



La notification et la motivation de la décision de la caisse et ses conséquences dans le cadre d'un

publié le 17/04/2015, vu 12218 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

La Cour de cassation a rendu deux arrêts consécutifs le 12 mars 2015 relatifs à la prise en charge de l'accident du travail ou de la maladie au titre de la législation professionnelle. Les deux décisions portent sur la procédure de reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie et des recours envisageables pour l'employeur qui reçoit la notification de la part de la caisse d'assurance maladie.

La notification et la motivation de la décision de la caisse et ses conséquences dans le cadre d'un accident de travail.

La Cour de cassation a rendu deux arrêts consécutifs le 12 mars 2015 relatifs à la prise en charge de l'accident du travail ou de la maladie au titre de la législation professionnelle.

Les deux décisions portent sur la procédure de reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie et des recours envisageables pour l'employeur qui reçoit la notification de la part de la caisse d'assurance maladie.

I. La procédure de la prise en charge par la caisse et sa notification.

Cette procédure est régie par plusieurs conditions et notamment par l'article R411-14 du code de la sécurité sociale émanant du décret n°2009-938 publié le 31 Juillet 2007 au Journal Officiel qui explique que « lorsque la déclaration de l'accident en application du deuxième alinéa de l'article L. 441-2 n'émane pas de l'employeur, la victime adresse à la caisse la déclaration de l'accident. Un double est envoyé par la caisse à l'employeur à qui la décision est susceptible de faire grief par tout moyen permettant de déterminer sa date de réception. L'employeur peut émettre des réserves motivées. La caisse adresse également un double de cette déclaration au médecin du travail. »

Dans le cadre de la décision émise par la caisse celle-ci a l'obligation de motiver la prise en charge de l'accident du travail. De plus, celle-ci doit être notifiée à l'employeur et à l'employé. La décision émanant de la caisse doit être accompagnée des mentions des voies et délais de recours par tout moyen pour contester la décision. Celle-ci pourra être contestée par la victime si le caractère professionnel n'est pas reconnu ou par l'employeur si ce caractère est bien avéré selon la décision de la caisse.

En cas de contestation par l'employeur ce dernier aura la possibilité de remettre en cause la décision motivée et notifiée de la caisse dans un délai de recours de deux mois. Après ce délai les voies de recours ne seront plus ouvertes et la décision sera considérée comme définitive par la caisse et les juridictions concernées. L'employeur ne pourra dès lors plus contester la décision prise en faveur de l'employé. Il pourra attaquer la décision prise à l'expiration de ce délai

uniquement si celle-ci n'aurait pas été notifiée comme la procédure le prévoit comme avait pu l'indiquer la Cour de cassation le 5 Avril 2005.

Les deux arrêts étudiés concernent l'application et le respect des conditions de notifications et de motivations.

II. La notification auprès de l'employeur par la caisse.

Dans la première décision de la Cour de cassation n° 13-28213, l'employeur s'était vu débouté par la Cour d'appel au motif que ce dernier n'avait pas formé de recours dans les délais impartis mentionnés ci-dessus. Les juges du fond avaient alors jugés que la décision et la prise en charge étaient devenues définitives.

Dans le cadre de son pourvoi en cassation l'employeur contestait la validité et l'opposabilité de la décision de prise en charge au titre de la législation professionnelle. Pour sa défense il indiquait que la caisse chargée de la décision de prise en charge devait lui envoyer le double de la demande de prise en charge de la rechute envoyée par l'employé.

En effet, l'article R411-14 du code de la sécurité sociale indique bien : « **En cas de rechute d'un accident du travail, le double de la demande de reconnaissance de la rechute de l'accident du travail déposé par la victime est envoyé par la caisse primaire à l'employeur qui a déclaré l'accident dont la rechute est la conséquence par tout moyen permettant de déterminer sa date de réception. L'employeur peut alors émettre des réserves motivées.** » .

Selon l'employeur si cette obligation n'est pas respectée la décision devient inopposable et la prise en charge n'est pas valide.

La Cour de cassation a décidé de confirmer le rejet de la Cour d'appel. La Cour a estimé que la décision avait bien été notifiée à l'employeur car il l'avait reçu le 27 septembre 2010 avec accusé de réception avec l'ensemble des explications relatives aux délais de contestation devant la commission du recours amiable dans les deux mois.

