



BANQUES ET ASSURANCES



J-BA

LETTRE JURIDIQUE BANQUES ET ASSURANCES

MARS 2016

ÉDITORIAL



La Cfdt dit non à des droits allégés pour les salariés

Les nécessités économiques toutes trouvées pour le Medef justifieraient toujours plus de flexibilité, moins de

contraintes sociales pour les entreprises. Si le code du travail doit être rénové, la Cfdt, ne peut se satisfaire d'une vision simpliste des choses : il faut une gestion sociale au plus près du terrain et qui renforce le rôle des élus et les garanties pour les salariés. Cette ambition de la Cfdt devrait être celle du législateur.

Car comment ne pas rappeler que le droit du travail s'est constitué sur la souffrance des salariés de la révolution industrielle ? Comment ne pas rappeler qu'il a permis d'obtenir des droits pour les salariés afin de les protéger de la toute-puissance de leur employeur, naturellement induite par une relation de travail déséquilibrée ? Et des abus, il en existe aujourd'hui que ce soit en matière d'hygiène et de sécurité, de santé au travail, de rupture du contrat de travail, de tromperie sur le statut réel des collaborateurs ou du respect des parcours et formations syndicales. Et « l'allégé » est dans l'air du temps puisque même la jurisprudence de la Cour de Cassation y prend goût !

Si le code du travail doit évoluer au regard des bouleversements que subit ou subira l'économie, il est loin de constituer un frein à la performance des entreprises : le dialogue social existe bien dans notre pays avec 36 500 accords d'entreprise et 951 accords de branche signés en 2014. La relation de travail peut très vite être dénouée par une rupture conventionnelle dont le succès n'est plus à démontrer. Les IRP, les corps intermédiaires doivent continuer à jouer leur rôle, à défendre, à négocier, à proposer. Alléger sans réflexion de long terme, sans concertation, c'est prendre le risque de revenir en arrière. Ne rien faire, serait faire le jeu de la précarité et serait irresponsable. La Cfdt pèse et pèsera de tout son poids pour que la réforme du droit du travail ne soit pas un marché de dupes. Pour ceux qui travaillent comme pour ceux qui aspirent à un emploi. Elle prendra comme d'habitude ses responsabilités et sera force de propositions. Pour la Cfdt, c'est en recherchant et construisant les équilibres que les droits de chacun peuvent progresser.

Thierry Tisserand, secrétaire national

FOCUS SUR LES BONS RÉFLEXES EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL - ACCIDENT DE TRAJET

Par Marie Bourgault et Me Jonathan Cadot, LEPANY & ASSOCIES

I. DÉFINITIONS ET ENJEUX

Il est important de distinguer l'accident de travail, de l'accident de trajet (A.) dans la mesure où les enjeux sont importants, ces deux situations n'engendrant pas les mêmes droits pour le salarié (B.).

A. Définition

Accident de travail (article L. 411-1 du Code de la Sécurité sociale)

Il s'agit de l'accident survenu par le fait du salarié ou travailleur.

Cette qualification nécessite donc l'existence :

- d'un fait accidentel : évènement déterminé (élément de soudaineté) ou d'une série d'évènements à une date certaine (admis de manière limitative par la jurisprudence pour des cas de vaccinations obligatoires) ;
- d'une lésion : son apparition doit se faire dans un temps proche (sauf cas de l'aggravation de la lésion ou de la rechute) ;
- d'un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail pendant l'exécution du contrat de travail (ce qui exclut les périodes de suspension du contrat), sur le lieu de travail (apprécié largement :

tout endroit dès lors qu'il est placé sous l'autorité de l'employeur) ou lorsque l'activité est accomplie dans l'intérêt de l'employeur ;

- d'un lien de causalité entre l'accident et le dommage subi.

Accident de trajet (article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale)

L'accident de trajet est l'accident du salarié survenu pendant le trajet aller/retour entre le lieu de travail et :

- la résidence du salarié

Notion de trajet ?

Le trajet s'entend comme un parcours n'ayant pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi. Cependant, la loi prévoit une exception lorsque le détour effectué par le salarié avait été rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier.

Notion de résidence ?

Il peut s'agir de la résidence principale et dans certaines circonstances, de la résidence secondaire ou de tout autre lieu où le salarié se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial.

