

## A – jurisprudence.

### **Procédure de reconnaissance des accidents du travail.**

La Cour de Cassation a rendu un avis le 20 septembre dernier en réponse à une demande du Tribunal des affaires de sécurité sociale de Belfort aux termes duquel la Cour précise que le principe du contradictoire est respecté, dans la procédure de reconnaissance du caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie, par le seul envoi à l'employeur par la Caisse primaire d'assurance maladie d'une lettre l'informant de la fin de la procédure d'instruction, des éléments recueillis susceptibles de lui faire grief, de la possibilité de consulter le dossier et de la date à laquelle elle prévoit de prendre sa décision. (*Cass. avis, 20 septembre 2010, n° 010-0005P*)

### **Pas de droit à copie des documents pour les membres du comité d'entreprise.**

Le comité ayant refusé de délivrer la copie des documents comptables relatifs aux activités sociales et culturelles ainsi que des pièces justificatives des dépenses pour deux années à deux membres du comité, ces derniers ont saisi le juge des référés en invoquant un trouble manifestement illicite. Leur demande est rejetée. La Haute Cour précise dans son arrêt du 22 septembre 2010 que le droit d'accès aux documents n'emporte pas un droit à exiger une copie des documents. (*Cass. soc., 22 septembre 2010, n° 09-65.129*)

### **Perte de la possibilité de suivre une formation.**

La cour de cassation estime qu'une salariée qui a été privée de la possibilité de suivre deux formations dont elle devait bénéficier dans le cadre du plan de formation du fait de son licenciement injustifié a droit à des dommages et intérêts. (*Cass. soc., 21 septembre 2010, n° 09-41.107*)

### **Licenciement économique.**

Le droit commun du licenciement économique ne prévoit pas d'entretien préalable dans les procédures de licenciement d'au moins 10 salariés sur 30 jours lorsque l'entreprise est dotée d'un comité d'entreprise ou de délégués du personnel. Par contre, lorsqu'un salarié protégé est compris dans une telle

procédure, il doit bénéficier d'un entretien en application des dispositions de l'article R. 2421-3 du Code du travail qui prévoit que la demande d'autorisation de licenciement adressée à l'inspecteur du travail doit être précédée de l'entretien préalable (*Cass. soc., 22 septembre 2010, n° 08-45.227*). Ce faisant la cour de cassation rejoint la jurisprudence du Conseil d'état (*CE, 28 septembre 2005, n° 266023*)

### **Modulation et contrat de travail**

Une entreprise décide de soumettre un salarié dont l'horaire mensuel était jusque-là calculé sur la base de 151,67 heures et qui accomplissait régulièrement des heures supplémentaires à l'accord de modulation applicable à son personnel de sorte que le salarié perdait le bénéfice des heures supplémentaires qu'il effectuait. La Cour de cassation précise que l'employeur ne pouvait imposer au salarié cette modification puisqu'il s'agissait d'une modification de son contrat de travail. (*cass. 28 septembre 2010, n° 08-43.161*)

### **Période probatoire et salarié protégé.**

La Cour de cassation précise que la réintégration du salarié protégé dans ses fonctions antérieures après une promotion assortie d'une période probatoire constitue une modification de ses conditions de travail qui ne peut lui être imposée. Si le salarié refus d'être réintégré dans ses précédentes fonctions, l'employeur n'a pas d'autre solution que de le maintenir à son nouveau poste, ou de saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement. (*Cass. soc. 30 septembre 2010 n° 08-43.862*)

### **Règlement intérieur et mesure disciplinaire**

La cour de cassation rejoint la jurisprudence du Conseil d'Etat. Elle a en effet décidé que dès lors que le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur, une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par ce règlement intérieur, et "qu'une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale". (*Cass soc : 26 octobre 2010 n° 09/ n° 09-42.740*)t

## Période d'essai et mutation sur un autre poste

En présence d'un avenant stipulant une période probatoire pour l'exercice de nouvelles fonctions, la période d'essai prévue dans le contrat de travail du salarié engagé pour occuper d'autres fonctions a nécessairement pris fin, précise la Cour de cassation aux termes de l'arrêt qu'elle a rendu le 20 octobre dernier. (*Cass. soc., 20 octobre 2010, n°08-42.805*)

## Dénonciation d'usage et information des salariés.

Opérant un revirement de sa jurisprudence, la Cour de cassation décide que l'entreprise qui veut supprimer une prime, instituée par usage, ne doit pas seulement informer les salariés qui peuvent en bénéficier au jour de la dénonciation mais doit informer individuellement tous les salariés qui seront un jour en situation de bénéficier de l'avantage. En l'espèce il s'agissait d'une prime d'ancienneté au profit des salariés qui ont 25 ou 38 années de présence ininterrompue dans le groupe et présents au 31 décembre de l'année d'attribution. L'entreprise n'avait envoyé un courrier qu'aux seuls salariés qui justifiaient, à la date de suppression de l'usage, d'une ancienneté de 25 ou 38 ans. La Cour de cassation a jugé que cette dénonciation était irrégulière aux motifs qu'un courrier aurait dû être adressé à tous les salariés susceptibles de bénéficier un jour des primes d'ancienneté du fait de la poursuite de leur contrat.

