

Actance a lancé récemment :

- **son nouveau site internet** consultable sur : www.actanceavocats.com. Vous y découvrirez nos équipes, nos actualités et bien plus encore ;
- **son application mobile** : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android)



RELATIONS INDIVIDUELLES

Reconnaissance d'une maladie professionnelle – Affection non désignée dans le tableau des maladies professionnelles – Prise en charge en cas d'incapacité permanente d'au moins 25 % – Prise en compte du taux évalué lors de l'instruction de la demande

Rappel : Peut être reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle a entraîné le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'au moins 25 % (articles L. 461-1 et R. 461-8 du Code de la Sécurité Sociale).

Le salarié doit effectuer une demande de reconnaissance de maladie professionnelle. Son taux d'incapacité est évalué par le service médical de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Son dossier est ensuite transmis au comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) qui prend la décision de reconnaissance ou de rejet de l'origine professionnelle de la maladie (articles D. 461-29 et D. 461-30 du Code de la Sécurité Sociale).

Cass. Civ 2., 19 janvier 2017, n° 15-26.655

Un salarié a déclaré, le 19 novembre 2009, auprès de la CPAM une pathologie non désignée dans un tableau de maladies professionnelles.

Le 21 juillet 2010, le médecin conseil de la CPAM a estimé que le taux d'incapacité du salarié s'élevait à au moins 25 %. Saisi du dossier, le CRRMP a rendu un avis favorable permettant la prise en charge de la pathologie au titre de la législation des maladies professionnelles.

En janvier 2011, après consolidation de l'état de santé du salarié, la CPAM a fixé son taux réel d'incapacité à 20 %. Après un recours de l'employeur, ce taux a été ramené à 10 % par le Tribunal de contentieux technique.

L'employeur a alors saisi la juridiction de sécurité sociale afin que la décision de prise en charge au titre des maladies professionnelles lui soit déclarée inopposable, en l'absence d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 25%.

La Cour d'appel a fait droit à sa demande estimant que la pathologie du salarié « ne peut être considérée comme une maladie professionnelle dans la mesure où, s'agissant d'une maladie non prévue par un tableau, elle n'est pas à l'origine d'une incapacité permanente au moins égale à 25% ».

La Cour de cassation censure cette décision considérant que « le taux d'incapacité permanente à retenir pour l'instruction d'une demande de prise en charge d'une maladie non désignée dans un tableau des maladies professionnelles est celui évalué par le service du contrôle médical dans le dossier constitué pour la saisine du comité régional de reconnaissance des

maladies professionnelles, et non le taux d'incapacité permanente partielle fixé après consolidation de l'état de la victime pour l'indemnisation des conséquences de la maladie ».

En l'espèce, le recours formé par l'employeur était donc irrecevable, le taux d'incapacité évalué, le 21 juillet 2010, par le service de contrôle médical de la CPAM étant fixé à 25 % ou plus.

Par cet arrêt, la Haute juridiction distingue :

- le taux d'incapacité permanente prévisible permettant de statuer, le cas échéant, sur la prise en charge en tant que maladie professionnelle ;
- du taux d'incapacité permanente définitif déterminant le montant éventuel de la rente.

Faute grave – Condamnation pécuniaire (NON) Absence de faute lourde

Rappel : La faute lourde constitue une faute d'une particulière gravité révélant l'intention du salarié de nuire à son employeur (Cass., 26 janvier 2017, n° 15-27.365).

La faute lourde prive le salarié de toute indemnité attachée au licenciement, à savoir l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis (article L. 1234-9 du code du travail).

En revanche, elle ne prive plus le salarié de l'indemnité compensatrice de congés payés (article L. 3141-28 du Code du travail ; C. const., décision n° 2015-523 QPC du 2 mars 2016 ; Cf. Actu-tendance n° 342).

A la différence de la faute grave, la faute lourde permet à l'employeur d'engager la responsabilité contractuelle du salarié et de réclamer des dommages-intérêts.

Cass. Soc., 25 janvier 2017, n° 14-26.071 et n° 15-21.352

Le 18 mars 2011, un salarié, chauffeur de poids lourd, est licencié pour faute grave, son employeur lui reprochant, dans la lettre de licenciement, « d'avoir conduit un véhicule de l'entreprise entre le 1^{er} février et le 1^{er} mars 2011 alors que son permis de conduire n'était plus valide faute de renouvellement du certificat médical d'aptitude ».

