

ACTUALITÉS JURISPRUDENTIELLES

NEWSLETTER SOCIALE
AVRIL 2019

Ogletree
Deakins

DANS CE NUMÉRO

Absence de présomption générale de justification des différences de traitement opérées par voie d'accord collectif

[EN SAVOIR PLUS...](#)

L'extension de la réparation du préjudice d'anxiété à tous les salariés exposés à l'amiante

[EN SAVOIR PLUS...](#)

Forfait en jours réduit – Absence de statut de salarié à temps partiel

[EN SAVOIR PLUS...](#)

Prise d'acte de la rupture du contrat de travail – absence d'obligation de mise en demeure préalable

[EN SAVOIR PLUS...](#)

ACTUS DU CABINET

[EN SAVOIR PLUS...](#)

QUI CONTACTER ?

[EN SAVOIR PLUS...](#)

Cass. Soc., 3 avril 2019, n°17-11970

La Cour de cassation est venue préciser que la reconnaissance d'une présomption générale de justification de toutes différences de traitement entre les salariés opérées par voie de conventions ou d'accord collectif serait, dans les domaines où est mis en œuvre le droit de l'Union Européenne, contraire à celui-ci car elle ferait reposer sur le seul salarié la charge de la preuve de l'atteinte au principe d'égalité, et que la Cour de justice de l'Union Européenne considère de jurisprudence constante qu'un accord collectif n'est pas en soi de nature à justifier une différence de traitement. En effet, dans ces domaines, les règles de preuve propres au droit de l'Union viendraient à s'appliquer.



En l'espèce, une salariée a été exclue du bénéfice des mesures d'accompagnement prévues par un accord collectif d'entreprise, visant à prendre en compte les impacts professionnels, économiques et familiaux de la mobilité géographique impliqués par le transfert des services de l'entreprise sur un autre site et ainsi préserver les conditions d'emploi et de vie familiale des salariés, en raison du fait que cet accord s'appliquait sur le seul critère de la date de présence sur un site désigné. Estimant subir une différence de traitement injustifiée par rapport à ses collègues qui avaient été affectés sur le site à une date antérieure, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes afin d'obtenir le bénéfice de ces mesures.

La Cour de cassation a validé la décision de la Cour d'appel, qui pour faire droit à la demande de la salariée, a considéré que :

- la différence de traitement fondée sur la date de présence des salariés sur le site et non sur l'appartenance à une catégorie professionnelle ou sur une différence de fonction au sein d'une telle catégorie, étant étrangère à toute considération professionnelle, en l'absence de raison objective alléguée par l'employeur, celle-ci ne pouvait être présumée justifiée.
- les salariés affectés au site en question étaient placés dans une situation identique au regard des avantages institués par l'accord, de sorte que la salariée était en droit de bénéficier des dispositions en résultant.

La Cour de Cassation revient ainsi sur la présomption de justification des différences de traitement opérées par voie d'accords collectifs et qu'elle légitimait par le fait que ces accords étaient « *négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote* ». Seules seraient présumées justifiées les différences de traitement prévues par voie d'accord collectif entre salariés relevant de catégories professionnelles distinctes, entre salariés exerçant des fonctions distinctes au sein d'une même catégorie professionnelle, entre salariés d'une même entreprise relevant d'établissements distincts). En dehors de ces hypothèses, il appartient à l'employeur de justifier de raisons objectives dont le juge contrôle la réalité et la pertinence.

Cass. ass. plén., 5 avril 2019, n°18-17.442

Par un revirement de jurisprudence, la Cour de cassation reconnaît à tous les salariés exposés de façon significative à l'amiante la possibilité d'obtenir réparation de leur préjudice d'anxiété, et ce même s'ils ne sont pas bénéficiaires de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA).



Avec cette jurisprudence, la Cour de cassation offre une alternative aux travailleurs exposés à l'amiante qui ne pouvaient jusqu'à présent obtenir réparation du préjudice d'anxiété subi à moins d'avoir été salariés d'un établissement visé par l'article 41 de la loi n°98-1194 du 23 décembre 1998. En effet, par un arrêt du 11 mai 2010, la chambre sociale de la Cour de cassation avait dans un premier temps reconnu la possibilité pour ces seuls salariés d'obtenir la réparation d'un « *préjudice spécifique d'anxiété* » tenant à la « *situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante* » (Cass. Soc., 11 mai 2010, n°09-42.241). Puis, face à la multiplication des contentieux, la Cour de cassation a rappelé à plusieurs reprises que les travailleurs exposés à l'amiante, ne remplissant pas les conditions prévues par l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 ou dont l'employeur n'était pas inscrit sur la liste fixée par un arrêté ministériel, ne pouvaient pas obtenir réparation du préjudice d'anxiété, même sur le fondement d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (Cass. Soc., 3 mars 2015, n°13-26.175 ; Cass. Soc., 25 mars 2015, n°13-21.716 ; Cass. Soc., 26 avril 2017, n°15-19.037 ; Cass. Soc., 21 septembre 2017, n°16-15.130).

