

Newsletter

2009

mai

*Institut du Travail
de
l'Université Montesquieu-Bordeaux IV*



Dans ce numéro :

Aline BOURGEOIS	2
Sébastien TOURNAUX	3
Valérie LACOSTE-MARY	4
Jean SIRO	5

**EDITO**

L'actualité de ce mois-ci est marquée par la mise en ligne sur le site de l'Institut du travail de la vidéo du colloque sur la souffrance au travail organisé le 13 mars 2009. Ce colloque a eu lieu à l'Université Montesquieu sur le site de Pey Berland. Les nombreux participants pourront ainsi réécouter l'ensemble des interventions et les personnes n'ayant pu participer pourront avoir accès à l'intégralité (ou presque) de la journée organisée. Certains intervenants ont accepté de mettre le texte de leur contribution en ligne.

La lecture du mois de mai se concentre sur plusieurs décisions intéressantes de la chambre sociale en matière disciplinaire et de la 2^e chambre civile en matière de reconnaissance d'accident du travail et de faute inexcusable de l'employeur. Elle fait également un point sur les nouvelles règles de l'indemnisation du chômage.

Bonne lecture à tous !

V. LM

Sommaire :

- La reconnaissance d'accident du travail et la faute inexcusable de l'employeur
- Mise à pied conservatoire
- Le clause de mobilité et le droit à une vie personnelle
- Faute grave et refus d'une modification du contrat de travail
- Actualités légales

INFORMATION

« La souffrance au travail » 13 mars 2009

L'enregistrement vidéo du colloque organisé par l'institut du travail est consultable en ligne sur le site de l'Institut :

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



Accident du travail et faute inexcusable de l'employeur : une évolution possible de la jurisprudence ?

Cass.civ. 2°, pourvoi n° 07-2125, Sté Groupe Framatome c/ CPAM de Grenoble, FS-P+B

Un employeur peut-il contester l'opposabilité d'une décision de prise en charge professionnelle d'un accident, après que deux jugements aient reconnu sa faute inexcusable ?

Cette possibilité semble clairement écartée par la 2^{ème} chambre civile de la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 12 mars 2009.

En l'espèce, un ouvrier de la société Cezus, victime d'un accident pris en charge au titre de la législation professionnelle par une décision de la caisse primaire d'assurance maladie de Grenoble, a obtenu, par deux jugements du TASS devenus irrévocables, la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

Par la suite, ce dernier a demandé, dans une autre instance, que la décision de la CPAM de Grenoble de prendre en charge l'accident au titre de la législation professionnelle lui soit déclarée inopposable. Cette demande lui permettait de faire échec à l'action de la caisse en récupération des sommes versées par elle directement à la victime en application du dernier alinéa de l'article L 452-3 CSS.

Débouté de sa demande par les juges du fond, son pourvoi est rejeté par la Cour de cassation : « la condamnation définitive (opérée par les deux jugements) s'opposait à ce que la société puisse contester dans une autre instance l'opposabilité à son égard de la décision de prise en charge de l'accident du travail de M.X..., cette demande se heurtant à la chose précédemment jugée relativement aux conséquences pécuniaires de l'accident ».

La solution demeure surprenante car la procédure de reconnaissance de la faute inexcusable est bien distincte de celle tendant à faire reconnaître le caractère professionnel d'un accident.

La Cour de cassation a d'ailleurs admis que le fait que le caractère professionnel du dommage soit inopposable à l'employeur n'interdit pas à la victime de demander la reconnaissance de sa faute inexcusable (Cass. soc., 28 Février 2002, RJS 5/02 n° 618). Certes, l'arrêt du 12 mars 2009 ne vient pas remettre en cause explicitement cette distinction mais encadre très strictement, sur le plan procédural, les possibilités pour l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité.

Désormais, lorsqu'un accident est pris en charge par une caisse au titre de la législation professionnelle et dès lors qu'une action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur est engagée par la victime, il appartient à l'employeur qui entend contester l'opposabilité de la décision de prise en charge de le faire au cours de la même instance qui statue sur la reconnaissance de la faute inexcusable, faute de quoi l'opposabilité de la décision de prise en charge professionnelle ne pourra plus être contestée.

