

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

517 du 15 novembre 2012

● **FORMATION PROFESSIONNELLE**

- Reclassement : d'abord une question de formation P. 3-5

● **SOCIETE**

- Ambroise CROIZAT P. 6

● **RETRAITES**

- AGIRC et ARRCO : le Médef tente d'imposer de nouvelles mesures régressives P. 7
- Déclaration CGT P. 8
- Assouplissement des dossiers d'anticipation pour pénibilité P. 9

● **VIE FEDERALE**

- Colloque caoutchouc P. 10

● **JURIDIQUE**

- Syndicat Multi-Pro Retraites (Mourenx - 64) P. 11
- L'obligation de sécurité du salarié P. 12-18

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. 01.48.18.80.36
Fax. 01.48.18.80.35
<http://www.fnic.cgt.fr>
e-mail : fnic@cgt.fr
Directeur de Publication :
Carlos MOREIRA
ISSN : 0240 9259
N°CPPAP : 0313 S 06415
Mensuel : 2,74 €

Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT



Chimie . Pharmacie (Industrie. Répartition. Droguerie. Officines. Lam.) . Pétrole . Caoutchouc . Plasturgie .
Navigation de Plaisance . Instruments à écrire . Négoce & prestations de services dans les domaines médico-techniques.

◆ Reclassement : d'abord une question de formation

Le Contrat de sécurisation professionnelle

La convention de reclassement personnalisé (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP) sont remplacés depuis le 1^{er} septembre 2011 par le contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Ce dispositif est sensé faciliter le "retour rapide à l'emploi durable" des personnes licenciées économiques dans des entreprises de moins de 1000 salariés.

Quels sont les avantages du CSP ?

Quels sont ses inconvénients ?

► Le motif du licenciement doit être économique

De nombreux employeurs déguisent des licenciements économiques, via la rupture conventionnelle, ou le licenciement pour faute. Certains employeurs n'hésitent pas non plus à pousser leurs salariés à démissionner.

Attention, des recours existent si vous pouvez prouver l'abus.

Pour pouvoir "bénéficier" du CSP, il faut donc bien être licencié économique.

La période de réflexion de 21 jours, pendant laquelle le salarié a la possibilité de s'informer sur le CSP, démarre le jour de son entretien individuel préalable.

Dans le cas d'un licenciement collectif avec consultation des institutions représentatives du personnel, c'est la date de la dernière réunion des instances représentatives du personnel qui fait démarrer cette période de réflexion de 21 jours.

► 100 % du salaire net pendant un an

Le taux majoré de l'indemnisation d'assurance chômage s'applique si le salarié a 1 an d'ancienneté

(CDD et CDI, mais pas l'intérim) à la date du départ du délai de réflexion.

Donc, à partir d'un an d'ancienneté sur son poste, le salarié touche 80 % de son salaire brut, moins 3 % de cotisations sociales. Soit environ 100 % du net pendant un an.

La durée totale de l'assurance chômage du salarié dépend de sa durée de cotisation : 2 ans maximum pour un salarié de moins de 50 ans, et 3 ans maximum pour un salarié de plus de 50 ans.

Le taux "régime général" est de 57,4 % brut, soit environ 70 % du net antérieur.

La contrepartie de cette majoration de l'assurance chômage pendant un an est la perte du préavis.

A l'issue du délai de réflexion de 21 jours, le salarié ne fait plus partie de l'entreprise. Il est inscrit à Pôle emploi par son employeur.

Le préavis est versé par l'employeur à Pôle emploi. Seul le préavis supérieur à 3 mois (rare) est reversé au salarié. Intéressant pour le salarié : le salarié est indemnisé sans carence (au premier jour d'inscription).

Nota : Dans le cas où le salarié n'a pas un an d'ancienneté à la date du départ du délai de réflexion, le préavis est versé au salarié.

► Comment calculer l'ancienneté

L'ancienneté se calcule à compter du jour de l'entretien individuel préalable en vue d'un éventuel licenciement.

Pour les licenciements collectifs avec consultation des institutions représentatives du personnel, l'ancienneté se calcule à compter de la présentation du courrier de convocation des institutions représentatives du personnel à la première réunion concernant le licenciement collectif.

► Un "accompagnement" renforcé

Le salarié est fliqué, il doit rendre des comptes en permanence. Il doit réaliser des "actes positifs de recherche d'emploi" : démarches de recherche d'emploi, d'informations sur les métiers (démarche projet), ou encore travail sur le projet de création d'entreprise. **Prévoir un rendez-vous par mois minimum, voire plus, selon les régions.**

► Est-ce que ça facilite le retour à l'emploi ?

D'après un article des Echos du 14 février 2012, seuls 33 % des personnes en CRP ou CTP retrouvent un CDI au bout d'un an. (la CRP et le CTP sont les versions précédentes du CSP).

Statistiquement, un nouvel emploi sur trois est à temps partiel subi.

Ce qui nous amène au score de 20 % des personnes qui, au bout d'un an, ont retrouvé un CDI temps plein. Les autres continuent à galérer en CDD, temps partiel subi, formation, auto-entrepreneur... Pas brillant, mais cela peut, quand même, aider de bénéficier de conseils et de formations adaptés, **pourvu que le conseiller à qui vous avez affaire soit humain, et... à l'écoute.** Certains conseillers sont déshumanisés par les consignes de flicage et les objectifs stupides dictés par sa direction.

Si 80 % des conseillers Pôle emploi font bien leur boulot et respectent le point de vue des salariés privés d'emploi, il existe toujours le risque de tomber sur un conseiller qui cherche à vous dicter ce que vous devez faire.

Le mieux est, donc, de demander, dès le premier entretien : "pensez-vous que les chômeurs sont des feignants, ou pensez-vous que le marché du travail est inadapté à la demande des travailleurs privés d'emploi" ? Quitte à demander de changer de conseiller, si celui à qui vous avez affaire ne vous convient pas.

Rappel : Il est toujours possible de venir accompagné à un entretien avec un agent Pôle emploi.

► Sous-traitance privée

Une partie de "l'accompagnement" du contrat de sécurisation professionnelle est sous-traitée aux sociétés privées. Par exemple, sur le bassin de Lorient, c'est Catalys qui vient de récupérer ce juteux marché. Ces boîtes privées sont connues pour leurs pratiques de harcèlement.

En effet, ils sont payés à la prime pour tout reclassement, même bidon.

► Votre employeur "oublie" de vous proposer le CSP

Vous pouvez quand même en bénéficier, en demandant au Pôle emploi. Au passage, l'employeur sera condamné à verser une pénalité au Pôle emploi.