La limitation des travailleurs pouvant bénéficier d'une telle réparation a été présentée comme justifiée par la peur de la multiplication des contentieux, mais également par le régime de faveur institué par les arrêts précités, qui prévoient un mécanisme de présomption très favorable aux salariés puisque ces derniers étaient présumés avoir fait l'objet d'une exposition significative aux poussières d'amiante et avoir subi un préjudice d'anxiété du fait du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, également présumé.

La solution de ces arrêts était largement critiquée en raison de leur exclusion arbitraire de certains travailleurs (sous-traitants ayant travaillé dans des entreprises figurant sur la liste des établissements ouvrant droit à l'ACAATA ou salariés exposés à l'amiante sans avoir travaillé dans de telles entreprises entre autres), qui n'avaient pas la possibilité non plus d'engager la responsabilité de leur employeur en application des règles de droit commun.

C'est finalement ce qui a été autorisé par la Cour de cassation, réunie en assemblée plénière pour trancher la question. Tous les salariés « *justifi[ant] d'une exposition à l'amiante générant un risque élevé de développer une pathologie grave* » peuvent désormais agir contre leur employeur sur le fondement des règles de droit commun régissant son obligation de sécurité.

La Cour de cassation a également précisé à cette occasion que l'obligation de sécurité de l'employeur dans ce cas-là est une obligation de moyens et non de résultat, en conformité avec sa jurisprudence Air France du 25 novembre 2015 (Cass. Soc., 25 novembre 2015, n°14-24.444). Pour s'exonérer de sa responsabilité, l'employeur doit donc rapporter la preuve qu'il a pris les mesures appropriées afin de protéger ses salariés des risques encourus du fait de l'exposition à l'amiante, en application des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

Enfin, l'arrêt du 5 avril 2019 rappelle également qu'en application des règles de droit commun de la responsabilité, la charge de la preuve repose sur le salarié qui doit non seulement démontrer qu'il a été exposé à l'amiante de manière significative, mais également qu'il a « *personnellement subi* » un préjudice d'anxiété du fait de cette exposition. Les juges du fond ne peuvent ainsi se contenter d'affirmer que le préjudice revêtirait un caractère intangible et personnel voire subjectif pour le caractériser (CA Paris, 29 mars 2018, n° 16/01610).

Nul doute que cette nouvelle jurisprudence va ouvrir la porte à de nombreux contentieux. A noter que l'arrêt du 5 avril 2019 ne tranche pas toutes les questions non plus puisqu'il ne se prononce pas sur la question de la prescription et du fait générateur du préjudice d'anxiété. Selon l'avis de Madame le premier avocat général, Catherine Courcol-Bouchard, il appartiendra au salarié de justifier de la date à laquelle il a eu connaissance du risque auquel il était exposé, à charge pour l'employeur de contester, en se fondant par exemple sur l'information faite aux salariés au sujet de l'exposition aux risques chimiques (art. R. 4412-38 et s. du Code du travail).

FORFAIT EN JOURS RÉDUIT ABSENCE DE STATUT DE SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

ACCUEIL

Cass. Soc., 27 mars 2019, n°16-23.800

La Cour de Cassation a expressément considéré que des salariés « *ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année dont le nombre est inférieur à 218 jours, ne peuvent être considérés comme salariés à temps partiel* ».



Dans cette espèce, une convention de forfait en jours limitée à 131 jours avait été conclue. A la suite de la rupture de son contrat de travail, le salarié a cherché à obtenir le paiement d'un rappel de salaire en demandant la requalification de son contrat de travail, qu'il considérait être à temps partiel, en contrat de travail à temps plein. A cette fin, le salarié alléguait notamment que sa convention de forfait ne respectait pas les dispositions sur le temps partiel en ne mentionnant pas la répartition des jours travaillés sur l'année ou la semaine.

La Cour de Cassation rejette cette argumentation en estimant qu'un salarié qui a signé une convention de forfait en jours ne peut se prévaloir du statut de salarié en temps partiel.

En effet, le mécanisme du forfait jours n'est pas compatible avec le principe selon lequel le contrat à temps partiel doit préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, les salariés devant notamment être en mesure d'organiser leur travail librement.

La possibilité de conclure une convention de forfait annuel en jours sur la base d'un nombre de jours très inférieur au plafond de 218 jours est depuis longtemps admise (circulaire DRT n° 2000-7 du 6 décembre 2000 ; Cass. Soc., 9 juillet 2003, n° 01-42.451). On parle alors de « forfait en jours réduit ».

Avec cette décision, la Cour de Cassation rejette expressément l'application des dispositions relatives au temps partiel à ces conventions de forfait en jours réduit.

