

SOMMAIRE

◀ DÉBAT CONTRADICTOIRE

Obligation de sécurité de résultat et indemnisation des victimes des accidents du travail

Cour d'appel de Chambéry, 12/10/2010
Cour d'appel de Lyon, 16/11/2010
Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de Lyon, 26/10/2010
Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de Lyon, 8/12/2010

◀ RELATIONS INDIVIDUELLES

La lettre de licenciement

Conseil de prud'hommes de Lyon, 7/12/2010

Temps de travail effectif et temps d'habillage

Cour d'appel de Lyon, 8/09/2010

Mise à la retraite et trouble manifestement illicite

Cour d'appel de Lyon, 6/12/2010

Formalisme du contrat de mission de travail temporaire

Conseil de prud'hommes de Lyon, 23/11/2010
Cour d'appel de Lyon, 7/12/2010

◀ RELATIONS COLLECTIVES

Contrôle de la validité des attestations produites en justice

Conseil de prud'hommes d'Oyonnax, 18/11/2010
Cour d'appel de Grenoble, 6/12/2010
Tribunal de grande instance de Montbrison, 21/06/2010

Piquets de grève

Tribunal de grande instance de Lyon, 30/09/2010

Consultation du comité d'entreprise

Tribunal de grande instance de Lyon, 12/07/2010
Cour d'appel de Lyon, 5/10/2010
Tribunal de grande instance de Lyon, 19/10/2010

Autorisation administrative de licenciement

Tribunal administratif de Lyon, 01/06/2010

Obligation de sécurité de résultat et indemnisation

Cour d'appel de Chambéry, Chambre sociale, 12 octobre 2010

Cour d'appel de Lyon, Chambre sociale, 16 novembre 2010

TASS de LYON, 26 octobre 2010

TASS de LYON, 8 décembre 2010

L'indemnisation des victimes des accidents du travail et des maladies professionnelles, dérogatoire du droit commun, s'inscrit dans un dispositif original prévoyant une réparation de base et une indemnisation complémentaire :

- la réparation de base, usuellement qualifiée forfaitaire et codifiée sous les articles L. 431-1 et suivants du Code de la sécurité sociale, implique pour la victime le bénéfice de prestations en nature médicales et paramédicales, la perception d'indemnités journalières de sécurité sociale compensant la perte de salaire et, en cas d'incapacité permanente de travail, l'attribution d'une rente viagère ou d'une indemnité en capital

- l'indemnisation complémentaire, qui suppose la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur dans les conditions des articles L. 452-1 et suivants du Code de la sécurité sociale, donne

lieu à majoration de la rente AT / MP et indemnisation des préjudices extrapatrimoniaux.

Historiquement, ce dispositif apparaît favorable aux salariés, lesquels bénéficient de la réparation forfaitaire sans considération de faute de leur employeur et sur le fondement d'une présomption d'imputabilité de l'accident ou de la maladie au travail.

Corrélativement, la faute inexcusable de l'employeur, qui subordonne l'indemnisation des préjudices extrapatrimoniaux, a longtemps été restrictivement définie comme « ...faute d'une gravité exceptionnelle dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative... » (Cass. Chambres Réunies 15 juillet 1941 DA 1941 117 ; Cass Assemblée Plénière 18 juillet 1980, Bull. 1980).

Sans doute mue par la volonté louable de favoriser l'indemnisation des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, la Cour de Cassation, par une série d'arrêts rendus le 28 février 2002 dans le cadre de l'affaire dite de « ...l'amiante... », a bouleversé le régime juridique de la faute inexcusable, le faisant désormais reposer sur le socle d'une obligation de sécurité de résultat dont l'employeur est débiteur à l'endroit du salarié en vertu du contrat de travail (Cass. Soc. 28 février 2002 – RJS 5/02 n° 618 et suivants).

Engagé depuis sa responsabilité civile sur le terrain de la faute inexcusable l'employeur qui avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver, manquant ainsi à son obligation contractuelle de sécurité de résultat.

Dans ce contexte, juridiquement bien compliqué pour les employeurs, d'aucun a soutenu qu'il en était désormais terminé de la réparation partielle des préjudices subis résultant du régime de réparation forfaitaire, dès lors que la prise en charge d'un accident ou d'une maladie au titre de la réglementation professionnelle justifie, en soi, que le résultat, auquel est astreint l'employeur en termes de sécurité, n'a pas été atteint, ce qui induit qu'il a commis une faute inexcusable.

Cette analyse, tirée du régime juridique de l'obligation de résultat en droit commun, n'est toutefois pas adaptable à l'obligation de sécurité de résultat en matière de faute inexcusable puisque d'une part, il échet, pour reconnaître la faute inexcusable, de caractériser les manquements à l'obligation au sens de la règle jurisprudentielle du 28 février 2002 et d'autre part, cette caractérisation, sur le terrain probatoire, incombe à la victime (Cass. Civ. 2ème 8 juillet 2004 – RJS 10/04 n° 1092).

Il n'en demeure pas moins que l'obligation de sécurité dont l'employeur est débiteur est une obligation de résultat, de sorte que, pratiquement, le moindre manquement de l'employeur ayant concouru à la survenance de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle entraînera généralement reconnaissance de sa faute inexcusable.

De ce point de vue là, le régime de réparation des accidents du travail et maladies professionnelles a incontestablement évolué dans un sens favorable aux salariés, mais on ne se situait pas encore dans le « ...triomphe de la logique d'indemnisation... » annoncé par tel commentateur de la matière (Semaine Sociale LAMY – 25 juillet 2005 n° 1225 p. 12).

On s'en est pourtant dernièrement fortement rapproché au vu d'une décision du Conseil Constitutionnel du 18 juin 2010, saisi sur question prioritaire de constitutionnalité, laquelle a conclu à la constitutionnalité du régime légal d'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles, cependant sous une réserve d'interprétation concernant la liste des préjudices extrapatrimoniaux réparables dans le cadre de l'action en reconnaissance d'une faute inexcusable, libellée dans les termes suivants (Conseil Constitutionnel 18 juin 2010 n° 2010-8 QPC époux L. – RJS 8-9/10 n° 703) :

« ...Considérant, en outre, qu'indépendamment de cette majoration, la victime ou, en cas de décès, ses ayants droit peuvent, devant la juridiction de sécurité sociale, demander à l'employeur la réparation de certains chefs de préjudices énumérés par l'article L. 452-3 du Code de la Sécurité Sociale ; qu'en présence d'une faute inexcusable de l'employeur, les dispositions de ce texte ne sauraient toutefois, sans porter une atteinte disproportionnée au droit des victimes d'actes fautifs, faire obstacle à ce que ces mêmes personnes, devant les mêmes juridictions, puissent demander à l'employeur réparation de l'ensemble des dommages non couverts par le Livre IV du Code de la Sécurité Sociale... »

C'est au vu de la décision du Conseil Constitutionnel du 18 juin 2010 que la Cour d'Appel de CHAMBERY par arrêt du 12 octobre

2010 et la Cour d'Appel de LYON par arrêt du 26 octobre 2010, statuant en matière de faute inexcusable, ont ordonné une expertise selon la nomenclature DINTILHAC, mais que le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de LYON, saisi de demandes tendant à l'extension d'une mission expertale selon la même nomenclature, est de ce chef entré en voie de rejet par deux jugements des 26 octobre 2010 et 8 décembre 2010.

A la vérité, la problématique ainsi soulevée s'inscrit plus largement dans celle du contentieux relatif à l'obligation de sécurité de résultat, qui suscite actuellement une jurisprudence nourrie.

Quoique cette construction jurisprudentielle, favorable aux salariés, soit éthiquement louable, elle laisse perdurer un problème de droit (I) dans un cadre procédural incertain (II).

I – Un problème de droit qui perdure ...

1°/ Le Livre IV du Code de la sécurité sociale, relatif aux accidents du travail et maladies professionnelles, définit sans ambiguïté ce qu'est l'indemnisation complémentaire induite par la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

a/ Aux termes de l'article L. 452-2, le montant de la majoration de la rente « ...est fixé de telle sorte que la rente majorée allouée à la victime ne puisse excéder, soit la fraction du salaire annuel correspondant à la réduction de capacité, soit le montant de ce salaire dans le cas d'incapacité totale... », induisant ainsi pour la victime le maintien de sa rémunération.

b/ En ce qui concerne les préjudices extrapatrimoniaux, l'article L. 452-3 ajoute que la victime a le droit de demander « ...la réparation du préjudice causé par les souffrances physiques et morales par elle endurées, de ses préjudices esthétique et d'agrément ainsi que celle du préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle... ».

c/ Les dispositions ainsi rappelées, claires et précises, sont strictement interprétées par la Cour de Cassation, dont la jurisprudence, notamment, exclut l'indemnisation de préjudices personnels autres que ceux limitativement visés sous l'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale (Cass. Civ. 2ème 9 juillet 2009 n° 08-11804 et 08-12113), sauf si le préjudice non expressément visé est de fait intégré dans un préjudice visé par la liste limitative, ce qui par exemple est le cas du préjudice sexuel assimilé au préjudice d'agrément (Cass. Civ. 2ème 8 avril 2010 – RJS 6/10 n° 559).

Elle tend en outre, à juste titre, à éviter la double indemnisation d'un même chef de préjudice et c'est pourquoi, par exemple, la perte ou la diminution des possibilités de promotion professionnelle suppose pour la victime de démontrer qu'elle a été privée d'une possibilité de promotion professionnelle du fait de l'accident ou de la maladie, ce qui est distinct de l'impossibilité d'exercice de son métier, déjà compensée par l'attribution de la rente majorée (Cass. Civ. 2ème 10 décembre 2009 n° 08-70375).

Bref, la jurisprudence, en la matière, propose une application orthodoxe de la règle, ce qui pour le juriste est rassurant, alors que le cumul du système de réparation forfaitaire et de l'indemnisation complémentaire, en soi favorable à la victime qui bénéficie de la présomption d'imputabilité et de l'obligation de sécurité de résultat, couvre le plus souvent pratiquement tous les préjudices subis du fait d'un accident du travail et d'une maladie professionnelle, même en cas d'aggravation de l'état de la victime.

2°/ La décision du Conseil Constitutionnel du 18 juin 2010, dans ce contexte, soulève plus un problème juridique qu'elle ne le résout.

a/ Alors que la décision du Conseil Constitutionnel du 18 juin 2010, on le rappellera, a déclaré conforme à la constitution le régime légal

de réparation forfaitaire des accidents du travail et maladies professionnelles, la réserve d'interprétation, soulevée du chef de la liste limitative des préjudices réparables prévue par l'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale, a été commentée aux cahiers du Conseil Constitutionnel, publiés sur le site de l'institution, dans les termes suivants :

« ...

- quatrièmement, la réserve laisse à l'appréciation souveraine des juridictions de l'ordre judiciaire le soin de déterminer quels sont les préjudices complémentaires dont la victime d'un accident peut demander réparation. Les parties avaient débattu de cette question devant le Conseil Constitutionnel : la victime estimait que l'article L. 452-3 du CSS la privait du droit d'obtenir une indemnisation au titre de l'aménagement de son domicile compte tenu de son handicap causé par l'accident. Et l'autre partie soutenait que ce chef de préjudice est inclus dans les indemnités versées par la caisse d'assurance maladie en réparation de son incapacité. Conformément à sa jurisprudence du 3 décembre 2009, le Conseil s'est abstenu de trancher cette question qui relève de la compétence des juridictions de la sécurité sociale, sous le contrôle de la Cour de Cassation. Certes, la réserve formulée par le Conseil Constitutionnel exclut, par elle-même, l'interprétation selon laquelle la majoration forfaitaire prévue par l'article L. 452-2 du CSS et l'indemnité forfaitaire prévue par la dernière phrase du premier alinéa de son article L. 452-3 couvriraient toujours l'ensemble des préjudices indemnifiables non énumérés par l'article L. 452-3. Pour autant, cette réserve n'implique pas que toutes les victimes d'un accident du travail dû à la faute inexcusable de l'employeur ont souffert de dommages qui ne sont pas couverts par le Livre IV du CSS. C'est aux juridictions d'apprécier, en fonction des préjudices subis, si tel est le cas... »

b/ On aura compris que, sous couvert d'une réserve d'interprétation éthiquement louable et même politiquement correcte, le Conseil Constitutionnel renvoie aux parties et au juge le soin de justifier et d'apprécier d'une part, si la réparation de tel chef de préjudice est factuellement fondée et d'autre part, si tel chef de préjudice n'est déjà pas réparé dans le cadre du système de réparation forfaitaire ou par la rente majorée, ce qui est, si l'on se reporte aux exemples jurisprudentiels, le plus souvent le cas.

En d'autres termes, la problématique de l'indemnisation dans le cadre de l'action en reconnaissance d'une faute inexcusable est la même qu'auparavant.