► **L'avenant à l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011, signé le 23 janvier 2012, applicable au 3 février 2012, modifie les règles de la reprise d'emploi.**

► **Un des "pièges" du CSP, c'est qu'il est possible de perdre la majoration de son indemnisation, si on reprend, et repère un nouvel emploi dans l'année qui suit son inscription.**

Concrètement, pour ceux qui ont plus d'un an d'ancienneté sur leur ancien poste, sortir du CSP fait passer d'une indemnisation de 80 % du salaire brut antérieur (soit 100 % du net environ) à 57,4 % du brut antérieur (soit 70 % du net environ).

On reste en CSP si :

- ◆ On signe un contrat chez un employeur, et que la période d'essai n'est pas concluante,
- ◆ On prend un CDD ou intérim de durée comprise entre 15 jours et 6 mois,
- ◆ On signe maximum deux contrats chez le même employeur.

Mais on sort du CSP si :

- ◆ On prend un CDD de moins de 15 jours,
- ◆ On signe un contrat de plus de 6 mois, ou un CDI avec une période d'essai concluante,
- ◆ La durée totale des contrats pris pendant le CSP dépasse 6 mois,
- ◆ On signe plus de deux contrats chez le même employeur (même en intérim),
- ◆ On crée une entreprise.

► Temps partiel

L'on ne peut pas bénéficier d'un complément de revenu payé par Pôle emploi quand on reprend un emploi à temps partiel (moins de 110 heures par mois) en CSP.

Il faut impérativement sortir du CSP, et se réinscrire pour pouvoir bénéficier de ce complément. Ce complément sera alors calculé sur une indemnisation "Régime Général", donc non majoré.

► Indemnité différentielle de reclassement

Elle s'applique si vous avez une baisse de salaire horaire de 15 % minimum par rapport à votre salaire horaire antérieur.

► Activité conservée

Il est possible, si on a deux emplois (ou plus) avant le licenciement, de conserver les revenus de son emploi conservé avec l'indemnisation CSP. A nouveau, ça se complique si on perd son emploi conservé. Si vous êtes au taux "Régime Général" parce que vous aviez moins d'un an d'ancienneté sur votre poste, pas de souci. Mais si vous êtes au

A savoir : Il n'y a pas de prime de retour à l'emploi avec le CSP.

taux majoré, il faut attendre la fin du CSP pour toucher une allocation complémentaire afférente

► Un bon point : le budget formation

Les personnes qui choisissent le CSP peuvent bénéficier d'un financement spécifique sur la formation, sous réserve de validation du projet par Pôle emploi.

Ce budget spécifique du CSP est financé par le reversement, au moment du licenciement, de l'employeur du droit au DIF individuel à une caisse formation spécifique CSP.

à la perte de son activité conservée.

► La protection sociale

Les salariés privés d'emploi en CSP sont couverts par la protection spécifique "accident du travail" pendant leurs démarches de recherche d'emploi, car ils sont considérés comme stagiaires de la formation professionnelle pendant ces démarches.

Conclusion

Le CSP n'est pas mieux que la Convention de Reclassement Personnalisée, ou le Contrat de Transition Professionnelle (les deux dispositifs que le CSP remplace).

Loin de là : Pas de prime à l'embauche, perte de la majoration de l'assurance chômage en cas de reprise d'emploi sur un contrat court.

L'intérêt est qu'il y aura plus de personnes à pouvoir bénéficier du taux majoré : à partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, au lieu de deux pour la CRP.

Le CSP peut donc être intéressant, financièrement, pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de l'entretien individuel préalable au licenciement :

- ♦ Pour les salariés qui souhaitent se reconvertir (projet de formation). Y compris pour les salariés ne pouvant pas bénéficier du taux majoré de l'assurance chômage.
- ♦ Pour les salariés qui cherchent un CDI ou des CDD longs.
- ♦ Mais peu intéressant pour les personnes qui subissent des contrats courts. En effet, à quoi bon

sacrifier son préavis de licenciement, si c'est pour perdre l'avantage du taux d'assurance chômage majoré au bout de quelques mois de CSP.

Attention, il existe une grosse différence entre le CSP suivi par le Pôle emploi et le CSP suivi par une "société de prestation privée". N'oubliez pas que si on tente de vous envoyer, sans vous demander votre avis, vers une société privée de placement, **nous vous conseillons d'exiger d'être suivi par le service public (Pôle emploi)**, plus humain et plus compétent, en mettant en avant l'argument suivant : "Je souhaite être suivi par le service public, qui n'est pas payé à la prime pour caser les salariés sur n'importe quel boulot, formation, création d'entreprise sans avenir".

Le reclassement doit, avant tout, rester une affaire de formation professionnelle. Une formation professionnelle qui doit être adaptée, au service des salariés, et non un outil de flexibilité à disposition des patrons. A ce titre, **le CSP reste un dispositif d'accompagnement de la casse des emplois** du fait de la politique patronale, de sa soif de profits toujours plus importante.

Il est nécessaire de se battre tous ensemble pour, d'abord, sauvegarder nos emplois, des emplois de qualité, reconnus et correctement payés par un salaire complet, c'est-à-dire sans aucune exonération de cotisations sociales.

♦ Ambroise CROIZAT, enfin reconnu !

Les participants au 47ème congrès de l'UD-CGT de Vaucluse se souviennent encore, avec émotion, de l'hommage rendu à Amboise CROIZAT, le « Ministre des Travailleurs », le père de notre Sécu en 1945, bien malmenée depuis, sous les coups de butoir des forces de l'argent et des politiciens ouvertement désireux de défaire les acquis du programme du Conseil National de la Résistance.

A la tribune, aux côtés de notre regretté camarade Oswald CALVETTI, le biographe d'Ambroise CROIZAT, Michel ETIEVENT, avait commencé son intervention en révélant que cet acteur majeur de l'histoire sociale et politique de ces cinquante dernières années ne figurait dans aucun des dictionnaires ... quelle honte !



Ambroise CROIZAT disait à propos de la Sécu : « Ne parlez pas d'acquis. En face, le patronat ne désarme jamais. »

ET BIEN, ÇA Y EST : AMBROISE CROIZAT EST ENTRE DANS LE « ROBERT DES NOMS PROPRES 2013 » QUI VIENT DE SORTIR !

Après une longue bataille, la direction du dictionnaire, qui l'avait promis, vient de faire entrer Ambroise là où il devait être depuis longtemps pour son action, son œuvre, sa grande modernité. Je ne résiste pas à l'envie de vous citer intégralement la mention sur lui, telle qu'elle figure dans le Robert.

CROIZAT (Ambroise):

Homme Politique français (Notre Dame de Briançon 1901 - Suresnes - 1951). Ouvrier métallurgiste, membre du Parti Communiste Français dès 1920.

Député (1936 - 1940), emprisonné et déchu de ses droits en tant que communiste entre 1939 et 1944, il fut Ministre du travail et de la sécurité sociale de 1945 à 1947.

Il participera à la création et à la mise en place de la Sécurité Sociale et eut une influence considérable sur l'établissement des comités d'entreprises et des conventions collectives, sur le statut des délégués du personnel, le régime des prestations sociales et celui des retraites...

