

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



ONT PARTICIPE A CE NUMERO :

Philippe **HELIS**

Valérie **LACOSTE-MARY**

Sommaire :

Jurisprudence

- Habillage, Déshabillage et temps de travail effectif
- Maladie, remplacement du salarié malade et licenciement
- Harcèlement moral : le juge peut-il ordonner le licenciement du harceleur ?

Chroniques de jurisprudence CHSCT

- CHSCT , élection, représentant du personnel, fonctions itinérantes du salarié, travail à l'extérieur de l'établissement
- CHSCT, implantation, établissements distincts, périmètre du comité d'établissement, accord collectif, collège désignatif
- CHSCT, Droit de retrait, santé et sécurité au travail, situation de danger grave et imminent, droit d'alerte, devoir d'alerte, faute grave du salarié

Textes

Informations diverses

Acquisitions du centre de documentation

EDITO

Les récentes déclarations du Ministre du travail relancent la question de l'égalité hommes/femmes. La prolifération des dispositifs, le récent rapport de Mme Grézy montrent l'impuissance des pouvoirs publics à enrayer le phénomène flagrant de la discrimination au travail.



Dans le même temps et fort de ce constat, on pense à réduire les avantages vieillesse des femmes qui ont eu des enfants au nom du même principe d'égalité. Cette question si elle est classique et malheureusement récurrente, a le mérite de mettre en lumière une manie franco-française : celle des politiques de croire (ou faire croire) à la vertu de la loi. Une situation est insatisfaisante : faisons une loi, un fait divers choque l'opinion : faisons une loi. Peu importe que des dispositifs existent, que des nouveaux s'y superposent : une loi sera votée. Alors que ce soit pour les femmes, les discriminations raciales, homophobes, liées à l'état de santé ou au handicap, d'autres normes n'y changeront rien si aucune volonté politique réelle et sanctionnatrice ne s'y substitue. Ainsi, le propos d'un chef d'entreprise entendu à la radio sur la situation des travailleurs sans papiers. Ce qui le choquait n'était pas la situation de ces hommes et ces femmes mais le fait que la concurrence entre entreprises était faussée par des entrepreneurs ne payant pas leurs charges sociales. Ramenés à la discrimination, quelle qu'elle soit, ces propos ne lassent pas de faire réfléchir. Les chefs d'entreprise ont même protesté à propos de l'emploi des handicapés.

Cela laisse rêveur et laisse augurer de l'application de la future loi sur la discrimination sexuelle.

Bonnes fêtes à tous !

V. LM

Informations

L'institut du travail organise cette année un colloque dont le thème est :

« NEGOCIATIONS EN DROIT DU TRAVAIL ».

Il aura lieu le 12 mars 2010 sur le site de l'Université Montesquieu-Bordeaux IV à Pessac

Les informations relatives au contenu du colloque et aux modalités d'inscriptions seront précisées dans les prochains numéros de la Lettre..



Le temps d'habillage et de déshabillage est exclu du temps de travail effectif, sauf dispositions plus favorables.

La Cour d'appel ne pouvait considérer le licenciement comme justifié car elle n'avait pu constater que l'employeur n'avait ni procédé au remplacement définitif du salarié ni même envisagé de le remplacer à une époque proche du licenciement

Habillage, déshabillage et temps de travail effectif

Cass. soc. 28 octobre 2009, n°08-41953, 08-41-954, FS+P+B

La lettre de l'Institut du travail a déjà fait part de décisions surprenantes de la Cour de cassation sur la notion de travail effectif. L'arrêt du 28 octobre 2009 reste dans la ligne jurisprudentielle restrictive qui énonce, dans un arrêt de principe, que le temps d'habillage et de déshabillage est exclu du temps de travail effectif, sauf dispositions plus favorables. En l'espèce, deux salariés surveillants à la Cité des sciences considéraient qu'ils pouvaient revêtir et enlever leur tenue de gardien pendant leur temps de travail. L'employeur leur signifie qu'il s'agit là d'un abandon de poste et les sanctionne d'une jour-

née de mise à pied.