On s'étonnera, ce faisant, que les arrêts des Cours d'Appel discutés aient ordonné une expertise selon la nomenclature DINTILHAC sans motiver l'opportunité d'étendre la mission expertale classique en matière de faute inexcusable.

Les jugements du Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de LYON, à cet égard précisément motivés, doivent au contraire être approuvés.

II - ... Dans un cadre procédural incertain

1°/ On ne peut évoquer l'indemnisation du fait de la violation de l'obligation de sécurité de résultat, qui ne se limite pas à la matière de la faute inexcusable, sans aborder le contentieux prud'homal sur la question.

a/ Les débats relatifs à l'obligation de sécurité de résultat en contentieux des relations individuelles de travail ne sont pas nouveaux.

Il a ainsi été jugé que le salarié licencié pour une inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle jugé par le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale imputable à une faute inexcusable de l'employeur, est fondé à demander à la juridiction prud'homale la condamnation de l'employeur à lui payer

des dommages et intérêts réparant la perte de l'emploi (Cass. Soc. 17 mai 2006 – RJS 8-9/06 n° 941).

Relève également du débat relatif à l'obligation de sécurité de résultat, la demande ayant trait par exemple au harcèlement moral, qu'elle soit une demande de dommages et intérêts autonome ou une demande de nullité du licenciement notifié pour une inaptitude imputable à une situation de harcèlement moral.

Relève, par ailleurs, du débat relatif à l'obligation de sécurité de résultat, la rupture contractuelle dont un salarié a pris acte en raison de son exposition aux fumées de cigarettes nonobstant l'interdiction de fumer au travail (Cass. Soc. 6 octobre 2010 n° 09-65103, RJS 12/10 n° 940).

b/ Ce qui est plus nouveau, en revanche, ce sont les dommages et intérêts alloués à un salarié dans le cadre d'une procédure prud'homale, du seul fait de son exposition à un risque, même si cette exposition n'a eu aucun effet sur sa santé.

On se reportera, ici, à un arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation du 30 novembre 2010, selon lequel un risque d'exposition identifié en prévention sans mise à disposition d'un équipement de protection adéquat constitue un « ...manquement de l'entreprise ... à son obligation de sécurité de résultat causant nécessairement un préjudice au salarié... » (Cass. Soc. 30 novembre 2010 n° 08-70390 – Liaisons Sociales 8 décembre 2010 n° 15746).

Nonobstant une exposition bénigne, le préjudice réparable peut ici être recherché dans la crainte de développer une maladie du fait de l'exposition, la Cour de Cassation ayant par ailleurs posé le principe du préjudice d'anxiété réparable en statuant sur des demandes de dommages et intérêts formulées par des salariés ayant travaillé dans l'environnement amianté d'un établissement admis au dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (Cass. Soc. 11 mai 2010 n° 09-42241, RJS 7/10 n° 605).

2°/ On doit en conséquence faire le constat que le débat relatif à l'obligation de sécurité de résultat, né dans le cadre de l'action en reconnaissance d'une faute inexcusable, est aussi bien susceptible d'être porté, en fonction de l'espèce, en contentieux des relations individuelles de travail.

On peut se poser, dès lors, la question du choix de la procédure à mener, qui n'est pas théorique.

a/ Une salariée, travaillant pour un organisme de Sécurité Sociale, est victime d'un accident du travail pour avoir été verbalement agressée par un assuré au temps et sur le lieu du travail.

Pendant son arrêt de travail, elle choisit, ce qu'il lui était loisible, de faire valoir son droit à retraite avant l'âge normal de départ en retraite, puis saisit la juridiction prud'homale d'une demande de dommages et intérêts compensant le préjudice financier résultant de la perte de la rémunération qu'elle aurait pu percevoir en travaillant jusqu'à l'âge normal de départ en retraite.

La Chambre Sociale de la Cour de Cassation, par arrêt du 30 septembre 2010, a déclaré l'action prud'homale irrecevable car « ...sous couvert d'une action en responsabilité à l'encontre de l'employeur pour mauvaise exécution du contrat de travail, la salariée demandait en réalité la réparation du préjudice résultant de l'accident du travail dont elle avait été victime... » (Cass. Soc. 30 septembre 2010, n° 09-41451 – Liaisons Sociales 7 octobre 2010).

On comprend, ici, le cheminement juridique :

- la salariée invoquait un départ anticipé en retraite contraint du fait d'un accident du travail

- aucune action en réparation des accidents du travail et maladies professionnelles ne peut être exercée conformément en droit commun, mais doit s'inscrire dans le cadre du Livre IV du Code de la sécurité sociale

- la perte de rémunération pouvait être réparée par l'attribution d'une rente AT / MP, la rente majorée et la réparation des préjudices extrapatrimoniaux dont la liste n'est plus limitée en application de la décision du Conseil Constitutionnel du 18 juin 2010.

b/ Cela étant, la solution dégagée est, là encore, susceptible de poser difficulté.

Si l'on pousse la logique à l'extrême, on peut convenir que la rupture contractuelle qui trouve sa source dans un accident du travail ou une maladie professionnelle relève de la compétence d'indemnisation désormais élargie du Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale.

On serait amené, ce faisant, à plaider à la barre du Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale la contestation du licenciement pour inaptitude suite à accident du travail ou maladie professionnelle ou la prise d'acte de la rupture du contrat de travail en raison d'une inobservation par l'employeur des règles de prévention et de sécurité ayant entraîné un accident du travail (Cass. Soc. 12 janvier 2011 n° 09-70838- Liaisons Sociales 27 janvier 2011).

Ce serait là revenir à tort sur la compétence matérielle du Conseil de Prud'hommes et retirer la matière de la rupture du contrat de travail à son juge naturel.

Cela n'est évidemment envisageable ni juridiquement, ni matériellement, mais les débats relatifs à l'obligation de sécurité de résultat, qui arrivent de toutes parts, permettent finalement de l'envisager.

Un tracé jurisprudentiel précis des frontières procédurales, dans ce contexte, s'impose.



Christophe BIDAL,
Avocat au Barreau de Lyon,
SCP Joseph AGUERA et Associés
christophe.bidal@avocat-conseil.fr

A propos de l'indemnisation des victimes des accidents du travail

Conseil constitutionnel, 18 juin 2010, décision n° 2010-8 QPC et ses conséquences sur les missions d'expertise ordonnées par les juges du fond

Cour d'appel de Chambéry du 12 octobre 2010

Cour d'appel de Grenoble du 12 octobre 2010

Cour d'appel de Lyon du 16 novembre 2010

Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de Lyon du 26 octobre 2010

Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de Lyon du 8 décembre 2010

Est-ce d'avoir trop longtemps été qualifié d'historique ? Le fameux compromis de 1898, et les constructions législative et jurisprudentielle qui l'ont suivi, semblent devenus un amas de ruines, blessant la raison et heurtant l'idée que l'on se fait de l'équité.

Dans une France en pleine mutation sociale et industrielle, non encore dotée d'un système de sécurité sociale cohérent et généralisé, l'intention de départ n'était certes pas inepte en soit : faciliter l'indemnisation des victimes d'accident du travail en les dispensant de rapporter la preuve d'une quelconque faute de l'employeur, en contrepartie d'une indemnisation forfaitaire et (très) incomplète.

Encore n'est-il pas inutile de rappeler que la loi du 9 avril 1898 a été adoptée à la suite de l'intervention de l'arrêt dit « Teffaine » (Civ. 16 juin 1896), par lequel la cour de cassation avait admis l'applicabilité de l'article 1384 alinéa 1er du Code civil à un accident du travail, ce qui faisait évidemment peser un risque financier important sur les employeurs.

110 ans plus tard, faits de progrès techniques, sociaux et juridiques majeurs (songeons à ce dernier titre au développement

de la jurisprudence relative à la responsabilité du fait des choses ou à l'adoption de la loi du 5 juillet 1985), force est de constater que l'accidenté du travail est un laissé-pour-compte du droit à indemnisation.

Aucune théorie juridique sérieuse, aucun impératif social ou économique, pas même un motif d'intérêt général lié à l'existence d'un régime spécifique de sécurité sociale ne paraît aujourd'hui justifier, à dommage identique, qu'un passant victime de la chute d'un pot de fleur soit mieux indemnisé que l'ouvrier du bâtiment heurté par une plaque de béton, pareillement mus par la seule loi de Newton.

Le premier, agissant sur le fondement du droit commun de la responsabilité civile (en l'espèce, peut-on imaginer, la voie confortable de l'article 1384 du Code civil), sera indemnisé jusqu'au dernier centime de l'intégralité de son préjudice, quand le second devra se contenter de la maigre rente prévue par le Code de la sécurité sociale.

Ce dernier peut certes faire établir judiciairement que son accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ses préposés, dans des conditions que l'introduction, par les arrêts dits « amiante » de 2002, ayant fait émerger la notion

d'obligation de sécurité de résultat, a il est vrai significativement facilité.

Il pourra dès lors, en l'état des textes en vigueur, obtenir une majoration de sa rente et l'indemnisation de certains postes de préjudices, tels que limitativement énumérés à l'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale.

Seule la faute intentionnelle de l'employeur (ou le fait d'un tiers, mais cette hypothèse obéit à une autre logique), rarement invoquée et a fortiori retenue dans la pratique, permet en réalité au salarié d'espérer une réparation intégrale. (article L. 452-5).

De ce fatras juridique, des justiciables ont eu l'heureuse idée de concevoir une question prioritaire de constitutionnalité, à laquelle la Cour de cassation n'a étonnamment pas fait barrage.

Par décision du 18 juin 2010, le Conseil constitutionnel a opéré une avancée réelle concernant l'indemnisation des accidentés du travail victimes d'une faute inexcusable ; il a en revanche pleinement validé l'économie générale d'un système dont il semble vouloir ignorer l'obsolescence.

C'est en effet par une réserve d'interprétation (le désormais célèbre « point n°18 »), que le Conseil a ouvert la porte à une meilleure – voire intégrale – indemnisation des accidentés du travail victimes d'une faute inexcusable, dans des conditions qui demeurent en partie incertaines. (I)

Il a cependant jugé pleinement constitutionnel le sort réservé aux autres accidentés du travail, dont la situation apparaît pourtant appeler, ainsi qu'il a déjà été évoqué, un traitement juridique autrement plus équitable, et même justifier la refonte, sinon l'abandon pur et simple, du système actuel. (II)

I) Vers une meilleure indemnisation des victimes d'une faute inexcusable, dans des conditions encore incertaines

La réserve d'interprétation est rédigée ainsi : « (...) en présence d'une faute inexcusable de l'employeur, les dispositions de ce texte (l'article L.452-3 du CSS) ne sauraient toutefois, sans porter une atteinte disproportionnée au droit des victimes d'actes fautifs, faire obstacle à ce que ces mêmes personnes, devant les mêmes juridictions (le TASS), puisse demander à l'employeur réparation de l'ensemble des dommages non couverts par le livre IV du Code de la sécurité sociale. »

Notons tout d'abord, pour l'anecdote, qu'il s'agit là de la toute première réserve d'interprétation prononcée par le Conseil saisi sur question prioritaire de constitutionnalité.

Précisons à cet égard qu'elle ne suppose nullement une quelconque modification législative pour être immédiatement applicable, y compris aux instances en cours. (voir par exemple CA CHAMBERY 12 octobre 2010, CA LYON 16 novembre 2010)

Notons ensuite, plus substantiellement, que cette réserve ne condamne que le caractère limitatif des postes de préjudice énumérés à l'article L. 452-3 (au nom de l'atteinte disproportionnée qui en résulte pour le droit des victimes – il était temps), mais ne remet pas en cause le plafonnement de la rente majorée visée à l'article L. 452-2, dont le Conseil estime qu'il n'institue pas, au regard des objectifs d'intérêt général poursuivis en la matière, une atteinte disproportionnée aux droits des victimes. (point n°17)

Cette dichotomie démontre s'il en était besoin que le Conseil n'a aucunement entendu instituer en régime d'indemnisation calqué purement et simplement sur le droit commun, et que l'on reste

dans la logique dérogatoire du Code de la sécurité sociale ; elle laisse, à ce jour, subsister une incertitude quant au point de savoir si le Conseil a voulu instituer une véritable réparation intégrale.

Et elle rend d'autant plus problématique l'appréhension de la question consistant à se demander ce que recouvre exactement la notion de « dommages non couverts par le livre IV du Code de la sécurité sociale ».

Suffira-t-il que tel ou tel poste de préjudice soit prévu par les articles L. 431-1 et suivants du CSS, pour considérer qu'il n'entre pas dans le champ du complément d'indemnisation voulu par le Conseil constitutionnel ?