En l'espèce, la Cour de cassation a indiqué que la décision envoyée n'était pas une simple information mais bien une notification opposable.

Cette décision avait déjà été prise par la Cour de cassation réunie en chambre civile le 8 Janvier 2009.

III. La question de la motivation et de l'opposabilité de la décision.

Dans le cadre de la seconde décision prise par la Cour de cassation n°13-25599 l'employeur contestait également l'opposabilité de la décision de la caisse car selon lui la décision se doit d'être motivée de façon précise et non uniquement avec les mentions suivantes : « Les éléments en ma possession me permettent de reconnaître le caractère professionnel du sinistre survenu à votre salarié cité en référence » et que « les circonstances du sinistre déclaré permettent d'établir que l'accident est survenu par le fait ou à l'occasion du travail conformément aux conditions posées par l'article L. II du code de la sécurité sociale ». Selon l'employeur la décision était dès lors pas suffisamment motivée pour devenir opposable.

La Cour d'appel avait donné raison à l'employeur jugeant que la « décision de la caisse n'est pas motivée, que le défaut de motivation ne peut que nuire à l'exercice des droits de la défense et porter atteinte au principe du contradictoire et qu'il doit donc être sanctionné par l'inopposabilité de cette décision au destinataire de celle-ci ». Selon la Cour d'appel la caisse concernée avait uniquement fait référence à des éléments qu'elle avait en sa possession sans indiquer les

circonstances de temps et de lieu de l'accident du travail.

La Cour de cassation a décidé de censurer l'arrêt de la Cour d'appel en retenant que « le défaut ou le caractère insuffisant ou erroné de la motivation de la décision de la caisse, à le supposer établi, permet seulement à son destinataire d'en contester le bien-fondé devant le juge sans condition de délai ». La Cour de cassation refuse le droit d'obtenir l'inopposabilité des décisions de la caisse en l'absence ou d'insuffisance de motivation comme elle l'avait déjà fait le 19 Septembre 2013 réunie en sa chambre civile.

Cependant, comme dans un précédent arrêt du 13 mars 2014 en chambre civile également la Cour de cassation en a profité pour critiquer le caractère laconique des décisions de la caisse.

Afin d'expliquer sa décision la Cour de cassation précise que l'employeur peut toujours contester le bien fondé de la décision sans condition de délai. Mais il n'a pas la possibilité d'en demander l'inopposabilité.

L'attribution et l'utilisation des repos conventionnels supplémentaires par l'employeur.

Le 18 mars 2015, la Cour de Cassation réunie en sa Chambre sociale a rendu un arrêt n° 13-19.206 venant préciser l'attribution des temps de repos conventionnels respectivement par l'employeur et par l'employé.

Classification des temps de repos conventionnels.

Alors que la majorité des temps de congés de repos sont constitués par les congés payés légaux et leur augmentation en fonction de l'ancienneté de l'employé par exemple, il existe également des temps de repos plus ou moins incités par le législateur et déterminé par les négociations collectives propres à chaque branche, secteur ou à chaque entreprise.

Il peut alors être négocié soit des temps de repos compensateurs de remplacement pouvant être placés dans un compte épargne-temps par l'employé ou des RTT liés aux heures supplémentaires effectuées par l'employé au delà du maximum légal des 35 heures hebdomadaires;

Dans les deux cas il se pose la question de la possibilité de prise de décision unilatérale de la part de l'employeur en cas de baisse d'activité par exemple.

En l'espèce, l'entreprise mise en cause avait décidé de mettre au chômage partiel ses salariés en raison d'une faible activité. Les dirigeants imposaient alors la prise de congés aux salariés durant cette période et notamment au titre de congés payés, de congés d'ancienneté et de congés placés sur le compte épargne-temps. Les salariés ont dès lors décidé de saisir la justice.

Dans le cas de l'arrêt du 18 mars 2015 le salarié avait du prendre obligatoirement des congés issus de jours de RTT et de congés placés sur son compte épargne-temps.

II. RTT individuels / RTT collectifs.

Les jours de RTT ont été institué dans le cadre des lois AUBRY lors du passage aux 35 heures pour l'ensemble des entreprises sur le territoire français. Afin de maintenir une durée de travail hebdomadaire plus élevée sans majoration, il a été admis la compensation de ce temps supplémentaire par un temps de repos plus élevé pour les salariés.

