

Janvier / N°110

**ACCIDENT DU TRAVAIL
ET FAUTE INEXCUSABLE :
LA PERTE DES DROITS A LA RETRAITE
EST REPAREE FORFAITAIEMENT**

Un arrêt important de la Cour de cassation, réunie en Chambre mixte revient sur l'indemnisation de l'accident du travail dans lequel une faute inexcusable de l'employeur a été retenue.

Rappelons que **la faute inexcusable est reconnue lorsque l'accident du travail** (ou la maladie professionnelle) **est survenu alors que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver**¹. Le constat d'une faute inexcusable ouvre alors droit au profit de la victime ou de ses ayants droits à une « indemnisation complémentaire » versée par la Caisse primaire d'assurance maladie². Cette indemnisation complémentaire, qui prend la forme d'une rente majorée, permet d'obtenir la réparation de certains préjudices complémentaires tels que la perte ou la diminution des possibilités de promotion professionnelle.

Dans l'affaire en cause, l'accident du travail avait provoqué chez le salarié un taux d'incapacité de 15 %, le rendant inapte à son poste de travail ce qui, en l'absence de possibilité de reclassement, avait conduit son employeur à le licencier.

Face aux juridictions de sécurité sociale, le salarié demandait la réparation de sa perte de droits à la retraite de base et à la retraite complémentaire.

Pour la Cour de cassation, l'indemnisation complémentaire prévue à l'article L. 452-1 CSS et dont bénéficie le salarié indemnise déjà le préjudice résultant de la perte de droits à la retraite. En effet, **la rente majorée, qui présente un caractère viager et répare notamment les pertes de gains professionnels et l'incidence professionnelle résultant de l'incapacité permanente partielle, couvre de manière forfaitaire la perte**

de droits à la retraite. La Cour rejette donc le pourvoi et rappelle également que la rente répare la perte de droits à la retraite, même lorsqu'elle est consécutive, comme en l'espèce, à un licenciement pour inaptitude.

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le Code de la Sécurité Sociale organise donc l'indemnisation de plusieurs préjudices : les différents frais médicaux, la perte de revenus subie pendant l'incapacité, le déficit fonctionnel permanent mais également la perte des droits à la retraite.

En revanche, **il est très regrettable pour la CFTC Cadres que d'autres préjudices soient exclus de l'indemnisation** : les frais d'aménagement du logement, le déficit fonctionnel temporaire et les souffrances physiques ou morales ne sont en effet pas couverts par le livre IV du Code de la Sécurité Sociale. Selon nous, le principe actuel, d'une indemnisation partielle et forfaitaire, doit être remis en cause pour **aboutir à une réparation intégrale des préjudices subis par les salariés victimes d'accident ou de maladie professionnelle.**

C. Cass. Ch. Mixte 9 janvier 2015 n° 13-125.310

**UN SALARIE PROTEGE PEUT-IL
REFUSER LE CHANGEMENT DE SON
LIEU DE TRAVAIL DANS UN MEME
SECTEUR GEOGRAPHIQUE ?**

Un salarié, chef de secteur chez Numéricable et également représentant du personnel, a été informé que sa zone de prospection, habituellement l'Ile de France, était remplacée par un secteur regroupant l'Yonne, la Côte d'Or, la Nièvre et le Doubs. Refusant ce changement, le salarié a été licencié pour faute.

Pour le tribunal administratif saisi par l'employeur, ce refus ne pouvait être fautif puisque le changement de zone de prospection devait s'analyser en une modification du contrat

¹ Soc. 11 avril 2002 n° 00-16.535

² Art. L. 452-1 du Code de la Sécurité Sociale

de travail du salarié, laquelle ne pouvait lui être imposée.