*Cass. soc., 13 octobre 2010, n°09-13.110*

## B- Les textes.

### **Décret n° 2010-1165 du 1er octobre 2010 relatif à la conciliation et à la procédure orale en matière civile, commerciale et sociale.**

Le décret modifie les règles de la procédure orale à compter du 1er décembre 2010 et ce y compris pour les procédures en cours.

Un ensemble de règles communes à toutes les procédures orales est institué (articles 446-1 à 446-4 du Code de procédure civile) et, pour chacune des juridictions concernées, des adaptations réglementaires particulières sont fixées.

S'agissant des règles applicables en matière de Tribunal des affaires de sécurité sociale, de Tribunal du contentieux de l'incapacité et de Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail, celles-ci sont prévues aux articles suivants du code de la sécurité sociale : *R 142-20-1, R 143-10-1 et R 143-26.*

L'obligation impérative de présenter oralement à l'audience leurs prétentions et moyens prévue par l'article 446-1 du code de la sécurité sociale est maintenue mais le décret prévoit les dispenses suivantes :

Devant le Tribunal des affaires de sécurité sociale et le Tribunal du contentieux de l'incapacité :

- le président de la formation de jugement peut dispenser une partie qui en fait la demande de se présenter à une audience ultérieure. Dans ce cas, la communication entre les parties est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par notification entre avocats et il en est justifié auprès du tribunal dans les délais impartis par le président

- en cours d'instance, toute partie peut exposer ses moyens par lettre adressée au tribunal, à condition de justifier que l'adversaire en a eu connaissance avant l'audience par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La partie qui use de cette faculté peut ne pas se présenter à l'audience

Devant la Cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail :

- les décisions du président de section chargé d'instruire l'affaire peuvent être prises sans audience préalable, après avoir dans ce cas recueilli les observations écrites des parties ou les avoir invitées à présenter leurs observations.

- les parties qui adressent à la cour un mémoire dans les conditions prévues par l'article R 143-25 du CSS sont dispensées de se présenter à l'audience mais sont, sauf motif légitime, irrecevables à présenter des prétentions ou moyens nouveaux ou à communiquer de nouvelles pièces postérieurement à la notification de l'ordonnance de clôture

- lorsque les parties font valoir à l'audience des prétentions ou des moyens nouveaux, la cour peut retenir l'affaire si les parties sont en état d'en débattre contradictoirement : à défaut les éléments nouveaux sont portés à la connaissance des parties non comparantes par le secrétaire de la Cour

La réforme des services de santé au travail insérée dans la loi sur les retraites prévoit :

- Pour le médecin du travail : La création d'un dossier médical pour chaque salarié. Ce dossier trace les informations relatives à l'état de santé du salarié, les expositions auxquelles il a été soumis, ainsi que les avis et propositions du médecin du travail. Il ne peut être transmis qu'au médecin traitant et au médecin conseil de la sécurité sociale.

- Pour l'employeur : la création de fiches décrivant les conditions de pénibilité auxquelles le salarié est soumis. Un décret complémentaire déterminera les risques et le contenu de la fiche. Cette fiche individuelle est transmise au médecin du travail et remise au salarié notamment lors de son départ de l'entreprise.

### **Les prescriptions motivées et les réponses écrites.**

En cas de constatation de la présence d'un risque pour la santé du salarié le médecin du travail propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à préserver la santé du salarié.

En cas de refus de l'employeur de prendre en compte ces mesures ce dernier doit faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Les préconisations et la réponse de l'employeur sont tenues, à leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, du médecin inspecteur du travail ou des agents des services des Carsat.

### **La désignation d'un préventeur**

L'employeur doit désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper de prévention des risques professionnels. Si l'entreprise ne dispose pas des compétences en interne, elle peut faire appel, après avis du CHSCT, à des intervenants extérieurs tels par exemple l'INRS.

**Dominique Gautherat**  
Avocat Associé  
Réseau Juristes en droit Social Associés