A.B

il appartient à l'employeur qui entend contester l'opposabilité de la décision de prise en charge de le faire au cours de la même instance qui statue sur la reconnaissance de la faute inexcusable

Jurisprudence



***La licéité de la mise à pied conservatoire à durée déterminée
Cass. soc., 18-03-2009, n° 07-44.185, SA Marie Brizard et
Roger International, FS-P+B***

Par un arrêt rendu le 18 mars 2009 par la chambre sociale, la Cour de cassation rappelle sa position selon laquelle la mise à pied conservatoire ne doit pas nécessairement comporter une durée indéterminée (v. déjà Cass. soc., 30 sept. 2004, Bull. civ. V, n° 240 ; RJS 2004. 894, n° 1264. Avant cette décision, la Cour adoptait la solution inverse, v. Cass. soc., 6 nov. 2001, Bull. civ. V, n° 338 ; D. 2002, juris., 1454, note C. Puigelier).

Dans cette affaire, un salarié avait été convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, convocation qui s'était accompagnée d'une mise à pied de trois jours. La cour d'appel saisie de l'affaire jugeait qu'une mise à pied conservatoire étant nécessairement à durée indéterminée, quelle que soit la qualification que lui donne l'employeur, la mise à pied prononcée pour un temps déterminé présentait un caractère disciplinaire. Or, la règle *non bis in idem* trouvant à s'appliquer en matière disciplinaire en droit du travail, le salarié ne peut être sanctionné deux fois pour des mêmes faits. Dans ces conditions, les juges du fond estimaient que le licenciement pour faute grave était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cette solution est cassée par la Cour de cassation au visa de l'article L. 1332-3 du Code du travail. En effet, la Cour rappelle que « *la mise à pied prononcée par l'employeur dans l'attente de sa décision dans la procédure de licenciement engagée dans le même temps a un caractère conservatoire* ». Dans ces conditions, il importe peu aux yeux des hauts magistrats que la mise à pied ait ou non une durée déterminée, pour peu qu'elle intervienne bien concomitamment à l'engagement de la procédure de licenciement.

Le Code du travail ne distinguant pas entre mise à pied à durée indéterminée ou à durée déterminée, il nous semble raisonnable de considérer que cet élément ne puisse utilement servir à faire le départ entre mise à pied disciplinaire et mise à pied conservatoire. Au contraire, l'engagement de la procédure de licenciement parallèlement à la mise à pied constitue un indice fiable de la

volonté de l'employeur de sanctionner le salarié par un licenciement et non par une mise à pied. La solution appelle cependant deux remarques.

La première tient à ce que l'employeur est censé ne pas avoir encore définitivement pris sa décision de licencier au moment où il convoque le salarié à l'entretien préalable de licenciement. En décidant que la mise à pied a un caractère conservatoire si l'employeur a engagé la procédure de licenciement, n'y a-t-il pas une anticipation de la décision que l'employeur ne peut pas prendre avant l'issue de l'entretien de licenciement ?

La seconde tient à ce qu'en cas de mise à pied à durée déterminée, l'employeur devra prendre soin que celle-ci ne s'achève pas avant la date effective du licenciement, c'est-à-dire au moment de la première présentation de la lettre de licenciement au salarié. Au cas contraire, le salarié retrouverait temporairement son emploi durant cette période. Or, on le sait, la faute grave se définissant comme celle qui rend impossible le maintien du contrat de travail, la Cour de cassation juge habituellement que l'employeur qui a permis au salarié de travailler entre le moment où la faute s'est produite et le licenciement démontre que le maintien du salarié dans l'entreprise n'était pas impossible et, partant, qu'il n'existait en réalité aucune faute grave.

S. T

« la mise à pied prononcée par l'employeur dans l'attente de sa décision dans la procédure de licenciement engagée dans le même temps a un caractère conservatoire ».