La décision est censurée par la Cour administrative d'appel qui donne raison à l'employeur : pour elle, ce changement de zone de prospection ne constitue pas une modification du contrat de travail mais seulement un changement des conditions de travail, *dont le refus est une faute de nature à justifier son licenciement.*

Pour le Conseil d'Etat, qui va dans le même sens, en l'absence de contractualisation du lieu de travail du salarié, **la modification de ce lieu ne constitue qu'un simple changement des conditions de travail dès lors que le nouveau lieu de travail demeure à l'intérieur d'un même secteur géographique.** Celui-ci, précise-t-il, *s'apprécie, eu égard à la nature de l'emploi de l'intéressé, de façon objective, en fonction de la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail ainsi que des moyens de transport disponibles.*

Il en résulte que l'employeur était dans son bon droit en remplaçant la zone de prospection du salarié, dès lors qu'elle demeurait dans le même secteur géographique. Le salarié ne pouvait donc s'y opposer. **A l'inverse, tout déplacement du lieu de travail dans un autre secteur géographique constituera une modification du contrat de travail dont le refus ne pourra être qualifié de faute.**

CE 23 décembre 2014 n° 364616

MISE A PIED DISCIPLINAIRE : LE REGLEMENT INTERIEUR DOIT EN PRECISER LA DUREE MAXIMALE

Dans une récente affaire, un salarié, un peu trop agressif vis-à-vis de son supérieur hiérarchique, s'était vu notifier une mise à pied disciplinaire de deux jours.

Pour sanctionner le salarié, l'employeur s'était appuyé d'une part sur le règlement intérieur de l'entreprise qui indiquait que « le fait de manquer de respect à un supérieur hiérarchique est susceptible d'entraîner une mise à pied ou la révocation sans préavis ni indemnité suivant la gravité de la faute » et d'autre part, sur les dispositions de la convention collective prévoyant qu'une mise à pied disciplinaire peut aller jusqu'à dix jours.

Depuis un arrêt en date de 2010³, lorsque la mise à pied disciplinaire figure dans la liste des sanctions édictées par le règlement intérieur, sa licéité

³ Soc. 26 octobre 2010 n°09-42.740

est subordonnée à l'exigence de la mention de sa durée maximale.

En l'espèce, l'employeur pensait pouvoir combiner les dispositions issues du règlement intérieur (prévoyant la sanction) et celles de la convention collective (prévoyant sa durée maximale).

Pourtant la Cour de cassation invalide son raisonnement et réaffirme avec force le principe selon lequel **une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale.** Ce n'est d'ailleurs pas la seule limite encadrant la mise à pied disciplinaire puisque celle-ci doit également être proportionnée à la gravité de la faute commise.

Cette vigilance de la Cour de cassation est entièrement justifiée car la mise à pied disciplinaire constitue une sanction à part. Pendant sa durée, **le contrat de travail est suspendu, ce qui entraîne pour le salarié une perte de salaire** et peut même conduire à la perte ou à la réduction de la prime d'assiduité (le salarié ne remplissant plus les conditions pour en bénéficier), sans qu'il puisse être reproché à l'employeur une sanction pécuniaire prohibée⁴.

Concernant la mise à pied disciplinaire, **la CFTC Cadres tient à vous adresser d'autres rappels utiles :**

- Lorsque le salarié est en arrêt de travail pour maladie le jour où doit commencer une mise à pied disciplinaire décidée auparavant, l'employeur ne peut en différer l'exécution qu'en cas de fraude du salarié⁵.

- Lorsqu'elle concerne un salarié protégé, la mise à pied disciplinaire peut être infligée sans qu'il soit besoin d'en référer à l'inspecteur du travail. Si le contrat de travail du salarié protégé est alors suspendu, son mandat de représentation du personnel n'est en revanche pas concerné⁶.

Soc. 7 janvier 2015 n° 13-15.630

FORFAIT-JOURS : LA CONVENTION DU BTP EPINGLEE !

C'est ce que l'on pourrait appeler un effet boule de neige. Ces derniers mois, la convention collective des experts comptables⁷ puis la convention collective du notariat⁸ ont été déclarées illicites. C'est aujourd'hui au tour de celle instaurant le forfait annuel en jours dans le secteur du BTP d'avoir été invalidée par la Cour de cassation. La juridiction suprême rappelle une nouvelle fois que *toute convention de forfait en jours doit être*

⁴ Soc. 19 juillet 1994 n°90-43.785

⁵ Soc. 23 octobre 2003 n° 01-44.169

⁶ Crim. 8 avril 2014 n°12-85.800

⁷ Soc. 14 mai 2014, cf la Lettre des Cadres n°108

⁸ Soc. 13 novembre 2014 cf la Lettre des Cadres n°109

prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires. Or, il résulte de son analyse que **la convention collective du BTP n'était pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés soumis au régime du forfait en jours.**

Les salariés soumis au forfait-jours sont donc en droit de réclamer le paiement de leurs heures supplémentaires, de leurs repos compensateurs et congés payés afférents, voire même d'une indemnité au titre du travail dissimulé.

