

Berza

L'entreprise BERZA située dans la région Alsace, dirigée par Monsieur Alain, est spécialisée dans la construction et la rénovation de bâtiments industriels. L'entreprise propose notamment :

- Le gros œuvre, le terrassement,
- Le bardage, l'étanchéité des toitures et des murs,
- La rénovation et la maintenance des bâtiments ...

L'entreprise est composée de différents services : un pôle accueil, un pôle administratif et commercial et des équipes d'ouvriers et techniciens intervenant sur les chantiers.

Le démarrage des chantiers intervient de plus en plus tôt chaque matin et nécessite donc la présence des employés de bureau afin de répondre aux besoins des collaborateurs et des clients.

La réalisation des chantiers nécessite un approvisionnement régulier en matériel et outils spécifiques aux travaux demandés par les clients de l'entreprise BERZA.

En matière de rénovation des bâtiments industriels, l'entreprise BERZA a été confrontée à des risques professionnels.

En tant qu'assistant(e) au sein du service administratif, à partir des annexes et de vos connaissances, vous conseillez M. Alain sur trois dossiers juridiques.

Dossier 1 La modification de la relation de travail

Monsieur Alain a décidé de modifier les horaires d'ouverture de bureaux. Actuellement, l'entreprise accueille le public du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 18h.

Le dirigeant souhaite désormais que l'accueil s'effectue de 8h30 à 12h et de 14h00 à 17h30. Valérie, standardiste, envisage de refuser cette modification de la relation de travail.

1. Indiquer si la salariée peut refuser le changement des horaires de travail.

Dossier 2 La validité d'arrangements contractuels

Le 10 avril 2015, Monsieur Julien, technicien de chantier au sein de l'entreprise BERZA, reçoit la visite d'un commercial d'une enseigne de fournitures de matériel de bricolage. Ce commercial lui propose différents articles (visseuses, perceuses, disqueuses...) et Monsieur Julien signe le contrat de vente.

Le 20 avril 2015, Monsieur Alain, au moment du règlement de la facture d'un montant de 3500 euros, constate qu'il ne s'est jamais engagé à acheter ces articles. Il envisage de demander l'annulation du contrat.

2. Préciser si Monsieur Julien pouvait valablement engager l'entreprise.

Dossier 3 L'indemnisation par des fonds de garantie

Des salariés de l'entreprise BERZA ont été exposés à l'amiante dans le cadre de leur activité professionnelle et leur maladie a d'ailleurs été reconnue d'origine professionnelle par un organisme de sécurité sociale. Ces salariés ont demandé un rendez-vous à Monsieur Alain afin de connaître les modalités de la réparation de leur dommage et d'obtenir rapidement une indemnisation.

3. Présenter, dans une note structurée, le dispositif juridique permettant aux salariés victimes de l'amiante d'être rapidement indemnisés.

Annexe 1 Modification unilatérale des conditions d'un contrat

L'article 1134 du Code civil prévoit cet effet obligatoire en son alinéa 1^{er} : « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites ». Le contrat ne peut être révoqué ou modifié que, en principe, par le consentement mutuel des parties. Dès lors, existe-t-il des cas particuliers où la modification unilatérale des conditions d'un contrat est possible par une partie contractante ? [...]

Le contrat de travail

[...] La jurisprudence distingue deux types de modifications : celle portant sur le contrat et celle entraînant une simple modification des conditions de travail.

Lorsque la modification du contrat affecte un des éléments essentiels qui était une des conditions déterminantes de l'accord du salarié lors de l'embauche, cette modification exige l'accord des deux parties. Si le salarié refuse la proposition

faite par l'employeur, ce dernier ne peut qu'abandonner le projet ou engager une procédure de licenciement. Quant à la modification des conditions de travail, l'employeur peut imposer unilatéralement une modification des modalités d'exécution du travail (notamment par le biais d'un avenant). Le refus par le salarié de continuer le travail ou de le reprendre après un changement de ses conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction constitue, en principe, une faute grave qu'il appartient à l'employeur de sanctionner par un licenciement (Cass. soc. 10 juillet 1996). [...]

Même à rémunération égale, une diminution des responsabilités et des attributions d'un salarié constitue une modification de son contrat et peut donc être refusée, sauf s'il s'agit de simples aménagements de fonction. Les horaires et la durée du travail sont en général considérés comme des éléments essentiels du contrat sauf si la modification est ponctuelle ou mineure et n'entraîne aucune réduction de la rémunération. [...]

Murielle Cahen, netiris.fr, 10/03/2014

Annexe 2 Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 25 avril 2007

Sur le moyen unique :

Vu l'article 1134 du code civil ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 30 septembre 1992 en qualité d'aide magasinier par la société Bibes, a été licencié pour faute grave par lettre du 16 septembre 2003, après avoir refusé la modification de ses horaires de travail, ceux-ci étant désormais fixés le lundi de 15 heures à 19 heures et du mardi au samedi de 8 heures à 11 heures et de 15 heures à 19 heures, alors qu'ils s'effectuaient jusqu'alors le lundi de 14 heures à 18 heures, du mardi au vendredi de 8 heures à 12 heures et de 14 heures à 18 heures et le samedi de 8 heures à 11 heures ;

Attendu que pour dire le licenciement justifié par une faute grave et débouter le salarié de l'intégralité de ses demandes tendant au paiement des indemnités de rupture, de rappels de salaires pour la période de la mise à pied et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'à défaut de contractualisation des horaires, leur modification, dès lors qu'elle n'avait pas d'incidence sur la durée totale du travail, et qu'elle intervenait dans le cadre des horaires d'ouverture de l'entreprise afin de répondre aux besoins de la clientèle relevait du pouvoir de direction de l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la modification des horaires ayant pour effet d'imposer au salarié une pause de quatre heures à la mi-journée et de le priver d'une demi-journée de repos hebdomadaire constitue une modification du contrat de travail qu'il est en droit de refuser, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 19 mai 2005, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ;

www.legifrance.gouv.fr

Annexe 3 Article 1998 du Code civil

Le mandant est tenu d'exécuter les engagements contractés par le mandataire, conformément au pouvoir qui lui a été donné.

www.legifrance.gouv.fr

Annexe 4 Arrêt de la Cour de cassation, chambre commerciale, 3 juin 2014

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE COMMERCIALE, a rendu l'arrêt suivant : [...]