Période d'essai : l'articulation contrat/convention collective

Cass.soc. 25 février 2009, N° 07-40155 Jacqueld/SA Cimat Sartec, FS-P+B

La Cour de cassation indique dans son arrêt du 25 février 2009 que si la convention collective ne prévoit pas la possibilité de renouveler une période d'essai, les parties ne peuvent stipuler le renouvellement de cette période dans le contrat de travail. En l'espèce, un salarié avait été engagé par CDI comme directeur de la société Sartec pour la région Alsace-Lorraine. Le contrat de travail prévoyait une période d'essai de trois mois renouvelable une fois. Pendant cette période de renouvellement, l'employeur signifie la rupture du contrat de travail au salarié. Ce dernier entend faire requalifier la rupture en licenciement abusif et saisit la juridiction prud'homale. La cour d'appel dans un premier temps considère que la rupture ne pouvait être requalifiée car la convention collective prévoyait une période d'essai pour les cadres pouvant aller jusqu'à 6 mois, or, en l'espèce, renouvellement compris, cette durée n'avait pas été dépassée. Dans un second temps, la Cour de cassation casse néanmoins la décision de la cour d'appel car elle considère que lorsque la convention collective ne prévoit pas *la possibilité de renouveler la période d'essai, la clause du contrat de travail prévoyant son éventuel renouvellement est nulle quand bien même la durée totale de la période d'essai renouvelée n'excéderait pas la durée maximale prévue par la convention collective*. Cette décision n'est pas une solution nouvelle de la jurisprudence même si la chambre sociale n'a pas toujours été très claire sur la question du renouvellement dans le silence de la convention collective. Cette solution aany été rendue avant l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008, gageons que la jurisprudence sur la période d'essai risque à cet égard quelques évolutions.

V. LM

La Cour de cassation indique dans son arrêt du 25 février 2009 que si la convention collective ne prévoit pas la possibilité de renouveler une période d'essai, les parties ne peuvent prévoir le renouvellement de cette période dans le contrat de travail

La prise d'acte requalifiée en démission : paiement du préavis par le salarié

Cass. Soc. 4 février 2009, pourvoi n°07-44142, M.X c./ Mutuelles du Mans

Un salarié engagé depuis 1989 par les mutuelles du Mans comme courtier prend acte de la rupture de son contrat de travail au motif que son employeur a modifié son mode de rémunération. Les juges d'appel considèrent au vu des éléments que la prise d'acte devait s'analyser comme une démission. Cette analyse a été confirmée par la Cour de cassation car au moment de la prise d'acte, l'employeur n'avait fait qu'une proposition de modification mais n'avait pas procédé à celle-ci et n'avait manqué à aucune de ses obligations. L'arrêt apporte cependant une précision d'importance qui découle de la requalification. Le salarié se voit contraint de verser une indemnité de préavis à son employeur car « *lorsque la prise d'acte de la rupture du contrat de travail rompt celui-ci, le salarié peut être condamné à indemniser l'employeur pour non-respect du préavis ; que la cour d'appel, qui a retenu que la prise d'acte de la rupture produisait les effets d'une démission et a condamné le salarié à indemniser l'employeur pour non-respect du préavis, a légalement justifié sa décision* ». Cet arrêt d'espèce montre encore les dangers de la prise d'acte par le salarié.

V. LM

Jurisprudence

***Licenciement pour faute grave consécutif à un refus de rétrogradation.******Cass. soc., 11 février 2009, n° 06-45987, FS-P+B+R, Latrassé c/ SA Sambre et Meuse.***

La Cour de cassation fait ici application de la solution issue du célèbre arrêt dit *Hôtel Le Berry* (Cass. soc., 16 juin 1998, n° 95-45.033, Société Hôtel Le Berry c/ Mme Khouhli). Rappelons que depuis cette décision, la Cour permet au salarié de refuser une sanction disciplinaire qui emporte une modification de son contrat de travail. Les faits sont relativement semblables dans les deux espèces, puisqu'il s'agissait dans l'affaire *Hôtel Le Berry* tout comme dans l'arrêt du 11 février 2009, d'un refus par le salarié d'une rétrogradation. Mais qui dit pouvoir de refuser ne dit pas immunité contre toute sanction, et la Cour de préciser dans les deux hypothèses précitées que l'employeur peut « *prononcer une autre sanction* ». Le salarié dispose donc d'une arme à double tranchant puisque son utilisation aura généralement pour conséquence le prononcé de la sanction de substitution la plus acérée : le licenciement. La Cour rappelle cette dure réalité au requérant qui conteste son licenciement pour faute grave notamment, parce que celle-ci justifie en principe la cessation immédiate du contrat de travail ce qu'exclurait la substitution de sanction opérée en l'espèce. Mais il est acquis depuis un arrêt de juillet 2004 que la Haute juridiction admet le licenciement d'un salarié pour un tel motif aux lieu et place de la sanction refusée (Cass. soc., 7 juillet 2004, M. Hubert Piton c/ SA Saint-Gobain Vitrage, n° 02-44.476, F-P+B). Par cette décision, la Cour de cassation confirme sa position en matière de modification du contrat à titre disciplinaire et rappelle le régime qui lui est applicable. Le refus d'une sanction par le salarié est donc une sorte de pari sur