Situations reconnues comme accident de trajet entre le domicile et le lieu de travail :

- L'accident de circulation de trois salariées survenu alors qu'elles se rendaient à une formation professionnelle (Cass. crim., 16 juin 1987, n°86-94.516).
- L'accident survenu alors que le salarié traverse la chaussée pour revenir vers sa voiture après avoir ouvert le portail de son garage (Cass. soc., 14 juin 1972 n°71-12.841).

Situations non reconnues comme un accident de trajet :

L'accident de la circulation survenu alors que la sala-

riée regagnait le lieu de son travail après avoir passé le week-end chez ses parents, à 150 km de là (Cass. soc., 5 juil. 1978, n° 77-13.837).

- le lieu de restauration du salarié. Il peut s'agir du restaurant, de la cantine ou de tout lieu où le travailleur prend habituellement ses repas.

L'accident d'une salariée d'agence bancaire qui avait quitté son lieu de travail pour aller acheter dans un magasin le déjeuner qu'elle devait consommer à l'agence, dans une pièce aménagée à cet effet par l'employeur (Cass. soc., 3 octobre 1979, n° 78-10.509)

B. Les principaux enjeux

Sans évoquer les conséquences d'un licenciement pour inaptitude professionnelle, les principaux enjeux de la reconnaissance de l'accident du travail/trajet sont les suivants :

	ACCIDENT DU TRAVAIL	ACCIDENT DE TRAJET	ACCIDENT NON RECONNU comme AT
CHARGE DE LA PREUVE	Présomption d'imputabilité de l'origine professionnelle de l'accident.	Présomption d'imputabilité de l'origine professionnelle de l'accident.	
RÉPARATION DU PRÉJUDICE	Forfaitaire (indemnités journalières + rente si incapacité partielle ou totale de travail).	Forfaitaire (indemnités journalières + rente si incapacité partielle ou totale de travail).	Indemnités journalières.
	Reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur possible (indemnisation complémentaire + dommages-intérêts).	Pas de reconnaissance possible de la faute inexcusable de l'employeur (<i>Cass.2^e civ., 8 juillet 2010, n°09-16.180</i>).	
	Droits et durée du maintien de salaire plus avantageux .	Maintien de salaire dans les conditions de la CNN.	Maintien de salaire dans les conditions de la CNN.
PROTECTION DU SALARIÉ			
Licenciement	Protection particulière : pendant la suspension du contrat le salarié ne peut être licencié sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident (art. L.1226-7 et suivant du Code du travail).	Aucune protection particulière. Cependant, le licenciement ne doit pas trouver sa cause dans l'état de santé du salarié : licenciement discriminatoire (art. L.1132-1 du Code du travail).	Aucune protection particulière. Cependant, le licenciement ne doit pas trouver sa cause dans l'état de santé du salarié : licenciement discriminatoire (art. L.1132-1 du Code du travail).
Congés payés	Dans la limite d'un an, la période de suspension du contrat de travail pour accident du travail est prise en compte pour la détermination des droits à congés payés (art. L. 3141-5 du Code du travail).	Aucune protection particulière.	Aucune protection particulière.
Ancienneté	La période de suspension du contrat de travail est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise (art. L. 1226-7 du Code du travail).	Aucune protection particulière.	Aucune protection particulière.

II. QUE FAIRE EN CAS D'ACCIDENT ?

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de trajet ou d'un accident du travail, il doit réagir et accomplir les démarches nécessaires ce qui lui permettra une meilleure réparation de son préjudice.

À NOTER : Même si l'urgence impose la déclaration d'accident avec célérité, il conviendra d'éviter toute déclaration précipitée. En effet, dans certains cas, un refus de reconnaissance d'un accident de travail peut être exploité par l'employeur, notamment, dans le cadre de dossier de souffrance de travail ou de licenciement pour inaptitude.

Pour ce faire, le salarié doit en cas d'accident :

1. Aller chez le médecin pour disposer d'un certificat médical constatant l'accident du travail

→ Si des personnes ont été témoins d'accident, il est important de demander à ces personnes leur identité pour les mentionner sur la déclaration (voir une attestation écrite). En cas de contestation relative à l'origine professionnelle de l'accident, leur témoignage pourra être primordial.

2. Informer son employeur dans les 24 heures : déclaration d'accident du travail (article L. 441-1 du Code de la sécurité sociale)

→ Privilégier la LRAR pour une question de preuve.

