

FR_GERICHTE 605 2013 218 vom 18. August 2015

FR Kantonsgericht, 2015-08-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_605_2013_218

FR: FR_GERICHTE 605 2013 218 du 18 août 2015

IT: FR_GERICHTE 605 2013 218 del 18 agosto 2015

Regeste

Arrêt de la Ie Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal | Unfallversicherung

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile et dans les formes légales auprès de l'autorité judiciaire compétente par un assuré directement touché par la décision sur opposition attaquée et dûment représenté, le recours est recevable.

E. 2

a) Selon l'art. 6 al. 1 de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents (LAA; RS 832.20), les prestations d'assurance sont allouées en cas d'accident professionnel, d'accident non professionnel et de maladie professionnelle. Aux termes de l'art. 4 de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA; RS 830.1), applicable par le renvoi de l'art. 1 al. 1 LAA, est réputée accident toute atteinte dommageable, soudaine et involontaire, portée au corps humain par une cause extérieure extraordinaire qui compromet la santé physique, mentale ou psychique ou qui entraîne la mort. b) Selon l'art. 18 al. 1 LAA, si l'assuré est invalide à 10% au moins par suite d'un accident, il a droit à une rente d'invalidité. L'art. 19 al. 1 LAA prévoit que le droit à la rente prend naissance dès qu'il n'y a plus lieu d'attendre de la continuation du traitement médical une sensible amélioration de l'état de l'assuré et que les éventuelles mesures de réadaptation de l'assurance-

Tribunal cantonal TC Page 4 de 9 invalidité ont été menées à terme. Le droit au traitement médical et aux indemnités journalières cesse dès la naissance du droit à la rente.

Conformément à l'art. 8 al. 1 LPGA, est réputée invalidité l'incapacité de gain totale ou partielle qui est présumée permanente ou de longue durée. L'art. 7 al. 1 LPGA dispose, pour sa part, qu'est réputée incapacité de gain toute diminution de l'ensemble ou d'une partie des possibilités de gain de l'assuré sur un marché du travail équilibré dans son domaine d'activité, si cette diminution résulte d'une atteinte à sa santé physique, mentale ou psychique et qu'elle persiste après les traitements et les mesures de réadaptation exigibles. L'alinéa 2 de cette disposition précise que seules les conséquences de l'atteinte à la santé sont prises en compte pour juger de la présence d'une incapacité de gain. De plus, il n'y a incapacité de gain que si celle-ci n'est pas objectivement surmontable. L'art. 16 LPGA dispose que, pour évaluer le taux d'invalidité, le revenu que l'assuré aurait pu obtenir s'il n'était pas invalide est comparé avec celui qu'il pourrait obtenir en exerçant l'activité qui peut raisonnablement être exigée de lui après les traitements et les mesures de réadaptation, sur un marché du travail équilibré. Pour la comparaison des revenus, l'on ne saurait se fonder simplement sur le travail que l'assuré a effectivement fourni après l'accident et sur le

gain qu'il a ainsi réalisé. Le critère décisif est de savoir quel est le gain que l'assuré est capable de réaliser en dépit des séquelles accidentelles et en faisant les efforts exigibles (RAMA 1993 n° U 168 p. 97 consid. 3b). Il convient en effet d'évaluer le revenu que l'assuré pourrait encore réaliser dans une activité adaptée avant tout en fonction de la situation concrète dans laquelle il se trouve. Lorsqu'il a repris l'exercice d'une activité lucrative après la survenance de l'atteinte à la santé, il faut d'abord examiner si cette activité repose sur des rapports de travail stables, met pleinement en valeur sa capacité de travail résiduelle et lui procure un gain correspondant au travail effectivement fourni, sans contenir d'élément de salaire social. Si ces conditions sont réunies, on prendra en compte le revenu effectivement réalisé pour fixer le revenu d'invalidité (ATF 126 V 75 consid. 3b/aa). c) En vertu de l'art. 17 LPGA, si le taux d'invalidité du bénéficiaire de la rente subit une modification notable, la rente est, d'office ou sur demande, révisée pour l'avenir, à savoir augmentée ou réduite en conséquence, ou encore supprimée. Selon la jurisprudence, indépendamment de la modification de l'état de santé, la rente peut aussi être réduite ou supprimée si les conséquences économiques liées à l'accident ont elles aussi subi une modification importante (ATF 112 V 387, consid. 1b p. 390). Tel est le cas si la comparaison des revenus s'est modifiée entre le moment de la fixation du degré d'invalidité (ou de la dernière révision de la rente) et celui de la fixation des revenus de la révision contestée. Dans l'arrêt 9C_254/2011, le Tribunal fédéral a jugé que la révision du droit à la rente au sens de l'art. 17 LPGA suppose un changement dans les circonstances personnelles de l'assuré, relatives à son état de santé ou à des facteurs économiques, qui entraîne une modification notable du degré d'invalidité (ATF 133 V 545 consid. 6.1 p. 546 et 7.1 p. 548). En particulier, il y a lieu à révision en cas de modification sensible de l'état de santé, des conséquences sur la capacité de gain d'un état de santé resté en soi le même (ATF 130 V 343 consid. 3.5 p. 349 et les arrêts cités) ou des circonstances (hypothétiques) ayant déterminé le choix de la méthode d'évaluation de l'invalidité (ATF 117 V 198 consid. 3b p. 199).

