

DANS CE NUMÉRO

Accident du travail

IRP et syndicat professionnel

Rupture du contrat de travail

ACCIDENT DU TRAVAIL

■ Faute inexcusable : réparation des préjudices non couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale

Selon les termes de l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale, en présence d'une faute inexcusable de l'employeur, la victime d'un accident du travail peut prétendre, indépendamment de la majoration de sa rente, à la réparation des préjudices limitativement énumérés par cet article : le préjudice causé par les souffrances physiques et morales, les préjudices esthétiques et d'agrément ainsi que le préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle. Cette liste exhaustive, énoncée à l'article L. 452-3, a été remise en cause par la décision n° 2010-8 QPC rendue par le Conseil constitutionnel le 18 juin 2010. Il

a considéré qu'en cas de faute inexcusable de l'employeur et indépendamment de la majoration de rente servie à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, celle-ci peut demander à l'employeur, devant la juridiction de sécurité sociale, la réparation non seulement des chefs de préjudice énumérés par l'article L. 452-3, mais aussi de l'ensemble des dommages non couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale. Par cet arrêt du 30 juin 2011, la Cour de cassation a pris acte de la position adoptée par le Conseil constitutionnel le 18 juin 2010 quant au caractère non limitatif de l'énumération des préjudices figurant à l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale.

En l'espèce, une salariée est victime le 5 mars 2005 d'un accident pris en charge au titre de la législation professionnelle par une caisse primaire d'assurance maladie, et demande la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur ainsi que l'indemnisation des frais d'aménagement de son logement et d'un véhicule adapté. La Cour de cassation considère que les demandes d'indemnisation des préjudices subis par la victime de l'accident du travail, au titre des frais d'aménagement de son logement et d'un véhicule adapté à son handicap, n'étant pas couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale, elle pouvait également demander à l'employeur la réparation de ces préjudices devant la juridiction de sécurité sociale.

Civ. 2^e, 30 juin 2011,
n° 10-19.475


■ Accident du travail, travail temporaire, et entreprise utilisatrice

La deuxième chambre civile juge, dans un arrêt du 30 juin 2011, qu'en cas d'accident du travail dont est victime un salarié mis à disposition par une entreprise de travail temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice, cette dernière, responsable des conditions d'exécution du travail de ce salarié, n'a pas la qualité de tiers à l'égard de celui-ci. Elle en déduit que sa responsabilité ne peut être engagée en application des dispositions de l'article L. 454-1 du code de la sécurité sociale. Aux termes de cet article, si la lésion dont est atteint l'assuré social est imputable à une personne autre que l'employeur ou ses préposés, la victime ou ses ayants droit conserve contre l'auteur de l'accident le droit de demander la réparation du préjudice causé, conformément aux règles de droit commun. En l'espèce, l'arrêt d'appel retenait que l'entreprise de travail temporaire est l'employeur du salarié et que l'entreprise utilisatrice est un tiers au contrat de travail de sorte



Civ. 2^e, 30 juin 2011,
n° 10-20.246



que la personne victime d'un accident du travail alors qu'elle était employée par l'entreprise de travail temporaire est recevable à agir sur le fondement du droit commun de la responsabilité civile contre l'entreprise utilisatrice. La deuxième chambre civile casse cette décision au visa de l'article L. 454-1 du code de la sécurité sociale.

#IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

■ Désistement d'un délégué du personnel suppléant et désignation de son remplaçant

Aucun texte n'assurant le remplacement du délégué du personnel suppléant, celui-ci peut-il librement désigner celui à qui il cède l'exercice de son mandat ? La Cour de cassation répond fermement par la négative dans une espèce où un délégué suppléant avait décidé, en raison de son élection en tant que membre du comité d'entreprise, de se désister au profit du salarié placé immédiatement derrière lui sur la liste des suppléants. Elle considère, d'une part, que n'existant aucune incompatibilité entre un mandat de membre élu au comité d'entreprise et un mandat de délégué du personnel, le salarié, quoiqu'élu au comité d'entreprise, devait aussi être proclamé élu en qualité de délégué du personnel suppléant au vu des résultats électoraux qui n'étaient pas contestés. Elle décide, d'autre part, que ce salarié ne pouvait pas se désister au profit d'un autre auquel les résultats du scrutin ne conféraient pas la qualité d'élu, peu important que ce désistement soit intervenu avant ou après la proclamation des résultats.