Ils saisissent le conseil de prud'hommes pour faire annuler cette sanction. La juridiction de première instance fait droit à leur argumentation en s'appuyant sur la définition du temps de travail effectif. En effet, les juges déclarent que dans la mesure où l'employeur les oblige à porter une tenue pour l'exercice de leur activité, les salariés sont alors sous les directives de l'employeur puisqu'ils sont contraints à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail.

L'employeur se pourvoit en cassation. La chambre sociale constate qu'en l'absence de dispositions plus favorables, ces

temps où les salariés sont contraints de mettre et d'enlever une tenue ne sont pas des temps de travail effectif. La décision des premiers juges semble quand même plus conforme à la réalité : dans la mesure où l'employeur contraint au port d'une tenue, il s'agit d'une directive de celui-ci caractéristique du lien de subordination. On ne comprend pas pourquoi les salariés contraints à cette sujétion seraient obligés d'embaucher plus tôt et de débaucher plus tard. De plus, on se demande à quelles occupations personnelles peuvent vaquer les salariés pendant ces opérations.

V. LM

Maladie, remplacement du salarié malade et licenciement

Cass. Soc. 16 septembre 2009, n°08-41879, publication au bulletin

L'état de santé des salariés demeure un contentieux abondant, la Cour de cassation a affiné au cours de ces dernières années le régime juridique du licenciement dû à l'absence du salarié malade. Il s'agit en effet pour la Haute juridiction de trouver un équilibre entre d'une part l'interdiction du licenciement lié à l'état de santé et d'autre part la nécessité de poursuivre l'activité de l'entreprise. Elle a dans un premier temps considéré que le licenciement du salarié malade ne pouvait être justifié que par la nécessité de son remplacement définitif. Cette affirmation laissait en suspens toutefois les modalités de ce remplacement. Elle a alors

précisé que l'employeur devait conclure un CDI concomitant au licenciement ou dont la conclusion se situerait dans un délai raisonnable après celui-ci.

L'arrêt du 29 septembre illustre ce « *délai raisonnable* ». En l'espèce un salarié, magasinier depuis le 1^{er} août 1994, est en arrêt maladie depuis le 22 janvier 1998 à la suite d'un accident de la circulation. Il est licencié le 28 juillet 1999. Il saisit les tribunaux afin de faire prononcer la nullité de son licenciement qu'il estime discriminatoire. La cour d'appel au visa des anciens articles L. 122-45 et L. 122-14 du Code du travail déboute le salarié de ses demandes. Les juges du fond estiment que le licenciement est rendu né-

cessaire par les perturbations causées à la bonne marche de l'entreprise car les absences du salarié rendaient nécessaire son remplacement définitif.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel pour violation de la loi. En effet, la cour d'appel ne pouvait considérer le licenciement comme justifié car elle n'avait pu constater que l'employeur n'avait ni procédé au remplacement définitif du salarié ni même envisagé de le remplacer à une époque proche du licenciement.

Cet arrêt conforte une position désormais établie et protectrice des intérêts des salariés malades.

V. LM

Le juge ne peut ordonner ni l'éloignement du salarié harceleur qui serait constitutif d'une modification du contrat de travail, ni a fortiori la rupture du contrat de

Harcèlement moral : le juge peut-il ordonner le licenciement du harceleur ?

Cass. soc., 1^{er} juillet 2009, n°07-44.482, publication au bulletin

Si l'obligation de sécurité de résultat pèse désormais fortement sur les décisions de l'employeur, cette obligation permet-elle aux salariés de s'en prévaloir en justice pour contraindre l'employeur à éloigner voire à écarter un salarié à l'origine de harcèlement ? C'est sur cette question difficile que la Cour de cassation se prononce dans sa décision du 1^{er} juillet 2009.

Deux salariées de l'association Clos Ravi Hameau Saint-Michel sont victimes d'un harcèlement moral par la directrice de l'établissement. Elles saisissent le juge d'une part pour voir condamner leur employeur à des dommages et intérêts et d'autre part pour que le juge or-

donne à l'employeur d'écarter la directrice de ses fonctions et si cette dernière refuse, qu'il la licencie. Elles fondent leurs demandes essentiellement sur des textes relatifs au droit de la santé tant au niveau national que communautaire. La cour d'appel les déboute de leurs demandes. Elles se pourvoient en cassation.