E. 3

a) En l'espèce, est litigieuse la question du montant des revenus sur lesquels la CNA s'est fondée pour supprimer la rente, qui, selon elle, aboutissent à un taux d'invalidité de 2,85%
Tribunal cantonal TC Page 5 de 9 seulement. L'assuré fait valoir une diminution survenue dans ces mêmes revenus en raison de la suppression brutale et soudaine du versement du 13ème salaire. Selon la CNA, la comparaison entre les revenus réalisés avant l'accident (CHF 66'487.40) et ceux perçus après l'accident (CHF 64'597.00) fait apparaître que ceux-ci sont quasi identiques et conduit à établir une perte de 2,85%, ce qui est insuffisant pour verser une rente. L'assuré ne conteste pas ces chiffres en tant que tels, mais produit une lettre de son employeur, datée du 17 juillet 2013, lui annonçant la suppression du 13ème salaire dès le 1er août 2013, passant ainsi le salaire annuel à CHF 59'628.-. De son côté, la CNA y voit une manœuvre abusive, tendant à garantir le maintien de la rente, et estime qu'il est hautement vraisemblable que cette réduction du salaire n'est intervenue qu'à la suite de l'annonce de la suppression de la rente. La CNA en veut pour preuve qu'à aucun moment l'employeur n'a fait état du fait qu'il entendait réduire le salaire de son employé, même quand elle lui demandait des renseignements sur le dernier salaire annuel versé à son collaborateur. Selon la CNA, le fait que quelques jours seulement séparent l'annonce de réduction de salaire de sa décision de suppression de la rente confirme l'objectif de cette manœuvre, car jusque-là, à aucun moment, l'employeur n'a fait état de la

situation économique difficile de l'entreprise ou d'un élément tangible laissant apparaître un quelconque problème conjoncturel à l'appui de sa décision. Le recourant affirme qu'il n'a été informé de la suppression de son 13ème salaire qu'à mi-juillet seulement; par ailleurs, il relève que la CNA ne s'est pas adressée à son employeur mais à lui-même, par courriel à son adresse professionnelle, et qu'il n'était pas au courant des affaires de l'entreprise. b) La Cour constate tout d'abord que le litige porte uniquement sur le fait de savoir si la suppression du 13ème salaire est intervenue aux seules fins de maintenir le versement de la rente, en d'autres termes si la suppression en question est abusive de point de vue de l'assurance-accidents. A cet égard, force est de constater que la coïncidence des dates est pour le moins troublante et que la CNA pouvait légitimement émettre des doutes sur cette opération. Le recourant est lié à l'entreprise C._____ SA par contrat de travail signé le 1er décembre 2010. Aux termes de ce contrat, le salaire mensuel brut a été fixé, à la date de conclusion du contrat, à CHF 5'000.-, payable en douze fois. Il sied de relever ici que le nombre de mensualités de versement du traitement a fait l'objet d'une correction, visiblement effectuée à la main, laquelle toutefois, ainsi qu'on le verra, n'entraîne aucune conséquence en l'espèce. Pour le surplus, il est renvoyé aux dispositions du code des obligations (ci-après : CO). Le contrat de travail ne prévoit aucune participation aux bénéfices ou part de salaire variable en fonction des résultats de l'entreprise, comme c'est souvent le cas des fonctions dirigeantes. En sa qualité d'entreprise de gypserie-peinture, l'entreprise C._____ SA est soumise à la Convention collective de travail romande du second-œuvre en vertu de l'art. 2, al. 1, let. b et 2, let. a de l'arrêté du Conseil fédéral du 7 mars 2013, étendant le champ d'application de la Convention collective de travail romande du second-œuvre, du 19 novembre 2010 (ci-après : CCT) et valable à partir du 1er avril 2013 et jusqu'au 31 décembre 2016. La CCT s'applique à tout le personnel de l'entreprise, selon son art. 3, y compris aux cadres, à l'exception du personnel qui travaille de manière exclusive aux parties technique et commerciale