l'avenir : l'employeur, dont il vient valablement de refuser « l'offre de sanction » et de contester symboliquement l'autorité, pourrait le sanctionner plus faiblement qu'initialement prévu, voire renoncer à le sanctionner ... Ce pari ne semble-t-il pas perdu d'avance ?

J.S

« Mais qui dit pouvoir de refuser ne dit pas immunité contre toute sanction, et la Cour de préciser dans les deux hypothèses précitées que l'employeur peut prononcer une autre sanction ».



Aide à l'embauche dans les TPE (D. 2009-296 du 16 mars 2009, JO 18 mars 2009)

Une aide temporaire à l'embauche a été créée pour les TPE (entreprises de moins de 10 salariés). Il s'agit d'une aide temporaire qui s'applique aux embauches effectuées depuis le 4 décembre 2008 au titre des rémunérations versées pour les mois de janvier à décembre 2009. Cette aide sera versée sur demande de l'employeur et gérée par le Pôle emploi. Les embauches concernées peuvent être faites avec CDD ou

CDI à temps plein ou temps partiel. Cette aide qui n'est pas une exonération des charges sociales se cumule avec d'autres dispositifs comme la réduction des cotisations patronales sur les bas salaires (dite « réduction Fillon »). Ce dispositif s'inscrit dans le cadre du « Plan de relance pour l'économie française ».

Convention d'assurance chômage du 19 février 2009 (JO 1er avril 2009)

L'indemnisation de l'assurance chômage sera désormais régie par la convention du 19 février 2009. Ce texte a été agréé par un arrêté du 30 mars 2009. Le texte a instauré une filière unique d'indemnisation : seuil minimal d'affiliation de 4 mois au cours des 28 derniers mois, une durée d'indemnisation égale à la durée d'activité (dans la limite de 730 jours), une période de référence au cours de laquelle est recherchée la condition d'activité fixée à 28 mois

(36 mois pour les chômeurs âgés de 50 ans et plus dans la limite de 1095 jours), une durée d'indemnisation minimale et maximale qui ne peut être inférieure à la durée d'activité. Ainsi, pour pouvoir bénéficier de l'indemnisation, un chômeur doit avoir travaillé au moins 122 jours donc la durée d'indemnisation sera au moins de 122 jours.

Prime de 500 € (D. n°2009-339 du 27 mars 2009, JO 29 mars 2009)

Dans le cas où les salariés perdraient leur emploi entre le 1er avril 2009 et le 31 mars 2010, ils pourront bénéficier d'une prime de 500 €. Le versement de cette prime est conditionné au fait que ces demandeurs d'emploi n'ont pas droit à l'indemnisation de l'allocation chômage (durée d'activité de moins de 4 mois au cours des 28 mois qui précèdent) et dans la mesure où ils pourront justifier d'une activité minimale de 305 heures mais inférieure à 122 jours (durée requise pour ouvrir droit à l'allocation chômage).



Contact :
lacoste@u-
bordeaux4.fr

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

Les acquisitions du centre de documentation

- **Quel avenir pour les cadres ? M. Spielmann, L'Harmattan, 1997**
- **Droit des sociétés, 6e éd., D. Vidal, LGDJ, 2008**
- **Memento pratique Francis Lefebvre, Social 2009, Editions Francis Lefebvre**

**L'Institut du travail
Université Montesquieu-Bordeaux IV
Avenue Léon Duguit
33608 Pessac**

Téléphone : 05 56 84 85 69

Télécopie : 05 56 84 85 07

Messagerie : itbx4@u-bordeaux4.fr