Pour ne prendre que cet exemple, mais il est particulièrement éclairant, quid de l'indemnisation des besoins en tierce personne, certes prévue par le livre IV, et qui donne lieu à une majoration de rente, mais pour des montants aussi forfaitaires que dérisoires, et de surcroît au seul bénéfice des victimes présentant une incapacité au moins égale à 80 % (article L. 434-2 du CSS) ?

Il appartiendra à la jurisprudence de le dire, mais il nous semble possible de considérer que le Conseil, qui emploie l'expression « dommages non couverts » plutôt que « dommage non prévus » (par le livre IV), après avoir affirmé la nécessité de faire cesser l'atteinte disproportionnée en l'état faite aux droits des victimes, invite à une réponse favorable à ces dernières.

L'exclusion de la rente d'AT de la réserve d'interprétation laisse d'autre part subsister, et fait même apparaître, des complications aux contours quasi-insaisissables, où se télescopent la loi du 21 décembre 2006 ayant modifié les conditions du recours des tiers payeurs et la nomenclature dite « Dintilhac », ayant déjà donné lieu, en juin 2009, à des arrêts controversés de la Cour de cassation, à propos de la nature juridique de la rente et de ce qu'elle est censée réparer, et qui mériteraient à eux seuls une chronique.

Pour l'heure, les juridictions (du fond) essuient les plâtres, et se livrent à une aimable cacophonie en ce qui concerne les conditions de l'applicabilité de la nomenclature Dintilhac aux accidents du travail, où se mêlent allègrement des questions de preuve, d'office du juge et de définition de la mission d'expertise.

Sur ce point, notons que les employeurs – et surtout leurs assureurs – sont vent debout contre l'applicabilité des missions Dintilhac pourtant usuellement retenues par les juges de l'indemnisation des préjudices corporels de droit commun, de crainte de voir substantiellement augmenter leurs obligations à indemnisation.

Le TASS de Lyon (26 octobre 2010 dossier n°20032634) et la Cour de Grenoble (12 octobre 2010 RG n°09/05237) ont été sensibles à leurs arguments tandis que celles de Lyon (16 novembre 2010 RG n°08/07600) et Chambéry (12 octobre 2010 RG n°10/01611) ont logiquement ordonné des missions appréhendant l'ensemble des postes de préjudice susceptibles de résulter d'un accident du travail très proches de la mission préconisée par la commission Dintilhac, dont il n'est pas inutile de rappeler que les travaux intégraient l'examen de la situation des accidentés du travail.

Le tout sans omettre le fait qu'à l'heure où s'écrivent ces lignes n'est toujours pas tranchée la question, non moins épineuse, de l'avance ou non par la caisse, du complément d'indemnisation imposé par le Conseil constitutionnel.

Signalons toutefois sur ce point un jugement du TASS de Lyon admettant que la caisse soit tenue d'avancer l'intégralité des indemnités même non visées à l'article L 452-3 du CSS, bien que

ne l'ayant pas retenu pour le cas qui lui était soumis, à seule raison qu'on ne le lui avait pas demandé (TASS Lyon 8 décembre 2010 dossier n°20032634).

On le voit, l'avancée réelle et justifiée du sort réservé aux victimes d'accident du travail dû à une faute inexcusable, comporte encore bien des incertitudes.

II) Le maintien d'un système devenu inéquitable

Bien que la question ne lui fût pas posée en tant que telle, le Conseil constitutionnel, dans ses considérants liminaires, a justifié le statu quo – et donc la validation de l'économie générale du système – concernant les victimes d'accident du travail ne résultant pas d'une faute inexcusable, par l'existence même d'une législation spécifique aux accidents du travail, qu'il persiste à estimer équilibrée.

Dans son considérant n°16, et après avoir rappelé que le salarié accidenté aux lieu et temps du travail bénéficie :

- de la prise en charge intégrale des prestations en nature, du paiement d'indemnités journalières pendant l'incapacité temporaire, d'une indemnité forfaitaire en cas d'incapacité permanente, quand bien même l'accident serait de sa propre faute, y compris inexcusable ;

- de l'automatisme, de la rapidité et de la sécurité de sa réparation, en dispense totale d'avoir à engager une action en responsabilité et de prouver une faute ;

le Conseil, notant par ailleurs que le système tenait compte de « la charge que représente l'ensemble des prestations servies », a estimé qu'en l'absence de faute inexcusable, « la réparation forfaitaire (...), l'exclusion de certains préjudices et l'impossibilité, pour la victime ou ses ayants droit, d'agir contre l'employeur, n'instituent pas des restrictions disproportionnées par rapport aux objectifs d'intérêt général. »

Ainsi en va-t-il des accidentés du travail : mal indemnisés, mais tous indemnisés...

Le maintien d'un tel compromis social, par une motivation qu'un siècle de progrès ne semble pas avoir fait varier d'un iota, alors même que la préoccupation centrale du droit moderne de la responsabilité est l'indemnisation des victimes, semble d'un total anachronisme, et relever désormais d'un marché de dupes.

Les attendus du Conseil constitutionnel semblent d'ailleurs ne pas échapper à une certaine hypocrisie juridique.

Passons sur la litote consistant à évoquer « l'exclusion de certains préjudice », quand, en réalité, c'est la quasi-totalité des préjudices qui sont exclus.

Songions à cet égard qu'un grand brûlé ne sera jamais indemnisé des souffrances endurées ni de son préjudice esthétique, qu'un salarié devenu tétraplégique ou non-voyant ne se verra rien offrir pour aménager son logement pas plus que pour être indemnisé de son préjudice d'agrément, et que dans les deux cas l'incapacité permanente ne sera indemnisée que par le service d'une rente d'un montant dérisoire, et sans aucune considération pour les aspects physiologiques et personnels des conséquences de l'accident.

Ne passons pas, en revanche, sur l'étonnante quoique discrète erreur de droit que recèle la motivation du Conseil, lorsque celui-ci fait état, au nombre des avantages dont bénéficierait le salarié, de la dispense d'engager une action en responsabilité de l'employeur « et de prouver la faute de celui-ci ». (considérant n°16 déjà cité)

Il est pourtant bien loin, le temps où seule la preuve d'une faute permettait à la victime d'un dommage d'en obtenir réparation.

Les progrès et l'invasion de la technique se sont heureusement accompagnés du développement de la responsabilité sans faute, notamment du fait des choses, telle que prévue par l'article 1384 alinéa 1er du Code civil, elle-même ayant suscité l'essor des assurances.

Personne ne peut contester que les très graves accidents du travail sont pour la plupart dus à l'intervention inopinée ou à la défaillance d'une machine, d'un outil, d'une installation, etc.

De telle sorte que là où le droit de la sécurité sociale les ignore ou presque, des victimes gravement atteintes seraient intégralement indemnisées en application du droit commun, et ce sans que l'on puisse sérieusement objecter le risque d'insolvabilité de l'employeur, qui ne manquerait pas de s'assurer, ce que l'on pourrait d'ailleurs l'obliger à faire, comme on l'oblige par exemple à tout conducteur d'un véhicule terrestre à moteur.

Sans rêver à un article L.452-1 débutant par « lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou à une chose dont il était gardien au sens des dispositions de l'article 1384 alinéa 1er du Code civil (...) », il pourrait être envisagé de laisser le choix au salarié d'opter pour le fondement juridique qui lui apparaîtra le plus favorable.

La caisse de sécurité sociale reprendrait le rôle qui est le sien dans les accidents de droit commun, et n'aurait rien à y perdre

Le salarié gravement blessé mais qui ne peut rapporter la preuve d'une faute inexcusable aurait, lui, tout à y gagner.

L'indemnisation forfaitaire par la sécurité sociale des accidents du travail qui ne sont pas dus à une faute inexcusable a certes été validée ; mais est-il constitutionnel d'interdire à leur victimes d'exercer un recours de droit commun ?

Il faudra retourner devant le Conseil constitutionnel.

Karine THIEBAULT

Avocat au Barreau de Lyon
SCP D'AVOCATS MASANOVIC, PICOT, DUMOULIN, THIEBAULT, CHABANOL & BARADEL
karine.thiebault@avocat-conseil.fr



Relations Individuelles

La lettre de licenciement

Conseil de prud'hommes de Lyon, 7 décembre 2010

EXPOSE DES FAITS

Une apprentie coiffeuse est licenciée pour faute grave.

Le problème : la convocation à l'entretien préalable et la lettre de licenciement sont rédigés sur le papier en tête de l'avocat de la société tout en étant signés par le gérant de l'entreprise.

La salariée saisit alors le Conseil des prud'hommes de Lyon d'une demande tendant principalement à solliciter la nullité du licenciement intervenu, puisque mis en œuvre et prononcé par un mandataire de l'employeur.

Par jugement en date du 7 décembre 2010, le Conseil des prud'hommes en sa formation de départage rejette la nullité en ayant préalablement vérifié que la signature de la lettre de rupture émanait du dirigeant de l'entreprise, indiquant en substance :

« La lettre de convocation à entretien préalable et la lettre de licenciement ont été rédigées sur un papier à en tête du conseil de la société M.

Il n'est cependant pas discuté que ces lettres ont bien été signées par le gérant de la société M., Monsieur Q. qui a reçu Mademoiselle B., lors de l'entretien préalable.

Le licenciement ayant bien été prononcé par l'employeur, il ne peut être déclaré nul. »

OBSERVATIONS

Cette décision rejoint les débats jurisprudentiels récents relatifs à la signature de la lettre de licenciement.

Aux termes de l'article L 1232-6 du Code du travail :

« Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.(...) »

Le principe est donc que la lettre de licenciement doit émaner de l'employeur et non d'une personne étrangère à l'entreprise (Cass. Soc 26 mars 2002 n°99-43.155).

Le dirigeant se voit cependant offrir une large possibilité de délégation de pouvoirs, laquelle peut être tacite ou même ratifiée a posteriori par le dirigeant de l'entreprise (Cass. Ch Mixte 19 novembre 2010 n°10-10095 et 10-30215, Cass soc 26 janvier 2011 n°08-43475)

En l'espèce, le juge départiteur du Conseil des prud'hommes de Lyon n'avait pas à trancher une question de délégation de pouvoir ni d'identification du signataire, mais une question de forme de la lettre de rupture qui ne correspondait pas à son auteur, entraînant une confusion manifeste.

Le juge départiteur a choisi d'opter pour un critère sûr : la signature de la lettre, prenant soin de souligner que son auteur était identifiable et appartenait à l'entreprise, peu important, finalement la présentation de la lettre.

Cette solution n'est pas étonnante et reste dans la lignée d'une jurisprudence qui privilégie l'identité du signataire de la lettre à la forme de cette dernière (Cass soc 17 février 2010 n°08-43109, Cass. Soc 15 décembre 2010 n°09-44.192).

Il y a tout lieu de penser que le Juge départiteur aurait tranché la question différemment si la lettre avait été signée par le Conseil de la société, le mandat existant entre l'avocat et son client ne pouvant certainement pas suppléer aux principes jurisprudentiels forts posés par la Cour de cassation.

La Cour de Cassation avait d'ores et déjà indiqué que l'employeur ne pouvait licencier un salarié en adressant une lettre à son avocat (Cass. Soc 30 novembre 1994 n°93-42.184).

Cependant, en ne privilégiant pas l'instrumentum de la rupture du contrat de travail, le juge omet l'objet même du papier en tête, à savoir identifier auprès de tiers, et a fortiori auprès du destinataire du courrier, une personne morale ou physique.

En outre, cette décision dévie de la jurisprudence de la chambre sociale relative à la théorie de l'apparence.

La Cour de cassation, avait relevé, à ce sujet, que le fait pour une personne de laisser entretenir une confusion sur ses relations professionnelles avec le salarié, faisait de lui un « employeur ou un co employeur apparent ». (Cass soc 20 mai 2009 n°08-41026)

Le débat ainsi posé est donc loin d'être achevé.

Carine AMOURIQ

Avocat au barreau de Lyon
SCP REVEL MAHUSSIER ET ASSOCIES
carine.amouriq@avocat-conseil.fr



Principaux attendus

« La lettre de convocation à entretien préalable et la lettre de licenciement ont été rédigées sur un papier à en tête du conseil de la société M.

Il n'est cependant pas discuté que ces lettres ont bien été signées par le gérant de la société M., Monsieur Cédric Q. qui a reçu Mademoiselle Amélie B., lors de l'entretien préalable.