L'article L. 212-9 de l'époque remplacé par l'article L.3122-20 nouveau (A VERIFIER) indique que ces jours sont pris en partie au choix du salariés ,au titre de RTT individuels représentant 35%de ces jours, et en partie au choix de l'employeur au titre de RTT collectifs.

Dans le cas de l'arrêt du 18 mars 2015, la Cour de cassation a décidé de sanctionner l'employeur qui avait imposé la prise de RTT individuels au salarié sans avoir préalablement obtenu son accord. En accord avec l'article L2262-1 du code du travail qui commande de respecter l'accord et la répartition précitée, la Cour de cassation affirme alors que les difficultés financières d'une entreprise ne peuvent justifier le fait d'outre-passer les prévisions conventionnelles. L'employeur n'a à sa disposition que les RTT collectifs.

III. Le repos compensateur de remplacement.

L'article 3121-24 du code du travail indique qu'une convention collective peut prévoir le remplacement du paiement de tout ou partie des heures supplémentaires et leur majoration par un repos compensateur équivalent. Cela donne l'avantage à l'employé d'avoir du temps de repos complémentaire et à l'employeur d'exclure les heures concernées du décompte du contingent annuel contrairement à la contrepartie obligatoire en repos prévue en sus de la majoration de salaire pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel.

Hormis cet article aucune disposition subsidiaire n'a été clairement prévu afin de régir ce temps de repos compensateur. Seule la circulaire du 3 mars 2000 du ministère de l'emploi et de la solidarité indiquait qu'il fallait appliquer les règles prévues pour le repos compensateur légal devenu contrepartie obligatoire en repos et l'article L.3121-24 qui précisait que l'accord « peut adapter les conditions et modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement à l'entreprise ».

On pouvait alors se demander si les dispositions de la contrepartie obligatoire en repos pouvaient automatiquement s'appliquer au repos compensateur de remplacement.

1. En dehors du compte épargne-temps.

Dans l'arrêt du 18 mars 2015 la Cour de cassation a répondu par l'affirmative dans un premier temps en validant le raisonnement d'application parallèle.

L'employeur avait utilisé les jours de repos acquis par le salarié dans le cadre du repos compensateur de remplacement en période de difficultés économiques. Le salarié contestant la décision, les magistrats se sont basés sur l'article D.3121-1 du code du travail pour donner raison dans le fond à l'employeur. En effet cet article autorise l'employeur à imposer à un salarié qui n'a pas demandé de bénéficier de sa contrepartie obligatoire au repos dans les délais impartis, de prendre effectivement son repos dans le délai d'un an maximum.

Dans le cadre de l'article D.3121-1 du code du travail cette disposition est uniquement prévue pour la contrepartie obligatoire en repos et non au repos compensateur de remplacement.

De ce fait, les magistrats ont indiqué qu'il fallait appliquer les dispositions subsidiaires du repos obligatoire si les modalités du repos compensateur de remplacement ne sont pas précisés.

B. Dans le cadre du compte épargne-temps.

Cependant, en l'espèce, le salarié avait épargné le temps de repos en cause sur son compte épargne-temps.

Or, selon la Cour les dispositions susvisées relatives à une carence dans le texte mettant en place ce repos de remplacement « **ne sont pas applicables aux jours de repos compensateur de remplacement affectés à un compte épargne-temps** ».

De ce fait, et malgré son raisonnement précédent, la Cour s'oppose à la possibilité de laisser l'employeur imposer au salarié la prise de ses jours de repos compensateur de remplacement accumulés pour faire face au chômage partiel.

La Cour de cassation rend alors une décision logique au regard de l'article L.3151-1 du code du travail qui indique que **le compte épargne-temps est destiné à permettre au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.**

De plus, institué par les partenaires sociaux, le compte épargne-temps et ses modalités de fonctionnement sont déterminés en dehors de l'entreprise.

Cet arrêt constitue un rappel des règles à respecter par les employeurs, y compris en cas de difficultés économiques, concernant les temps de repos de leurs employés.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller [juridique.net](http://www.conseil-juridique.net) : <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67