

DANS CE NUMÉRO

Accident du travail

Contrat de travail

Représentants du personnel

Retraite

Sécurité sociale

ACCIDENT DU TRAVAIL

■ Pas d'indemnisation complémentaire en cas de rechute

L'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale prévoit que lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur, la victime a droit à une indemnisation complémentaire. Que se passe-t-il lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail, puis de rechutes ? En l'espèce, un salarié avait été victime d'un accident du travail, puis de rechutes en raison du non-respect par l'employeur des prescriptions du médecin du travail. Se fondant sur la faute inexcusable de l'employeur, cause des rechutes, le salarié demande le bénéfice de l'indemnisation complémentaire. Adoptant une lecture stricte de l'article L. 452-1 CSS, la deuxième chambre civile n'admet pas au bénéfice du régime indemnitaire de la faute inexcusable, la rechute. La faute inexcusable, et l'indemnisation complémentaire qui en découle, ne peut être attachée qu'à l'accident du travail initial.

Civ. 2^e, 9 déc. 2010,
n° 09-72.667

CONTRAT DE TRAVAIL

■ Quelle sanction contre la rétractation d'une promesse d'embauche ?

L'écrit qui précise l'emploi proposé et la date d'entrée en fonction constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail. Dès lors, la rupture de cet engagement s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans l'espèce jugée par la Cour de cassation le 15 décembre 2010, l'employeur arguait du fait qu'une simple offre, et non une promesse d'embauche avait été faite. Or, l'employeur avait envoyé une lettre proposant d'embaucher une personne, en précisant sa qualité, les conditions de rémunération, le bénéfice d'un véhicule de service, ainsi que la prise en charge des frais de déménagement et de logement. Huit jours après la proposition, l'employeur s'était rétracté, par téléphone, puis par lettre recommandée avec accusé de réception. Rappelons que la promesse d'embauche se caractérise par la volonté ferme de s'engager avec une personne déterminée pour un emploi dont certaines des conditions essentielles sont clairement indiquées, et que le juge du fond est souverain pour en déterminer l'existence. Ce qu'il avait fait en l'espèce. La Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel : le contrat était valablement formé, sa rupture s'analyse en licenciement sans cause réelle et sérieuse, même s'il n'a pas connu de début d'exécution.

Soc. 15 déc. 2010,
n° 08-42.951

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

■ CHSCT : modalités pratiques du scrutin

En matière de désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les dispositions du Code du travail sont relativement imprécises, et le juge a été amené, à de nombreuses reprises, à fournir quelques précisions. On savait déjà que l'élection de ses membres doit se dérouler selon les règles du droit commun électoral en matière d'élection professionnelle : scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Un arrêt du 14 décembre 2010 livre des informations supplémentaires. On sait désormais que s'il appartient au collège désignatif d'arrêter les modalités de désignation au CHSCT des membres de la délégation du personnel, cela n'empêche pas l'employeur d'inviter les organisations syndicales, par courriel, à remettre la liste de leurs candidats à des huissiers par lui choisis pour assurer la



surveillance des opérations électorales. Ce faisant, il ne se substitue pas aux collèges désignatifs pour l'organisation des élections.

Par ailleurs, l'absence d'isoloirs n'invalide pas l'élection. La Cour de cassation a estimé qu'il suffisait que les électeurs puissent s'isoler pour faire leur choix : l'article L. 59 du Code électoral, aux termes duquel le scrutin est secret, est ainsi respecté.

La Cour précise également que l'employeur, s'il doit mettre en œuvre les moyens nécessaires à l'organisation du vote, n'a pas à fournir des bulletins pré-imprimés, bulletins destinés à empêcher que les membres du collège désignatif puissent craindre que leur écriture manuscrite soit reconnue. En effet, l'absence de bulletins imprimés est liée au droit de présenter des candidatures jusqu'au moment du vote.

Enfin, dans l'hypothèse où un des membres du collège désignatif est handicapé (en l'espèce, un électeur souffrait de cécité), il suffit, pour que le scrutin soit valide, que cette personne puisse se faire assister, lors du vote, par une personne de confiance. En l'espèce, des bulletins spécifiques rédigés en braille n'étaient donc pas obligatoires.