Le licenciement ayant bien été prononcé par l'employeur de Mademoiselle Amélie B, il ne peut être déclaré nul. »

Conseil de Prud'hommes de Lyon
7 décembre 2010
Bornot C/ Mareva

Temps de travail effectif

Définition du temps de travail effectif par opposition au temps de présence au travail
Appréciation de la contrepartie à l'obligation d'habillage sur le lieu de travail

Cour d'appel de Lyon, chambre sociale B, 8 septembre 2010

EXPOSE DES FAITS

M. A est astreint par la société SC au port d'une tenue de travail, qu'il doit revêtir dans un vestiaire éloigné de l'entrée de l'établissement. Ainsi, après un pointage pour pénétrer dans l'établissement, M. A met environ 10 minutes pour rejoindre l'emplacement réservé aux opérations d'habillage. M. A effectue le même déplacement en sens inverse à la fin de son service.

Estimant que ce temps de déplacement dans le périmètre de l'établissement constitue un temps de travail effectif, M. A saisit le Conseil de Prud'hommes de Lyon pour obtenir à titre principal le paiement d'heures supplémentaires et, subsidiairement, l'indemnisation de cette sujétion. Le 23 juin 2009, le Conseil de Prud'hommes de Lyon, dans sa formation de départage, déboute M. A de ses prétentions. Il relève alors appel de ce jugement.

M. A soutient que son temps de déplacement au travail doit être considéré comme du temps de travail effectif, en raison de ses caractéristiques propres mais également en tant que composante du temps d'habillage. Sur ce dernier point, M. A. argumente sur l'absence de prévision conventionnelle expresse d'une contrepartie au temps d'habillage, et il en déduit que ce temps (incluant le temps de trajet entre l'entrée et le vestiaire) doit être assimilé à du temps de travail effectif.

La société SC répond que la définition du temps de travail effectif ne peut inclure un tel temps de déplacement, et que l'accord collectif d'établissement a bien déterminé une contrepartie au temps d'habillage.

Dans son arrêt du 8 septembre 2010, la Cour d'appel de Lyon rejette la qualification de temps de travail effectif après avoir constaté que, pendant son trajet entre l'entrée et le vestiaire, le salarié ne pouvait recevoir aucune directive relative à l'exécution de son contrat de travail. Par ailleurs, selon la Cour d'appel, il s'évince des déclarations des signataires de l'accord collectif appliqué dans l'établissement, que celui-ci comporte une contrepartie au temps d'habillage.

OBSERVATIONS

Cette décision s'inscrit dans la ligne jurisprudentielle de la Cour de Cassation en ce qu'elle interprète strictement les termes de l'article L 3121-1 du Code du Travail pour retenir ou exclure la qualification de temps de travail effectif (Cass. Soc. 31 octobre 2007 n°06-13232 ; Cass. Soc. 17 mars 2010 n°08-40.037) (1.). Parallèlement, cet arrêt apparaît novateur en retenant l'existence d'une contrepartie au temps d'habillage à partir d'un accord collectif dépourvu de mention expresse à ce sujet. (2.)

1. Les « 35 heures » ont contribué à la mise en évidence des temps mixtes : ni temps de travail effectif, ni temps de repos. D'ailleurs, c'est la loi n°98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail qui est venu préciser la notion de temps de travail effectif comme étant celle durant laquelle le salarié ne peut vaquer à des occupations personnelles. Cette définition s'inspire directement de la jurisprudence préexistante à cette loi, et est en vérité inséparable de la notion de «

travail commandé » toujours d'actualité (Cass. Soc. 28 septembre 2010 n°09-42.088).

Les expressions « travail commandé » et « en situation de recevoir des directives liées à l'exécution de son contrat de travail » sont de toute évidence ressemblantes. Quelle que soit la formulation employée par la Cour d'appel de Lyon, cette condition est déterminante dans l'hypothèse où le temps querellé est un temps de présence dans l'établissement. En effet, dans une telle situation, la capacité de vaquer à des occupations personnelles est inévitablement contingentée.

Au sens de la réglementation communautaire, ce temps de déplacement dans le périmètre de l'établissement doit-il également être différencié du temps de travail effectif ? La Cour d'Appel de Lyon ne se prononce pas réellement sur cette contradiction non suffisamment argumentée par M. A pour susciter l'intérêt de la Cour. Quoi qu'il en soit, et même si la question est aujourd'hui débattue sur un autre temps mixte, celui de l'astreinte, il faut souligner que la définition communautaire du temps de travail n'est pas particulièrement différente de celle prévalant en droit interne : « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions ».

Enfin, il est à noter que la société SC n'a pas contesté les prétentions de M. A sur le fondement de l'article L 3121-4 du Code du Travail, dans sa rédaction résultant de la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005. Or, ce texte énonce expressément et sous forme d'une généralité, que « le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif » ; cela pouvait donc constituer un moyen de défense admissible.

2. Bien entendu, exclure la qualification de temps de travail effectif ne signifie pas nécessairement que la contrainte du trajet lié à l'obligation d'habillage/déshabillage, est dépourvue de toute contrepartie pour l'intéressé. Dans la présente affaire, la Cour retient ainsi que M. A bénéficiait d'une contrepartie forfaitaire, bien qu'implicite, à son temps de déplacement entre l'entrée et le vestiaire. Néanmoins, cette contrepartie a certes pour objet d'indemniser le temps consacré aux opérations d'habillage, mais elle compense aussi par extension le temps de déplacement dans l'établissement pour rejoindre le vestiaire.

Ce faisant, il est permis de s'interroger sur la justification de cette confusion entre temps de trajet et temps d'habillage, conduisant à des inégalités de traitement (quid du salarié non astreint au port d'une tenue de travail mais parcourant une distance équivalente à celle de M. A pour occuper son poste de travail). Dans cette affaire, cette possible inégalité peut apparaître tenue dès lors qu'il n'existait aucune contrepartie conventionnelle réservée au temps d'habillage proprement dit, tous les salariés bénéficiant de cette contrepartie, y compris a priori ceux non astreints au port d'une tenue de travail.

En tout état de cause, la Cour d'appel applique avec méthode et rigueur les règles relatives au temps d'habillage, en éprouvant la règle énoncée à l'article L 3121-3 du Code du Travail, aux circonstances de fait soumises à son appréciation. A ce titre, il est exactement rappelé que le temps d'habillage n'est pas du temps de

travail effectif, même s'il peut suivre le même régime par le biais d'une source collective ou contractuelle. La preuve de cette assimilation est tout naturellement à la charge du salarié qui revendique le paiement d'heures supplémentaires à ce titre.

Sont également précisées les conditions cumulatives imposant l'existence d'une contrepartie au bénéfice du salarié : obligation du port de la tenue de travail et obligation de se vêtir sur le lieu de travail. Toutefois, après avoir constaté que ces conditions étaient réunies, la Cour d'appel considère que la contrepartie n'a pas à être spécialement exprimée dans l'accord collectif appelé en « garantie » par l'employeur. En cela, il est sans nul doute fait référence à « la commune intention des parties contractantes », au sens de l'article 1156 du Code Civil, ce qui doit emporter l'approbation au plan des principes. En pratique cependant, la solution retenue par la Cour d'appel de Lyon peut susciter l'étonnement : M. A est informé qu'il

bénéficie bien d'une contrepartie à son temps d'habillage, au même titre et dans les mêmes conditions, selon toute vraisemblance, que les autres salariés de l'établissement pourtant non astreints à un temps d'habillage obligatoire sur le lieu de travail... .



Jérôme BENETEAU

Avocat au Barreau de Lyon
SCP FROMONT BRIENS
jerome-beneteau@fromont-
briens.com

PRINCIPAUX ATTENDUS

"Il convient de se prononcer sur le point de savoir si les déplacements en cause ont ou non rempli les conditions d'applications des dispositions [de l'article L 3121-1 du Code du Travail] définissant le temps de travail effectif comme le fait d'être à la disposition de l'employeur et de se conformer aux directives de celui-ci ; (...)

La seule circonstance que [le salarié] doive pénétrer dans l'enceinte de l'établissement pour aller revêtir dans un vestiaire, la tenue de travail exigée par l'employeur pour réaliser la prestation de travail contractuellement prévue ne permet pas de considérer que le temps de déplacement correspondant serait constitutif d'un temps de travail effectif ;

En effet, le salarié devant faire en sorte de respecter lors de prise de poste fixée par l'employeur une fois revêtu de sa tenue de travail, il n'est pas au cours de son déplacement et ce sauf à respecter les consignes de sécurité imposées à toute

personne amenée à se déplacer dans l'enceinte de l'entreprise, dans la situation de recevoir de quelconques directives liées à l'exécution de son contrat de travail ; (...)

Les temps d'habillage et de déshabillage doivent (...) faire l'objet de contreparties lorsque les deux conditions cumulatives sont réunies à savoir obligation de porter une tenue de travail et réalisation des opérations d'habillage et de déshabillage dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ; (...)

Nonobstant l'absence de toute formalisation de celui-ci, il y a bien eu accord des parties signataires de l'accord de 2003 pour reconnaître l'existence d'une compensation aux temps d'habillage et de déshabillage litigieux."

Cour d'appel de Lyon, Chambre sociale B,
8 septembre 2010
M. Akacha / Sanofi Chimie

Mise à la retraite et existence d'un trouble manifestement illicite

Cour d'appel de Lyon, 6 décembre 2010

EXPOSE DES FAITS

Monsieur L. s'est vu notifié sa mise à la retraite le 3 décembre 2009, qui deviendra effective à l'issue du préavis de 4 mois. Or, à la date de notification, Monsieur L. n'était âgé que de 59 ans (il ne fêtera son sixième anniversaire que le 13 avril 2010).

Contestant cette mesure, le salarié a indiqué par courrier du 23 décembre 2009 son refus de mise à la retraite, et son souhait de conserver son activité professionnelle au-delà de son 60ème anniversaire.

La société a maintenu sa décision au regard des dispositions légales et conventionnelles applicables. Elle a donc poursuivi la procédure de mise à la retraite, le contrat de travail ayant cessé le 30 avril 2009 à l'expiration du préavis conventionnel.

Considérant que cette mesure constituait un trouble manifestement illicite, Monsieur L. a saisi la formation de référé du Conseil de prud'hommes de Lyon le 18 mars 2010, soit environ cinq semaines avant le terme de son préavis.

Par ordonnance du 3 mai 2010, le Conseil de prud'hommes de Lyon en référé a jugé que la mise à la retraite du salarié n'ayant pas encore 60 ans révolus au jour de la notification de la mesure constituait un trouble manifestement illicite qu'il convenait de faire cesser notamment en prononçant la nullité de la mise à la retraite et la réintégration du salarié.

Sur appel de la société, la Cour infirme l'ordonnance, considérant que les conditions de la mise à la retraite du salarié intervenue en application des dispositions légales et conventionnelles alors applicables, s'apprécient au jour où la mesure est notifiée.

OBSERVATIONS

Cet arrêt fixe précisément la date à laquelle on doit se situer pour apprécier si les conditions légales et conventionnelles doivent être réunies pour la mise à la retraite et ce conformément à la jurisprudence constante de la Cour de cassation rendue en la matière.

A titre liminaire, il convient de préciser qu'au cas d'espèce, l'appréciation de la mise à la retraite doit s'analyser au regard des dispositions transitoires, éteintes depuis le 31 décembre 2009, mais applicables au jour de la notification de la mesure au salarié.

Rappelons que depuis 2003, le dispositif de mise à la retraite n'a cessé d'évoluer. Dans un premier temps, l'article 16 de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 a posé le principe de la mise à la retraite à l'âge de 65 ans.

Néanmoins, les employeurs conservaient la faculté de mettre à la retraite un salarié âgé de moins de 65 ans pouvant prétendre à une pension de vieillesse à taux plein lorsque les dispositions d'une convention collective étendue et conclue avant le 1er janvier 2008 prévoyaient cette faculté tout en garantissant des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle, ou tout autre avantage de préretraite défini antérieurement à la dite loi.

Puis, la loi n°2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la sécurité sociale pour 2007 a mis un terme définitif à la faculté de mettre à la retraite un salarié âgé de moins de 65 ans notamment par voie conventionnelle. En effet, l'article 106 de la dite loi, codifié à l'article L.1237-5-1 du Code du travail, prévoit qu'à compter de la date de son entrée en vigueur, aucune convention ou accord collectif prévoyant la possibilité de mettre d'office un salarié de moins de 65 ans en retraite, ne pouvait être signé ou étendu.

En revanche, tout accord conclu et étendu avant sa publication demeurait applicable jusqu'au 31 décembre 2009.

C'est en application de ce régime transitoire que la Cour d'appel de Lyon a jugé que la mise à la retraite de Monsieur L. n'était constitutive d'aucun trouble manifestement illicite. La notification de la mise à la retraite étant intervenue le 3 décembre 2009, la Cour a considéré que les dispositions de l'article 20 de la convention collective applicable à la société étaient toujours en vigueur dès lors que, d'une part elles ne cesseraient de produire effet qu'au 31 décembre 2009, et d'autre part, qu'elles n'étaient pas contraires aux dispositions légales en vigueur au jour où elles étaient invoquées.