Tribunal cantonal TC Page 6 de 9 de l'entreprise. Aux termes de l'art. 17 CCT qui régit le mode de rémunération, selon l'al. 1, au salaire horaire payé (salaire payé à l'heure) s'ajoutent les droits aux vacances, aux jours fériés et au 13ème salaire. Selon l'al. 2 de cette disposition, pour le salaire «mensuel-constant» (il s'agit du salaire payé pour 12 mois, selon l'art. 12 al. 2), payé sur la base du salaire horaire défini et multiplié par 177,7 heures par mois, les droits aux vacances et aux jours fériés sont directement compris dans le salaire «mensuel-constant». S'y ajoute le 13ème salaire. Enfin, lorsque le versement d'un salaire mensuel a été convenu d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur, les droits aux vacances et aux jours fériés sont directement compris dans le salaire mensuel. S'y ajoute le 13ème salaire (art. 17, al. 3). L'art. 19 CCT stipule, quant à lui, que le travailleur a droit à un 13ème salaire correspondant à une somme égale à 8,33 % de son salaire annuel brut soumis à l'AVS. Ce salaire est versé en principe à la fin de l'année et il prend naissance dès le premier jour de travail chez l'employeur. L'art. 18 CCT classe les travailleurs en différentes catégories dans lesquelles les classes de salaire correspondent aux formations et diplômes. Ainsi, pour les travailleurs au bénéfice de CFC, il y a deux classes de salaire : la classe CE pour les contremaîtres et chefs d'équipe avec brevet de contremaître ou de chef d'équipe ou encore considérés comme tels par l'employeur et la classe A pour les travailleurs qualifiés titulaires d'un CFC ou équivalent délivré par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie. Ces classes de salaire permettent de déterminer les salaires minima conformément à l'annexe 2 CCT. Ainsi, pour le canton de Fribourg, pour la classe CE, le salaire horaire est fixé à CHF 31.90 ou CHF 5'669.- par mois