→ Votre employeur devra à son tour :

- effectuer une déclaration d'accident de travail dans les 48 heures ;

→ Vous devez vous assurer que votre employeur a bien accompli les démarches nécessaires auprès de la CPAM. En effet, à défaut de déclaration de la part de votre employeur, vous pourriez perdre les droits qui en découlent (article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale). À faire dans les deux ans.

L'employeur doit :

- vous transmettre une feuille
- le cas échéant, remplir une attestation de salaire à destination de la caisse d'assurance maladie (si arrêt de travail consécutif à l'accident du travail).

Une intervention des représentants du personnel pourra être utile si l'employeur ne respecte pas ses obligations.

3. Informer la caisse d'assurance maladie par l'envoi du certificat médical délivré par le médecin

À NOTER :

- En cas de rechute, il faut indiquer à votre médecin que vos problèmes de santé sont liés à l'accident du travail ou de trajet. Ainsi, il établira un certificat médical de rechute.
- Possibilité de contester la décision de refus de prise en charge de la CPAM ou d'ordre médical :
 - Contester la décision de refus de prise en charge de la CPAM : délai de 2 mois à compter de la notification de la décision.
 - Contester la décision d'ordre médical : 1 mois à compter de la décision.
- Il convient toujours de s'interroger sur l'opportunité (bien fondé) d'une telle contestation au regard de la motivation de la décision de la CPAM notamment. Un avis juridique peut être utile.

4. Alerter les Instances représentatives du personnel

Le CHSCT

- L'employeur a l'obligation d'informer le CHSCT de la survenance d'un accident du travail pour qu'il puisse effectuer une enquête (article L. 4612-5 du Code du travail).

Par ailleurs, il peut être réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves (article L. 4614-10 du Code du travail).

Il est réuni en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement.

Cependant, cette formalité n'empêche pas le salarié d'avertir également les élus.

- Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé pour « risque grave », à la suite d'un accident du travail (article L. 4614-12 du Code du travail).

Cette expertise est menée par une personne extérieure à l'entreprise et peut être perçue comme plus « objective » que l'enquête menée par le CHSCT dans le cadre de ses attributions et permettra aux élus d'obtenir les préconisations d'un expert indépendant pour déterminer les mesures à mener pour faire disparaître le risque.

- Le CHSCT peut également déclencher son droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (article L. 4131-2 du Code du travail).

À NOTER : le CHSCT pourra ainsi permettre au salarié d'avoir un document contenant « un arbre des causes de l'accident », utile en cas de contestation de l'accident par l'employeur.

Les DP

Le salarié victime d'un accident du travail a intérêt à saisir les délégués du personnel afin que ces derniers puissent exercer leur droit d'alerte pour risque grave (article L. 2313-2 du Code du travail).

Une enquête sera alors effectuée de concert par l'employeur et les délégués du personnel.

L'établissement d'un compte rendu pourra être utile pour le salarié si l'employeur venait à contester l'accident du travail.

5. Informer le médecin du travail

En dehors des visites médicales obligatoires, le salarié peut solliciter le médecin de travail pour qu'il détermine d'ores et déjà les éventuels aménagements de poste nécessaires au regard de l'état de santé du salarié victime.

6. Informer l'inspecteur du travail

Il peut être judicieux de saisir l'inspecteur du travail pour qu'il prenne connaissance des circonstances de certains accidents et éventuellement alerte l'employeur sur les risques découlant de l'organisation ou du fonctionnement de son entreprise.

CHSCT : JURISPRUDENCE ET MOYENS DONNÉS AUX ÉLUS PAR LA LOI, LE RECOURS À L'EXPERTISE

QPC/Conseil constitutionnel/expertise CHSCT (article L. 4614-12 du Code du travail)

Par Thierry Tisserand, secrétaire national

DÉFINITION QPC

La question prioritaire de constitutionnalité ou QPC est, en droit français, une procédure de contrôle de constitutionnalité sur les lois déjà promulguées (dite « contrôle de constitutionnalité a posteriori », article 61-1 de la Constitution et modifié l'article 62). La QPC est posée, à l'occasion d'un litige, devant une juridiction afin que le Conseil constitutionnel puisse juger si une disposition législative porte atteinte aux droits et libertés que la Constitution garantit. Seul le Conseil constitutionnel peut alors abroger la disposition législative en cause.