Soc. 17 décembre 2014 n° 13-23.230

DUREE DU TRAVAIL : COMMENT PROUVER SES HEURES SUPPLEMENTAIRES ?

Pouvoir justifier de son temps de travail peut parfois soulever quelques difficultés. Heureusement, depuis une loi de 1992, en cas de litige relatif au temps de travail, la preuve est facilitée pour le salarié. L'article L. 3171-4 du Code du travail prévoit en effet que *l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction.* Ainsi, la charge de la preuve n'incombe spécialement à aucune des parties mais est répartie sur chacune d'elles. En pratique, le salarié formule sa demande et fournit au juge des éléments de nature à l'étayer sans être tenu de fournir un décompte précis des heures supplémentaires dont il réclame le paiement.

La question s'est posée dans un récent arrêt de savoir si, pour appuyer sa demande, le salarié pouvait produire des courriels envoyés depuis son domicile et des captures d'écrans.

La Cour de cassation, par un arrêt du 7 janvier 2015, admet que des courriels envoyés par un salarié depuis son domicile, ainsi que des captures d'écran puissent être produits par le salarié afin d'établir la réalité des heures supplémentaires qu'il a effectuées.

Cette décision vient illustrer la jurisprudence de la Cour de cassation, qui considère que le salarié doit *étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments.* A ce titre, elle avait jugé qu'un décompte mensuel établi à la main, sans autre explication ni indication complémentaire suffi-

sait⁹, tout comme un document récapitulatif dactylographié et non circonstancié¹⁰.

La production de captures d'écran ainsi que de courriels envoyés depuis son domicile peuvent donc appuyer une demande de rappel de salaire pour des heures supplémentaires. Ces éléments ne seront pas indiscutables puisque l'heure d'envoi d'un courriel peut par exemple se révéler inexacte si l'horloge de l'ordinateur est elle-même dérégulée, mais obligeront l'employeur à fournir des éléments contraires.

Soc. 15 janvier 2015 n° 13-27.072

REMUNERATION : PEUT-ON ETABLIR DES BAREMES DISTINCTS ENTRE PARIS ET LA PROVINCE ?

Une société qui établit des barèmes de rémunération différents pour ses établissements en fonction de leur localisation respecte-t-elle le principe « à travail égal, salaire égal » ?

La Cour d'appel de Douai répond par l'affirmative en validant le barème de rémunération établi par Renault qui prévoyait une rétribution systématiquement plus élevée (de 1 à 1,6%) des salariés affectés dans les établissements de la région parisienne que ceux relevant d'établissements de province. Pour la Cour d'appel, cette différence de traitement repose sur des éléments objectifs clairement démontrés par l'employeur. En effet, celui-ci s'appuyait sur plusieurs études détaillées d'organismes publics et privés démontrant un coût de la vie plus élevé en région parisienne, tant s'agissant des logements que des produits de grande distribution pour justifier cette différence de traitement.

L'arrêt est novateur, reste à savoir si la Cour de cassation suivra. Celle-ci s'était déjà prononcée¹¹ contre ce genre de différence de traitement, mais dans une affaire où, contrairement à ici, l'employeur n'avait pas assez justifié ces disparités.

Pour la CFTC Cadres, le coût de la vie plus élevé dans certaines régions peut justifier une rémunération supérieure, mais attention à ce que cela n'aboutisse pas à la solution inverse !

CA de Douai, 30 septembre 2014 RG 13/03432

« La lettre des cadres » n°110 - Imprimée par la CFTC Cadres
128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX
Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214
Directeur de la publication : Patrick Poizat.
Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher, Thomas Panouillé

⁹ Soc. 24 novembre 2010 n° 09-40.928

¹⁰ Soc. 15 décembre 2010 n° 08-45.242

¹¹ Soc. 5 mai 2010 n°08-45.502