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale. La Cour d'appel a confirmé la faute grave du salarié et l'a condamné à payer à son employeur 2 500 € à titre de dommages-intérêts.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision en rappelant dans un attendu de principe que « la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde ».

La Haute juridiction considère que la Cour d'appel a violé ce principe en prononçant la condamnation pécuniaire du salarié alors que le licenciement était fondé sur une faute grave et qu'elle « n'avait pas retenu l'existence de faits, distincts de ceux visés par la lettre de licenciement, susceptibles de caractériser une faute lourde ».

La Cour de cassation laisse supposer que le juge pourrait retenir d'office l'existence d'une faute lourde du salarié au regard de faits distincts de ceux visés dans la lettre de licenciement, pour accorder des dommages-intérêts à l'employeur.

RELATIONS COLLECTIVES

CHSCT – Désignation des membres – Contestation dans les 15 jours – Envoi par LRAR – Prise en compte de la date apposée sur le récépissé du dépôt de l'envoi

Rappel : La contestation de la désignation des membres de la délégation du personnel au CHSCT

doit être portée devant le tribunal d'instance saisi par simple déclaration au greffe dans les 15 jours suivant la désignation (article R. 4613-11 du Code du travail).

La contestation n'est soumise à aucune condition de forme. Ainsi, est valable, la demande effectuée sur le mauvais imprimé dès lors que celle-ci est

suffisamment précise et ne laisse aucun doute sur son objet (Cass. Soc., 26 mai 2010, n° 09-60.413).

Le point de départ du délai de contestation de 15 jours pour l'employeur court à compter de la date de réception du procès-verbal, ou à tout le moins, la date à laquelle il a eu connaissance des désignations (Cass. Soc., 22 septembre 2011, n° 10-60.355).

Le délai de 15 jours se décompte en jours calendaires. Toutefois, lorsqu'il expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ce délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (Cass. soc., 22 janv. 2014, n° 13-60.188).

Lorsque la déclaration est faite par voie postale, il faut tenir compte de la date d'envoi de la lettre et non celle de sa réception (Cass. Soc., 17 avril 2013, n° 12-22.212).

Cass. Soc., 18 janvier 2017, n° 15-28.806

Au sein d'une l'association, la désignation des membres du CHSCT s'est déroulée le 15 octobre 2015.

L'association disposait d'un délai de 15 jours pour contester cette désignation (du 16 octobre 2015 au 30 octobre 2015 à minuit).

Le greffe du Tribunal d'instance a reçu par LRAR la demande de contestation le 2 novembre 2015.

Le Tribunal a jugé que la demande de l'association était irrecevable car elle avait été effectuée tardivement. Les juges ont retenu la date du 31 octobre 2015 figurant sur le cachet de la Poste apposé sur l'enveloppe.

Contestant cette décision, l'association s'est pourvue en cassation. Elle produisait le récépissé qui lui avait remis par la Poste lors du dépôt de la LRAR, lequel portait un cachet en date du 29 octobre 2015.

La Cour de cassation a suivi l'argument de l'employeur et censuré la décision d'appel considérant aux termes de l'article 669 du Code de procédure civile que « la date de l'expiration

d'une notification faite par voie postale est celle qui figure sur le cachet du bureau d'émission ».

Il en résulte, en l'espèce, que la demande de contestation était parfaitement recevable.

Salarié mandaté pour siéger à une commission paritaire nationale – Salarié protégé (OUI) – Autorisation de licenciement nécessaire

Rappel : Les accords instituant des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles déterminent les modalités de protection contre le licenciement des salariés membres de ces commissions et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV relatif aux salariés protégés (article L. 2234-3 du Code du travail).

Cass. Soc., 1^{er} février 2017, n° 15-24.310

La Convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts a créé « des commissions paritaires nationales de la négociation collective et pour l'emploi et de la formation professionnelle ».

Un salarié, technicien géomètre, a été désigné par un syndicat pour le représenter au sein de ces commissions.

A la suite de son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir l'annulation de son licenciement pour violation des règles protectrices accordées aux salariés protégés. En effet, le salarié reprochait à son employeur de l'avoir licencié sans autorisation de l'inspecteur du travail.

La Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande estimant qu'il ne disposait d'aucune protection contre le licenciement puisque :

- d'une part, son mandat ne figurait pas sur la liste, des mandats ouvrants droits à une protection, prévue à l'article L. 2421-1 du Code du travail ;
- d'autre part, l'accord collectif instituant la commission ne l'avait pas prévue.

La Cour de cassation censure cette analyse au visa de l'article L. 2234-3 du Code du travail, lequel renvoie à l'accord collectif le soin de définir les modalités de la protection des salariés siégeant au sein des commissions, ce qui implique nécessairement que ces salariés bénéficient d'une protection.

En effet, « le législateur a entendu accorder aux salariés membres des commissions paritaires professionnelles (...) la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux en cas de licenciement ».

Selon la Haute juridiction, ces dispositions sont « d'ordre public ». Il en résulte qu'elles s'imposent « en vertu des principes généraux du droit du travail, à toutes les commissions paritaires professionnelles créées par accord collectif, y compris celles créées par des accords antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004 ». Aucune convention ou accord collectif ne peut donc déroger à ces dispositions.

Il en résulte que le licenciement du salarié doit être annulé pour violation du statut de salarié protégé.

Note : La Cour de cassation rejoint la position récemment adoptée par le Conseil d'Etat (CE, 4 mai 2016, n° 380954 ; Cf. Actu-tendance n° 352).

Grève – Obligation de fournir du travail aux salariés non-grévistes – Exception : impératif de sécurité

Rappel : Pendant une grève, l'employeur ne peut procéder à un lock out. Il doit assurer la poursuite de l'activité de l'entreprise et fournir du travail aux salariés non-grévistes.

A titre exceptionnel, l'employeur est autorisé à fermer temporairement son entreprise en cas de situation contraignante justifiée notamment par un impératif de sécurité (Cass. Soc., 30 septembre 2005, n° 04-40.193).

Cass. Soc., 18 janvier 2017, n° 15-23.986

À la suite de l'échec des négociations salariales annuelles, une grève a débuté le 11 décembre 2014 au sein d'un site de production de substances chimiques classé Seveso « seuil Haut ».

Estimant que les débrayages faisaient courir un risque important en matière de sécurité pour les salariés non-grévistes, l'employeur a décidé, après consultation du comité d'établissement, de fermer l'entreprise pendant deux jours.

Considérant que la fermeture de l'entreprise n'était pas justifiée, certains salariés ont saisi la juridiction prud'homale en référé d'une demande de dommages-intérêts pour compenser la perte de salaire et pour atteinte au droit de grève.

Pour les juges du fond, comme pour la Cour de cassation, la fermeture de l'entreprise était justifiée. Les juges ont constaté, en effet, que la grève avait causé la succession d'arrêts et redémarrages des installations ayant pour effet :

- au sein du premier atelier « de ne plus permettre de maîtriser la composition des goudrons et la température nécessaire à la fluidité des produits générant des bouchages et des opérations à haut risque » ;
- au sein du second atelier « d'encrasser des installations et de créer un risque de bouchages de la tuyauterie imposant des opérations exposant à un risque de brûlure » ;
- pour le dernier atelier « d'entraîner une consommation de plus de 20 tonnes d'éther en deux jours au lieu de trois tonnes/ semaine en temps normal ainsi qu'une importante fuite de ce produit se répandant jusqu'à l'extérieur de l'entreprise ».

Les juges ont ajouté que ces dysfonctionnements, qui touchaient l'ensemble de l'entreprise, « ne relevaient pas de phénomènes habituels dans le cadre du fonctionnement normal des ateliers ». Au contraire, ils étaient d'une « particulière dangerosité », ce qui amplifiaient « de manière conséquente les risques pour les salariés et les installations ».

Il en résulte que l'entreprise « s'était trouvée, du fait de la grève, dans une situation contraignante l'obligeant à arrêter la production et qui rendait impossible la fourniture de travail aux salariés non-grévistes ».

Grève – Faute lourde – Licenciement justifié

Rappel : L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. A défaut, le licenciement est nul (article L. 2511-1 du Code du travail).

L'exigence d'une faute lourde est étendue à toutes les sanctions disciplinaires (Cass. Soc., 7 juin 1995, n° 93-42.789).

Cass. Soc., 18 janvier 2017, n° 15-19.309

A la suite d'une grève au sein d'une entreprise de transport en commun, un salarié a fait l'objet d'un blâme. Son employeur lui reprochait d'avoir fait partie d'un groupe de grévistes ayant bloqué l'entrée et la sortie du dépôt et refusé

d'obtempérer à la sommation de l'huissier de justice de libérer le passage.