Le point de vue du Conseil constitutionnel

L'article L. 4614-12 du Code du travail permet au CHSCT de désigner un expert en cas de risque grave ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou de travail. Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur par les dispositions de l'article L. 4614-13 du Code du travail. En vertu de ce même article, l'employeur peut toujours contester le bien-fondé de l'expertise ou ses modalités devant le juge judiciaire. Mais cette disposition n'interdisait pas que l'expertise ait lieu et que son coût soit payé par l'employeur, le recours devant le juge judiciaire n'en suspendant pas la mise en œuvre, d'après la jurisprudence. Dans une décision du 27/11/2015 (n° 2015-500) le Conseil constitutionnel, répondant à une question prioritaire de constitutionnalité (voir encadré ci-dessus) a annulé les dispositions de l'article L. 4614-13 en estimant que la combinaison de l'absence d'effet suspensif du recours de l'employeur et de l'absence de délai d'examen de ce recours par le tribunal est une atteinte au droit de l'employeur et contraire à la constitution. Cette abrogation supprime le droit de contestation de l'employeur et toute règle de prise en charge de l'expertise. Le parlement devra donc légiférer et l'avant-projet de Loi El Khomri traite d'ailleurs de cette question.

Le point de vue de la Chambre sociale

Dans un arrêt du 25/11/2015 (cass.soc. n° 14-11865), la Cour de cassation a rappelé que la prévention de la pénibilité ne figure pas dans les conditions édictées par l'article L. 4614-12 du Code du travail pour permettre au CHSCT de faire appel à un expert. L'appel à un expert n'est en effet prévu qu'en cas de risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel constaté ou de projet modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. C'est

donc à juste titre que la Cour d'appel a pu annuler la décision du CHSCT désignant un expert en vue de l'aider dans l'élaboration d'un plan d'action de prévention de la pénibilité.

Pour mémoire, face à un risque grave et imminent, le CHSCT, dans le cadre de son action de prévention des risques professionnels, bénéficie également d'un droit d'alerte (articles L. 4131-1 et L. 4131-2 du Code du travail), les salariés étant dès lors autorisés à exercer leur droit de retrait pour interrompre leur travail. Ce danger doit être anormal et en tout état de cause excéder les risques habituels liés à l'activité du salarié.

Nouvelles technologies et le recours à l'expertise par le CHSCT

Cass.soc 25 janvier 2016 N° de pourvoi : 14-17227 : lors de la réunion du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) d'une unité d'intervention, Orange présente un projet d'installation d'un boîtier électronique baptisé « Fleet Performance » version « Gestion de flotte » dans les véhicules des techniciens d'intervention clients du périmètre nord. Le CHSCT décide de recourir à une expertise sur le fondement de l'article L. 4614-12 du Code du travail. Orange saisit le président du tribunal de grande instance en référés pour faire annuler cette délibération. Orange est débouté en référé et en appel et se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation rappelle qu'il résulte de la combinaison des articles L. 4612-8 et L. 4614-12 du Code du travail que les projets qui doivent être soumis, pour consultation, au CHSCT ne peuvent justifier la décision de cette instance représentative de faire appel à un expert qu'à la condition d'être importants. L'importance d'un projet, au sens de l'article L. 4614-12 du Code du travail, se mesure au regard de ses incidences sur les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés de l'établissement où est implanté le CHSCT. Elle remarque que si dans sa présentation du projet, la société Orange expliquait que le dispositif « Fleet performance » fournirait une solution de suivi des kilomètres parcourus par les véhicules sans informations de géolocalisation. L'entreprise a également admis que la fonction de géolocalisation pourrait de façon exceptionnelle et ponctuelle être mise en œuvre en cas de vol du véhicule pour permettre de le retrouver. Le représentant de la direction a d'ailleurs reconnu, lors de la séance du Comité central, que ce dispositif permettrait potentiellement à la société Orange de localiser les véhicules à tout moment. La Cour de cassation considère donc que la cour d'appel a eu raison de juger que le projet était important et de nature à affecter les conditions de travail des salariés concernés. Le pourvoi est rejeté.

USAGE DU DIGITAL ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Usage des nouvelles technologies dans le milieu professionnel : pas d'intrusion dans la messagerie personnelle du salarié !

C'est ce que rappelle la Chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 26 janvier 2016 (*pourvoi n° 14-15360*).

