- Cadre juridique de la prévention et de la réparation des risques professionnels, P. Malingrey, Editions Tec & Doc, 2009
- Droit de la fonction publique, 4e éd., E. Aubin, Gualino, 2010
- Le droit du travail au quotidien, fiches pratiques, infographies, conseils d'experts, F. Rizos-Vignal, Le Moniteur, 2009
- Social, édition 2009, Les points clés du Droit et de la Protection sociale, D. Grandguillot, Gualino, 2009
- Droit du travail, les arrêts décisifs 2008/2009, Editions Liaisons, 2009
- Droit des relations sociales au travail. Droit du travail : évolution des relations individuelles et collectives du salarié, M. Meunier-Boffa, Litec, 2009
- Les transformations des ressources des travailleurs : une lecture de l'emploi et des droits sociaux en France, sous la dir. de J.P. Higélé, Presses Universitaires de Nancy, 2009
- Santé, hygiène et sécurité au travail . Prévention - Responsabilité - Contentieux, E. Bledniak, Editions Delmas, 2008