Interrogeons-nous sur le fait qu'il ait fallu plus de 50 ans pour réparer un oubli tel que celui-ci.

Ne serait-ce pas parce que les « perroquets médiatiques » de la pensée dominante sont plus prompts à nous garder en mémoire les martyrs, les défaits de la classe ouvrière, de Fourmies à Charonne, plutôt que les victoires, les conquêtes, et ceux qui en furent les artisans ?

Nous faire oublier que, tous ensemble, l'on peut gagner, ça contribue à ancrer le pessimisme, à se dire « à quoi bon lutter ? », à maintenir sur nos têtes le couvercle des financiers et de leurs valets...

Alors, après cette victoire symbolique - mais il est des symboles qui ont une importance capitale - sur le « Robert », il faudra également batailler pour que notre camarade CROIZAT fasse son entrée dans le « Larousse » !

La Sécurité Sociale

Le chantier commence en novembre 1945 quand il entre au ministère du Travail. En 2 ans, 138 caisses de sécurité sociale sont édifiées par des anonymes d'usine après leur travail ou sur leurs congés payés. Car il ne suffisait pas de faire voter une loi, il fallait partout et très vite, mettre en place des guichets pour récupérer les premières feuilles de soins. Très souvent, il s'agissait de simples tentes plantées à la sortie des usines.

De 1945 à 1947, celui que l'on surnomme le « ministre des travailleurs » abat un travail considérable avec des lois sur :

- ♦ la généralisation des retraites,
- ♦ Un système de prestations familiales unique au monde,
- ♦ Les comités d'entreprises,
- ♦ La médecine du travail,
- ♦ Le statut des mineurs, électriciens et gaziers,
- ♦ Les classifications de salaires, etc.

Il est mort à Paris le 10 février 1951. Ils étaient un million pour l'accompagner au Père-Lachaise.

♦ AGIRC et ARRCO - Le Medef tente d'imposer de nouvelles mesures régressives



Montreuil, le 12 octobre 2012

AGIRC et ARRCO - Le Medef tente d'imposer de nouvelles mesures régressives

Une réunion s'est tenue dans le cadre de l'accord du 18 mars 2011 pour évoquer la situation financière des régimes complémentaires de retraite des salariés du privé.

Prétextant une situation « exceptionnelle » en termes de financement, le Medef a obtenu, malgré l'opposition de la CGT (voir déclaration page suivante), l'ouverture d'une négociation, le 22 novembre prochain, pour décider de l'application dès 2013 de mesures « conservatoires ».

En fait, il s'agirait de combiner plusieurs mesures toutes plus régressives les unes que les autres.

Sont d'ores et déjà évoquées, par exemple :

- une revalorisation moindre des pensions, voire l'absence de revalorisation,
- une augmentation importante du salaire de référence qui aurait pour conséquence une baisse importante du nombre de points acquis chaque année,
- un durcissement des conditions de réversion (taux à 54 % au lieu des 60 % actuels ou bien encore âge minimum porté à 60 ans pour l'Arrco)...

Sont également évoqués un nouveau recul de l'âge pour les retraites complémentaires (passage de 62 à 64 ans pour les générations de 1955 à 1959) ainsi qu'une augmentation de la durée requise pour une retraite sans abattement.

Compte tenu de cette situation particulière et des risques qu'elle recèle, la CGT prendra dans les jours qui viennent les dispositions et mesures qui s'imposent.



Déclaration CGT – Réunion Arrco et Agirc du 12 octobre 2012

Augmenter les ressources de l'Arrco et de l'Agirc pour satisfaire aux exigences d'un financement permettant de répondre efficacement aux besoins des retraités actuels et futurs

Ainsi que nous l'indiquions dans notre déclaration du 6 juillet dernier, la fuite en avant dans la réduction des droits des pensionnés actuels et futurs ne constitue en rien une solution à la situation financière dégradée des régimes complémentaires de retraite des salariés du privé.

Bien au contraire, l'obsession à vouloir réduire le prétendu « coût du travail » et le niveau de la protection sociale des salariés est un facteur d'aggravation de la crise en France et en Europe, avec donc des difficultés encore plus grandes pour le financement des régimes.

Si d'aventure, les propositions évoquées dans les documents qui nous ont été envoyés par les services de l'Arrco et de l'Agirc étaient mises en œuvre, cela se traduirait par une dégradation considérable de la situation des retraités actuels et futurs.

Une revalorisation des pensions inférieure à l'inflation, voire un gel en euros courants, une augmentation très conséquente du salaire de référence, une augmentation de la durée requise et/ou un nouveau recul de l'âge pour une retraite sans abattement ou bien encore un durcissement des conditions attachés à la réversion auraient un impact désastreux sur l'ensemble de l'économie de notre pays.

C'est déjà ce que vivent des millions de salariés et de retraités en Grèce, au Portugal, en Espagne, en Grande Bretagne notamment. Dans chacun de ces pays, cela a d'ailleurs donné lieu à des mobilisations atteignant des niveaux historiques à plusieurs reprises.

Comme le montrent les tableaux qui nous sont présentés aujourd'hui, aucune mesure ne peut, à elle seule, régler le problème du déficit des régimes. On imagine, aisément, que le Medef va tenter d'imposer plusieurs de ces dispositions. Les difficultés n'en seraient, évidemment, que plus grandes pour les retraités actuels et futurs.

Arc bouté sur la défense des grosses entreprises, dont celles du CAC40, et de leurs actionnaires, le Medef se refuse à toute augmentation significative des ressources alors que la solution ne peut résider que dans cette direction.

Nous réaffirmons la nécessité d'augmenter significativement les ressources en refondant le mode de financement. Nous ne considérons pas de manière identique les multinationales en position de donneurs d'ordres, et les entreprises, petites ou moyennes qui se voient asphyxiées par leurs donneurs d'ordres et leurs créanciers. C'est pourquoi, nous nous déclarons immédiatement disponibles pour discuter de la mise en place de cotisations employeurs différenciées selon le rapport masse salariale sur valeur ajoutée d'une part et la politique d'emploi et de salaires de chaque entreprise d'autre part. C'est ce que nous appelons la double modulation des cotisations sociales des employeurs.

Nous rappelons, également, qu'une mise à contribution des revenus financiers des entreprises à la même hauteur que les cotisations en vigueur dans les régimes, pour n'évoquer que cette seule proposition, permettrait de dégager de l'ordre de 10 milliards d'euros supplémentaires pour l'Arrco et l'Agirc.

Il est, enfin, inacceptable d'engager des discussions sur de telles bases alors même que la grande conférence sociale de juillet a conclu à un échéancier devant conduire à un grand débat sur l'avenir de l'ensemble du système de retraite au printemps 2013.

Montreuil, le 12 octobre 2012

♦ Assouplissement des dossiers d'anticipation pour pénibilité

Les modalités d'instruction des demandes de retraite pour pénibilité sont assouplies.