En accédant aux mails envoyés et reçus depuis la messagerie personnelle de son salarié, l'employeur viole le secret des correspondances. Et ce, même si ces mails ont été rédigés sur le poste de travail.

Dans un arrêt de 2001, la Cour de cassation a consacré le droit du salarié « même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ». L'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail. C'est ce qu'elle confirme dans cette décision.

L'employeur produit devant le juge des courriels issus de la messagerie personnelle du salarié :

La responsable d'agence d'une société de conseil en création d'entreprise prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur et saisit les prud'hommes. Devant le juge, le contentieux se cristallise autour de mails rédigés et reçus par la salariée et produits par la direction. Ces échanges de courriels électroniques ont eu lieu via l'ordinateur mis à disposition par l'employeur, mais dans le cadre de la messagerie personnelle de la salariée.

Attention, l'employeur peut techniquement accéder à la messagerie personnelle :

Dans cette affaire, les circonstances qui ont permis à l'employeur de prendre connaissance de courriels personnels de la salariée restent assez obscures. Mais il faut en effet savoir que techniquement, tout message qui transite depuis le navigateur web de l'ordinateur passe d'abord sur le réseau de l'entreprise avant d'aller sur le réseau mondial Internet. Et tout ce qui passe sur le réseau peut être intercepté et contrôlé par les équipes techniques de l'entreprise. Et ce, aussi bien en sortie qu'en entrée.

L'analyse des mails en tant que preuves est écartée :

Les magistrats en appel refusent d'étudier ces mails personnels. L'entreprise s'adresse alors à la Cour de cassation et argue que « les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère professionnel ».

En dernier lieu, la Haute cour confirme la solution retenue par la Cour d'appel de Bordeaux : « Ayant constaté que les messages électroniques litigieux provenaient de la messagerie personnelle de la salariée distincte de la messagerie professionnelle dont

celle-ci disposait pour les besoins de son activité, la Cour d'appel en a exactement déduit que ces messages électroniques devaient être écartés des débats en ce que leur production en justice portait atteinte au secret des correspondances ». Il est dès lors impossible pour l'employeur de s'appuyer sur ces courriels électroniques personnels pour démontrer la faute de sa salariée.

Le juge pénal, les auto-entrepreneurs et le travail dissimulé.

Le développement de l'auto-entrepreneuriat est un fait, encouragé par les pouvoirs publics et encadré par un statut. Ceux qui en font le choix, le font en toute connaissance de cause, en acceptant les avantages et les contraintes. Certaines entreprises peu scrupuleuses peuvent s'en servir pour réaliser à bon compte des économies sur la main d'œuvre et n'hésitent pas à embaucher des salariés dont le contrat « évolue » par la suite vers un statut d'auto-entrepreneur. Il s'agit sans doute d'une mauvaise fable mais sans conteste d'un véritable détournement de ce statut et de travail dissimulé. C'est ce qu'a jugé la Chambre criminelle de la Cour de cassation dans un arrêt du 15 décembre 2015 (*pourvoi n° 14-85638* publié au bulletin).

Le tribunal et la Cour d'appel ont jugé que l'ensemble des indices dont ils disposent fait ressortir que la société a détourné de son objet le statut d'auto-entrepreneur uniquement dans le but reconnu d'échapper au paiement des charges sociales salariales (24 805 euros d'économies réalisées pour deux contrats de travail déguisés, selon le procès-verbal de l'inspection du travail). En réalité et sous couvert de mandats établis entre la société et plusieurs de ses anciens salariés, ayant pris le statut d'auto-entrepreneurs, ces derniers fournissaient en réalité à ladite société des prestations dans des conditions qui les plaçaient dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celle-ci, dont les dirigeants ont commis l'infraction de travail dissimulé pour le compte de la personne morale, infraction sanctionnée par les articles L. 8221-5 et L. 8221-6 du Code du travail.

DERNIÈRE MINUTE

Decision N ° 2015-523 Conseil constitutionnel 2 mars 2016

Dans cette décision QPC, le Conseil constitutionnel, juge que la privation de l'indemnité compensatrice de congés payés en cas de faute lourde du salarié est contraire à la constitution, des lors que l'employeur est affilié à une caisse de congés en application de l'article L. 3141-30 du Code du travail. La déclaration d'inconstitutionnalité prend effet à compter de la publication de la décision du Conseil constitutionnel et peut être invoquée dans toutes les instances introduites à cette date et non jugées définitivement.

