



TRAVAIL

Dans ce numéro

Contentieux

Contentieux

Conditions de travail

#CONTENTIEUX

● Règle de l'unicité de l'instance prud'homale

La demande du salarié tendant au règlement des cotisations au régime supplémentaire de retraite et d'un rappel de pension fondé sur une décision accordant un rappel de salaire au titre du principe « à travail égal, salaire égal » est rejetée dès lors qu'elle ne constitue pas une demande nouvelle.

En vertu de la règle de l'unicité de l'instance prud'homale, toutes les demandes liées au contrat de travail entre les mêmes parties font l'objet d'une seule instance, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur. Depuis un arrêt du 13 juin 2012, cette règle n'entraîne toutefois l'irrecevabilité des demandes nouvelles que si une décision touchant le fond du droit a été rendue.

En l'espèce, un salarié qui avait été placé en préretraite a saisi une juridiction prud'homale en invoquant le principe « à travail égal, salaire égal », aux fins de faire condamner son employeur au paiement d'un rappel de salaire et d'un complément d'indemnité de départ à la retraite. La cour d'appel de Paris avait fait droit aux prétentions du salarié par un arrêt prononcé en juillet 2004. En mars 2007, le salarié saisissait à nouveau la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir notamment la condamnation de son employeur au règlement des cotisations à verser à l'Agirc, à la régularisation des cotisations au régime supplémentaire de retraite ainsi qu'au paiement d'un rappel de salaire de pensions de préretraite. Les juges du fond ont fait droit à cette demande, estimant qu'elle était nouvelle au motif qu'elle était la conséquence des mauvaises modalités d'exécution par l'employeur de la condamnation prononcée par la précédente cour d'appel.

La Cour de cassation rappelle dans un premier temps la règle selon laquelle « une instance ne peut être engagée postérieurement à une première procédure prud'homale que lorsque le fondement des nouvelles prétentions est né ou s'est révélé après l'extinction de l'instance primitive », les demandes formées dans une nouvelle procédure étant donc irrecevables dès lors que leur fondement est né avant la clôture des débats de l'instance antérieure. Elle conclut, dans un second temps, à la censure de l'arrêt d'appel, en considérant que dès l'instance initiale, le salarié pouvait joindre à sa demande principale toutes les demandes en découlant, dont celles du règlement des cotisations et pensions. Elle estime ainsi que les demandes étaient nées avant la clôture des débats devant la cour d'appel saisie de l'instance initiale et que, par conséquent, il ne s'agissait pas de demandes nouvelles en cause d'appel (C. trav., art. R. 1452-7).

#CONTENTIEUX

● Travail dissimulé : caractérisation de l'élément intentionnel

Le caractère intentionnel du délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi ne peut se déduire de la seule application d'une convention de forfait illicite.

Le travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié fait l'objet d'une interdiction et d'une sanction pénale qui le classe parmi les délits (C. trav., art. L. 8221-5 et L. 8224-1). Aussi, comme tout délit (C. pén., art. L. 121-3), la dissimulation d'emploi salarié nécessite l'existence d'une intention de la part de l'auteur des agissements incriminés. L'élément intentionnel du travail dissimulé ne reçoit toutefois pas exactement le même traitement selon que l'on s'adresse à la chambre sociale ou à la chambre criminelle de la Cour de cassation. La première exige des juges du fond que soit expressément établie l'intention de l'employeur de se soustraire à l'accomplissement des formalités et déclarations visées à l'article L. 8221-5 du code du travail. Elle refuse, par conséquent, que l'intention soit déduite du seul non-respect de prescriptions légales ou réglementaires, éventuellement consécutif à la conclusion d'un contrat par la suite requalifié en contrat de

↳ travail. L'approche de la chambre criminelle diffère puisque, selon elle, il suffit que les prescriptions susvisées aient été violées en connaissance de cause pour que la dissimulation d'emploi soit caractérisée. Dans le présent arrêt, une convention de forfait avait été conclue en application d'un accord d'entreprise, conformément à ce qu'exige la loi (C. trav., art. L. 3122-2). Cependant, ce dernier avait fixé le plafond d'heures annuel au-delà du seuil légal de 1607 heures à partir duquel les heures supplémentaires doivent être décomptées (C. trav., art. L. 3122-4), impliquant, en cas de respect par la convention individuelle de forfait, qu'un certain nombre d'heures de travail ne figurent pas, en tant qu'heures supplémentaires, sur les bulletins de salaire et qu'ainsi une condamnation pour travail dissimulé soit encourue. Le point clef résidait précisément dans l'établissement de l'élément intentionnel et la chambre sociale refuse que celui-ci puisse être déduit de la seule application d'une convention de forfait illicite.

