

La Social NEWSLETTER

Février 2023

**Le Cabinet PRK &
Associés**

**vous présente sa
Newsletter**

Droit du travail

Sécurité Sociale

Hygiène et Sécurité

**Droit pénal du
travail**

PRK & Associés

59, boulevard Exelmans
75016 Paris
01.44.90.71.00

www.prk-avocats.com
contact@prk-avocats.com



SOMMAIRE

L'usage interdit de l'amiante peut ouvrir droit à une indemnisation des salariés au titre d'un manquement de l'employeur à son obligation de loyauté Page 2

En matière de faute inexcusable de l'employeur, lorsque la victime opte pour le versement d'une rente, la majoration s'applique non pas à la rente mais à l'indemnité en capital Page 3

Peut-on participer à des activités sportives durant un arrêt maladie ? Page 4

Inaptitude et dispense de recherche de reclassement : Attention au libellé de l'avis du médecin du travail Page 6

Le renouvellement d'une période d'essai conditionné à l'accord exprès du salarié Page 7

L'usage interdit de l'amiante peut ouvrir droit à une indemnisation des salariés au titre d'un manquement de l'employeur à son obligation de loyauté

Par Anne-Sophie PATTYN



Par un arrêt en date du 8 février 2023 publié au Bulletin, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que les salariés d'une entreprise qui avait utilisé de manière illégale de l'amiante étaient recevables à solliciter des dommages et intérêts pour atteinte à leur dignité indépendamment et distinctement d'un préjudice d'anxiété (Cass. Soc. 8 février 2023, n°21-14.451).

En l'espèce, des salariés faisaient grief à leur employeur, une entreprise de l'industrie chimique, de continuer à utiliser de l'amiante entre 2002 et 2005 (alors que l'utilisation de l'amiante était interdite en France depuis le 1^{er} janvier 1997 et que leur employeur

n'avait été légalement autorisé à poursuivre l'utilisation de l'amiante, par dérogation, que jusqu'au 31 décembre 2001 uniquement).

Les salariés ont saisi la juridiction prud'homale en invoquant subir deux préjudices distincts :

1. Un préjudice d'anxiété (défini comme des troubles psychologiques, y compris ceux liés au bouleversement dans les conditions d'existence, résultant du risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante) ;

2. Un préjudice causé par le manquement de leur employeur à son obligation de loyauté dans l'exécution des contrats de travail (utilisation de l'amiante de 2002 à 2005 alors que l'entreprise n'était plus titulaire d'une autorisation dérogatoire).

La Cour d'appel de LYON a, par arrêt du 10 décembre 2020, rejeté les demandes d'indemnisation des salariés au titre du préjudice d'anxiété pour cause de prescription.

Elle a en revanche fait droit à leurs demandes de paiement de dommages et intérêts

pour manquement à l'obligation de loyauté de leur employeur.

Ce dernier s'est pourvu en cassation.

Parmi les moyens invoqués à l'appui de son pourvoi, l'employeur a notamment développé que *« le salarié dont le droit à réparation au titre du préjudice d'anxiété, en application de l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998, est éteint n'est pas recevable à solliciter le versement de dommages-intérêts au titre d'utilisation d'amiante par l'employeur sur un autre fondement juridique »*.

La Haute Juridiction a écarté cet argument et validé la position des Juges d'appel dans les termes suivants :

« (...) la Cour d'appel a retenu à bon droit que l'employeur, qui avait bénéficié d'une dérogation jusqu'au 31 décembre 2001 l'autorisant à poursuivre l'utilisation de l'amiante malgré l'entrée en vigueur du décret n°96-1133 du 24 décembre 1996 relatif à l'interdiction de l'amiante, et continué, en toute illégalité, à utiliser ce matériau de 2002 à 2005 alors qu'il n'était plus titulaire d'aucune

autorisation dérogatoire, a ainsi manqué à son obligation d'exécuter de bonne foi les contrats de travail ».