(Paru dans *Liaisons Sociales*, N° 16183 du 18/09/2012.)

Le dispositif de retraite pour pénibilité – et plus particulièrement la procédure de traitement des demandes – est, 14 mois après son entrée en vigueur, assoupli par une circulaire de la Cnav du 13 septembre 2012. Alors que les pouvoirs publics tablaient sur 20 000 à 30 000 entrées par an, seuls quelques milliers de demandes ont été déposés depuis juillet 2011.

Les salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles peuvent bénéficier, sous certaines conditions, à 60 ans, d'une retraite à taux plein sans condition de durée d'assurance, appelée « **retraite pour pénibilité** » (cf. *Légis. Soc. - Retraite*, base- n° 139/2011 du 7 juillet 2011).

Les conditions liées au traitement des dossiers de demande des potentiels bénéficiaires sont aménagées. Ainsi, le passage en commission pluridisciplinaire pour les dossiers liés à une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente (IP) comprise entre 10 % et 20 % est supprimé. **Les modalités de justification de l'exposition aux risques professionnels sont également révisées.**

De plus, lorsque le demandeur est atteint d'une incapacité consécutive à une maladie professionnelle et à un accident du travail, la **condition d'exposition** aux facteurs de risques pour l'IP maladie professionnelle est examinée en priorité. Des **modifications** qui entraînent l'annulation de la circulaire Cnav n° 2011-49 du 7 juillet 2011, remplacée par une nouvelle circulaire n° 2012-63 du 13 septembre 2012.

Abandon du passage en commission pluridisciplinaire

La Cnav indique que, lorsque le **taux d'IP** consécutif à une maladie professionnelle est **compris entre 10 % et 20 %**, la **vérification** de la condition d'exposition aux facteurs de risques professionnels (pendant au moins 17 ans) est désormais **effectuée par la Carsat** (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) et non plus, par la commission pluridisciplinaire pour les seuls dossiers d'incapacité résultant d'une maladie professionnelle. La Direction de la Sécurité Sociale a en effet estimé, par lettre du 6 octobre 2011, que le rôle de la commission était, dans ce cas, « très limité et purement formel ».

La commission reste, en revanche, chargée de vérifier la durée d'exposition aux risques de l'assuré atteint d'une incapacité permanente liée à un accident du travail, mais également de l'effectivité du lien entre cette exposition et l'incapacité permanente résultant de l'accident du travail.

Justification de l'exposition aux risques

La commission pluridisciplinaire doit s'assurer que les modes de preuve apportés par le demandeur lui permettent de remplir la condition de durée d'exposition et celle du lien effectif entre cette exposition et l'incapacité permanente.

Suite à un avis rendu par la Direction de la Sécurité Sociale, la Cnav a décidé de retirer de la liste des modes de preuve (qui figuraient dans la circulaire du 7 juillet 2011) :

- ♦ Le **certificat médical du médecin traitant** exprimant son avis sur l'état de santé de l'assuré ;
- ♦ Le **certificat du médecin du travail**, par lequel celui-ci serait amené à se prononcer sur les conditions et la durée d'exposition de l'intéressé compte tenu du poste occupé.

Toutefois, si l'assuré présente ces certificats de sa propre initiative, la commission pluridisciplinaire est libre de les prendre en considération ou non, rappelle la Cnav à destination des intervenants.

Addition de taux d'IP

Enfin, la Cnav revient sur l'examen de dossiers particuliers concernant les assurés atteints d'une incapacité liée à une maladie professionnelle, mais également d'une incapacité liée à un accident du travail.

Désormais, la condition de durée d'exposition à des facteurs de risques professionnels sera examinée, dans tous les cas, en priorité au regard de l'IP maladie professionnelle, précise la Cnav.

Si la condition de durée d'exposition est remplie, alors le droit à retraite pour pénibilité sera ouvert. Dans le cas contraire, le médecin-conseil sera saisi d'une demande « d'identité de lésions » pour l'IP accident du travail, mais seulement, si le taux d'IP accident du travail est au moins égal à 10 %.

♦ COLLOQUE CAOUTCHOUC : un moment important de débats pour la Fédération

C'étaient 180 militants et 30 syndicats du Caoutchouc qui étaient réunis les 11 et 12 octobre dernier à Clermont-Ferrand pour réfléchir, échanger, sur la situation dans la branche Caoutchouc et dans les syndicats CGT de ce secteur économique.



Ce colloque a été préparé par la Fédération sur la base de documents du cabinet Secafi, et avec l'aide, précieuse, de Cidecos, qui a produit un travail de synthèse important, à disposition des syndicats

présents, sous forme d'un classeur de fiches thématiques sur toutes les dimensions de la branche d'activité.

Quatre thèmes ont été développés durant cette initiative :

- 1) La cohérence industrielle de la chaîne du caoutchouc, depuis deux matières premières naturelles : D'une part le latex issu de l'hévéa, récoltés par des millions de fermiers dans les pays tropicaux. D'autre part le pétrole, avec l'industrie du Caoutchouc qui est au cœur d'une chaîne de transformation qui donne, au final, des milliers de produits différents, utiles pour l'industrie, les transports, le médical ou la vie quotidienne.
- 2) La stratégie des entreprises qui mettent en avant la nécessité d'une « compétitivité », en réalité, l'exigence d'un taux de profits en constante augmentation, au détriment des emplois, avec une pression sur les coûts de production (mais pas sur le coût du capital).
- 3) La pénibilité au travail, un sujet qui a traversé les débats. Les travailleurs du caoutchouc subissent un cumul de pénibilité qu'on rencontre rarement ailleurs : GESTES ET POSTURES PÉNIBLES, TRAVAIL DE NUIT, EXPOSITION AUX PRODUITS DANGEREUX (exemple : nitrosamine, etc.), BRUIT... Nous avons également partagé l'intense émotion de l'intervention de Pierre Jazeron, de Michelin Paris, sur le suicide d'un salarié par immolation par le feu, et les responsabilités des patrons dans les conditions de travail que subissent les salariés de la branche Caoutchouc.

- 4) La remise en cause de la Convention collective par les patrons, avec une politique de salaires outrageusement bas, qui ne reconnaît pas les qualifications.

Au colloque, participaient aussi des Délégations Etrangères :

- ♦ LAB, syndicat espagnol,
- ♦ IGBCE (Allemagne),
- ♦ OASMMECA : Organisation africaine des mines, métaux, énergie et chimie,
- ♦ Fédération du pétrole d'Algérie,
- ♦ Fédération de Serbie,
- ♦ Fédération Syndicale Mondiale.



Avec qui les militants présents ont pu échanger sur la situation internationale, en pointant bien entendu l'exploitation capitaliste que nous subissons tous de façon identique à travers le monde. Une motion a été adoptée pour condamner avec fermeté l'assassinat des 35 mineurs en Afrique du Sud par les patrons de l'industrie du platine.