La chambre sociale de la Cour de cassation, dans un attendu de principe, rappelle que l'employeur doit prendre toutes les précautions et dispositions nécessaires à la protection des salariés contre le harcèlement moral. Toutefois elle ajoute que le juge ne peut ordonner ni l'éloignement du salarié harceleur qui

serait constitutif d'une modification du contrat de travail, ni a fortiori la rupture du contrat de travail de ce dernier. En effet, la Cour de cassation justifie sa décision en rappelant, au nom du droit des contrats, que les salariés sont des tiers au contrat conclu par l'employeur avec le salarié réputé harceleur et qu'à ce titre ils n'ont aucune légitimité à demander une injonction du juge visant à écarter ou interdire l'exécution de la prestation de travail. L'arrêt du 1^{er} juillet montre les difficiles articulations de la protection de la santé, de l'obligation de sécurité de résultat et de la sanction du harcèlement moral.

V. LM

Chroniques de jurisprudence relatives au CHSCT et au droit d'alerte CHSCT, expertise, choix de l'expert, absence d'abus du CHSCT, agrément de l'expert, bâtiment

Cass. soc., 8 juillet 2009, n°08-16.676

Un CHSCT vote une expertise sur la situation structurelle, sanitaire et sécuritaire d'un bâtiment. A ce titre, il désigne le cabinet Alpha conseil pour la réalisation de cette expertise. Le président du CHSCT conteste cette désignation au motif que le champ de compétence du cabinet choisi ne cible pas l'expertise technique en bâtiments.

La Cour d'appel de Montpellier annule le choix de l'expert en considérant qu'il ne présente aucune garantie pour mener à bien la mission définie par le CHSCT et que ce choix est constitutif d'un abus manifeste. L'analyse des magistrats de la Cour

d'appel de Montpellier est censurée par la Cour de cassation. Cette dernière précise que le cabinet Alpha conseil disposait bien d'un agrément ministériel dans les domaines de la santé, de la sécurité au travail, de l'organisation du travail et de la production, ce qui excluait tout abus.

Le Code du travail ne précise pas les cas permettant à l'employeur de contester le choix d'un expert nommé par un CHSCT. Néanmoins, depuis 2001, la Cour de cassation décide que le juge n'a pas à contrôler le choix de l'expert, sauf abus manifeste (Cass. soc., 26 juin 2001, n° 99-

11.563, Bull. n° 231). Incontestablement, l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Montpellier s'inscrit dans la ligne de la Haute juridiction. Mais la Cour de cassation considère qu'il n'y avait pas abus dès lors que l'expert bénéficiait d'un agrément dans trois domaines. Pourtant, les domaines couverts par l'agrément ne concernaient pas l'expertise technique d'un bâtiment.

Ph. H.



CHSCT, élection, représentant du personnel, fonctions itinérantes du salarié, travail à l'extérieur de l'établissement *Cass. soc., 4 mars 2009, n°08-60.468*

Un salarié est désigné, le 13 juin 2008, membre du CHSCT de son entreprise sur un siège réservé aux cadres et agents de maîtrise. Son employeur conteste cette désignation au motif que seuls peuvent être désignés en qualité de représentants du personnel au sein d'un CHSCT, les salariés travaillant effectivement dans l'établissement accueillant cette institution. L'analyse de l'employeur

est balayée par la cour d'appel de Metz dans son arrêt du 4 juillet 2008. Par la suite, le pourvoi formé par l'employeur devant la Cour de cassation est rejeté. La Haute juridiction rappelle que peut être désigné en qualité de représentant du personnel au CHSCT, tout salarié travaillant dans le cadre duquel le comité est mis en place et il importe peu que le salarié exerce ses fonctions à l'intérieur de l'établisse-

ment.

En l'espèce, la cour d'appel avait relevé qu'un seul comité avait été constitué au sein de l'entreprise et que sa compétence s'étendait à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Dans ces conditions, le salarié, ingénieur commercial, pouvait être candidat même s'il exerçait des fonctions commerciales itinérantes.

Ph. H.

CHSCT, implantation, établissements distincts, périmètre du comité d'établissement, accord collectif, collège désignatif *Cass. soc., 17 juin 2009, n°08-60.438*

Les salariés d'un même site à Dunkerque étaient rattachés à deux établissements distincts dénommés NPI et NPTI pour la mise en place des comités d'établissement. Lors de la mise en place des CHSCT, un salarié relevant de l'établissement NPTI pour le comité d'établissement a été élu au CHSCT de l'établissement NPI.