Il en résulte qu'en cas d'usage illégal de l'amiante, les salariés de l'entreprise concernée sont recevables à demander réparation de deux préjudices différents fondés sur deux types de manquements distincts :

1. Réparation du préjudice d'anxiété (pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité) ;
2. Réparation d'un préjudice moral (pour manquement de l'employeur à son obligation de loyauté dans l'exécution du contrat de travail).

Et l'on pourrait même envisager la possibilité pour les salariés d'invoquer un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Dans son communiqué, la Cour de cassation précise que *« lorsque l'employeur recourt illégalement à une substance toxique prohibée, commettant ainsi une infraction pénale, son exécution déloyale du contrat de travail porte atteinte à la dignité du salarié ».*

La notion d'atteinte à la dignité pose ici question

alors que dans les textes, seule la définition du harcèlement moral contient cette référence.

Il convient de noter que dans les faits d'espèce, l'employeur avait poursuivi l'utilisation de l'amiante de manière illégale, sans en informer les salariés.

L'autre intérêt de cet arrêt tient à ce qu'il rappelle également les enjeux de la délivrance des attestations d'exposition aux salariés, à leur départ de l'établissement.

En effet, à l'appui de son pourvoi, l'employeur contestait également le fait que les salariés ne justifiaient pas, à l'appui de leurs demandes, d'une exposition personnelle à l'amiante, pendant la période concernée.

La Cour de cassation a lapidairement rejeté ce moyen, le jugeant *« contraire »* au fait que les salariés s'étaient vus remettre une attestation d'exposition, à leur départ de l'entreprise.

Cette motivation est l'occasion de rappeler aux entreprises la nécessité de ne délivrer ce type de documents qu'en cas d'exposition avérée à

l'amiante (et non simplement « hypothétique »).

Cass. Soc 8 février 2023 n°22-14.451

En matière de faute inexcusable de l'employeur, lorsque la victime opte pour le versement d'une rente, la majoration s'applique non pas à la rente mais à l'indemnité en capital

Par Florence BOYER



Dans les faits d'espèce soumis à la Haute Cour, le salarié avait obtenu la reconnaissance du caractère professionnel de deux maladies qu'il avait déclaré successivement et s'était vu notifié des taux d'incapacité permanente de 8% et 7% pour chacune de ces pathologies.

Conformément aux articles L 434-2 et R 434-4 du Code de la sécurité sociale, lorsque par suite d'accident ou maladie

successifs, la somme des taux d'incapacité permanente est égale ou supérieure à 10%, l'indemnisation se fait, sur demande de la victime :

- Soit par l'attribution d'une rente qui tient compte de la ou les indemnités en capital précédemment versées ;

- Soit par l'attribution d'une indemnité en capital.

La 2^{ème} chambre civile de la Cour de cassation avait retenu que lorsque les taux d'incapacité permanente afférents à chaque accident successif sont définitivement fixés alors l'option souscrite par la victime pour son indemnisation revêt également un caractère définitif (Cass., 2^{ème} Civ., 14 mars 2019, n°17-27.954).

Dans notre cas d'espèce, les taux avaient été définitivement fixés à 8% et 7% pour chacune des maladies et le salarié avait alors opté pour le versement d'une rente.

Des années plus tard, la faute inexcusable de son employeur est reconnue dans la survenance de ses deux maladies et la cour d'appel ordonne la majoration de la rente à son maximum.

Néanmoins, la Caisse primaire d'assurance maladie a notifié au salarié non pas la majoration de sa rente mais la majoration des deux indemnités en capital afférentes aux deux maladies professionnelles.

Le salarié contestait cette indemnisation au motif qu'il avait opté pour le versement d'une rente et que cette option revêtait un caractère définitif de sorte que la CPAM devait procéder à la majoration de sa rente et non à la majoration des deux indemnités en capital afférente à chacune de ses maladies professionnelles.