Mais attendu que l'appréciation des faits et circonstances qui révèlent la ratification par le mandant des actes accomplis par le mandataire relève du pouvoir souverain des juges du fond ; qu'après avoir constaté que les trois contrats produits ont été signés par M. X... en qualité de comptable de la société Fondeville, l'arrêt relève, qu'en principe, seul le directeur général d'une société et ses délégataires peuvent valablement contracter au nom de celle-ci et que la société SCT ne pouvait ignorer qu'un comptable n'a pas, sauf délégation spécifique, le pouvoir d'engager la société qui l'emploie ; que l'arrêt retient que si l'envoi par M. X..., le lendemain de la signature des contrats, de l'autorisation bancaire signée de la directrice générale de la société, a pu entretenir un doute sur la validité des engagements, ce doute a été totalement dissipé dix jours plus tard par la lettre du 15 février 2008 dans laquelle la société Fondeville indiquait que M. X... ne disposait d'aucun pouvoir et demandait, avant validation de ces engagements, à connaître le contenu des contrats dont elle ne détenait aucune copie ; [...]

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

www.legifrance.gouv.fr

Annexe 5 Le FIVA (Fonds d'Indemnisation des Victimes de l'Amiante)

Le Fonds d'Indemnisation des Victimes de l'Amiante est un établissement public national à caractère administratif qui indemnise les victimes de l'amiante.

Qui peut être indemnisé ?

Peuvent demander une indemnisation les victimes de l'amiante et leurs ayants droit lorsque le décès de la victime est en lien avec l'amiante sur le territoire de la République française. Chaque dossier fait l'objet d'un examen particulier et l'indemnisation est déterminée en référence au barème adopté par le conseil d'administration du FIVA. Ce barème indicatif vise à assurer un traitement équitable sur tout le territoire national, que la maladie soit d'origine professionnelle ou environnementale.

- une victime dite « professionnelle », c'est-à-dire qui a été exposée à l'amiante dans le cadre de son travail et dont la maladie a été reconnue d'origine professionnelle par un organisme de sécurité sociale.
- une victime exposée dans le cadre professionnel mais ne bénéficiant pas d'une prise en charge au titre de la maladie professionnelle.
- une victime dite « **environnementale** », c'est-à-dire exposée à l'amiante en dehors du cadre professionnel, par exemple exposée sur son lieu de résidence, son environnement, par le contact avec des vêtements contaminés ...
- le ou les **ayants droit** d'une victime décédée des suites de sa maladie liée à l'amiante : le conjoint, les enfants majeurs et mineurs, les petits enfants s'ils sont nés avant le décès de la victime, les frères et sœurs, les parents.

Comment constituer le dossier ?

- Compléter un formulaire de demande d'indemnisation ;
- Si la maladie n'a pas été reconnue d'origine professionnelle par un organisme de sécurité sociale, compléter un questionnaire concernant l'exposition à l'amiante.[...]

Comment est traitée une demande d'indemnisation au FIVA ?

1. L'accusé de réception de votre demande :

Dans les quinze jours de la réception de la demande d'indemnisation, le fonds adresse un accusé de réception qui indique si le dossier est recevable ou non.

- Si votre dossier est recevable, il indique la date à laquelle l'offre doit normalement vous être présentée. Cette lettre ne signifie pas toujours que le dossier est complet, c'est-à-dire prêt pour être instruit. S'il manque des pièces pour que l'instruction de votre demande puisse commencer, la lettre vous indique les pièces manquantes à faire parvenir au FIVA.
- Si le dossier n'est pas recevable, la lettre mentionne les pièces qui sont nécessaires pour la recevabilité et pour l'instruction. Elle vous invite à les adresser au FIVA.

2. L'instruction :

Si le droit à l'indemnisation a déjà été reconnu par un organisme de sécurité sociale (prise en charge au titre de la maladie professionnelle) :

Si le dossier est complet, le FIVA instruit la demande et, [...], adresse directement une offre d'indemnisation à la victime ou à l'ayant droit.

Si le droit à l'indemnisation n'a pas été reconnu par un organisme de sécurité sociale :

- S'il ne figure pas déjà au dossier, le FIVA adresse un questionnaire sur les circonstances de l'exposition à l'amiante de la victime ;
- Si besoin, le FIVA demande des pièces complémentaires au dossier établissant le lien entre la pathologie et l'exposition à l'amiante ;
- le FIVA peut éventuellement demander une expertise médicale afin d'évaluer au mieux le préjudice correspondant à l'état de santé d'une victime.

La victime est avisée quinze jours avant l'examen de la date et du lieu de l'expertise, de l'identité du médecin et de l'objet de l'examen. La victime peut demander que la date de l'expertise soit modifiée. Les frais de déplacement et la perte de salaire ou de gain éventuels occasionnés sont pris en charge par le FIVA sur présentation des justificatifs.

L'expert envoie son rapport au Fonds et au demandeur par l'intermédiaire du médecin désigné par lui à cet effet.

<http://www.fiva.fr>