L'employeur a contesté l'élection du salarié mais il est débouté par le Tribunal d'instance de Dunkerque qui a estimé que le site de Dunkerque constituait un établissement distinct au sens du CHSCT. Mais le jugement est censuré par la Cour de cassation. Dès lors qu'il y avait deux établissements

pour l'élection des membres des comités d'établissement, les mêmes établissements devaient servir de cadre à la mise en place des CHSCT.

Selon la Cour, le CHSCT est institué en application de l'article L. 4611-1 du Code du travail dans le cadre de l'établissement et, le cas échéant, par secteurs d'activité au sein de l'établissement. Sauf accord collectif, un même CHSCT ne peut regrouper des salariés dépendant de plusieurs établissements dotés chacun d'un comité d'établissement, en sorte que seuls les salariés de l'établissement concerné peuvent être désignés au sein du CHSCT de cet établissement, et que le collège

désignatif ne peut être constitué que des membres élus dans ce même établissement.

La Haute juridiction affirme clairement dans le présent arrêt que c'est l'établissement identifié pour la mise en place d'un comité d'établissement qui sert de cadre à la constitution du CHSCT. Cette solution n'est toutefois que subsidiaire : les partenaires sociaux peuvent opérer un découpage de l'entreprise en établissements distincts spécifique à la mise en place des CHSCT.

Ph. H.

Jurisprudence



**CHSCT, droit de retrait, santé et sécurité au travail, situation de danger grave et imminent, droit d'alerte, devoir d'alerte, faute grave du salarié
Cass. soc., 21 janvier 2009, n°07-41.935**

Un salarié, engagé le 6 septembre 1982 par la RATP, est licencié pour faute grave le 3 juillet 2002. Son employeur lui reproche de ne pas l'avoir informé de l'existence d'une situation de danger grave et imminent. Le salarié saisit alors la justice prud'homale afin d'obtenir la condamnation de l'employeur au paiement de dommages intérêts pour licenciement nul ou

sans cause réelle et sérieuse et de diverses indemnités de rupture. L'arrêt de la cour d'appel le déboute de ses demandes. L'analyse des magistrats d'appel est même confirmée par la Cour de cassation. En effet, le salarié doit, même s'il n'est pas tenu de le faire par écrit, signaler immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raison-

nable de penser qu'elle présente un danger grave ou imminent pour sa vie ou sa santé. En l'espèce, l'absence d'un tel signalement avait mis un collègue dans une situation d'insécurité.

Ph. H.

textes



D. n° 2009-938 du 29 juillet 2009 relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et maladies professionnelles, JO 31 juillet 2009, p. 12788

Article 1

Le livre IV du Code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° Le troisième alinéa de l'article R. 434-32 est remplacé par les dispositions suivantes : « La décision motivée est immédiatement notifiée par la caisse primaire par tout moyen permettant de déterminer la date de réception, avec mention des voies et délais de recours, à la victime ou à ses ayants droit et à l'employeur au service duquel se trouvait la victime au moment où est survenu l'accident. Le double de cette décision est envoyé à la caisse régionale. , »

2° Au premier alinéa de l'article R. 441-10, les mots : « elle a eu connaissance de la déclaration d'accident » sont remplacés par les mots : « elle a reçu la déclaration d'accident et le certificat médical initial » et les mots : « elle a eu connaissance de la déclaration de maladie professionnelle » sont remplacés par les mots : « elle a reçu la déclaration de la maladie professionnelle et le certificat médical initial ».