Sur ces deux jours, les 70 interventions, ainsi que les différentes présentations qui ont été projetées, seront compilées et éditées par la Fédération dans un document de synthèse qui sera remis aux syndicats.

Ce colloque aura permis de faire le point sur la situation dans la branche, et de prendre conscience de l'urgence et de l'importance de se mobiliser tous ensemble pour sauvegarder nos emplois, et notre convention collective.

♦ SYNDICAT MULTI-PRO RETRAITES DE L'UL CGT DE MOURENX (64)

LE CONSEIL DES PRUD'HOMMES DE PAU A RENDU SON JUGEMENT SUR LA REVERSION D'UN COMPLEMENT DE « RETRAITE MAISON » PECHINEY DESTINE AUX VEUVES DE SALARIES !

Après 4 années d'actions, de démarches et d'interventions multiples, avec le syndicat CGT des retraités de l'ex-usine Aluminium Pechiney de Noguères (64), des veuves de salariés de cette usine disparue en 1992, ont eu le courage de saisir le Conseil des Prud'hommes de Pau pour faire légitimer leurs droits. Des droits acquis de haute lutte par leurs conjoints !

Ces veuves, aux prix de multiples sacrifices qu'elles ont du subir tout au long d'une vie, étaient conscientes qu'elles s'attaquaient aux dirigeants des sociétés **RIO-TINTO-ALCAN - MALAKOFF MEDERIC (Antenne GIE/GPC) et à la Société ALUMINIUM PECHINEY**, donc à de fidèles représentants de la grande finance capitaliste qui orientent l'argent vers toujours plus de placements spéculatifs, d'accumulation de profits et d'inégalités sociales, indifférentes à leur état de santé, indifférentes aussi au fait que la plus part d'entre-elles se trouvaient sous le seuil de pauvreté, ces sociétés les spoliaient d'un droit découlant du décès de leurs conjoints.

Indignées par tant de bassesses, elles n'ont pas hésité à défendre cet acquis social avec la ferveur de la lutte des classes.

N'acceptant plus de faire des sacrifices que leur imposaient encore ces sociétés, alors qu'elles avaient un âge avancé. Indignées que le syndicat CGT des retraités se soit heurté à un BLACK-OUT total et à des manœuvres inqualifiables de ces directions, souvent contradictoires, en tout cas odieuses, alors que nous voulions solutionner ce problème à l'amiable. Armées de courage et de détermination, elles ont accepté de saisir le Conseil des Prud'hommes que leur proposait le syndicat. Un syndicat, dans lequel, certaines d'entre-elles avaient décidé de se syndiquer en mémoire du conjoint décédé.

Le jugement du Conseil des Prud'hommes vient de leur parvenir !

- La demande de mise hors de cause de ces sociétés est rejetée.
- La demande des requérantes est recevable !

Le conseil condamne ces sociétés à payer aux requérantes les sommes correspondantes aux arriérés de pensions de réversion dus à compter du décès de leurs conjoints décédés et condamne solidairement ces sociétés à payer à chacune des requérantes la somme de 500 euros à titre de l'article 700 du CPC. Il condamne aussi solidairement les trois défendeurs aux entiers dépens.

C'est une victoire remarquable, les sommes que devraient percevoir ces veuves s'échelonnent de 4 000 à 32 000 euros. Déjà, nos actions avaient permis à ce que près de 90 veuves perçoivent ce complément de réversion, avec pour effet d'augmenter mensuellement leurs pensions de réversion de 15 à + de 47 %.

Certes, ces sociétés peuvent faire appel ! Sombrieront-elles dans cette ignominie ?

En tout cas, c'est déjà une belle victoire, elle n'est que justice.

Une autre victoire est à mettre à leur actif. Parvenir avec des personnes septuagénaires et octogénaires, à un tel résultat c'est remarquable.

Mettre en confiance ces personnes, les rassembler pour une telle démarche sans qu'il soit, un seul instant, question d'appartenances politique ou syndicales, nous prouve si besoin est que nous pouvons rassembler, dans la clarté et la sincérité, toutes les victimes d'une quelconque stratégie libérale qui nous prive de nos droits, détruit nos acquis et nous conduit vers la pauvreté, souvent le suicide chez les personnes âgées !

**C'est la lutte des classes qui rassemble.
Réfléchissons bien à tout cela !**

♦ L'OBLIGATION DE SECURITE DU SALARIE

PLAN

I. La justification de l'obligation de sécurité du salarié

A. Justification rationnelle

B. Justification formelle

II. Le régime de l'obligation de sécurité du salarié

A. Le salarié sanctionné sur le plan professionnel et pénal

B. L'irresponsabilité civile du salarié.

Consacrer une étude à l'obligation de sécurité du salarié pourrait de prime abord surprendre, voire choquer, tant il est aujourd'hui habituel de raisonner sur l'obligation de sécurité de l'employeur qui a fait l'objet, depuis la redéfinition de la faute inexcusable de l'article L. 452-1 du code de la Sécurité sociale intervenue en 2002, de développements importants (1). Affirmer l'existence d'une obligation de sécurité du salarié équivaldrait alors à inverser les rôles et à faire supporter au travailleur un risque que le contrat de travail a précisément pour objet de transférer à l'employeur (2). Le salarié ne serait donc pas débiteur de sécurité, seulement créancier.

Cette conception de l'obligation de sécurité, entièrement concentrée sur les obligations de l'employeur, a vécu et le droit du travail a bien consacré, depuis une vingtaine d'années maintenant, une obligation de sécurité du salarié qui, dans une certaine mesure, constitue le pendant de l'obligation de sécurité de son employeur (3).

Les deux obligations ne doivent toutefois pas être considérées comme étant symétriques, ce qui serait méconnaître la nature profonde du droit du travail qui, partant du constat de l'inégalité de situation entre salariés et employeurs a construit un régime juridique protecteur des premiers et exigeants pour les seconds.

Pour bien comprendre à la fois les enjeux de cette reconnaissance contemporaine d'obligations pesant sur les salariés en matière de sécurité, mais aussi les limites, il est nécessaire de commencer par rappeler la justification de cette obligation (I), avant d'en examiner le régime (II).

(1) « Autorité et responsabilités au sein de l'entreprise », RLDC 2008, supp. n°51, p. 39

(2) Sur le contrat de travail comme instrument de transfert des risques économiques et corporels, « L'entreprise et les risques professionnels : de la responsabilité civile à la responsabilité sociale », *Riséo*, mars 2012 (riseo.fr)

(3) D. Corrigan-carsin, « L'obligation de sécurité du salarié », *Mélanges dédiés à B. Bouloc*, Dalloz, 2006, pp. 233 et s. – F. Favennec-Héry, « L'obligation de sécurité du salarié », *Dr. Soc.* 2007, pp. 687 et s. – H. Kobina Gaba « Obligation de sécurité pesant sur le salarié : ombre et lumière jurisprudentielle » *Dr. Ouv.* 2011, p. 114 et s.

