

DANS CE NUMÉRO

 Accident du travail

 Institutions représentatives
du personnel

Rémunération

Rupture du contrat de travail

 Temps de travail

ACCIDENT DU TRAVAIL

■ Faute inexcusable de l'employeur : précisions sur l'étendue de la réparation

La Cour de cassation précise dans cinq arrêts du 4 avril 2012 l'étendue de la réparation en matière de faute inexcusable. Ces arrêts étaient très attendus par les spécialistes du dommage corporel et du droit de la sécurité sociale après la retentissante décision du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010 qui, *via* une réserve d'interprétation, avait tempéré la portée du principe de réparation forfaitaire en matière d'accidents du travail. Cependant, « la réserve laissait à l'appréciation souveraine des juridictions de l'ordre judiciaire le soin de déterminer quels sont les préjudices complémentaires dont la victime de l'accident peut demander réparation » (Nouv. Cah. Cons. const. 2010. 10, n° 29). Par ces décisions, la Cour de cassation répond en détaillant l'étendue du droit à réparation et le régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles en cas de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

La Cour de cassation écarte, dans ces arrêts, l'octroi d'un complément d'indemnisation des préjudices déjà indemnisés au titre de l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale tels que les pertes de gains professionnels, l'incidence professionnelle de l'incapacité (esp. nos 2 et 4), les frais médicaux (esp. n° 5) ou le déficit fonctionnel permanent (esp. nos 2 et 3). En revanche, invitée à se prononcer sur la nature des préjudices, non couverts par l'article L. 452-3 ouvrant droit à une indemnisation complémentaire, la Cour de cassation précise que la victime est en droit d'obtenir réparation du préjudice découlant du déficit fonctionnel temporaire ainsi que du préjudice sexuel (esp. n° 3). Le préjudice sexuel qui comprend, selon la Cour de cassation, « tous les préjudices touchant à la sphère sexuelle » doit être apprécié « distinctement du préjudice d'agrément ». La victime pourra ainsi obtenir réparation à la fois au titre de son préjudice d'agrément mais également au titre de son préjudice sexuel.

Enfin, la question de l'avance des sommes par les caisses de sécurité sociale pour ces préjudices se posait à la suite de la décision du Conseil constitutionnel. La Haute juridiction étend, dans ces arrêts, le dispositif relatif au versement direct des sommes aux victimes par la caisse aux préjudices exclus de l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale (esp. nos 1 et 3), bien que la décision du Conseil ne semblait pas l'imposer (Nouv. Cah. Cons. const. 2010, n° 29), position favorable aux victimes.

INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

■ Introduction d'un nouvel outil informatique et délit d'entrave

En l'espèce, une cour d'appel avait estimé qu'il convenait de relaxer l'employeur car le projet de remplacement du logiciel informatique avait été présenté de manière détaillée au cours d'une réunion du comité d'entreprise à l'issue de laquelle les élus avaient constaté, selon le procès-verbal, que « les améliorations proposées » allaient « vers plus de simplification et d'allègement d'une partie de la charge de travail administrative des salariés concernés », tout en observant que la période d'environ six mois précédant « le déploiement complet des outils et des systèmes » serait « difficile à gérer ». La décision du juge du fond est cassée pour défaut de réponse à conclusions. Il lui est reproché de ne pas avoir pris en compte, comme il y était pourtant invité par le comité d'entreprise, le fait que la question de l'introduction du nouvel outil informatique fixée à l'ordre



Civ. 2^e, 4 avr. 2012,
n° 11-12.299, n° 11-15.393,
n° 11-14.311, n° 11-10.308,
n° 11-18.014





du jour de la réunion à l'initiative de la direction n'avait pas été précédée d'informations précises et écrites transmises par l'employeur. Elle n'avait fait l'objet, conclut la Cour, que d'une simple communication à l'issue de laquelle avaient été formulées une appréciation et une objection qui ne pouvaient s'analyser comme un avis motivé au sens de l'article L. 2323-4 du code du travail. En vertu de l'article L. 2323-2 du code du travail, les décisions de l'employeur sont précédées de la consultation du comité d'entreprise. En outre, l'article L. 2323-4 du même code dispose que « pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations ».

En l'espèce l'information n'avait pas été préalablement transmise par écrit, défaut constitutif du délit d'entrave, la consultation n'étant pas régulière. Par ailleurs, si le code ne prévoit pas de forme précise quant à l'expression de l'avis motivé il est enseigné que cet « avis peut ressortir des débats consignés au procès-verbal ou faire l'objet d'une motion spécialement rédigée, et plus ou moins motivée » et que « l'avis, en tout cas, implique un vote qui l'arrête, le formalise » (J. Pélissier, G. Auzero et E. Dockès, Droit du travail, 26^e éd., Dalloz, coll. « Précis », 2011, p. 1206 s., et spéc. § 1139), ce dernier point étant parfois contesté. De la présente décision on tirera comme enseignement qu'une simple appréciation et une objection ne peuvent nullement constituer un avis motivé. La prudence, voire la sagesse, devrait conduire l'employeur à considérer que seul un vote qui arrête ou formalise l'avis ainsi émis par le comité d'entreprise au terme d'une consultation effective peut le libérer de son obligation.