SANTÉ AU TRAVAIL : LES OBLIGATIONS « ALLÉGÉES » DE L'EMPLOYEUR

Une nouvelle approche de l'obligation de sécurité

Cass.soc. 25 novembre 2015, N° 14-24.444

Un pilote d'Air France est pris d'une crise de panique. Il attribue celle-ci à un stress post-traumatique en lien avec les attentats du 11 septembre 2001 alors que la crise s'est déclarée en 2006, année où il a été déclaré inapte. Estimant que cet épisode pathologique n'a été rendu possible que parce que son employeur a manqué à son obligation de sécurité, il lui demande des dommages et intérêts. En défense, l'employeur rappelle qu'il a mobilisé des équipes médicales pour accompagner les pilotes, les orientant également vers des psychiatres.

La Cour de cassation juge que l'employeur a rempli les obligations qui lui sont imposées par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail pour assurer la sécurité et la santé physique de ses salariés.

La Cour de cassation rompt donc avec sa jurisprudence antérieure qui faisait jusqu'alors peser sur l'employeur une obligation de résultat : même s'il justifiait avoir pris des mesures de prévention et n'avoir commis aucune faute, il était responsable de l'effectivité de la préservation de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs. Dans cette affaire, certes spécifique, la Cour admet pour la première fois que l'employeur ne saurait être tenu responsable d'un dommage concernant la santé des salariés s'il établit qu'il a pris toutes les mesures de prévention utiles.

Inaptitude à tout poste : le médecin du travail peut conclure à l'impossibilité de reclassement

Cass.Soc. 15 décembre 2015 N° de pourvoi : 14-11858

En cas d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise, l'employeur peut s'appuyer sur les réponses du médecin du travail, postérieurement au constat de l'inaptitude, pour conclure à l'impossibilité de reclassement au sein de l'entreprise et du groupe.

Le médecin du travail peut statuer sur une inaptitude à tout poste au sein de l'entreprise. Même si ce diagnostic n'est pas équivalent à une inaptitude totale au travail, il complique la tâche de l'employeur dans ses recherches de reclassement qui, rappelons-le, s'imposent à lui-même y compris dans ce cas. Dans cette recherche, l'employeur doit prendre en compte les préconisations du médecin du travail. Ces dernières peuvent même permettre à l'employeur de s'affranchir de son obligation de procéder à des recherches de reclassement.

Inaptitude « relationnelle »

Dans cette affaire, une salariée, manager, est déclarée inapte à son poste. Il s'agit d'une inaptitude « relationnelle ». Alors que la salariée reprochait à son employeur de n'avoir pas procédé à une recherche suffisamment approfondie de postes de reclassement, notamment au sein des filiales étrangères du groupe auquel appartient l'entreprise, l'employeur rappelle que ses recherches de

reclassement étaient rendues difficiles suite aux réponses du médecin du travail selon lesquelles aucun poste ne pouvait convenir à la salariée au sein de la société en raison de l'inaptitude « relationnelle envers toute la hiérarchie au sein de l'entreprise ». Dès lors, il ne pouvait pas non plus rechercher un reclassement au sein de la filiale espagnole car ce service avait également un lien hiérarchique avec la DRH de la société française.

Précisions du médecin du travail concluant à l'impossibilité de reclassement :

Cette décision est intéressante en ce qu'elle précise que l'employeur qui, face à une inaptitude à tout poste, sollicite de nouveau le médecin du travail pour l'aiguiller dans ses recherches de reclassement, peut s'appuyer sur les réponses reçues de l'expert médical, postérieurement au constat de l'inaptitude.

Certes, « si l'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout poste dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de son obligation légale de recherche de reclassement au sein de l'entreprise », comme le rappelle la Cour de cassation, « les réponses apportées par le médecin du travail, postérieurement au constat régulier de l'inaptitude, sur les possibilités éventuelles de reclassement concourent à la justification par l'employeur de l'impossibilité de remplir cette obligation ». En l'espèce, le médecin du travail avait mis l'accent sur l'impossibilité de reclasser la salariée au sein tant de l'entreprise que du groupe, y compris par la mise en oeuvre de mutations ou transformations de poste, en raison de l'interdiction « de maintenir un lien avec certaines personnes ».