et pour la classe A, le salaire horaire est de CHF 29.- ou CHF 5153.- par mois. Pour les ouvriers sans diplôme, colloqués en classe B, le salaire est de CHF 26.- à l'heure, soit CHF 4'745.- au mois. c) Les clauses d'une convention collective de travail qui fixent des salaires minimaux revêtent un caractère impératif; il ne peut donc y être dérogé au détriment du travailleur, même en cas de commun accord, tant que la convention collective reste en vigueur (cf. FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail code annoté, 2e éd. 2010, p. 469). Par conséquent, un employeur confronté à des problèmes économiques dans son entreprise, ne peut décider de son propre chef de supprimer tout ou partie du salaire, y compris le 13ème salaire, et ce encore moins avec effet immédiat. Quand bien même l'entreprise subit des pertes financières, sous régime de la CCT, le risque échoit à l'employeur; il en va de même du CO (art. 322, al. 1). A cet égard, tant que la CCT est en vigueur aucune modification ne peut être apportée aux salaires, des négociations devant avoir lieu entre l'entreprise et les syndicats, sous la surveillance du canton. Sous régime du CO, l'employeur qui entend baisser les salaires doit procéder par voie de résiliation-modification du contrat de travail, c'est-à-dire licencier son collaborateur pour le réengager aux nouvelles conditions salariales, en respectant les délais de congé à cet effet. Le recourant a transmis à la CNA les fiches de paie des mois de mai et de juin 2013, en précisant que pour les autres mois, le salaire était identique. Il ressort de ces fiches que le salaire brut était fixé à CHF 4'969.-, auquel il faut ajouter la part du droit aux vacances à raison de 10.64% du salaire, (CHF 528.70 francs/mois), et la part du 13ème (8.33%, soit CHF 413.90), pour un total de CHF 5'911.60 par mois ou CHF 70'939.20 par année payables en 12 fois. Cette manière de procéder est conforme à la CCT. Il est vrai que le contrat de travail du 1er décembre ne mentionne pas de 13ème salaire, puisqu'il est spécifié que le salaire est versé en douze fois (sous réserve de la rature qu'il contient précisément au sujet du nombre de mensualités du salaire). Néanmoins et comme on vient de le voir, le Tribunal cantonal TC Page 7 de 9 décompte de salaire inclut aussi le 13ème salaire, sur la base de la réglementation prévue par la CCT; on peut dès lors présumer que, nonobstant le contrat de travail, l'employeur avait accordé un treizième salaire au recourant aux mêmes conditions que les autres salariés, à raison de 8,33% du salaire, le soumettant ainsi, à l'application de la CCT. Dès lors que le 13ème salaire était dû conformément à la CCT, l'employeur ne pouvait le supprimer purement et simplement à sa guise. Selon les fiches de salaires que le recourant a jointes à son mémoire, pour les mois d'août à décembre 2013, le montant mensuel a été ramené à CHF 4'969.-; il a ainsi été amputé non seulement du montant du 13ème salaire, mais aussi de celui des vacances, quand bien même la lettre du 17 juillet 2013 ne fait référence qu'à la suppression du 13ème salaire. Dans son attestation de salaire du 21 février 2014, l'entreprise a déclaré à l'AVS un gain annuel 2013 de CHF 62'814.15, pour le recourant. Or, si l'on calcule les salaires bruts de janvier à juillet 2013, y compris le 13ème salaire déjà versé, sur la base des fiches de paie de mai et juin (valables aussi pour les autres mois selon le recourant), on obtient CHF 5'911.60 x 7 mois = CHF 41'381.20; auxquels on rajoute ceux d'août à décembre 2013, par CHF 24'845.- (CHF 4'969.- x 5 mois), pour arriver à un total de CHF 66'226.20. A ce stade, force est de constater que les montants déclarés à l'AVS et ceux émanant des fiches de salaire ne concordent pas. d) A la lecture des pièces versées au dossier, la Cour a fait diverses constatations. Tout d'abord, s'agissant du salaire retenu pour la comparaison des revenus, la CNA a pris en considération un montant mensuel brut de CHF 4969.- mais n'a pas tenu compte des suppléments qui s'ajoutent au salaire. En revanche, pour ce qui est des revenus réalisés avant l'accident, la CNA, sur la base des indications de l'employeur précédent de

l'assuré, a retenu le salaire que le recourant aurait pu percevoir, en 2013, de CHF 66'487.40, ce montant comprenant aussi bien les vacances que le 13ème salaire ainsi qu'une prime par équipe. On peut donc se poser la question de savoir si la CNA n'aurait pas dû comparer le salaire total effectivement perçu par le recourant de CHF 5'911.60 par mois ou, sur 12 mois de CHF 70'939.20, respectivement sur 13 mois de CHF 76'850.80, avec le salaire avant l'accident. Sur cette base, aucune rente n'aurait été allouée au recourant, le salaire après l'accident étant manifestement plus élevé que celui d'avant. Toutefois, le mode de calcul de la CNA étant plus favorable au recourant, il ne se justifie pas d'y revenir, ce d'autant plus qu'il n'est pas remis en cause en tant que tel. En second lieu, les indications figurant sur la fiche de paie tiennent compte des exigences minimales de la CCT (salaire brut, supplément pour vacances et supplément pour 13ème), mais il est impossible de savoir dans quelle classe de salaire se situe le recourant, car les minima des classes CE et A ne sont pas atteints alors que ceux de la classe B sont dépassés. De l'avis de la Cour, le salaire ne peut pas non plus être considéré comme un salaire mensuel convenu entre les parties, conformément à l'art. 17 al. 3 CCT, car dans ce cas, le supplément pour les vacances est inclus et non calculé séparément. Seul s'ajouterait le 13ème salaire. Partant, il y a lieu de considérer que le salaire du recourant correspond à celui de la classe B, mais avec un montant supérieur au minimum, ce qui est évidemment parfaitement possible selon la CCT. Concernant les fiches mensuelles de salaire, elles ne correspondent pas au montant annuel du salaire déclaré à l'AVS ; la différence est de CHF 3'412.05, soit un écart de CHF 285.- par mois, ce qui n'est pas insignifiant. Si l'on rajoute encore le droit aux vacances pour les mois d'août à décembre 2013, supprimés de la fiche de salaire, l'écart se creusera encore davantage. Partant,