Pour la Cour, peu importe que le contrat de travail s'achève postérieurement au 31 décembre 2009, les conditions s'appréciant à la date de notification et non au terme du préavis.

En vertu de l'article R 1455-6 du Code du Travail, « La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite. »

Sur le fondement de ce texte, il appartient au demandeur d'établir l'existence d'un trouble manifestement illicite, c'est-à-dire d'une « totale évidence », pour admettre la compétence de la Formation de Référé.

Selon la jurisprudence, il s'agit d'une violation flagrante et caractérisée des dispositions législatives et réglementaires dont le caractère manifestement illicite justifie le prononcé de mesures de remise en état.

Autrement dit le juge des référés qui est le juge de l'« évidence » ne peut statuer que si « à l'évidence » le dommage est imminent ou que si le trouble qu'on lui demande de faire cesser est « manifestement » illicite.

Au cas d'espèce, Monsieur L. a saisi le juge des référés afin de faire cesser le trouble manifestement illicite qui était selon lui caractérisé par la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 60 ans au jour de la notification de la mesure. La cessation de ce trouble devait alors entraîner la nullité de la mesure prononcée et sa réintégration.

En ce sens, la Cour de Cassation a déjà eu à juger que la mise à la retraite qui ne respecte pas les conditions d'application de l'accord collectif occasionne un trouble manifestement illicite au salarié qu'il convient de faire cesser. (Cass. Soc. 7 décembre 2004 n°02-47.297).

Dans cet espèce, Monsieur L. invoquait l'article 20 de la convention collective des bureaux d'études techniques aux termes duquel : « l'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail en procédant à la mise à la retraite de salariés âgés de plus de 60 ans, dès lors que ceux-ci, lors de leur départ de l'entreprise remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein du régime d'assurance vieillesse».

Le salarié livrait ainsi une interprétation erronée de cette disposition conventionnelle selon laquelle il convenait de distinguer entre l'âge de 60 ans requis au jour de la notification de la mise à la retraite et le droit au bénéfice de la retraite à taux plein apprécié au terme du préavis.

La Cour d'appel a, à juste titre, infirmé l'ordonnance après avoir pris le soin de rappeler, en application de la jurisprudence de la Cour de cassation, que si c'est à la date d'expiration du contrat de travail qu'il convient d'apprécier si les conditions requises pour la mise à la retraite sont réunies (Cass.soc., 5 juin 1996, n°92-42.119 ; Cass.soc., 10 oct. 2007, n°06-42.781), ce sont les dispositions légales en vigueur à la date de notification de la mesure qui s'appliquent (Cass.soc., 14 mai 2008, n°06-43.564), peu important que les dispositions conventionnelles, conformes aux dispositions légales à la date de notification de la mise à la retraite, aient cessé de produire effet entre cette notification et l'expiration du préavis.

Rendu dans le cadre de l'appréciation d'un dispositif légal transitoire complexe nécessitant l'interprétation des dispositions conventionnelles relatives à la mise à la retraite, dont l'application ne se pose plus depuis le 1er janvier 2010, l'arrêt de la Cour d'appel de Lyon n'est que la stricte des dispositions légales.

Depuis cette date, la mise à la retraite d'un salarié qui n'a pas atteint l'âge de 65 ans n'est plus possible et cette mesure est, entre 65 et 69 ans révolus, subordonnée à une procédure spécifique imposant à l'employeur d'interroger, au préalable par écrit, le salarié de son intention de quitter volontairement l'entreprise et ce, dans un délai de 3 mois avant sa date anniversaire (Art. D.1237-2-1 du Code du travail).

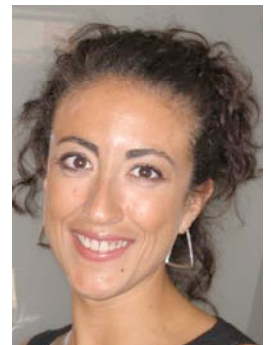
En effet, aux termes de l'article L.1237-5 du Code du travail issu de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009, la mise à la retraite est proposée aux salariés âgés de 65 ans à 69 ans révolus, sous réserve de recueillir leur accord exprès, la mise à la retraite d'office ne pouvant être mise en œuvre qu'à l'égard des salariés âgés de 70 ans.

Souade BOUCHENE

Avocat au Barreau de Lyon

SCP FROMONT-BRIENS

souade.bouchene@avocat-conseil.fr



PRINCIPAUX ATTENDUS

« Attendu que si c'est à la date d'expiration du contrat de travail qu'il convient d'apprécier si les conditions légales de mise à la retraite sont réunies, ce sont les dispositions légales en vigueur à la date de la notification de la mesure qui fixe ces conditions ;

Qu'il en résulte de l'article L.1237-4 du Code du Travail, que les stipulations relatives au départ à la retraite de salariés prévues par une convention collective, un accord collectif de travail ou un contrat de travail sont applicables sous réserves qu'elles ne soient pas contraires aux dispositions légales ;

Qu'il est par conséquent indifférent à l'espèce que les dispositions de l'article 20 de la convention collective, conformes aux dispositions légales à la date de notification de la mise à la retraite, aient cessé de produire effet entre cette notification et l'expiration du contrat de travail ;

Qu'en l'espèce, au 1er décembre 2009, date de notification à Monsieur L. de sa mise à la retraite, était en vigueur l'article 20 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, conforme à l'article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, qui avait modifié le 3ème alinéa de l'article L.122-14-13 du Code du Travail ;

Que les dispositions de l'article 20 devaient cesser de produire leurs effets au 31 décembre 2009 seulement ;

Que l'interprétation de l'intimé, selon laquelle ce texte conventionnel ferait une distinction entre l'âge de 60 ans requis à la date de notification de la mise à la retraite et le droit au bénéfice d'une pension à taux plein apprécié au terme du préavis, ne peut être retenue ;

Qu'en effet, le verbe procéder, qui n'a de sens juridique que dans celui d' « agir en justice », ne signifie pas « notifier une mise à la retraite », mais décrit l'ensemble du processus par lequel employeur et salarié s'avancent vers le départ de ce dernier de l'entreprise ;

Qu'il convient donc de vérifier seulement si au 30 avril 2010, Monsieur L. satisfaisait aux conditions de sa mise à la retraite ;

Qu'il n'est pas contesté qu'à cette date, le salarié était âgé de plus de 60 ans et pouvait bénéficier d'une retraite à taux plein du régime d'assurance vieillesse.

(...)

Qu'en conséquence, la rupture du contrat de travail de Monsieur L. n'est à l'origine d'aucun trouble illicite justifiant la compétence de la formation de référé ;

Que l'ordonnance dont appel sera donc infirmée. »

Cour d'appel de Lyon, Chambre sociale B
6 décembre 2010
SAS TECHNIP France / Mr LECOQ

Travail temporaire

Formalisme du contrat de mission de travail temporaire

Juge Départemental du Conseil de Prud'hommes de Lyon, 23 novembre 2010
Cour d'appel de Lyon, Chambre sociale, 7 décembre 2010

EXPOSE DES FAITS

Ensuite de la fin de leur mission de travail temporaire, deux salariés saisissent la juridiction prud'homale, pour faire requalifier, faute de formalisme dans la rédaction du contrat de mission, leurs prestations de travail en contrat à durée indéterminée, et partant d'obtenir la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les Conseillers ont à se prononcer sur la qualification juridique de la relation contractuelle convenue entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié mis à disposition de l'entreprise utilisatrice.

OBSERVATIONS

Le formalisme qui impose la prestation de travail temporaire est inscrit dans le texte de loi, au premier alinéa de l'article 1251-16 qui édicte que « le contrat de mission est établi par écrit », en imposant par ailleurs, par l'article L.1251-17, les modalités de sa transmission : « le contrat de mission est transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suite à sa mise à disposition ».

La Cour de Cassation avait affirmé, dès le 7 mars 2000, que le contrat de mission ne pouvait être « considéré comme ayant été établi par écrit », s'il ne comporte pas la signature du salarié.

Pour autant les Juges du fond des juridictions lyonnaises analysent souverainement les éléments de preuve qui leur sont apportés, concernant le respect de ces obligations légales.

C'est ainsi que le Juge Départemental, saisi par un salarié lui demandant de constater que le contrat n'avait pas été signé, sollicitait la requalification de la prestation de travail en CDI, et partant une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, ensuite de la cessation de la mission.

Il se fondait sur le fait que n'était versé aux débats aucun contrat portant sa signature.

Pour se défendre, la société de travail temporaire communiquait le projet de contrat, et indiquait qu'il avait été remis au salarié, mais que celui-ci n'en avait jamais fait un retour signé.

Le Juge Départemental a estimé que les attestations produites aux débats, émanant de la Directrice du Secteur et du DAF de la société de travail temporaire, et témoignant de ce qu'il avait été demandé, en vain, à plusieurs reprises au salarié de retourner ses contrats de mission signés, tant par téléphone que par courrier, suffisaient à caractériser que « l'imputabilité de l'absence de formalisme de contrat écrit repose sur le salarié lui-même » et que dès lors « la requalification n'est pas envisageable, la société de travail temporaire n'étant pas responsable du non-respect du formalisme ».

Dans l'autre espèce, la Cour a une position différente qu'impose le factuel qui lui a été présenté.

En effet, il a été démontré que le contrat avait été signé non seulement dans des conditions suspectes consécutives à un accident du travail, mais surtout plus de deux jours après le début de la prestation.

La Cour en tire donc comme conséquence, certes sévère, mais en tout état de cause strictement conforme aux textes, que la requalification en CDI, et donc, la caractérisation d'une rupture sans cause réelle et sérieuse, sont acquises.

Alors que la Cour retient vis-à-vis de l'entreprise utilisatrice qu'il s'agissait bien pour elle de faire face à un surcroît temporaire d'activité parfaitement caractérisé.

Ainsi, le strict respect du formalisme qu'imposent les dispositions spécifiques concernant le travail temporaire, est-il réaffirmé par la Cour d'Appel de LYON, qui le fait non sans avoir au préalable pris le soin d'analyser les éléments de preuves factuels qui lui avaient été apportés.

Les entreprises de travail temporaire, qui n'ignorent pas ces textes, tout comme les entreprises utilisatrices, qui sont elles parfois moins alertées sur cette rigidité, sauront donc que les juridictions lyonnaises considèrent que les obligations légales des articles 1251-16 et 1251-17 constituent « une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne la nullité du contrat en tant que contrat de travail temporaire

et impose de le considérer comme un contrat de droit commun, l'entreprise de travail temporaire s'étant placée hors du champ d'application du travail temporaire ».

Frédéric RENAUD

Avocat au Barreau de Lyon
SELARL RENAUD AVOCATS
frederic.renaud@avocat-conseil.fr



PRINCIPAUX ATTENDUS

« La société LIP BATIMENT SECOND ŒUVRE (qui exerce une activité de travail temporaire) produit aux débats des projets de contrats correspondant aux missions confiées (au salarié) ; elle prétend que ceux-ci ont été remis à celui-ci.

A l'appui de cette affirmation elle dépose une attestation établie par la directrice du secteur qui relate qu'elle a plusieurs reprises demandé au salarié de lui retourner ses contrats de travail dûment signés. Elle rajoute qu'il n'a pas donné suite à ces requêtes malgré des relances par téléphone et courrier »

« Au regard de ce témoignage, en ce qu'il concerne spécifiquement la situation qui a été celle du salarié et en l'absence d'élément de preuve contraire, il sera retenu que l'imputabilité de l'absence de formalisme de contrat écrit repose sur le salarié »

Conseil de Prud'hommes de LYON, 23 NOVEMBRE 2010
Section Activité Diverses, Département
FRATELLO / LIP BATIMENT SECOND ŒUVRE

« Aux termes des articles L 1251-16 et L 1251-17 du Code du travail, le contrat de mission est établi par écrit et transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

« Le seul contrat de mission temporaire versé aux débats vise une durée de mission du 19 au 30 novembre 2001 et est signé des parties en date du 23 novembre 2001. »

« Le 19 novembre 2001 étant un lundi et la transmission et la signature – la dissociation des deux opérations n'étant ni établie ni même alléguée – datant du vendredi 23 novembre 2001, soit plus de deux jours francs après la mise à disposition, le contrat est irrégulier. Il convient de faire droit à la demande de requalification formée à l'encontre de la société ADIA »

Cour d'Appel de Lyon,
Chambre Sociale A
7 décembre 2010
IDIR / ADIA / LAMBERT & VALETTE

Relations Collectives

La preuve en matière prud'homale

Contrôle de la validité des attestations produites en justice

Conseil de prud'hommes d'Oyonnax, 18 novembre 2010

Cour d'appel de Grenoble, 6 décembre 2010

Tribunal de grande instance de Montbrison, 21 juin 2010

EXPOSE DES FAITS

Nous avons eu l'occasion, dans un précédent commentaire paru dans cette revue à propos du licenciement pour faute grave d'un entraîneur de basket au discours un peu fleuri, d'attirer l'attention du lecteur sur le risque de la preuve en matière prud'homale et plus particulièrement lorsqu'une faute grave est alléguée par un employeur.