Une obligation de reclassement désormais allégée :

La loi Rebsamen du 17 août 2015 allège la procédure de reclassement dans ces situations où le médecin du travail conclut à une inaptitude professionnelle à tout poste. L'employeur peut ainsi rompre le contrat de travail « si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé » (article L. 1226-12 du Code du travail). Mais de nombreuses questions se posent sur la portée de cette disposition :

- Est-ce un nouveau motif de licenciement pour inaptitude avec sa procédure propre ?
- Si l'avis médical mentionne que le maintien du salarié en entreprise est préjudiciable à sa santé, l'employeur est-il dispensé totalement de son obligation de reclassement, y compris si l'entreprise appartient à un groupe ?
- Lorsque ce nouveau motif est évoqué, l'employeur doit-il consulter les délégués du personnel ?

Il s'agit d'un de ces nouveaux motifs de licenciement qui risque de donner lieu à beaucoup de contentieux.

REPRÉSENTATIVITÉ DE LA CFE-CGC : LA POSITION DU JUGE JUDICIAIRE SUR LE CALCUL DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

Par 4 arrêts rendus le 25 janvier 2016 (voir notamment *pourvoi n° : 15-12998*), la Chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que l'accord préélectoral prévaut sur les dispositions de l'article L. 2122-2 du Code du travail lequel prévoit que l'audience de syndicats est calculée sur la base des résultats obtenus dans les collèges composant la population visée par les statuts du syndicat.

L'audience des syndicats affiliés à la CFE-CGC n'est pas calculée tous collèges confondus comme pour les autres syndicats, mais sur la seule base des résultats obtenus dans les collèges comportant la population visée dans ses statuts (article L. 2122-2 du Code du travail). En mars 2013, (*cass.soc. 14 novembre 2013, n° 13-12.659*, publié au bulletin) la Cour de cassation a jugé qu'un syndicat CFE-CGC ne peut pas invoquer les règles spécifiques de calcul de l'audience électorale s'il n'est pas statutairement catégoriel lui-même.

Par ces arrêts, elle pose le principe que dès lors que la CFE-CGC est dotée de statuts catégoriels et que l'accord préélectoral prévoit de rattacher tous les techniciens et agents de maîtrise de l'entreprise au premier collège, ce syndicat a vocation à présenter des candidats dans ce collège. Il ne peut dès lors plus revendiquer le bénéfice de la mesure catégorielle, plus favorable, de la représentativité.

Les statuts de la CFE-CGC à MMA sont bien catégoriels puisqu'ils prévoient que le syndicat a vocation à représenter les ingénieurs, cadres, chefs de services, techniciens, agents de maîtrise, et les VRP. Lors des élections, le personnel est réparti dans 4 collèges :

1. **personnel non cadre,**
2. **personnel cadre,**
3. **personnel inspecteur,**
4. **personnel PSB et EI.**

Lors des élections pour le renouvellement du Comité d'entreprise à MMA, la CFE-CGC présente des candidats dans les 2^e et 3^e collèges avec une mesure de représentativité à 11,19 % des voix. La direction conteste la représentativité de la CFE-CGC dans l'entreprise. Elle fait valoir que dans la mesure où l'accord préélectoral a affecté tous les techniciens et agents de maîtrise dans le 1^{er} collège, la CFE-CGC avait vocation statutaire à présenter des candidats dans ce collège. La représentativité du syndicat catégoriel doit donc s'apprécier tous collèges confondus.

La Cour de cassation donne raison à l'employeur et confirme son raisonnement.

CONGÉS DE FORMATION SYNDICALE

Dans un arrêt rendu le 20 janvier 2016 (*N° 14-26.684 F.D.*), la Chambre sociale de la Cour de cassation rappelle qu'en vertu des dispositions de l'article L. 3142-12 du Code du travail la durée de la formation syndicale est considérée comme du temps de travail effectif et qu'elle ne peut donc être imputée sur les droits à congés annuels ou conventionnels dont bénéficie le salarié. Elle confirme donc la décision du tribunal des prud'hommes



FBACFDT.ORG

LE BLOG DE LA CFDT BANQUES ET ASSURANCES

BANQUES ET ASSURANCES



Rendez-vous sur le blog de la CFDT Banques et Assurances et retrouvez :

- L'ACTUALITÉ DE LA FÉDÉRATION
- L'ACTUALITÉ DES SYNDICATS
- L'ACTUALITÉ DE LA CFDT DANS LES ENTREPRISES