Soc. 14 déc. 2010,
n° 10-16.089



▼ ZOOM - Quand et comment créer un CHSCT ?

Un CHSCT doit être institué obligatoirement dans tous les établissements d'au moins cinquante salariés. L'effectif de cinquante salariés doit avoir été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. L'effectif se calcule au niveau de l'établissement et non de l'entreprise. Les salariés en contrat à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif. Les salariés en CDD, les salariés mis à la disposition de l'entreprise et les intérimaires sont pris en compte au prorata de leur temps de présence. Au cas où aucun CHSCT n'est constitué, ce sont les délégués du personnel qui assument les missions du CHSCT, avec les mêmes moyens.

Dans les établissements de cinq cents salariés et plus, plusieurs CHSCT peuvent être constitués, le nombre de CHSCT est fixé par le comité d'entreprise ou d'établissement, en accord avec l'employeur. En cas de désaccord entre le comité d'entreprise et l'employeur, c'est l'inspecteur du travail qui fixe le nombre de CHSCT. Il peut être fait appel de sa décision devant le directeur régional du travail et de l'emploi dans les quinze jours.

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, l'établissement n'a pas à constituer de CHSCT et ce sont donc les délégués du personnel qui en exercent les missions. Toutefois, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'un CHSCT dans un établissement de moins de cinquante salariés lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent également conclure un accord de regroupement en vue de créer un comité interentreprises d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ce regroupement par accord volontaire peut être professionnel ou interprofessionnel.

E. Bledniak,
Santé, hygiène et sécurité
au travail, 1^{re} éd.,
Encyclopédie Delmas, 2008.



#RETRAITE

■ Pérennisation de la retraite progressive

Plusieurs décrets d'application de la réforme des retraites ont été publiés au Journal officiel du 1^{er} janvier 2011, dont certains permettant la pérennisation de la retraite progressive du régime général, des artisans, des commerçants et des chefs d'exploitation ou d'entreprises agricoles. La retraite progressive permet de faciliter la transition entre emploi et retraite en autorisant les salariés qui ont atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite de travailler à temps partiel tout en bénéficiant d'une partie de leur pension de retraite. Pendant sa période de travail, le salarié continue alors de cotiser et d'accumuler des droits. Le dispositif qui était ouvert jusqu'au 31 décembre 2010 a donc été maintenu par le décret n° 2010-1730 du 31 décembre 2010 et, cette fois, sans qu'aucune échéance ne soit indiquée.



Décr. n° 2010-1730
et n° 2010-1739,
31 déc. 2010, JO 1^{er} janv.



#SÉCURITÉ SOCIALE

■ Réduction Fillon : les nouvelles modalités de calcul

Le calcul de la réduction générale de cotisations sociales patronales, appelée « réduction Fillon », a été modifié par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011. Depuis le 1^{er} janvier 2011, le montant de cette réduction est calculé pour chaque salarié par année civile et non plus selon une base de calcul mensuelle.





Le décret n° 2010-1779 du 31 décembre 2010 modifie la formule de calcul, pour tenir compte de cette annualisation. Le coefficient est déterminé par application de la formule suivante :

- Employeurs de plus de 19 salariés :
 $(0,26/0,6) \times (1,6 \times \text{SMIC pour un an}/\text{rémunération annuelle brute} - 1)$
- Employeurs de 1 à 19 salariés :
 $(0,281/0,6) \times (1,6 \times \text{SMIC pour un an}/\text{rémunération annuelle brute} - 1)$

Le décret précise par ailleurs les conditions d'application de cette réduction pour les salariés à temps partiel, en cas de suspension du contrat de travail avec maintien partiel de la rémunération, etc.

De même, il adapte les modalités de calcul en prévoyant une majoration de la réduction dont bénéficient les employeurs ayant recours pour le paiement des congés payés à une caisse de compensation afin d'y inclure, conformément aux dispositions législatives, les entreprises de travail temporaire (art. D. 241-10 CSS).

Décr. n° 2010-1779,
31 déc. 2010, JO 1^{er} janv.



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.