Crim. 27 mars 2012,
n° 11-80.565



■ Salariés protégés : confidentialité des appels téléphoniques

L'employeur ne peut examiner les relevés téléphoniques permettant l'identification des correspondants du salarié protégé joints au moyen du téléphone mis à sa disposition.

Un salarié protégé en raison de sa qualité d'administrateur de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSAFF) reproche à son employeur de ne pas avoir respecté son statut protecteur en consultant la liste de ses appels téléphoniques passés au moyen du téléphone mobile mis à sa disposition par l'entreprise. Il saisit la juridiction prud'homale d'une demande tendant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail mais est débouté par la cour d'appel au motif que l'employeur s'est contenté d'examiner les relevés de communications téléphoniques remis par l'opérateur de téléphonie mobile. La décision est cassée au visa de l'article L. 2411-1, 13^e, du code du travail, des articles 6, 17 et 21 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et 7 de la délibération n° 2005-019 du 3 février 2005 de la CNIL. La Cour de cassation décide que le juge du fond a violé ces textes car l'examen par l'employeur des relevés téléphoniques du mobile mis à disposition du salarié permettait l'identification des correspondants de celui-ci.

Soc. 4 avr. 2012,
n° 10-20.845



La solution n'est pas surprenante mais elle apporte une précision bienvenue : tous les salariés protégés bénéficient de la confidentialité de leurs communications, y compris lorsque ce statut provient d'une fonction exercée en dehors de l'entreprise.

#RÉMUNÉRATION

■ SMIC – Exclusion des primes de pause

Dès lors qu'il n'est pas contesté que, pendant les pauses, les salariés n'étaient pas à la disposition de l'employeur de sorte que celles-ci ne constituaient pas du temps de travail effectif, les primes les rémunérant, qui ne sont pas la contrepartie du travail, sont exclues du salaire devant être comparé au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

La vérification du respect du SMIC implique la comparaison entre le salaire réel ou effectif et le montant du salaire minimum de croissance fixé par voie réglementaire. Selon l'article l'article D. 3231-6 du code du travail, « le salaire horaire à prendre en considération est celui qui correspond à une heure de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire ». Doivent être incluses dans le salaire à comparer au SMIC les sommes qui sont directement liées à la prestation de travail. Or, à moins qu'ils répondent aux critères définis à l'article L. 3121-1 du code du travail, le temps consacré aux pauses ne constitue pas du temps de travail effectif, mais peut toutefois, comme le prévoit l'article L. 3121-3 du code du travail, faire l'objet d'une rémunération prévue par la convention collective, comme c'est le cas dans le secteur de la grande distribution.

La solution à adopter sur les différentes parties du salaire, primes forfaitaires ou primes proportionnelles au temps de travail effectif, devant être exclues du salaire à comparer au SMIC a fait l'objet de positions divergentes entre les Chambres sociale et criminelle de la Cour de cassation. Par deux arrêts du 21 mars 2012, la Chambre sociale y met fin, se ralliant à la position de la Chambre criminelle. Selon ces arrêts, « dès lors qu'il n'est pas contesté que, pendant les pauses, les salariés n'étaient pas à la disposition de l'employeur de sorte que celles-ci ne constituaient pas du temps de travail effectif, les primes les rémunérant, qui ne sont pas la contrepartie du travail, sont exclues du salaire devant être comparé au SMIC ».

Soc. 21 mars 2012,
n° 10-27.425 et n° 10-21.737



#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Motif tiré de la vie personnelle et licenciement disciplinaire

Un salarié engagé par une compagnie aérienne en tant que personnel navigant commercial et faisant partie du « personnel critique pour la sécurité », peut-il être licencié pour faute grave en raison de sa consommation de drogues dures au cours des escales entre deux vols ? À cette question la Cour de cassation répond par l'affirmative.

En l'espèce, le salarié avait consommé des « drogues dures » au cours d'escales entre deux vols, mais malgré ses dénégations, le juge du fond a relevé qu'il se trouvait encore sous l'influence de produits stupéfiants pendant l'exercice de ses fonctions. Le salarié appartenait au « personnel critique pour la sécurité », défini par les règles de l'Air comme les « personnes qui pourraient compromettre la sécurité aérienne en s'acquittant inadéquatement de leurs devoirs et fonctions ». L'article 2.5 de ces règles interdit au « personnel critique pour la sécurité » d'exercer leurs fonctions s'il se trouve « sous l'influence de quelque substance psychoactive que ce soit qui altère [les] performances humaines ». En outre, les règles applicables dans l'entreprise, et notamment le règlement intérieur de la compagnie, interdisent à un membre d'équipage d'exercer ses fonctions sous l'influence de drogues. Le salarié connaissait l'ensemble de ces prescriptions professionnelles. À ce titre, il n'a pas respecté les obligations prévues par son contrat de travail et a, au moins potentiellement, fait courir un risque aux passagers. La solution semble donc parfaitement justifiée, d'autant plus que le fait n'est d'ailleurs pas simplement tiré de la vie personnelle : il perdure au cours de l'exécution du contrat de travail.