La Cour d'appel avait retenu que *« la combinaison des articles R 434-3, R452-2, et L 452-2 [du CSS] ne permet pas la majoration de la rente versée à la victime à la suite de l'exercice par celle-ci de son option en application de l'article R 434-3 du [même] code (...) puisque le versement d'une rente dans cette hypothèse aurait nécessairement pour conséquence que le total des sommes versées serait supérieur à celui correspondant au capital majoré »*.

Dans son arrêt rendu le 26 janvier 2023, la Cour de cassation juge qu' *« il résulte de la combinaison de ces textes qu'en cas de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, la majoration des indemnités prévues par le premier alinéa de l'article L 452-2 s'applique à l'indemnité en capital afférente à l'accident ou à la maladie et non à la rente choisie par la victime en remplacement de l'indemnité en capital »*.

Cass. 2^{ème} Civ., 26 janvier 2023, n°21-16.855

Peut-on participer à des activités sportives durant un arrêt maladie ?

Par Benjamin GEVAERT



En l'espèce, un salarié, exerçant les fonctions d'opérateur de contrôle au sein de la RATP, a été arrêté à la suite d'une agression ayant entraîné diverses blessures au cou, au poignet, au bras droit.

Durant cet arrêt de travail, le salarié a néanmoins participé à quatorze compétitions de badminton.

La RATP, assurant elle-même la couverture des risques maladie, accident du travail et maladie professionnelle de son personnel dans le cadre d'un régime spécial de sécurité sociale, a estimé que la participation de son salarié, pendant un arrêt de travail intégralement rémunéré, à des activités non autorisées et manifestement incompatibles avec l'incapacité de travail à l'origine de son arrêt,

constituait un manquement du salarié à son obligation de loyauté.

Il convient de préciser que le salarié avait, manifestement, contrevenu à l'article 88 du statut de la RATP prévoyant le maintien intégral du salaire en cas d'arrêt maladie ainsi que la gratuité des soins à certaines conditions, notamment celle de s'abstenir de toute activité, rémunérée ou non, sauf autorisation expresse de la caisse de coordination des assurances sociales (CCAS) de la RATP.

En l'espèce, la caisse de coordination des assurances sociales (CCAS) n'avait pas validé les différentes périodes d'arrêts de travail, position confirmée par le pôle social du TGI d'Evry en raison de l'exercice par le salarié d'une activité non autorisée et incompatible avec son incapacité de travail.

Fort de ce constat, l'employeur a licencié pour faute grave son salarié.

Les juridictions du fond ont estimé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation a, pour rejeter le pourvoi de l'employeur, jugé :

« L'exercice d'une activité, pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie, ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste pendant la

durée de cet arrêt. Dans un tel cas, pour fonder un licenciement, l'acte commis par un salarié durant la suspension du contrat de travail doit causer préjudice à l'employeur ou à l'entreprise.

Ce préjudice ne saurait résulter du seul maintien intégral du salaire, en conséquence de l'arrêt de travail, assumé par l'employeur qui assure lui-même le risque maladie de ses salariés.

La cour d'appel a constaté que, pendant les cinq arrêts de travail prescrits entre octobre 2016 et novembre 2017, le salarié a participé à 14 compétitions de badminton et a relevé qu'il n'est pas démontré que cette participation aurait aggravé l'état de santé du salarié ou prolongé ses arrêts de travail, de sorte qu'il n'était pas établi que cette activité aurait causé un préjudice à l'employeur. Elle en a exactement déduit que ces faits ne caractérisaient pas un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste pendant la durée de l'arrêt de travail et n'étaient pas constitutifs d'une faute grave. »

Ainsi, la Cour de cassation a estimé que ne manquait pas à son obligation de loyauté à l'égard de l'employeur, le salarié qui avait participé à 14 compétitions sportives pendant son arrêt de travail dès lors que n'était pas démontré que cette activité récréative aurait aggravé son état de santé ou

prolongé son arrêt de sorte que n'était pas établi que cette activité aurait causé un préjudice à l'employeur.

