

Société d'avocats JurisCal

Yann BIGNON
Laurence PEDAMON
Séverine LOSTE
Pierre-Henri LOUAULT
Olivier THIBAUT

Avocats

Lettre d'information en droit social

Quatrième numéro

Nous avons le plaisir de vous faire parvenir le quatrième numéro de notre lettre d'information en droit social.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture, en espérant répondre à vos attentes.

Santé et sécurité au travail

Obligation de sécurité : l'employeur fautif du seul fait de l'exposition au risque

L'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur est aujourd'hui bien connue des chefs d'entreprise.

Le non respect de cette obligation expose bien souvent l'entreprise à une condamnation sur le terrain de la faute inexcusable et/ou sur le terrain pénal. Habituellement, les manquements à l'obligation de sécurité sont révélés à l'occasion d'un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Société d'avocats JurisCal

S.E.L.A.R.L au capital de 7.400.000 Frs - RCS Nouméa B 081 778 - Ridet 081 778 001
Immeuble "La Potinière" - 5 Route du Vélodrome - Orphelinat - BP 3745 - 98846 Nouméa Cedex -
Tel (687) 27 16 88 - Fax (687) 27 30 23 - Email : juris@juriscal.nc

Dans un arrêt du 30 novembre 2010 (n° 08-70390) la Cour de Cassation vient de décider qu'un employeur qui expose un salarié à un risque identifié, sans prendre les mesures de protection appropriées, manque à son obligation de sécurité de résultat, même si cette exposition n'a pas eu d'incidence avérée sur la santé du salarié.

Dans un tel cas, le salarié subit nécessairement un préjudice dont il peut demander la réparation en justice.

Par cette décision, la Cour de Cassation renforce encore la pression sur les entreprises, afin que ces dernières mettent en place une organisation permettant de garantir le respect de cette obligation de sécurité.

Plus que jamais, il est indispensable de procéder dans l'entreprise à une véritable évaluation des risques professionnels, afin de définir les mesures de prévention dans le respect des textes applicables.

La mise en place d'un circuit de délégation de pouvoirs cohérent, constitue souvent un maillon important de la politique de sécurité de l'entreprise.

L'écrit est également indispensable pour formaliser la politique de sécurité (rédaction de consignes de sécurité claires et précises, élaboration de fiches de formation à la sécurité aux postes de travail, élaboration d'un règlement intérieur adapté à l'entreprise...).

Outre le fait que l'écrit est facteur de sensibilisation et donc de prévention, il permet également à l'entreprise de se défendre plus efficacement en cas de contentieux.

Droit disciplinaire

Rétrogradation : attention au contenu de la lettre de notification

La rétrogradation constitue l'une des sanctions qu'il est possible d'infliger à un salarié en raison d'un comportement jugé fautif.

Il est acquis de longue date qu'une sanction de rétrogradation ne peut être imposée à un salarié, dans la mesure où elle constitue une modification de son contrat de travail.

Ainsi, lorsqu'un salarié s'opposait à une sanction de rétrogradation, l'employeur devait en tirer les conséquences et prononcer une autre sanction au lieu et place de la rétrogradation.

Dans deux arrêts du 28 avril 2011 (n°09 - 70 619 et n°10 - 13 979) la Cour de Cassation apporte deux précisions fondamentales pour la conduite des futures procédures de rétrogradation disciplinaire.

Société d'avocats JurisCal

S.E.L.A.R.L au capital de 7.400.000 Frs - RCS Nouméa B 081 778 - Ridet 081 778 001
Immeuble "La Potinière" - 5 Route du Vélodrome - Orphelinat - BP 3745 - 98846 Nouméa Cedex -
Tel (687) 27 16 88 - Fax (687) 27 30 23 - Email : juris@juriscal.nc

Tout d'abord, il est dorénavant indispensable de préciser dans la lettre de notification de la sanction de rétrogradation, la possibilité donnée au salarié de s'opposer à cette sanction.

La Cour de Cassation règle également la question de la prescription disciplinaire en précisant qu'à la suite du refus du salarié d'accepter sa rétrogradation, un nouveau délai de prescription de deux mois commence à courir à compter de ce refus, permettant ainsi à l'entreprise de prendre une autre sanction. La plus grande vigilance s'impose dans la mise en œuvre de cette sanction particulière.

Modification du contrat de travail

Priver le salarié de son repos dominical constitue une modification du contrat de travail :

Poursuivant la construction de sa jurisprudence permettant de délimiter la frontière entre le changement des conditions de travail et la modification contractuelle, la Cour de Cassation apporte une nouvelle pierre à l'édifice (Cass soc 2 mars 2011 n°09-43223).

L'affaire concerne un salarié employé pendant 8 ans en qualité de serveur dans un bar restaurant, sur la base d'une durée de travail hebdomadaire de 35 heures répartie du lundi au vendredi.

Le contrat de travail ne comportait aucune précision au niveau des horaires.

L'employeur a considéré que cette absence de précision dans le contrat de travail, lui permettait de modifier les horaires de son salarié, sous réserve de maintenir la durée hebdomadaire de travail à 35 heures. L'employeur a donc informé son salarié qu'il travaillerait désormais du mercredi au dimanche.

Le salarié a refusé cette modification et s'est fait licencier pour motif disciplinaire.

Le licenciement a été jugé sans cause réelle ni sérieuse par la Cour de Cassation, au motif que la modification des horaires conduisant à priver le salarié de son repos dominical constituait par principe une modification du contrat de travail, que le salarié était en droit de refuser.