Pour mémoire, c'est à l'employeur qui a sanctionné son salarié pour faute grave de rapporter la preuve de celle-ci.

A défaut, il s'expose à se voir à son tour sanctionné pour licenciement abusif avec les conséquences financières que l'on sait.

Aussi, la tentation est-elle grande, pour qui a bien mesuré ce risque, de se procurer tout élément de preuve ou tout document par tous moyens.

Trois décisions rendues par trois juridictions différentes nous permettrons d'appréhender les difficultés de l'administration de la preuve en matière prud'homale.

Parfois la précipitation est telle dans la recherche des preuves que l'employeur omet de joindre aux attestations qu'il verse aux débats, une photocopie des pièces d'identité des témoins.

(Jugement du CPH d'OYONNAX du 18 novembre 2010).

D'autres fois, et nonobstant le respect des formalités imposées par la

loi, le juge trouvera à redire sur le contenu du témoignage et notamment sur sa tardiveté pour en conclure qu'il s'agit d'une attestation « établie, comme toutes les autres, pour les besoins de la cause ».

(Arrêt de la CA de GRENOBLE du 6 décembre 2010)

Enfin, il arrive qu'à bout d'arguments probant ou en l'absence totale de preuve, c'est le salarié qui commet l'irréparable en fabriquant de toutes pièces, avec l'aide d'un complice, un faux témoignage destiné à emporter la conviction du juge prud'homal, en vain.

(Jugement du TGI de MONTBRISON du 21 juin 2010)

La lecture de ces décisions nous enseigne que si la preuve est libre, elle reste néanmoins soumise à un contrôle parfois sévère de la part du juge.

1 – La preuve est libre en matière prud'homale....

Est-il besoin de rappeler qu'en la matière la preuve est libre.

C'est ce qu'a jugé la Cour de cassation notamment à propos de la recevabilité du témoignage du conseiller du salarié.

Voir : Sociale 27 mars 2001 n°98-44666

Certes cette liberté donnée aux justiciables ne doit pas faire perdre de vue que la preuve, tant sur la forme que sur le fond, obéit à des règles édictées par le Code de procédure civile.

La procédure prud'homale est en effet soumise aux règles de droit commun comme en dispose l'article R.1451-1 du Code du Travail ainsi libellé :

« Sous réserve des dispositions du présent code, la procédure devant les juridictions prud'homales est régie par les dispositions du livre premier du code de procédure civile. »

Dès lors, sauf dispositions spécifiques du code du travail, c'est le Livre premier du CPC, lequel traite « des dispositions communes à toutes les juridictions » et notamment celles ayant trait à l'administration de la preuve, qui a vocation à s'appliquer.

Concrètement, il s'agit des articles 1 à 749.

Parmi ces articles, il faut citer l'article 9 qui dispose qu'il « incombe aux parties de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention. » au visa duquel la Cour de cassation estime qu'il appartient aux parties de fournir au juge les éléments de preuve sans que ce dernier soit tenu de les lui réclamer.

Voir : Sociale 3 juillet 1991 n°87-45357

En ce qui concerne les attestations, principal mode de preuve souvent discuté devant la juridiction prud'homale, ces règles sont les suivantes :

Article 201 : « Les attestations doivent être établies par des personnes qui remplissent les conditions requises pour être entendues comme témoins »

Article 202 : « L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il personnellement constatés.

Elle mentionne le nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, son lien de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles.

Elle indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales.

L'attestation est écrite, datée, et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit lui annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature. »

De prime abord, les règles paraissent simples et dictées par le bon sens.

Au demeurant, dans la pratique, il faut admettre que de nombreux juges acceptent assez facilement les témoignages qui sont produits même s'ils sont parfois rédigés à la dernière minute ou dactylographiés par ceux qui, notamment, ont une écriture illisible. La bienveillance de certains juges s'oppose parfois à la rigueur de certains autres ainsi que cela ressort des trois décisions commentées.

2 - ...mais elle est étroitement surveillée

Il appartient au juge de contrôler et d'apprécier la valeur et la portée des témoignages qui lui sont soumis.

On sait que si les conditions posées par les articles 201 et 202 précitées ne sont pas prescrites à peine de nullité, en revanche, le juge est souverain pour apprécier la conformité de l'attestation aux règles légales.

Voir : Sociale 19 octobre 1995 n°94-40657

Il doit néanmoins expliquer en quoi l'attestation n'est pas régulière pour pouvoir la rejeter.

Voir : Sociale 9 octobre 1996 n°93-45604

Enfin, si le juge nourrit le moindre doute sur la valeur d'un témoignage il a la faculté d'organiser une mesure d'instruction comme le lui permet l'article 203 du CPC, qui dispose que « le juge peut toujours procéder par voie d'enquête à l'audition de l'auteur d'une attestation. »

Toutefois, force est de relever que tous les juges n'exercent pas le même type de contrôle.

Parfois, il s'agit d'un contrôle strictement limité au fond (seuls les propos rapportés dans les témoignages comptent...) parfois, le juge s'arrête uniquement à la forme de l'attestation sans crainte de condamner lourdement l'employeur comme s'il s'agissait d'un faux.

A ce sujet les faits ayant donné lieu au jugement du CPH d'OYONNAX sont symptomatiques.

Dans cette affaire, évoquée devant la section de l'encadrement, l'employeur avait procédé à la rupture du contrat de sa salariée, enceinte, durant la période d'essai.

Estimant qu'elle était victime d'une mesure discriminatoire liée à son état de grossesse, la salariée avait saisi le Conseil d'une demande de nullité de la rupture au visa de l'article L.1132-4 du code du travail.

L'employeur avait alors tenté de justifier d'une « démarche objective » non liée à l'état de grossesse en produisant diverses attestations dont le contenu n'est pas au demeurant révélé dans le jugement.

Peu importe, le Conseil a exclusivement fondé sa motivation sur le rejet des attestations en question aux motifs que celles-ci ne comportaient pas la photocopie de la pièce d'identité de leurs auteurs...

La sanction apparaît particulièrement sévère pour deux raisons :

☞ Le juge a privilégié la forme sur le fond ce qui paraît excessif dans la mesure où, comme on l'a vu supra, les dispositions des articles 201 et 202 ne sont pas prescrites à peine de nullité...

Au surplus, ce type d'omission pouvait parfaitement être régularisé en cours de procédure ce qui arrive en réalité fréquemment notamment lorsque la partie adverse soulève le problème.

☞ Le juge aurait pu (ou aurait dû) s'il avait eu un doute, user de la faculté qui lui est permise par l'article 203 du CPC de faire citer à la barre les témoins pour s'assurer de leur identité, et pourquoi pas, de la véracité des faits qu'ils énonçaient...

Mais les mauvaises langues diront « sans doute » que le juge ne pouvait les convoquer faute de connaître leur identité officielle et leur adresse, ce qui pouvait rendre suspects les documents et justifier qu'ils soient écartés des débats.

Il n'en reste pas moins que cette décision est critiquable eu égard aux conséquences pour l'employeur.

Ce dernier a été condamné par principe, à réintégrer la salariée et à lui verser les salaires perdus jusqu'au prononcé du jugement, soit une somme de plus de 56.000 ? (outre des dommages-intérêts de près de 20.000 ? en cas de refus de réintégration)

Fallait-il alors écarter l'ensemble des preuves fournies par l'employeur au seul motif que faisait défaut un « document administratif » sans incidence sur le fond du dossier ?

Probablement pas, car on attend mieux d'un juge que celui-ci s'attache à une simple formalité de nature à le dispenser de se prononcer sur le fond du dossier.

On retrouve la même sévérité dans l'arrêt rendu par la Cour d'Appel de GRENOBLE.

Là-encore, l'employeur se voit sèchement sanctionné par les juges.

Licencié pour faute grave pour une série de trois griefs, un salarié saisit le Conseil de prud'hommes de VIENNE de diverses demandes et se voit débouté de toutes ses réclamations.

Il relève appel et dans le cadre du dossier soumis à la Cour l'employeur produit divers documents dont plusieurs attestations de nature à caractériser la faute grave.

Aux termes d'une motivation plutôt « à charge » contre l'employeur la Cour considère, dans l'analyse qu'elle fait du premier grief « qu'en dépit de tous les efforts qu'elle déploie dans ses conclusions, la société ne rapporte pas la preuve de la faute qu'elle impute à Monsieur X ... »

Un peu plus loin elle considère que ce grief en question ne saurait être établi par « l'attestation tardive de P.L. manquant de valeur probante... »

Concernant le troisième grief, les conseillers n'ont pas hésité à retenir que « la réalité du grief ne peut résulter de l'attestation récapitulative de P. L. en date du 14 novembre 2006, établie comme toutes les autres, pour les besoins de la cause, l'employeur ne disposant d'aucune pièce contemporaine de la rupture du contrat de travail... »

De cet attendu, faut-il comprendre que du seul fait que l'attestation a été établie antérieurement au licenciement du salarié, (et non à une date concomitante) elle perd toute force probante ??

La réponse n'est peut-être pas évidente mais on peut en être convaincu si on poursuit la lecture de l'arrêt.

Le même problème s'est en effet posé lorsqu'il s'est agi de démontrer que le salarié n'avait pas droit à une prime de rendement, pour les mois de décembre 2007 et janvier 2008.

L'employeur soutenait que les relevés des fiches de production remplies par le salarié lui-même et qui servaient à déterminer, le cas échéant, le montant de ladite prime, comportaient des incohérences ; Cette situation l'avait donc amenée à effectuer des retenues sur les mois suivants.

Pour étayer son argumentation, l'employeur avait produit une autre attestation du même salarié.

Mais la Cour la rejette pour les motifs suivants :

« Que dans le cadre de la présente instance, elle [la société] tente d'étayer son argumentation par une attestation de P.L. en date du 14 novembre 2008, qui explique que l'analyse des feuilles de production lui a permis de relever des incohérences ;

Mais attendu que la Cour ne peut considérer qu'en l'absence des comptes rendus, l'attestation tardive de P.L. conforte son argumentation, alors de surcroît qu'elle ne produit aucun décompte

du montant final des primes de rendement qu'elle reconnaît devoir. »

La Cour a donc écarté le témoignage du même salarié au motif, déjà rencontré, qu'il était tardif.

Mais qu'est ce qu'un témoignage tardif ?

A suivre le raisonnement de la Cour de GRENOBLE, il faudrait que les témoignages soient concomitants aux faits pour ne pas être qualifiés de « tardifs »

A défaut le témoignage n'aurait aucune valeur probante.

Bien évidemment, une telle exigence n'a aucun sens ni aucune réalité juridique.

L'attestation est datée du jour où son auteur l'établit peu importe que les faits qu'il relate soient bien antérieurs.

Il n'est pas rare que le témoignage soit fourni quelques années après les faits en raison de la longueur des procédures judiciaires.

Au demeurant, la Cour de GRENOBLE aurait pu s'inspirer de la position de la Cour de cassation qui a admis qu'il était indifférent que l'attestation soit établie après le licenciement...

Voir : Sociale 31 mai 2006 n°05-43197

Pour la Haute Cour, ce qui importe c'est le contenu du témoignage et non la date à laquelle il a été établi.

Pour mémoire, le juge peut toujours auditionner le témoin s'il estime qu'il s'est écoulé trop de temps entre les faits et la rédaction de son attestation plutôt que d'écarter d'emblée un témoignage qui peut influencer le litige.

Il reste qu'en cas de faux témoignage grossier, le juge pénal, gardien de l'ordre public, n'hésite pas à entrer en voie de condamnation ferme.

Devant le juge répressif il ne s'agit pas d'examiner la forme du témoignage mais de vérifier si les faits sont bien réels.

Dans l'affaire ayant donné lieu au jugement du TGI de MONTBRISON, un salarié licencié par son employeur était allé jusqu'à dicter à un « ami » qui fréquentait le Casino où il était employé, qu'il se serait fait renvoyer sur le champ à la suite d'une altercation survenue avec son supérieur.

Malheureusement, pour lui la « supercherie » a été découverte car les faits étaient faux aussi bien parce que l'altercation en cause n'avait jamais eu lieu, mais aussi parce que le soi-disant témoin des faits, imaginés pour les besoins de la cause, n'était pas présent à leur date supposée !

Très vite, le « faux témoin » devait se rétracter au cours de l'enquête de gendarmerie tout en soulignant qu'il n'avait pas perçu qu'il « pouvait y avoir des conséquences juridiques... ».