L'obligation de loyauté découle de l'article L. 1222-1 du Code du travail disposant que le contrat doit être exécuté de bonne foi

En l'absence de définition légale, la jurisprudence définit l'obligation de loyauté au cas par cas.

Son non-respect est constitutif d'une faute grave, voire d'une faute lourde justifiant un licenciement. Il incombe à l'employeur d'en rapporter la preuve (Cass. soc. 16 juin 1998, pourvoi n° 96-41.558).

L'élément intentionnel doit être caractérisé. La Cour de cassation a en effet précisé que *« la seule déloyauté éventuelle de la salariée ne suffit pas à caractériser une intention de nuire à son employeur »* (Cass. soc., 2 févr. 2011, pourvoi n° 09-42.943).

Dans un arrêt du 15 juin 1999, la Cour de cassation retenait que la suspension du contrat de travail provoquée par la maladie ou l'accident ne supprime pas l'obligation de loyauté du salarié à l'égard de l'employeur, seule obligation à subsister pendant la suspension du contrat de travail (Cass. soc., 15 juin 1999, pourvoi n° 96-44.772).

Le fait de partir en vacances pendant un arrêt de travail ne constitue pas un motif de

licenciement (Cass. soc., 16 juin 1998, pourvoi n° 96-41.558). Dans cette affaire, l'employeur avait été condamné pour avoir licencié un salarié qui, pendant son arrêt de travail, avait adressé à ses collègues une carte postale de son lieu de vacances.

La Cour de cassation admettait, quelques années plus tard, que l'exercice d'une activité professionnelle pendant un arrêt maladie ne constitue pas nécessairement un comportement déloyal justifiant un licenciement (Cass. soc., 4 juin 2002, pourvoi n°00-40.894).

Dans un arrêt du 12 octobre 2011, la Cour de cassation apportait une précision sur le fait que l'acte commis devait causer un préjudice à l'employeur : « pour fonder un licenciement, l'acte commis par un salarié durant la suspension du contrat de travail doit causer un préjudice à l'employeur ou à l'entreprise ».

En l'espèce, selon la Cour de cassation le défaut de loyauté n'est pas constitué pas plus que le préjudice caractérisé à l'égard de l'employeur.

La solution rendue est sévère dans la mesure où l'employeur se trouve bien démuné quant à l'administration de la preuve que la participation de son salarié à des activités sportives a pu aggraver l'état de santé de ce dernier dans la mesure où il ne peut, bien évidemment pas

accéder au dossier médical de son salarié.

Cass.soc.1er février 2023, pourvoi n°21-20526

Inaptitude et dispense de recherche de reclassement : Attention au libellé de l'avis du médecin du travail

Par Emmanuelle LEVET



La mention selon laquelle **« l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »** emporte dispense de recherche de reclassement. En revanche, la conclusion du médecin du travail selon laquelle l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement **« dans un emploi dans l'entreprise »** n'emporte pas dispense de recherche de reclassement.

1er arrêt : Cass. Soc. 8 février 2023 n°21-19.232 FS-B,

Un salarié a été déclaré inapte et le Médecin du travail a précisé que son **état de santé faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi**. Il a contesté son licenciement

pour inaptitude, considérant que l'employeur aurait dû rechercher un reclassement au sein du groupe.

La Cour de cassation rappelle que selon l'article L. 1226-12 du code du travail, **« l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi. »**

Elle souligne qu'au terme de son arrêt, la Cour avait constaté que l'avis d'inaptitude mentionnait expressément que l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout reclassement dans l'emploi et qu'elle **en avait exactement déduit que l'employeur était dispensé de rechercher et de proposer à la salariée des postes de reclassement.**

2ème arrêt : Cass. Soc. 8 février 2023 n°21-11.356 FS-D

Dans cet arrêt, la Cour a constaté que le Médecin du travail avait mentionné que **l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi dans l'entreprise**. La Cour a

également relevé l'existence d'un groupe de reclassement.