La solution est pleinement justifiée. D'abord, l'article L. 2314-19 du code du travail prescrit expressément la compatibilité entre les fonctions de délégué du personnel et celles de membre du comité d'entreprise. Ensuite, et surtout, les dispositions de l'article L. 2314-30 du même code sont impératives et interdisent, par conséquent, qu'il puisse y être dérogé et ce, bien que le remplacement du suppléant ne fasse l'objet d'aucune prévision textuelle ; seul un aménagement par voie de convention ou d'accord collectif est possible dès lors que sont respectés l'orientation du scrutin, le principe de la représentation proportionnelle des tendances syndicales et qu'est favorisée l'amélioration des avantages résultant pour les travailleurs des dispositions légales. Partant, si le salarié désigné par celui qui se désiste n'est pas considéré comme élu, il est difficile de considérer que le scrutin est respecté ni que cette désignation améliore les avantages dont bénéficient les salariés, puisque l'expression de leurs voix n'a pas été respectée.

Soc., 29 juin 2011,
n° 10-18.647



■ Liberté d'expression et liberté syndicale

La grande chambre de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) juge non contraire à l'article 10 (droit à la liberté d'expression) de la Convention européenne des droits de l'homme (Convention EDH) le licenciement de syndicalistes qui avaient publié, dans un bulletin syndical d'information, des dessins et articles constituant des attaques offensantes et outrancières à l'égard du directeur des ressources humaines de l'entreprise et de deux salariés de cette dernière. Par la présente décision, la grande chambre de la CEDH confirme pour l'essentiel l'arrêt *Aguilera Jiménez*, rendu le 8 décembre 2009, dans lequel la troisième section de cette même Cour avait jugé que le licenciement de syndicalistes ayant publié, dans un bulletin syndical d'information, des dessins et articles constituant des attaques offensantes et outrancières à l'égard du directeur des ressources humaines de l'entreprise et de deux salariés de cette dernière, membres d'une autre organisation syndicale et ayant témoigné en justice en faveur de l'entreprise, n'était pas contraire à la liberté d'expression consacrée par l'article 10 de la Convention EDH.

Dans cette affaire, qui donna lieu à un arrêt le 12 septembre 2011, la grande chambre se réfère aux principes généraux relatifs à la liberté d'opinion et d'expression de la cinquième édition (révisée) du Recueil de décisions et principes du Comité de la liberté syndicale du conseil d'administration du BIT (Bureau international du travail), et en particulier, au point 154 de ce Recueil selon lequel « dans l'expression de leurs opinions, les organisations syndicales ne devraient pas dépasser les limites convenables de la polémique et devraient s'abstenir d'excès de langage ». La Cour de conclure que : « les motifs retenus par les juridictions nationales se conciliaient avec le but légitime consistant à protéger la réputation des personnes physiques visées dans la caricature et les textes en cause, et que la conclusion selon laquelle les requérants avaient dépassé les bornes de la critique admissible dans le cadre des relations de travail ne saurait être considérée comme infondée ou dépourvue d'une base factuelle raisonnable ». Selon la Cour, « le licenciement dont les requérants ont fait l'objet n'était pas une sanction manifestement disproportionnée ou excessive, de nature à exiger que l'État y portât remède en l'annulant ou en y substituant une sanction moins sévère ».

CEDH, gde ch. 12 sept. 2011,
Palomo Sánchez et a. c. Espagne,
n° 28955/06, 28957/06,
28959/06 et 28964/06.



#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Salarié protégé : départ en préretraite

Dans un arrêt du 6 juillet 2011, la chambre sociale indique que « l'adhésion du salarié investi d'un mandat représentatif à un dispositif de préretraite mis en place par l'employeur dans le cadre d'un plan de réduction d'effectifs ne dispense pas ce dernier de son obligation d'obtenir l'autorisation de l'administration du travail avant la rupture du contrat de travail ». Cette décision rejoint une jurisprudence constante en vertu de laquelle l'employeur doit respecter la procédure spéciale de licenciement en cas de départ en préretraite du salarié à la suite de la conclusion d'une convention de préretraite avec son employeur dans le cadre des dispositifs FNE.

Soc. 6 juill. 2011,
n° 10-15.406



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.