I. La justification de l'obligation de sécurité du salarié

I faudra envisager tour à tour la justification rationnelle (A), puis formelle (B), de l'obligation de sécurité du salarié.

A. Justification rationnelle

L'existence d'une obligation de sécurité du salarié semble s'imposer pour plusieurs raisons.

- La première est évidente et tient non pas à une analyse de la situation au sein de l'entreprise en termes de risques de l'activité qui doivent être assumés évidemment par l'employeur, mais d'aptitude à la sécurité.

D'évidence, le salarié est mieux placé que l'employeur pour se protéger d'un certain nombre de risques liés à ses propres imprudences : l'employeur, même sous le coup d'obligations de prévention lourdement sanctionnées, ne peut pas tout.

- La seconde tient au fait que, même si l'entreprise constitue une micro société particulière au sein de laquelle les rapports entretenus par les personnes répondent à des règles dérogatoires (subordination, inégalités) à celles qui prévalent dans les rapports sociaux ordinaires (égalité des droits), elle n'en demeure pas moins soumise aux principes fondamentaux de la vie en société, notamment, à l'idée que nul n'a le droit de nuire à autrui. Les salariés ne sauraient ainsi échapper totalement à l'application de ce principe fondamental de la vie sociale.

Il y a enfin des raisons d'opportunité qui tiennent de manière plus contemporaine à la notion de « responsabilisation » des acteurs et à la recherche d'une meilleure effectivité de la recherche de sécurité dans l'entreprise, précisément au travers de la reconnaissance de cette responsabilisation : le salarié est alors considéré comme un acteur de sa propre sécurité, mais aussi de celle de ses collègues ; l'obligation de sécurité de l'employeur s'exécute ainsi par des actions de prévention et de responsabilisation de ses salariés : les deux obligations de sécurité sont donc étroitement imbriquées l'une dans l'autre.



B. Justification formelle

C'est dans le droit de l'Union européenne qu'il y a lieu de chercher les racines modernes de l'obligation de sécurité du salarié.

L'article 137 du Traité de Rome (article 153 TFUE) dispose ainsi que « 1. En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 136, la Communauté soutien et complète l'action des Etats membres dans les domaines (de) a) l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ». Cette mission a été particulièrement mise en œuvre par la Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, dont l'article 13 a introduit l'obligation de sécurité du travail.

Selon l'exposé des motifs de la directive, et « pour assurer un meilleur niveau de protection, il est nécessaire que les travailleurs et/ou leurs représentants soient informés des risques pour leur sécurité et leur santé et des mesures requises pour réduire ou supprimer ces risques » et « qu'ils soient à même de contribuer, par une participation équilibrée conformément aux législations et/ou pratiques nationales, à ce que les mesures nécessaires de protection soient prises ».

Inséré dans une section III intitulée « Obligations des travailleurs », cet article 13 indique que :

« 1. Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur »,

précise que :

« 2. Afin de réaliser ces objectifs, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :

- a) utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens ;
- b) utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, le ranger à sa place ;
- c) ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser de tels dispositifs de sécurité correctement ;
- d) signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection ;
- e) concourir, conformément aux pratiques nationales, avec l'employeur et/ou les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées par l'autorité compétente afin de protéger la sécurité et la santé des travailleurs au travail ;
- f) concourir, conformément aux pratiques nationales, avec l'employeur et/ou les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs

et sans risques pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité ».

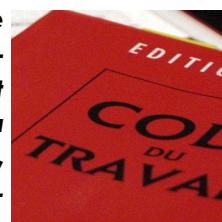
Ces dispositions ont été transposées en droit interne par la loi du 31 décembre 1991 qui a introduit dans le Code du travail l'obligation faite aux salariés de veiller à leur propre sécurité, ainsi qu'à celle de leurs collègues de travail, dans les anciens articles L. 230-3— et L. 230-4 du Code du travail, devenus en 2008 L. 4122-1 : « **Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.**

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur » (4).

Le Code du travail comporte également des dispositions comparables dans le régime du règlement intérieur, ce qui est logique compte tenu du rôle qui est le sien en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise.

L'article L. 1321-1 dispose ainsi que « le règlement intérieur (...) fixe (...) les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ».



Le salarié est donc également tenu de sa propre obligation de sécurité au sein de l'entreprise. L'intensité de cette obligation, et le risque de voir sa responsabilité engagée en cas de manquement, varient selon qu'on se situe dans le champ de la responsabilité professionnelle, civile ou pénale.

(4) Sur cette loi P. Chaumette, « Commentaire de la loi du 31 déc. 1991 relative aux obligations de l'employeur et du salarié en matière de sécurité du travail », Dr. Soc. 1992, pp. 337-346 ; - H. Seillan, « La loi n° 91-1414 du 31 déc. 1991 relative à la prévention des accidents du travail », ALD 1993, comm. légis., pp. 1-9. - F. Kessler et F. Meyer « Les mesures d'hygiène et de sécurité à l'épreuve du droit communautaire, à propos de la transcription de la Directive CEE 89-391 relative à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs » Dr. Ouv. 1992, p. 161

II. Le régime de l'obligation de sécurité du salarié

Le salarié peut être assez facilement sanctionné par le biais d'une mise en cause de sa responsabilité disciplinaire et pénale (A).

En revanche, sur le plan de la responsabilité civile, il ne risque rien, ou presque, tant son immunité est étendue (B).

A. Le salarié sanctionné sur le plan professionnel et pénal

1. La mise en cause de la responsabilité professionnelle du salarié

Le salarié ne dispose ici d'aucune immunité et sa responsabilité disciplinaire peut être engagée dans les conditions du droit commun. La jurisprudence n'en fait toutefois qu'une application parcimonieuse pour sanctionner uniquement les manquements les plus graves, ce qui protège le salarié contre les fautes excusables, mais conduit au licenciement pour faute grave pour les manquements les plus caractérisés.

Les juges tiennent compte de nombreux facteurs, comme l'existence de règles formelles violées par le salarié destinées à protéger l'ensemble du personnel, qu'il s'agisse de l'obligation d'établir un plan de prévention (5) ou de se protéger soi-même, comme l'obligation de porter un casque (6) ou un harnais de sécurité (7).

Dans certaines hypothèses, personne ne songera sérieusement à protester contre le licenciement du salarié, singulièrement lorsque celui-ci aura été reconnu coupable d'actes de harcèlement (8).

La Cour de cassation a d'ailleurs confirmé récemment que le fait pour un salarié d'abuser de son pouvoir hiérarchique dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles constitue un harcè-

lement sexuel, même si les agissements ont lieu en dehors du temps et du lieu de travail, caractérisant ainsi une faute grave rendant impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise (9).