Société d'avocats JurisCal

S.E.L.A.R.L au capital de 7.400.000 Frs - RCS Nouméa B 081 778 - Ridet 081 778 001
Immeuble "La Potinière" - 5 Route du Vélodrome - Orphelinat - BP 3745 - 98846 Nouméa Cedex -
Tel (687) 27 16 88 - Fax (687) 27 30 23 - Email : juris@juriscal.nc

Licenciement

Dénigrer sa hiérarchie par mail justifie un licenciement disciplinaire :

A l'occasion de deux affaires récentes, la Cour de Cassation a validé deux licenciements pour faute grave prononcés à l'égard de deux salariés qui ont utilisé leurs messageries professionnelles pour dénigrer leur hiérarchie (Cass soc 2 février 2011 n°09 - 72 313 et n°09 - 72 449).

Dans la première affaire, un salarié à qui un acompte sur salaire venait d'être refusé, en avait averti sa compagne par mail, envoyé depuis sa messagerie professionnelle, dans lequel il insultait copieusement sa hiérarchie et annonçait qu'avec ou sans autorisation, il ne serait pas présent à son poste l'après-midi même. Ayant malencontreusement mis en copie un autre salarié de l'entreprise, qui avait ensuite transféré le mail à l'employeur, le salarié a été licencié pour faute grave.

Dans la seconde affaire, un salarié envoie à l'une de ses collègues (qui se trouve être également sa compagne), via sa messagerie professionnelle, un mail dont l'objet était intitulé « info » et dans lequel il tenait des propos provocateurs et outranciers à l'égard de sa hiérarchie.

Ce mail ayant été découvert à la suite d'une absence imprévue du salarié (le remplaçant ayant pu accéder à l'ordinateur de l'intéressé), l'employeur a engagé à l'égard du salarié et de sa compagne qui avait répondu au mail dans les mêmes termes, une procédure de licenciement pour faute grave.

Dans les deux affaires ci-dessus, les licenciements ont été validés.

La Cour de Cassation a considéré que l'employeur avait légitimement pris connaissance de ces mails et qu'il n'y avait aucune atteinte à la vie privée (dans le premier cas le mail n'a pas été ouvert par l'employeur mais transféré par un destinataire et dans le second cas, le fichier ne comportait pas d'intitulé « personnel »).

La Cour de Cassation a ensuite considéré que ces messages étaient rattachables à l'activité professionnelle et qu'ils revêtaient un caractère fautif.

L'utilisation aujourd'hui habituelle dans les entreprises des messageries électroniques et des connexions Internet, conduit à la multiplication des situations décrites ci-dessus.

L'on ne saurait trop inviter les entreprises à élaborer des chartes informatiques, permettant d'alerter les salariés sur les droits et les limites en matière d'utilisation des nouvelles technologies (messageries et Internet).

Ces chartes sont d'excellents outils de prévention et de sensibilisation et facilitent la mise en œuvre des sanctions en cas de manquements par les salariés aux obligations clairement énoncées dans la charte.

Société d'avocats JurisCal

S.E.L.A.R.L au capital de 7.400.000 Frs - RCS Nouméa B 081 778 - Ridet 081 778 001
Immeuble "La Potinière" - 5 Route du Vélodrome - Orphelinat - BP 3745 - 98846 Nouméa Cedex -
Tel (687) 27 16 88 - Fax (687) 27 30 23 - Email : juris@juriscal.nc

Réglementation

Evaluation des avantages en nature et déduction des frais professionnels : enfin des règles précises

Dans deux arrêtés du 23 novembre 2010 (n° 2010 – 4655 et n°2010 – 4657), le Gouvernement a défini les règles d'évaluation des avantages en nature au titre de la nourriture et de la mise à disposition de véhicules de fonction ou de logements de fonction.

Les valeurs devant servir au calcul des cotisations de sécurité sociale sont désormais établies.

Par ailleurs, les montants d'allocations forfaitaires pouvant être versées aux salariés engageant des frais professionnels dans certaines situations particulières, ont également été définis (frais de repas, de déplacement et d'hébergement).

Ces arrêtés seront applicables au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} février 2011 et afférentes aux périodes d'emploi accomplies à compter de cette date.

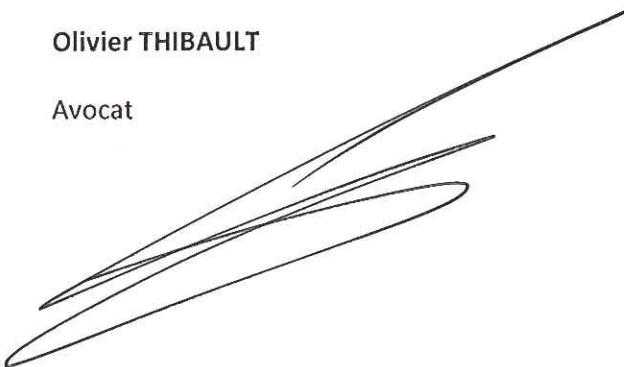
Il convient par conséquent d'intégrer ces nouvelles dispositions dans les règles d'élaboration des paies de l'entreprise.

La mauvaise application de ces règles peut conduire à des redressements significatifs en cas de contrôle par la CAFAT

Société d'Avocats JurisCal

Olivier THIBAUT

Avocat



Société d'avocats JurisCal

S.E.L.A.R.L au capital de 7.400.000 Frs - RCS Nouméa B 081 778 - Ridet 081 778 001
Immeuble "La Potinière" - 5 Route du Vélodrome - Orphelinat - BP 3745 - 98846 Nouméa Cedex -
Tel (687) 27 16 88 - Fax (687) 27 30 23 - Email : juris@juriscal.nc