Cass. Soc., Avis, 3 avril 2019, n° 15003.

La Cour de Cassation a considéré que le salarié prenant acte de son contrat de travail n'avait pas besoin de mettre son employeur en demeure de cesser ses manquements, préalablement à la notification de la prise d'acte.



La réforme du droit des contrats (ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016) a redéfini, en droit commun des contrats, les modalités selon lesquelles une partie « peut résoudre le contrat par voie de notification » en cas de manquement contractuel (article 1226 du Code civil).

Des termes de ce texte, « *sauf urgence* » la partie contractante souhaitant résilier le contrat unilatéralement « doit préalablement mettre en demeure le débiteur défaillant de satisfaire à son engagement dans un délai raisonnable. » Cette mise en demeure « mentionne expressément qu'à défaut pour le débiteur de satisfaire à son obligation, le créancier sera en droit de résoudre le contrat. »

En outre, si la résiliation unilatérale du contrat de travail est finalement notifiée, elle doit être motivée (*ibid*).

La doctrine assimilant depuis longtemps la prise d'acte de la rupture du contrat de travail à la résolution par voie de notification, la question s'est posée de savoir **si le salarié envisageant de prendre acte de la rupture de son contrat de travail, c'est-à-dire de rompre unilatéralement son contrat de travail en raison d'un « manquement suffisamment grave de [son] employeur », devait se soumettre à ce formalisme.**

La Cour de cassation a été saisie pour avis et devait plus précisément indiquer si la mise en demeure préalable était obligatoire (Cass. Soc., Avis, 3 avril 2019, n° 15003).

La Cour de Cassation a répondu par la négative en considérant que **le salarié prenant acte de son contrat de travail n'avait pas besoin de mettre son employeur en demeure de cesser ses manquements, préalablement à la notification de la prise d'acte.**

La Cour de Cassation a, en effet, entendu appliquer l'adage selon lequel le spécial déroge au général. Ainsi, dès lors qu'en matière de droit du travail, il existe un régime propre à la prise d'acte, qui est régie par des règles particulières et qui emporte des conséquences spécifiques, ce mécanisme de rupture n'a pas à respecter le formalisme prévu par le Code Civil en matière de résiliation unilatérale du contrat de travail.

La Cour de cassation ne s'est toutefois pas prononcée sur l'obligation ou non pour le salarié de motiver sa prise d'acte, en application de l'article 1226 nouveau du Code du travail. Il sera néanmoins souligné qu'en l'état actuel de sa jurisprudence, la Cour de Cassation considère que « *l'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur ne fixe pas les limites du litige* » (Cass. Soc., 30 mai 2018, n° 17-11.082).

- 8 mars** ● 2 de nos associés, Cécile Martin et Jean-Marc Albiol, font partie des 57 meilleurs avocats français en droit social selon le classement Chambers Europe 2019.
- 15 mars** ● Tenue de l'atelier portant sur "les enquêtes internes, nouveau défi pour les fonctions RH " organisé en partenariat avec l'EACC.
Intervention de Cécile Martin et Jean-Marc Albiol, associés.
- 20 mars** ● Tenue de l'atelier portant sur "les actualités jurisprudentielles" organisé en partenariat avec l'Institut du Droit Social.
Intervention de Karin Dulac, Alexandre abitbol, conseils et Marie Millet-Taunay et Pierre-Alexis Quéré, collaborateurs.
- 21 mars** ● Tenue de l'atelier portant sur "l'impact, en droit social, de l'appartenance d'une société à un groupe international" organisé pour les étudiants du Master 2 DPRT de l'Université Paris II Panthéon-Assas.
Intervention de Cécile Martin et Jean-Marc Albiol, associés, Nicolas Peixoto, Alexandre abitbol, conseils et Marie Millet-Taunay, collaboratrice.
- 25 mars** ● Article pour la Jurisprudence Sociale Lamy rédigé par Cécile Martin, associée, Bérengère Lubineau et Jérôme Verneret, juristes - Le licenciement pour absence prolongée du salarié causé par des faits de harcèlement moral n'est pas possible.
- 27 mars** ● Ogletree Deakins est distingué dans le classement 2019 d'Option Droit et Affaires des cabinets d'avocats en PSE et contentieux collectifs afférents : 3 étoiles.

QUI CONTACTER ?

**Cécile Martin***Associée, avocat à la cour*

01.70.61.24.06

cecile.martin@ogletree.com

**Jean-Marc Albiol***Associé, avocat à la cour*

01.70.61.54.73

jean-marc.albiol@ogletree.com

**François Millet***Associé, avocat à la cour*

01.86.26.27.28

francois.millet@ogletree.com

RETROUVEZ NOUS :



26 avenue Victor Hugo, 75116 Paris



01.86.26.27.42

<https://www.ogletree.fr/><https://www.linkedin.com/company/ogletree-deakins-paris/>**Ogletree
Deakins**