Contestant cette sanction disciplinaire, le salarié a saisi la juridiction prud'homale au motif que son comportement n'était pas susceptible d'être qualifié de faute lourde, en l'absence d'intention de nuire à l'employeur.

La Cour de cassation ne retient pas cet argument et approuve la décision de la Cour d'appel d'avoir retenu la faute lourde pour entrave à la liberté du travail des salariés non-grévistes.

Note : Le même jour, la Cour de cassation a jugé, dans un autre arrêt, que le licenciement pour faute lourde d'un salarié gréviste était nul, faute pour l'employeur d'établir la participation personnelle et effective du salarié aux actions de blocage (Cass. Soc., 18 janvier 2017, n° 15-22.428).

Législation et réglementation

LOI n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté

Définitivement adopté par le Parlement le 22 décembre 2016, le projet de Loi égalité et citoyenneté a été validé pour l'essentiel, le 26 janvier 2017, par le Conseil constitutionnel.

La Loi a été promulguée le 27 janvier puis publiée au Journal officiel le 28 janvier 2017. Elle prévoit plusieurs mesures qui peuvent intéresser les employeurs.

L'ensemble des mesures est entré en vigueur le 29 janvier 2017.

- **Formation**
 - **Compte personnel de formation**

Est désormais éligible au CPF (article L. 6323-6 du Code du travail) :

- **Le permis de conduire pour véhicule léger**, ce qui comprend la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis ;

- L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience dans des conditions qui seront définies par décret.

Les activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des heures sur le CPF dans le cadre du compte d'engagement citoyen ont été modifiées. La loi a supprimé de la liste le volontariat dans les armées et rajouté la réserve civile de la police nationale (article L. 5151-9 du Code du travail).

- **Formation à la non-discrimination**

Les entreprises employant au moins 300 salariés et les entreprises spécialisées dans le recrutement ont l'obligation de former à la non-discrimination à l'embauche les employés chargés des missions de recrutement au moins une fois tous les 5 ans (article L. 1131-2 du Code du travail).

- **Formation professionnelle continue**

Les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage et de l'amélioration de la maîtrise de la langue française ainsi que des

compétences numériques sont intégrées dans le champ de la formation professionnelle continue. Les entreprises sont donc tenues de concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre de ces actions (article L. 6111-2 du Code du travail).

- **Registre unique du personnel**

L'employeur a l'obligation désormais d'indiquer dans le registre unique du personnel les nom et prénoms des personnes volontaires en service civique accueillis dans l'entreprise (article L. 1221-13 du Code du travail).

- **Lutte contre les discriminations**
 - **Reconnaissance du testing comme mode de preuve au civil**

Le testing consiste à reproduire artificiellement une situation propice à la discrimination pour voir comment réagit notamment une entreprise soupçonnée de pratiquer des discriminations.

Ce mode de preuve est reconnu depuis quelques années en matière pénale. Il est désormais admis comme mode de preuve devant les juridictions civiles.

- **Précisions relatives à l'action de groupe**

La Loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle a créé l'action de groupe

PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00
www.actanceavocats.com

en matière de discrimination au travail (Cf. Actu-tendance n° 376). Cette action en justice peut être engagée :

- Soit par des organisations syndicales représentatives (OSR) ;
- Soit par des associations déclarées depuis 5 ans et intervenant dans la lutte contre les discriminations.

La Loi a précisé que si l'action est engagée par une OSR, celle-ci peut, si elle le souhaite, recueillir l'aide d'une association mentionnée ci-dessus (article L. 1134-7 du Code du travail).

- **Nouveau droit à congé : le congé pour l'exercice de responsabilités associatives**

La loi a créé un congé de représentation pour les salariés (article L. 3142-54-1 du Code du travail) :

- exerçant certaines responsabilités au sein d'une association ;
- membres d'un conseil citoyen ;
- titulaires de mandats mutualistes, autres qu'administrateurs.

Ce congé suit les mêmes modalités pratiques que le congé ouvert pour les cadres et animateurs pour la jeunesse (articles L. 3142-54-1 à L. 3142-59 du Code du travail).

NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50
www.actanceavocats.com



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016



Réorganisation, restructuration
sociale et contentieux associés

2016

Restez connectés avec Actance :