Il est bien regrettable qu'il n'ait pas mesuré le risque encouru car le Tribunal l'a condamné, ainsi, que le « commanditaire » de l'attestation, à la même peine : deux mois d'emprisonnement ferme...

A ce titre, le jugement rendu par le TGI de MONTBRISON, dont la motivation est rigoureuse, peut apparaître particulièrement sévère notamment pour un salarié déjà sanctionné par un licenciement.

Pourtant, on ne saurait admettre qu'un justiciable prenne l'initiative de suborner un « ami » et lui dicter des faits qui n'ont pas eu lieu et ce, dans le but unique de faire triompher sa cause devant un conseil de prud'hommes et obtenir de substantiels dommages-intérêts à l'encontre de son employeur...

Cette décision doit donc être approuvée.

Conclusion

Vu la sévérité parfois peu justifiée de certains juges, qui rejettent un témoignage pour des motifs tirés de la forme plus que du fond ;

Vu les peines susceptibles d'être prononcées par le juge répressif en cas de faux témoignage ;

Il sera dit et jugé que les justiciables doivent apporter tout leur soin à la préparation de leurs dossiers prud'homaux et notamment dans la recherche des témoignages.

Le jugement rendu par le Tribunal de MONTBRISON doit servir d'épée de Damoclès suspendue au-dessus des avocats tenus de vérifier la régularité des pièces qu'ils communiquent.

Il pourrait être annexé, à chaque modèle d'attestation, immédiatement après la mention de l'article 441-1 du code pénal lequel prévoit une peine d'emprisonnement de 3 ans et/ou une peine d'amende de 45.000 ?.

Qu'on se le dise et ce sera bonne justice !

Olivier BARRAUT
Avocat au Barreau de Lyon
SELAS JACQUES BARTHELEMY ET ASSOCIES
olivier.barraut@avocat-conseil.fr

PRINCIPAUX ATTENDUS

« Attendu que le juge ne retient pas les attestations fournies par l'employeur au motif que ce dernier ne respecte pas l'article 202 du CODE DE PROCEDURE CIVILE : « ...l'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit lui annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature ». Or, les attestations ne sont pas accompagnées de photocopies des pièces d'identité ;

Attendu que l'employeur n'apporte aucun élément objectif à sa décision de rompre la période d'essai et par conséquent l'acte de rupture est nul. »

Conseil des Prud'hommes d'Oyonnax,
18 novembre 2010,
Mme Jeggy / Pôle européen de plasturgie

« Attendu que la réalité du grief ne peut résulter de l'attestation récapitulative de P. L en date du 14 novembre 2006, établie comme toutes les autres pour les besoins de la cause, l'employeur ne disposant d'aucune pièce contemporaine de la rupture du contrat de travail...

« Que dans le cadre de la présente instance, elle [la société] tente d'étayer son argumentation par une attestation de P.L. en date du 14 novembre 2008, qui explique que l'analyse des feuilles de production lui a permis de relever des incohérences ;

...Mais attendu que la cour ne peut considérer qu'en l'absence des comptes rendus de chantier, l'attestation tardive de P. L. conforte son argumentation, alors de surcroît qu'elle ne produit aucun décompte du montant final des primes de rendement qu'elle reconnaît devoir. »

Cour d'appel de Grenoble,
Chambre sociale, 6 décembre 2010,
M. Eynard / SAS Rhod'peinture

« Attendu que Monsieur K. a estimé qu'il lui fallait une attestation de la part de Monsieur C., client, sinon régulier, du moins fréquentant le Casino de X, aux fins de démontrer selon lui le caractère injustifié et fautif du licenciement intervenu ; que s'il n'appartient pas à la juridiction répressive de se pencher sur la réalité des faits explicités dans l'attestation litigieuse, il résulte de la procédure et des débats que Monsieur C. n'était pas présent le soir des faits et qu'il n'a pas assisté à cette date ou à une autre à une altercation au cours de laquelle Monsieur K. se serait fait renvoyer de son poste de travail par Monsieur CH. En des termes très rudes ;

Attendu qu'il n'est pas contestable, d'une part que Monsieur C. n'était pas présent à la date litigieuse, et d'autre part, qu'il n'a assisté à aucune altercation entre Monsieur K. et Monsieur CH. ; que les explications de Monsieur C. n'emportent aucunement la conviction dans la mesure où il est établi qu'il savait parfaitement que son ami venait de faire l'objet d'un licenciement objet d'une procédure de contestation devant la juridiction prud'homale ; que dans ces conditions, il ne pouvait avoir le moindre doute sur la finalité du document rédigé sous la dictée ;

Tribunal de grande instance de Montbrison,
Chambre correctionnelle,
21 juin 2010

Piquets de grève

Trouble manifestement illicite - expulsion de gréviste

Tribunal de grande instance de Lyon, ordonnance de référés, 30 septembre 2010

Exposé des faits

Un mouvement de grève est initié, sur un site de production, par 150 salariés d'une société française de fabrication de lingerie, appartenant à un Groupe Autrichien, qui compte 653 salariés en France répartis sur 4 sites, et dont le projet de restructuration porte sur la fermeture de trois sites et la suppression de 197 emplois.

Des constats d'huissiers ont été dressés à la requête de l'employeur afin d'établir que les grévistes ont fermé le portail, bloqué l'accès à des camions de livraisons lesquels sont repartis sans livrer la marchandise.

Cinq salariées sont assignées en référé, en raison de leur participation à des piquets de grève, afin de libérer l'entrée et la sortie du site, de même que toute personne qui en interdirait l'accès, de laisser libre accès aux bâtiments, matériels et installation, sous astreinte de 100 euros par jour de retard et de contrainte par la force publique.

Saisi sur le fondement de l'article 809 du Code de procédure civile, le Juge des référés du Tribunal de Grande Instance de Lyon a rejeté la demande d'expulsion.

Observations

Le contentieux relatif aux expulsions de grévistes suite à des piquets de grève ou au blocage des lieux ne manque pas d'intérêt en raison des valeurs fondamentales qui s'opposent : droit de grève, liberté du travail, d'aller et venir, droit de propriété, et donc du contrôle de proportionnalité que le juge doit opérer afin de trouver un équilibre pour que chacune puissent s'exercer.

Le juge des référés s'est livré à ce contrôle dans l'ordonnance du 30 septembre 2010.

Les piquets de grèves ne sont pas illicites. Cette forme de protestation en vue d'inciter les non grévistes à rejoindre le rang des grévistes et de gêner le fonctionnement de l'entreprise est licite.

Le juge Lyonnais nous rappelle que c'est la manière dont le blocage ou l'occupation est conduite, qui est déterminante, c'est-à-dire si elle excède ou non la gêne inhérente à l'exercice normal du droit de grève.

La preuve du blocage, comme en matière d'occupation des lieux, incombe à l'employeur.

Elle peut être rapportée par tout moyen, dans la plus part des conflits, c'est par voie de constats d'huissier que l'employeur tentera d'emporter la conviction du juge.

L'huissier diligenté devra, selon l'ordonnance N°4-2592 du 2 novembre 1945 relative aux statuts des huissiers, procéder à des constatations précises, purement matérielles, exclusives de tout avis ou auditions (Cass. soc, 28 avril 2006 n°04-13.932 JSL du 30 mai 2006 n°190), s'interdire d'écrire sous la dictée (C.A d'Aix en Provence 1er Ch. Civ. Référé 1er mai 2001 DO Décembre 2001 page 527).

Ici, l'atteinte à la liberté du travail était contestée par les salariées qui démontraient que la circulation du personnel y compris de la direction était assurée et qu'aucune violence ou atteinte à la sécurité des personnes, des locaux ou des biens n'avait été commise.

La baisse de la production alléguée n'était que la conséquence naturelle de la cessation du travail.

Le juge des référés exerçant sous son pouvoir souverain d'appréciation a considéré que « la seule entrave apportée à l'entrée de marchandises n'excédant pas les perturbations normales pouvant résulter de l'exercice du droit de grève », ne pouvait justifier la demande d'expulsion.

Plus récemment, le Juge des référés de Clermont Ferrand, après analyse du constat d'huissier, a retenu la même solution, « les pièces justificatives contradictoirement produites ne mettaient pas en évidence ni la situation de blocage et d'entrave à la liberté du travail et à la liberté de circulation alléguée, ni la participation des deux parties défenderesses à des agissements illicites en marge de l'exercice licite du droit de grève ; ». (Ordonnance du TGI de Clermont Ferrand 19 janvier 2011 RG n° 11/00090)

Faute d'établir l'effectivité du trouble manifestement illicite, c'est-à-dire l'atteinte caractérisée à la liberté du travail des non grévistes ou des agissements compromettant la sécurité des personnes ou des biens, troubles qui doit encore exister au moment où le juge statue l'expulsion des grévistes ne saurait prospérer.

Eladia DELGADO

Cabinet MEYER & DELGADO

Avocat au Barreau de Lyon

eladia.delgado@avocat-conseil.fr



PRINCIPAUX ATTENDUS

"Que toutefois la présence d'un piquet de grève sur le site de l'entreprise s'inscrit dans le cadre légitime de l'expression collective de la revendication des salariés et en l'absence d'atteinte caractérisée à la liberté du travail des salariés non grévistes ou d'agissements compromettant la sécurité des personnes ou des biens, la SAS L...ne peut se prévaloir d'un trouble manifestement illicite susceptible de justifier une mesure de remise en état par le juge des référés, la seule entrave apportée à l'entrée de marchandises n'excédant pas les perturbations normales pouvant résulter de l'exercice du droit de grève "

Tribunal de Grande instance de Lyon
ordonnance de référés,
30 septembre 2010

Consultation du comité d'entreprise

Tribunal de grande instance de Lyon, ordonnance de référé, 12 juillet 2010

Cour d'appel de Lyon, 5 octobre 2010

Tribunal de grande instance de Lyon, Chambre des urgences, 19 octobre 2010

EXPOSE DES FAITS

La société LEJABY fait partie depuis 2008 du Groupe PALMERS qui l'a acquise auprès du Groupe américain WARNACO.

En mars 2010, elle envisage un projet de restructuration prévoyant la suppression de 197 emplois.

Au cours de la procédure de consultation du Comité central d'entreprise, ce dernier apprend par une dépêche de l'AFP du 24 mai 2010 que le Groupe PALMERS voulait revenir sur le rachat de la société LEJABY, estimant avoir été trompé sur la santé économique de LEJABY et a entamé une procédure pour obtenir soit une réduction du prix, soit une annulation de la transaction.

Le 1er juillet 2010, le Comité central d'entreprise a saisi le Juge des référés aux fins d'obtenir la suspension de la procédure de consultation en cours jusqu'à l'intervention d'une décision judiciaire définitive dans l'action opposant le Groupe PALMERS au Groupe WARNACO devant le Tribunal de commerce de Paris.

Par ordonnance du 12 juillet 2010, le Juge des référés a rejeté la demande du CCE aux motifs principalement que :

- "... la potentialité d'un changement d'actionnaires de la société LEJABY reste une hypothèse qui risque de perdurer puisque le litige en est à son début ".

"...la perspective d'une annulation de la vente ne rendra pas potentiellement illicites les mesures envisagées, car le motif du licenciement s'apprécie par principe à la date de notification de la rupture...".

Par un arrêt en date du 5 octobre 2010, la Cour d'appel de Lyon a confirmé cette ordonnance.

Entre-temps, le CCE a saisi d'une instance au fond le Tribunal de grande instance de Lyon pour obtenir l'annulation de la procédure consultative sur le projet de restructuration et de la procédure de licenciement.

Au fond, le CCE faisait principalement valoir que :

- L'absence d'information initiale sur le procès entrepris par PALMERS à l'encontre de WARNACO constitue un manquement à la loyauté envers les représentants du personnel qui doit présider à une procédure de consultation et à l'établissement d'un PSE,

- L'action engagée par le Groupe PALMERS qui vise à opérer rétroactivement la transmission de l'intégralité du capital social au Groupe WARNACO équivaut à la cession de l'entreprise,

Pour la SAS LEJABY :

- La réponse ou la transmission d'informations complémentaires peut intervenir en cours de procédure et être écrite et/ou verbale lors des réunions du Comité d'entreprise,

- C'est au terme de la consultation que doit être jugée la qualité de l'information transmise au Comité en tenant compte de l'information initiale, des travaux d'un éventuel expert, des réponses apportées par écrit ou oralement par l'employeur et des débats en réunion,

- Le motif du licenciement s'apprécie à la date de notification de la rupture,

- La décision sollicitée revient à priver la société LEJABY de son pouvoir de direction pour une période indéterminée d'une durée qui serait certainement supérieure à plusieurs années.