Fidèle à sa jurisprudence, la chambre sociale consacre néanmoins une hypothèse d'application qu'elle n'avait jusqu'alors entrevue que dans des arrêts inédits. Elle a pu décider que l'absence de conclusion d'une convention de forfait, pourtant autorisée par un accord collectif, ne caractérisait pas l'intention de dissimulation d'emploi. Beaucoup plus récemment, elle a suggéré, en présence d'un arrêt qui rejetait une demande en paiement d'une indemnité pour travail dissimulé au motif que l'illégitimité d'une convention de forfait ne suffisait pas à retenir l'existence d'un travail dissimulé, de rechercher, au cas où la convention se révélerait illicite, si l'employeur avait eu l'intention de dissimuler le travail du salarié.

L'assertion est aujourd'hui confirmée : la conclusion d'une convention de forfait illicite ne dispense pas d'établir l'intention de l'employeur de se soustraire aux prescriptions de l'article L. 8221-5 du code du travail.

→ Soc. 16 juin 2015,
F-P+B, n° 14-16.953

#CONDITIONS DE TRAVAIL

● L'employeur n'est pas comptable du comportement du médecin du travail

Le médecin du travail, même salarié au sein de l'entreprise, assure ses missions dans les conditions d'indépendance professionnelle définies par la loi. Dès lors, son comportement dans l'exercice de ses fonctions n'est pas susceptible de constituer un harcèlement moral de la part de l'employeur.

S'agissant de faits commis par un médecin du travail, la cour d'appel avait admis l'existence d'une présomption de harcèlement moral de la part du médecin et le salarié, auteur du pourvoi, souhaitait imputer ce harcèlement à la personne de l'employeur. Toutefois, la chambre sociale considère au contraire que l'indépendance professionnelle reconnue par la loi à l'ensemble des médecins du travail (C. trav., art. L. 4623-8), y compris ceux qui sont salariés de l'entreprise, écarte la possibilité pour le salarié victime d'un harcèlement moral de la part du médecin de se retourner contre l'employeur. Ce dernier ne peut donc être poursuivi pour un harcèlement moral commis par le médecin du travail. En conséquence, le salarié ne saurait obtenir des dommages et intérêts de la part de l'employeur pour réparer les préjudices résultant d'un harcèlement moral commis par le médecin du travail.

Cette position semble logique du point de vue juridique mais pose tout de même problème. En effet, le comportement du médecin du travail a ici directement entravé la reconnaissance de l'inaptitude du salarié et l'absence de seconde visite de reprise a empêché la reprise du versement des salaires. Le premier bénéficiaire du harcèlement moral a donc été l'employeur qui n'a pas eu à verser les salaires. Il est donc étonnant d'écarter par principe toute responsabilité de l'employeur dans la situation de harcèlement vécue par le salarié.

Cela est d'autant plus étonnant que le quatrième moyen de cassation invoqué par le salarié démontrait les relations étroites entretenues entre l'employeur et le médecin du travail sur le cas de ce salarié. La cour d'appel avait refusé de reconnaître l'existence d'une faute de l'employeur lorsque celui-ci avait produit en justice des éléments du dossier médical du salarié. Elle avait considéré « qu'il résulte de la décision rendue par le conseil régional de l'ordre des médecins de Lorraine que, si le médecin du travail s'est vu infliger un blâme, c'est au seul motif qu'il a manqué à ses obligations en se dispensant de formuler l'avis qu'il était tenu d'établir en vertu de l'article R. 241-51-1 du code du travail et que le salarié ne démontre pas une quelconque faute de son employeur qualifiée par lui de recel de violation du secret professionnel ». Ainsi, pour la cour d'appel, l'absence de qualification par l'ordre des médecins d'un manquement au secret médical ne permettrait pas au salarié de se prévaloir d'une telle violation lorsque son employeur utilise des éléments en principe couverts par le secret (CSP, art. L. 1110-4).

La Cour de cassation ne l'entend pas de cette manière et considère que « commet une faute l'employeur qui fait établir et produit en justice une attestation du médecin du travail comportant des éléments tirés du dossier médical du salarié, hormis les informations que le médecin du travail est légalement tenu de communiquer à l'employeur ». Elle casse donc l'arrêt d'appel sur ce point. Il en résulte un droit pour le salarié à obtenir réparation de son préjudice sur le fondement des articles L. 4623-8 du code du travail et L. 1110-4 du code de la santé publique.

→ Soc. 30 juin 2015,
FS-P+B, n° 13-28.201



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.