Bien entendu, les juges tiennent compte de la gravité intrinsèque de la faute : sera ainsi sanctionné « le salarié (...) avait décroché son harnais de la ligne de vie tandis qu'il procédait, en bordure de toit à un nettoyage du chantier » (10), qui avait été mis au courant (des manquements d'une particulière gravité commis par le salarié sur les deux sites au sujet de l'enlèvement de réservoirs contenant des matières corrosives et dangereuses, de la fermeture des armoires électriques, de la fixation des extincteurs avec leur signalisation dans les lieux aux accès dégagés et du dégagement des issues de secours, et qui n'avait pas réagi (11), ou encore qui incitait les salariés placés sous son autorité à se soustraire aux règles de sécurité applicables dans l'entreprise (12).

(5) Cass. Soc., 28 févr. 2002 : D. 2002, p. 2079, n. H. Kobina Gaba.

(6) Cass. soc., 23 mars 2005 : D. 2005, p. 1458, n. H. Kobina Gaba.

(7) Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-21.472, non publié. (8) Cass. soc., 19 mai 2010, n° 09-42.079, non publié.

(8) Cass. soc., 19 mai 2010, n° 09-42.079, non publié.

(9) Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-12.930, publié : JSL 2012, n° 317, p. 13, n. J. -P. Lhernould ; Lexbase hebdo édition sociale n° 470 du 26 janv. 2012, chron. L. Casaux-Labrunée.

(10) Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-21.472, non publié

(11) Cass. soc., 30 sept. 2005 : D. 2006, p. 973, n. H. Kobina Gaba ; JCP G 2006, II, 10012, n. S. Molla.

(12) Cass. soc., 21 avr. 2010, n° 09-40.069, non publié : CSBP n° 221 du 1^{er} juin 2010, p. 210, obs. C. Charbonneau.

En revanche, « le seul manquement du salarié consistant à n'avoir pas signalé au directeur général les anomalies et dysfonctionnements en matière d'hygiène et de sécurité qu'il lui appartenait de constater dans l'exercice de ses attributions contractuelles » ne sera pas suffisant pour l'exposer à une sanction (13).

On est alors proche des critères de la faute inexcusable du droit de la Sécurité sociale, s'agissant singulièrement de la connaissance du danger, soit que le salarié n'ait pas été informé des risques et que sa faute ne soit pas retenue (14), soit, au contraire, qu'il l'ait été et qu'il soit précisément sanctionné pour cette raison (15), ou qu'il aurait dû l'être compte tenu de son expérience (16).

Certains faits sont d'ailleurs intrinsèquement graves et justifieront un licenciement immédiat ; c'est le cas du harcèlement, sexuel (17) comme moral (18).

Les juges tiendront compte aussi de variables personnelles, comme l'ancienneté et l'expérience du salarié en matière de sécurité.



C'est ainsi qu'il a été jugé que commet une faute grave « le salarié, qui exerçait la profession de couvreur dans la société depuis quinze ans, avait obtenu le CACES le 23 janvier 2008 et reçu le livret de la société PSA afférent à la

sécurité et plus spécialement au port du harnais en cas de travaux en hauteur, et qui disposait des connaissances et des instruments propres à lui faire prendre conscience de la nécessité des consignes pour sa sécurité, avait décroché son harnais de la ligne de vie tandis qu'il procédait, en bordure de toit à un nettoyage du chantier, ce qui constituait un non-respect d'une règle de sécurité et un danger pour lui-même » (19).

Certaines difficultés sont apparues s'agissant de cadres, singulièrement de chefs d'établissement ou de chantiers. La jurisprudence les tient pour responsables sur le plan disciplinaire même s'ils n'ont pas reçu de délégation de pouvoir (20).

Le fait qu'ils aient reçu une délégation de pouvoirs renforce toutefois les obligations qui pèsent sur eux : c'est ainsi qu'un salarié, chef magasinier promu comme chef de magasin et bénéficiant d'une délégation de pouvoirs à l'effet de prendre toutes mesures et toutes décisions en vue d'appliquer et de faire appliquer les prescriptions d'hygiène et de sécurité pour le personnel et les tiers dans un dépôt, a reçu un avertissement aux motifs que l'issue de secours du dépôt était obstruée par des marchandises et que le dispositif de sécurité du portillon était hors d'usage, avant d'être licencié pour faute grave quelques mois plus tard pour ne pas avoir fait réaliser des travaux de sécurisation d'une mezzanine, en dépit des nombreuses plaintes des salariés de l'entreprise (21).



(13) Cass. soc., 17 mars 2010, n° 08-43.233, non publié.

(14) Cass. soc., 28 févr. 2002, préc..

(15) Cass. soc., 30 sept. 2005, préc. : « malgré des instructions précises et circonstanciées de son employeur ».

(16) Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-21.472, préc. : « disposait des connaissances et des instruments propres à lui faire prendre conscience de la nécessité des consignes pour sa sécurité ».

(17) Cass. soc., 5 mars 2002, Bull. civ. V, n° 83, Dr. Ouv. 2002 p. 314 ; Cass. soc. 24 sept. 2008, Dr. Soc. 2009, p. 57, chron. J. Savatier.

(18) Cass. soc., 11 janv. 2012, préc.

(19) Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-21.472, non publié.

(20) Cass. soc., 28 févr. 2002, préc.

(21) Cass. soc., 23 juin 2010 : Dr. Soc. 2010, p. 954, chron. F. Duquesne

2. La mise en cause de la responsabilité pénale du salarié

Le salarié pourra être poursuivi en raison de ses fautes personnelles et ne bénéficiera d'aucune immunité. Le juge devra toutefois tenir compte de ses pouvoirs et de ses moyens pour apprécier sa faute pénale d'imprudence, conformément aux dispositions de l'article 121-3, alinéa 3, du Code pénal.

Il peut, aussi, être responsable du non-respect des obligations qui incombent en principe à l'employeur dans l'hypothèse où il « bénéficie » d'une délégation de pouvoirs qui entraînera délégation de responsabilité pénale (22), comme lorsqu'il s'agit de transférer à un cadre de responsabilité de la sécurité sur un chantier (23), y compris pour le compte de plusieurs entreprises (24).

La délégation de pouvoirs doit être expresse (25), mais elle n'a pas à être nominative, dès lors qu'elle désigne le poste sans ambiguïtés (26).

Elle n'a pas à être écrite, même si cela est souhaitable en cas de litige avec le salarié. En l'absence d'un écrit, elle peut être prouvée par tout moyen (28). L'existence d'une délégation ne saurait toutefois découler du fait que le déroulement même des travaux implique la présence d'une personne responsable et compétente (29).

Pareillement, il a été jugé qu'une mission de surveillance, avec charge de s'occuper de l'organisation et de la responsabilité de la sécurité du personnel, ne peut pas être considérée comme une délégation expresse du chef d'entreprise, en l'absence d'instruction plus précises (30).