Tribunal cantonal TC Page 8 de 9 on peut douter du sérieux dans l'élaboration de ces documents et se poser la question de leur réalisation a posteriori à l'appui de la cause. Au vu de ce qui précède, il y a lieu d'admettre que les suspicions de la CNA apparaissent fondées. Du reste, contrairement à ce que prétend le recourant, la CNA a formulé sa demande de renseignements sur l'adresse générale de courriel de l'entreprise, comprenant par ailleurs l'en-tête C. _____ SA, visiblement la seule en fonction, le recourant n'ayant manifestement pas d'adresse nominative. Que ce soit lui qui réponde directement à cette adresse n'est nullement surprenant puisque, comme il l'indique dans son mémoire de recours, c'est lui qui effectue une grande partie des travaux administratifs, son père ne maîtrisant pas l'informatique. Dès lors, il appartenait au recourant de s'adresser à son père pour obtenir une attestation de salaire, comme cela aurait été fait pour n'importe quel employé, et ce à plus forte raison qu'il ne pouvait, selon lui, prendre aucune décision sans en référer à ce dernier. Par surabondance, s'agissant d'une entreprise familiale à administrateur unique, dans laquelle travaille le fils du propriétaire, occupé à l'essentiel des tâches administratives, on imagine mal qu'il ne puisse pas être au courant de la véritable situation financière de l'entreprise, ne serait-ce qu'au vu du volume de travail, décroissant depuis 2012 selon la fiduciaire. On peine aussi à imaginer que son père n'ait jamais évoqué avec lui la mauvaise conjoncture au cours de cette période, ne serait-ce qu'en raison de leur lien familial. Il est vrai que, en cas de mauvaise conjoncture touchant une entreprise familiale, les membres de la famille sont le plus souvent amenés en premier à fournir les sacrifices économiques, avant le reste du personnel. Toutefois, cela ne saurait se faire au détriment de l'assurance sociale qui serait appelée ainsi à assumer les risques inhérents aux entreprises privées. Cela étant, peu importe en définitive que le recourant ait été ou non au courant de la situation économique ayant conduit à la réduction de son salaire et peu

importe que la CNA se soit directement adressée à lui plutôt qu'à son employeur. En effet, comme on l'a vu, en sa qualité d'employé de l'entreprise C._____ SA, le recourant a été soumis volontairement à la CCT et, dès lors, une pareille réduction de salaire n'est pas possible en l'état. Soulignons que si le recourant accepte de plein gré cette réduction, il lui incombe d'en supporter les conséquences qui ne sauraient être mises à charge de l'assurance-accidents.

E. 4

Mal fondé, le recours doit ainsi être rejeté et la décision attaquée confirmée, sans frais de justice en application du principe de la gratuité de la procédure. Il n'est pas alloué de dépens.

Tribunal cantonal TC Page 9 de 9 la Cour arrête: I. Le recours est rejeté. II. Il n'est pas perçu de frais de justice, ni alloué de dépens. III. Communication. Un recours en matière de droit public peut être déposé auprès du Tribunal fédéral contre le présent jugement dans un délai de 30 jours dès sa notification. Ce délai ne peut pas être prolongé. Le mémoire de recours sera adressé, en trois exemplaires, au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne. Il doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve et être signé. Les motifs doivent exposer succinctement en quoi le jugement attaqué viole le droit. Les moyens de preuve en possession du (de la) recourant(e) doivent être joints au mémoire de même qu'une copie du jugement, avec l'enveloppe qui le contenait. La procédure devant le Tribunal fédéral n'est en principe pas gratuite. Fribourg, le 18 août 2015/mgu Présidente Greffier-stagiaire

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.