



CATHERINE MILLET-URSIN CABINET FROMONT BRIENS

Quand le manque de diligences de l'employeur autorise la prise d'acte...

On sait que le salarié qui reproche à son employeur des manquements suffisamment graves interdisant la poursuite des relations contractuelles peut prendre acte de la rupture de son contrat. S'il rapporte la preuve des manquements qu'il allègue, la prise d'acte produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Si de nombreux exemples jurisprudentiels illustrent cette possibilité, dans le domaine de la protection sociale complémentaire, les exemples sont rares. D'où l'intérêt que présente une décision récente de la cour d'appel de Paris du 5 avril 2012 (CA Paris, Pôle 6, Ch. 11, n° 10/04692). Un salarié qui relevait de la convention collective Syntec s'est retrouvé en arrêt maladie à différentes périodes pour des durées relativement longues. Bénéficiant du régime de prévoyance institué par la convention collective, le salarié réclamait à son employeur le paiement des indemnités complémentaires. Plus précisément, il l'avait interrogé à plusieurs reprises pour connaître l'état d'avancement du traitement de son dossier par l'assureur. L'employeur, au regard des faits de l'espèce, est resté sourd aux demandes répétées du salarié malade. Lassé d'attendre, et en dépit de demandes formulées y compris en séance, lors des réunions des institutions représentatives du personnel, le salarié a pris acte de la rupture aux torts de son employeur.

Le conseil de prud'hommes de Paris lui donne gain de cause tout comme la cour d'appel de Paris, considérant que la société s'est abstenue des diligences nécessaires au paiement dans un délai raisonnable des indemnités complémentaires à son salarié en incapacité temporaire de travail. Les premiers juges ont estimé que l'entreprise n'avait pas respecté ses obligations en matière de prévoyance à l'égard de son salarié et que ce manquement grave ne permettait pas la poursuite du contrat de travail...

L'employeur, soumis à un accord collectif de branche instituant des garanties de prévoyance, est obligé d'indemniser le salarié dans les conditions et limites prévues ou de faire diligence auprès de

l'organisme assureur pour que le règlement puisse intervenir. Que l'employeur ait ou non gagé son obligation auprès d'un assureur ne modifie en rien l'analyse ; il s'agit d'une garantie sociale, dont l'irrespect cause un préjudice au salarié que l'employeur est condamné à réparer (évalué, dans un cas similaire, à la perte des indemnités complémentaires dans une décision soumise et validée par la cour de cassation le 3 novembre 2011, n° 10-15.124).

Le salarié s'adressant uniquement à son employeur (et non à l'assureur) n'avait pas obtenu gain de cause. Seule sa prise d'acte a conduit l'employeur à régulariser sa situation, devant les prud'hommes. Ce dernier espérait certainement échapper ainsi à une condamnation... À tort, le comportement avait été suffisamment grave pour justifier la prise d'acte.

Si les garanties incapacité ne sont pas soumises à un délai de versement, on sait qu'en pratique, elles sont instaurées pour éviter au salarié une perte de revenu trop importante durant les périodes de maladie. Il serait donc contraire à leur objet de laisser l'employeur allonger les délais pour (faire) procéder à leur versement. Certes, l'intervention d'un tiers, et plus particulièrement de l'assureur, peut entraîner un différé (sauf subrogation intégrale), mais le délai doit rester "raisonnable". En l'espèce, le salarié n'a bénéficié de ses indemnités qu'un an après la survenance de la maladie et ce, malgré de multiples interventions auprès de son employeur.

Les garanties sociales, même si elles ne naissent pas du contrat de travail, sont donc susceptibles d'autoriser la prise d'acte comme toute autre obligation contractuelle. En l'espèce, le fait que la garantie concerne le maintien de salaire et les indemnités complémentaires a certainement été déterminant.

Catherine Millet-Ursin, avocate au cabinet Fromont-Briens, membre d'Avosial, le syndicat des avocats en droit social.