La formulation de la présente décision exprime donc l'exception à la règle posée dans un précédent arrêt de la Cour de cassation (Soc. 3 mai 2011, n° 09-70.813) : un motif tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement disciplinaire s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

Soc. 27 mars 2012,
n° 10-19.915



■ Reclassement du salarié et modification du contrat de travail

L'ajout d'un échelon hiérarchique intermédiaire entre un salarié et le président de la société n'implique pas en soi une rétrogradation ou un déclassement, dès lors que les fonctions et les responsabilités du salarié ne sont pas modifiées.

Un salarié qui occupait les fonctions de directeur manutention et dont le contrat de travail mentionnait expressément qu'il dépendrait directement du président de la société a été placé en arrêt de travail pour maladie, avant d'être finalement déclaré « inapte à tout poste de l'entreprise, apte à un poste de responsabilité type sédentaire ou avec peu de déplacements (notamment pas de déplacement lointain en voiture) dans une autre entreprise ». Après avoir refusé deux propositions de reclassement qu'il jugeait non conformes aux préconisations du médecin du travail et diminuant de façon injustifiée sa position hiérarchique, un poste de directeur également placé sous l'autorité du président de la société ayant été créé, il a pris acte de la rupture du contrat de travail, modifié selon lui sans son accord. La Cour d'appel de Rennes saisie du litige estime que la prise d'acte produit les effets d'une démission car l'ajout d'un échelon hiérarchique intermédiaire entre un salarié et le président de la société n'implique pas en soi une rétrogradation ou un déclassement, dès lors que les fonctions et les responsabilités du salarié ne sont pas modifiées. La décision est approuvée par la Cour de cassation.

Soc. 21 mars 2012,
n° 10-12.068



#TEMPS DE TRAVAIL

■ Travailleur de nuit : prise en compte de l'horaire de travail habituel du salarié

Afin d'atteindre le nombre minimal de 270 heures de travail pendant une période de douze mois consécutifs et accéder au statut de travailleur de nuit, sont réputées accomplies de nuit toutes les heures comprises dans la période définie aux articles L. 3122-29 et L. 3122-30 du code du travail et dans l'horaire de travail habituel du salarié. Ce qui inclut les heures non effectivement travaillées en raison des congés, des jours de formation, des jours fériés, ou des crédits d'heures. Est travail de nuit tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures ou, s'agissant de certaines activités, entre 24 heures et 7 heures, sauf à ce qu'une convention collective choisisse une autre plage horaire devant comprendre un intervalle fixé par la loi (C. trav., art. L. 3122-29 et L. 3122-30). Encore faut-il qu'un minimum d'heures soit effectué dans ces plages horaires. L'article L. 3122-31 du code du travail considère comme travailleur de nuit le salarié soit qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien de nuit, soit qui accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit. Ce nombre minimal d'heures et cette période de référence sont fixés par convention ou accord collectif ou, à défaut, à 270 heures de travail sur une période de douze mois (C. trav., art. R. 3122-8). Les heures en question sont-elles uniquement celles qui sont effectivement réalisées la nuit ou peut-il s'agir d'heures qui auraient été accomplies de nuit si, par exemple, un congé n'avait pas été pris ou un jour férié chômé ?





Soc. 7 mars 2012,
n° 10-21.744



La Cour de cassation rappelle, d'abord, que, selon les articles L. 3122-31 et R. 3122-8 du code du travail, est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit, fixé, en l'absence de disposition conventionnelle, à 270 heures de travail pendant une période de douze mois consécutifs. Il en résulte, ensuite, que sont réputées accomplies, au sens de ces textes, toutes les heures comprises dans l'horaire de travail habituel du salarié. Elle conclut, en l'espèce, qu'il appartenait aux juges du fond de prendre en compte non pas le total des heures effectivement réalisées la nuit mais l'horaire habituel du salarié. Le nombre minimal de 270 heures, tout comme vraisemblablement celui qui sera fixé par convention ou accord collectif, peut être atteint sans que toutes les heures de nuit aient été effectivement accomplies. Les heures de nuit qui n'auront pas été accomplies par un salarié, notamment, en raison de la prise d'un congé, alors qu'elles auraient dû être effectuées au regard de son horaire habituel de travail, seront malgré tout comptabilisées.

Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur.

Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques.

Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.