Selon la Cour de cassation, la Cour d'appel en a **exactement déduit que l'employeur n'était pas dispensé de recherche de reclassement** et qu'en n'y procédant pas, il avait manqué à son obligation de reclassement.

En conclusion : l'employeur n'est dispensé de chercher un emploi de reclassement au bénéfice du salarié déclaré inapte que si le médecin du travail a expressément indiqué, dans son avis d'inaptitude :

- Que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé,
- Que l'état de santé de l'intéressé fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi (et non dans l'entreprise).

En pratique, l'avis d'inaptitude est établi sur un formulaire sur lequel le Médecin du travail a la possibilité de cocher l'une ou l'autre des deux cases correspondant aux deux cas de dispense prévus par la loi.

Toutefois, si l'avis rendu par le Médecin du travail est équivoque et mentionne, par exemple, une impossibilité de reclassement dans l'entreprise, il ne sera pas possible d'en déduire une dispense de recherche de reclassement mais faudra l'interroger pour solliciter des précisions.

Le renouvellement d'une période d'essai conditionné à l'accord exprès du salarié

Par Emilie TOURNIER



1/. Le renouvellement d'une période d'essai, qui doit être prévu par la Convention collective et le contrat de travail, doit recueillir l'accord exprès du salarié. Etant rappelé que l'employeur doit manifester sa volonté de renouveler la période d'essai avant l'expiration de la période initiale.

De longue date, la Cour de Cassation considère que la signature du salarié accompagnée de la mention **« Lu et approuvé »** caractérise un accord exprès du salarié (Cass. Soc. 21 janvier 2015, n°13-23.018).

Mais qu'en est-il si le salarié ne fait que signer le courrier de renouvellement de sa période d'essai, sans autre mention ?

Dans les faits de l'espèce, l'employeur procède au renouvellement de la période d'essai d'un salarié pour la rompre un mois plus tard. Le salarié conteste la rupture de la période d'essai et sollicite son ²

renouvellement sans autre mention.

Le salarié est débouté de sa demande tant par les juges du fond que la Cour de Cassation. Pour déterminer si le salarié avait consenti au renouvellement de sa période d'essai, les juges ont apprécié tous les éléments de contexte et pièces versées aux débats. Ayant relevé que le salarié avait lui-même indiqué, dans des emails, confirmés par l'attestation d'un recruteur, que sa période d'essai avait été prolongée et qu'il était en recherche d'emploi, les juges ont considéré qu'il avait **« manifesté sa volonté de manière claire et non équivoque d'accepter le renouvellement de sa période d'essai »**.

La Cour de Cassation a dès lors considéré que la période d'essai avait été régulièrement renouvelée avec l'accord du salarié, puis régulièrement rompue.

L'absence de fixation d'objectifs ouvre droit au paiement de la rémunération variable à objectifs atteints

2./ Dans ce même arrêt, la Cour de Cassation rappelle le principe selon lequel à défaut de fixation des objectifs, le salarié a droit au paiement de l'intégralité de la rémunération

variable prévue à objectifs atteints.

En l'espèce, le contrat de travail fixait la rémunération variable du salarié à 150% des objectifs. Faute de pouvoir démontrer que les objectifs avaient été dépassés, les juges du fond ont fixé le montant de la rémunération variable due au salarié, au prorata de son temps de présence, sur la base de la rémunération annuelle fixe prévue par le contrat de travail pour l'atteinte de 100% des objectifs.

Cass. Soc 25 janvier 2023, n°21-13.699



Pour tout renseignement,
contactez-nous

Cabinet PRK & Associés

59, boulevard Exelmans –
75016 PARIS

Tél : 01.44.90.71.00

Mail : contact@prk-avocats.com

www.prk-avocats.com

LinkedIn : [PRK & Associés](#)