3° L'article R. 441-11 est remplacé par les dispositions suivantes : « Art.R. 441-11.-I. — La déclaration d'accident du travail peut être assortie de

réserves motivées de la part de l'employeur. « Lorsque la déclaration de l'accident en application du deuxième alinéa de l'article L. 441-2 n'émane pas de l'employeur, la victime adresse à la caisse la déclaration de l'accident. Un double est envoyé par la caisse à l'employeur à qui la décision est susceptible de faire grief par tout moyen permettant de déterminer sa date de réception. L'employeur peut émettre des réserves motivées. La caisse adresse également un double de cette déclaration au médecin du travail. « En cas de rechute d'un accident du travail



le double de la demande de reconnaissance de la rechute de l'accident du travail déposé par la victime est envoyé par la caisse primaire à l'employeur qui a déclaré l'accident dont la rechute est la conséquence par tout moyen permettant de déterminer sa date de réception. L'employeur peut alors émettre des réserves motivées. « II. — La victime adresse à la caisse la déclaration de maladie professionnelle. Un double est envoyé par la caisse à l'employeur à qui la décision est susceptible de faire grief par tout moyen permettant de déterminer sa date de réception. L'employeur peut émettre des réserves motivées. La caisse adresse également un double de cette déclaration au médecin du travail »

« III. — En cas de réserves motivées de la part de l'employeur ou si elle l'estime nécessaire, la caisse envoie avant décision à

l'employeur et à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle un questionnaire portant sur les circonstances ou la cause de l'accident ou de la maladie ou procède à une enquête auprès des intéressés. Une enquête est obligatoire en cas de décès. »

4° Les troisième et quatrième alinéas de l'article R. 441-14 sont remplacés par les dispositions suivantes : « Dans les cas prévus au dernier alinéa de l'article R. 441-11, la caisse communique à la victime ou à ses ayants droit et à l'employeur au moins dix jours francs avant de prendre sa décision, par tout moyen permettant d'en déterminer la date de réception, l'information sur les éléments recueillis et susceptibles de leur faire grief, ainsi que sur la possibilité de consulter le dossier mentionné à l'article R. 441-13. »

« La décision motivée de la

caisse est notifiée, avec mention des voies et délais de recours par tout moyen permettant de déterminer la date de réception, à la victime ou ses ayants droit, si le caractère professionnel de l'accident, de la maladie professionnelle ou de la rechute n'est pas reconnu, ou à l'employeur dans le cas contraire. Cette décision est également notifiée à la personne à laquelle la décision ne fait pas grief. »

5° L'article R. 461-9 est abrogé.

Article 2

Les dispositions du présent décret entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2010.

Informations

LOI n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, JO n° 0273 du 25 novembre 2009, p. 2.

Revalorisation du plafond de la sécurité sociale pour 2010

Le plafond de la sécurité sociale applicable au 1^{er} janvier 2010 est fixé à 2 885 € par mois, soit une revalorisation de 0,91 % par rapport au plafond applicable en 2009.

Le plafond annuel pour 2010 s'établit donc à 34 620 €

Ce plafond est calculé conformément aux estimations de l'évolution annuelle des salaires moyens par tête prévues par le rapport sur la situation et les perspectives économiques, sociales et financières annexé au projet de loi de finances pour 2010.

Informations

<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 xyz@example.com

Contact :
lacoste@u-
bordeaux4.fr

Les formations du mois de décembre

- ◆ Représentativité et protocoles d'accord électoraux, du 30/11 au 1^{er}/12 - CGT 47
- ◆ Accueil. Tenue de permanences juridiques, du 7/12 au 9/12 - CGT-FO
- ◆ Conseillers du salarié, du 14/12 au 16/12 - CGT 47
- ◆ Protection sociale CGT, les 14 et 15 décembre

Les acquisitions du centre de documentation

Responsable : Marie-José Bolland, docit@u-bordeaux4.fr



- Droit civil les obligations, 10^e éd., François Terré, Philippe Simler, Yves Lequette, Dalloz, 2009

- Droit de la protection sociale, 3^e éd., Francis Kessler, Dalloz

- Traité élémentaire de législation industrielle : les lois ouvrières, 5^e éd., Paul Pic, Arthur Rousseau Editeur, 1922

- Juge et droit des sociétés en 70 thèmes : textes, commentaires, jurisprudence, André Guengant, Sylvie de Vendeuil, Dominique Davodet, Philippe Engel, Litec, 2009

- Difficultés des entreprises, commentaire article par article du Livre VI du Code de commerce, 5^e éd., sous la dir. de Jocelyne Vallensan, Litec, 2009

- Le droit pénal en schémas, Madeleine Lobe Fouda, Ellipses, 2007

- Fiches de droit pénal général, 2^e éd., Gérard Clément, Jean-Philippe Vicentini, Ellipses, 2009