Le TGI a fait pour partie droit à la demande du CCE aux motifs, principalement, que :

- En application de l'article L.2323-19, l'action engagée par PALMERS à l'encontre de WARNACO aurait dû faire l'objet d'une information et consultation du Comité central d'entreprise, dans la mesure où, si elle aboutit, elle aura pour effet un changement d'actionnaire unique de la SAS LEJABY et par là un changement de groupe.

- La procédure d'annulation de la vente n'étant pas évoquée, les documents fournis au CCE n'expliquent pas pourquoi elle n'aurait aucune incidence sur le projet de restructuration et sur le plan de sauvegarde de l'emploi.

- La déloyauté de l'employeur vicie l'intégralité de la procédure consultative.

La Cour juge en conséquence qu'il appartient à la société LEJABY de reprendre une procédure d'information consultation régulière, mais qu'il n'y a pas lieu en revanche de dire que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet dans la mesure où, d'une part, elle n'a pas encore été mise en œuvre et, d'autre part, ne peut faire l'objet que d'une contestation individuelle par les salariés concernés.

Interdire à la société LEJABY de reprendre la procédure jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit intervenue dans le cadre du procès opposant PALMERS à WARNACO constituerait ainsi une ingérence injustifiée de la part du Juge.

OBSERVATIONS

Ce jugement est particulièrement intéressant et démontre les difficultés de l'exercice.

Aux termes de l'article L 2323-19 du code du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession...

Lorsque la cession négociée d'une partie du capital d'une société est utilisée comme un moyen de placer la société sous le contrôle d'une autre, une telle opération équivaut à la cession de l'entreprise au sens des dispositions de l'article L 2323-19 du code du travail. La société dont les actions détenues par le principal actionnaire sont cédées est donc tenue de consulter son Comité d'entreprise sur la cession et ses conséquences quant à l'avenir de l'entreprise, à son développement et à l'évolution des structures de production (CA Paris 21 mai 1997 n° 97-8357).

De plus, dès lors que la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise a des effets sur l'emploi, le Comité d'entreprise doit être consulté sur les mesures envisagées à l'égard des salariés (Cass. soc. 9 juillet 1996 n° 3252 D).

Le Comité d'entreprise doit être consulté sur un projet et non sur une décision déjà prise.

A cet effet, la loi impose la remise au comité d'informations précises et écrites dans un délai d'examen suffisant.

Si l'information donnée est incomplète, la Cour de cassation considère que le comité n'a pas été valablement consulté, ce qui caractérise un délit d'entrave (Cass. crim. 30 octobre 1990).

En outre, le juge des référés peut ordonner la remise de documents. Le défaut de consultation ou la consultation irrégulière est susceptible d'avoir plusieurs conséquences.

Le Comité d'entreprise peut saisir le Juge des référés à l'effet d'ordonner une suspension des opérations en cours tant que la consultation n'aura pas été régulièrement assurée.

Plusieurs ordonnances de référé ont été rendues en ce sens, souvent sous astreinte :

- Suspension d'une mesure de transfert d'activité (Cass. soc. 25 juin

2002 n° 77-92617, TGI réf. Lyon 18 octobre 1984 Intercolor Droit ouvrier 1984.459),

- Suspension d'une mesure de réorganisation (TGI référé Rouen 6 juin 1996).

Mais c'est surtout quand l'opération implique des licenciements collectifs que les suspensions sont nombreuses.

Toutefois, le Comité d'entreprise ne dispose pas d'un droit de veto sauf dans quelques cas marginaux, la consultation n'ayant lieu que pour avis.

Une fois que le Comité a donné régulièrement son avis, le chef d'entreprise retrouve sa liberté.

Toutefois, il est délicat de déterminer le niveau d'information suffisant à communiquer dans le cadre de la consultation et bien souvent il faut choisir entre :

- une consultation dont les délais sont inévitablement prolongés,

- les aléas et le temps liés à toutes actions contentieuses.

Il convient d'avoir présent à l'esprit cette difficulté dans l'établissement incontournable du calendrier prévisionnel lié aux opérations de restructuration.

Quant au Juge, il doit trouver dans chaque espèce la limite de son intervention pour ne pas s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, sauf à se substituer à l'employeur, tout en préservant le rôle des partenaires sociaux.

Véronique MASSOT-PELLET

Avocat au Barreau de Lyon

SCP COLBERT

veronique.massot-pellet@avocat-conseil.fr



PRINCIPAUX ATTENDUS

"Cette absence d'information initiale, le fait que la procédure d'annulation de la vente n'ait été portée à la connaissance du CCE que de manière fortuite, et le fait que les documents relatifs à la procédure judiciaire entre Palmers et Warnaco n'aient été remis que sous la contrainte d'une assignation, caractérisent un comportement déloyal de la SAS LEJABY Groupe..."

La déloyauté de l'employeur vicie l'intégralité de la procédure d'information/consultation et le fait que des informations parcellaires aient été apportées par la suite ne saurait remédier à ce vice original...

Par ailleurs, le juge n'a pas à interférer dans le pouvoir de direction et de liberté de gestion d'un employeur.

Le fait que l'action intentée par le groupe Palmers puisse éventuellement conduire à un changement d'actionnaire unique de la société n'est pas de nature à permettre une

dérogation à cette règle, la société étant maître de ses décisions au moment où elle les prend, à charge pour elle d'en supporter les conséquences le cas échéant.

Interdire à la société LEJABY de reprendre la procédure jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit intervenue dans le cadre du procès opposant PALMERS à WARNACO constituera ainsi une ingérence injustifiée de la part du Juge, il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande..."

Tribunal de Grande Instance de Lyon,
Chambre des Urgences
19 octobre 2010

Salariés protégés

Autorisation administrative de licenciement - Organisme ou établissement charge d'un service public – Casino - Grève – Préavis.

Tribunal administratif de LYON, 1er juin 2010

EXPOSE DES FAITS

Le 29 décembre 2007, Monsieur VAILLANT, délégué syndical depuis le 28 décembre, et représentant syndical au comité d'entreprise de la société LE CASINO DE MONTROND LES BAINS, a notifié à la direction son intention de participer à un mouvement de grève du 30 décembre 2007 au 5 janvier 2008.

L'employeur a considéré ce mouvement comme illégal et il a informé les salariés, par note de service affichée le 31 décembre 2007, qu'ils s'exposaient à des sanctions disciplinaires.

L'employeur a demandé, le 15 janvier, à l'inspection du travail, l'autorisation de le licencier, ce qui a été refusé le 31 janvier 2008.

L'inspecteur du travail a indiqué dans sa décision, que le casino de Montrond-les-Bains ne pouvait être considéré comme gestionnaire d'un service public et que les dispositions de l'article L. 521-2 et L. 521-3 du code du travail relatives au préavis de grève ne pouvaient s'appliquer à son personnel.

Saisi par la voie du recours hiérarchique, le Ministre a confirmé la décision de refus de l'inspecteur du travail, le 26 juin 2008.

La société LE CASINO DE MONTROND LES BAINS a saisi le tribunal administratif d'une requête tendant à l'annulation des décisions de l'inspecteur du travail et du ministre et demandant de substituer à la décision annulée une décision d'autorisation de licenciement.

Le Ministre a conclu au rejet de la requête.

Le tribunal a informé les parties, en application de l'article R. 611-7 du code de justice administrative qu'il était susceptible de relever d'office l'irrecevabilité des conclusions tendant à demander au juge d'autoriser le licenciement d'un salarié protégé.

Par jugement rendu le 1er juin 2010, le tribunal a annulé les décisions de refus de l'inspecteur du travail et du ministre.

OBSERVATIONS

L'erreur de droit de l'inspecteur du travail et du ministre est patente.

La loi du 15 juin 1907 (réglementant le jeu dans les cercles et casinos des stations balnéaires, thermales ou climatiques) confère à l'exploitation des casinos le caractère de service public et le contrat passé entre une commune et un exploitant a le caractère d'une concession de service public selon une jurisprudence bien établie (par exemple : CE 25 mars 1966, Ville de Royan, Lebon, 237).

Dès lors que les concessions d'exploitation des casinos sont des concessions de service public, elles figurent au nombre des délégations de service public au sens de la loi du 29 janvier 1993 (C.E. section Intérieur, avis 4 avril 1995, n° 357274, rapport public 1995, page 414).

Par ailleurs, l'article L. 1411-1 du code général des collectivités territoriales définit la délégation de service public comme un contrat par lequel une personne morale de droit public confie la gestion d'un service public dont elle a la responsabilité à un délégataire public ou privé, dont la rémunération est substantiellement liée aux résultats de l'exploitation du service.

Les personnels de cet établissement privé chargé de la gestion d'un service public étaient donc tenus, en application des articles L. 2512-1 2°) et L. 2512-2 du code du travail de faire précéder la cessation concertée du travail d'un préavis mentionnant les motifs de la grève émanant d'une organisation syndicale représentative cinq jours francs avant le déclenchement de la grève, pour permettre aux parties de négocier pendant ce délai.

Peuvent également constituer des délégations de service public : un restaurant débit de boissons destiné à accueillir le public d'un service culturel de loisirs (château-musée : TA Lyon 24 février 1999, préfet du Rhône req. 98.4773 et 98.5349 BJCP 1999, 437), un restaurant interentreprises destiné aux employés des entreprises accueillies dans une zone d'activité (TA Nancy 22 janvier 2002, req. 00846, ZAJDA 2002, 855), les concessions de plage, l'exploitation d'un petit train touristique. Et cette énumération n'est pas limitative !

Par ailleurs l'annulation juridictionnelle d'un refus ne vaut pas délivrance d'une autorisation, ce qu'a rappelé le tribunal en indiquant qu'il n'appartient pas au juge administratif de délivrer une autorisation de licenciement.

Du fait de l'annulation, l'administration se trouve automatiquement saisie à nouveau de la demande sur laquelle elle doit se prononcer, même s'il est fortement conseillé de réitérer expressément sa demande.

Et il reste possible à l'administration d'opposer un nouveau refus sur un autre fondement (par exemple une faute d'une gravité insuffisante, ou l'intérêt général qui commande le maintien d'une représentation du personnel dans l'entreprise).

Michel RIVA

Avocat au Barreau de Lyon,
SCP Marie-Aline MAURICE,
Michel RIVA & Frédéric VACHERON
michel.riva@avocat-conseil.fr



PRINCIPAUX ATTENDUS

... Que dès lors que l'exploitation d'un casino dans une station classée trouve sa concrétisation dans un cahier des charges qui fixe les obligations incombant à l'exploitant et, en particulier, qu'il impose de contribuer à l'animation culturelle ou touristique de la commune ledit cahier des charges pris dans son ensemble a le caractère d'une concession de service public ; qu'au regard du cahier des charges du 16 septembre 1994 établi avec la commune de Montrond-les-Bains, la société LE CASINO DE MONTROND LES BAINS exploite le casino en application d'une délégation de service public ;

... Qu'aux termes de l'article L. 521-2 du code du travail applicable au moment des faits : « les dispositions du présent article s'appliquent aux personnels de l'Etat, des régions, des départements et des communes comptant plus de 10 000 habitants ainsi qu'aux personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics et privés lorsque (ils) sont chargés de la gestion d'un service public ;

...Qu'aux termes de l'article L. 521-3 du code du travail : lorsque le personnel mentionnés à l'article L. 521-2 font usage du droit de grève, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis (qui) doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève ;

... En indiquant que le casino de Montrond-les-Bains ne pouvait être regardé comme gestionnaire d'un service public et que les critères de gestion d'un service public n'étant pas réunis, les dispositions des articles L. 521-2 et L. 521-3 ne pouvaient s'appliquer à son personnel, l'inspecteur du travail de la Loire, sans d'ailleurs examiner plus avant l'absence de caractère fautif du comportement du salarié, a entaché sa décision d'erreur de droit ;

... le ministre s'est contenté de préciser que l'arrêté du 14 mai 2007 ne renvoie à l'article L. 1411 du code général des collectivités territoriales que pour la désignation de l'exploitant du casino, sans assujettir, à raison de sa nature d'établissement de jeux, le casino de Montrond-les-Bains aux dispositions des articles L. 2512-1 et L. 2512-2 du code du travail désormais en vigueur ; que, de ce fait, en excluant de l'application des textes spécifiques du code du travail, la situation du personnel d'un établissement titulaire d'une délégation de service public, le ministre a entaché sa décision d'une erreur de droit

Tribunal administratif de Lyon,
1er juin 2010,
Sté le Casino de Montrond-les Bains

Responsables de la rédaction :

Yves Fromont,
SCP Fromont Briens
40 rue de Bonnel, 69003 LYON
tél. : 04-78-62-15-00



Pierre Masanovic,
SCP Masanovic, Picot, Dumoulin, Thiebault &
Chabanol,
60 Rue Jaboulay, 69007 LYON
tél : 04-78-72-27-29