Les partenaires sociaux avaient souhaité, dans l'ANI du 11 janvier 2008, que le législateur intervienne pour imposer un écrit précisant les modalités de la délégation de pouvoirs, mais la loi du 25 juin 2008 n'a pas repris ces dispositions.

La délégation doit être spéciale (31) et ne peut porter d'une manière générale sur l'intégralité de la responsabilité pénale du chef d'entreprise (32).

Elle doit enfin être effective et transférer au délégataire les compétences, les moyens et l'autorité du délégataire (33) ; la multi délégation (c'est-à-dire la délégation d'une même responsabilité à plusieurs salariés) est devenue impossible depuis 2004 dans la mesure où elle a pour conséquence d'éparpiller les responsabilités et donc de les diluer (34).

Le délégataire doit être « pourvu de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires pour veiller efficacement au respect des dispositions en vigueur », ou encore être investi du pouvoir disciplinaire pour faire respecter les consignes de sécurité.

**la sécurité,
ma priorité**



(22) Cass. crim., 11 mars 1993, Bull. crim. n° 112.

(23) Cass. crim., 23 nov. 2004, n° 04-81.601, D. 2005, pan. p. 1521.

(24) Cass. crim., 14 déc. 1999, n° 99-80.104 : RDI 2001, p. 68, n. M. Segond.

(25) Cass. crim., 8 mars 1988, n° 87-83.882, non publié.

(26) Cass. crim., 2 mars 1988, n° 87-81.528, non publié.

(27) Cass. crim., 26 juin 1979, n° 78-92.757 : Bull. Crim. n° 231.

(28) Cass. crim., 27 févr. 1979, n° 78-92.381 : Bull. crim. n° 88.

(29) Cass. soc., 2 oct. 1979, n° 78-93.33 : Bull. Crim. n° 267.

(30) Cass. crim., 28 janv. 1975, n° 74-91.495 : Bull. crim. n° 32.

(31) Cass. crim., 30 avr. 2002, n° 01-84.405, non publié ; 8 oct. 2002, n° 02-82.752, non publié.

(32) Cass. crim., 22 janv. 1986, n° 84-95.210 : Bull. crim. n° 30.

(33) Cass. crim., 27 oct. 1976, n° 75-93.068 : Bull. crim. n° 303 ;

Cass. crim., 27 févr. 1979, n° 78-92.381 ; Cass. crim., 08 oct. 1985, 85-91.134.

(34) Cass. crim., 23 nov. 2004 : Bull. crim. n° 295.

Une délégation de pouvoirs n'est donc pas valable si le préposé est dans un état de subordination étroit, exclusif d'une délégation librement acceptée (37) ; dans cette hypothèse, l'employeur reste pénalement tenu des manquements imputables au salarié (38).

La subdélégation est possible si elle respecte les conditions de droit commun et sans que l'accord de l'employeur déléguant ne soit nécessaire (39).

Dans un groupe de sociétés, une délégation de pouvoirs peut être donnée par le président de la société dominante à un salarié du groupe (40).

La jurisprudence a exclu la délégation de pouvoirs dans certaines hypothèses. Ainsi, la délégation ne peut pas porter sur la présidence du CHSCT quand ce dernier doit se prononcer sur une mesure concernant l'organisation générale du travail qui ressort du domaine exclusif du chef d'entreprise (41).

Par ailleurs, la délégation de pouvoirs donnée à un salarié pour présider le comité d'entreprise ne libère pas l'employeur de son obligation de consultation du comité (42).

B. L'irresponsabilité civile du salarié

Le salarié peut tout d'abord être protégé par le Code de la Sécurité sociale lorsque le dommage qui a été commis, et dont il est l'auteur, est pris en charge au titre de la législation sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles, car l'article L. 451-1 du Code de la Sécurité sociale le protège contre toute action, dès lors qu'il n'a pas commis de faute intentionnelle (43).

Si le dommage a été causé à un tiers à l'entreprise, il peut également se trouver protégé par le Code des assurances si l'assureur de l'entreprise a indemnisé la victime, puisque, dans cette hypothèse, l'article L. 121-12 du Code des assurances interdit le recours de l'assureur contre les préposés de l'assurés dès lors qu'ils n'ont pas eu l'intention de nuire aux intérêts de l'assureur.

Si le tiers n'a pas été indemnisé par l'assureur, la jurisprudence lui interdira d'agir directement en responsabilité civile contre l'auteur des faits s'il a agi dans l'exercice de ses fonctions et n'a pas commis de faute personnelle, par application de la jurisprudence Costedoat (44).

Conclusion

La reconnaissance d'une obligation de sécurité du salarié s'inscrit dans une démarche de prévention associant l'employeur et les salariés. Elle ne doit pas faire peser sur les salariés des risques qui incombent normalement à l'employeur, mais elle doit tout de même être suffisamment effective pour produire ses effets.

Le droit du travail marche par conséquent, ici comme ailleurs, sur la corde raide ; mais n'est-ce pas là une nouvelle preuve de son ambivalence ?

(37) Cass. crim., 2 mars 1977 : Bull. crim. n° 85 ; Cass. soc., 21 nov. 2000 : Bull. Civ. V, n° 384.

(38) Cass. crim., 20 janv. 1998, n° 96-85.522, non publié.

(39) Cass. crim., 8 févr. 1983 : Bull. crim. n° 48 ; 30 oct. 1996 : Bull. crim. n° 389.

(40) Cass. crim., 7 févr. 1995, n° 94-81.832, non publié ; 13 oct. 2009 : Bull. crim. n° 169.

(41) Cass. crim., 15 mars 1994 : Bull. crim. n° 100.

(42) Cass. crim., 3 mars 1998, n° 95-85.808, non publié.

(43) Ce qui est le cas de harcèlement : Cass. soc., 21 juin 2006 : Dr. Soc. 2006, p. 826, et la chron.

(44) Cass. Ass. Plén. 25 févr. 2000, Bull. Ass. Plén. n° 2 ; « Responsabilité des commettants » (Droit à réparation. Responsabilité du fait d'autrui. Domaine : Responsabilité des commettants), J. -Cl. Resp. Civ. et assur. 2007, comm. civ. et assur., Fasc. 143, 18 p.

***Des équipes
à votre service***

PARIS

58 A rue du Dessous des Berges
75013 PARIS
☎ 01.56.59.13.50

Vos contacts

Alain GAUDICHEAU
Marc BELLAIRE
Walid HASNI

LYON

363 rue Garibaldi
69007 LYON
☎ 04.78.69.17.81

Vos contacts

Claude LARIDAN
Expert-comptable - PDG
Lucien ANGELETTI

***Disponibles pour
vous rencontrer***

SOCIÉTÉ **MÉRIC**
& ASSOCIÉS

L'expert comptable du CE

*Pour comprendre,
anticiper,
proposer*

- ⚠ Examen des comptes
- ⚠ Evolution de l'emploi
- ⚠ Analyse stratégique

safi-meric@wanadoo.fr

PARIS-LYON

