



DALLOZ

TRAVAIL

#50

AVRIL
2016

Dans ce numéro

Maladie

Rupture du contrat de travail

Retraite

#MALADIE

● Amiante : étendue de l'indemnisation pour préjudice d'anxiété

L'indemnisation accordée au titre du préjudice d'anxiété répare l'ensemble des troubles psychologiques résultant de la connaissance du risque de développer une maladie induite par une exposition à l'amiante.

Constitué par les troubles psychologiques qu'engendre la connaissance du risque de développer une maladie induite par une exposition à l'amiante, le préjudice d'anxiété est caractérisé à la date à laquelle les salariés ont eu connaissance de l'arrêté ministériel d'inscription de l'activité d'entreprise sur la liste des établissements permettant la mise œuvre de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA). Le seul fait d'avoir travaillé dans les conditions prévues par l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 dans des établissements et aux périodes visées par les arrêtés ministériels suffit pour prétendre à l'indemnisation complémentaire du préjudice d'anxiété.

Dans cette affaire, 87 salariés engagés par la branche navale de la société constructions navales industrielles de la méditerranée, inscrite sur la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit au dispositif ACAATA, ont invoqué une exposition à l'amiante dans l'exécution de leur travail. Déboutés en appel de leurs demandes tendant à l'indemnisation du préjudice découlant du manquement de leur employeur à son obligation de sécurité de résultat, les salariés ont formé un pourvoi en cassation. À l'appui de leur pourvoi, ils soutenaient que tout manquement à l'obligation de sécurité de résultat leur cause nécessairement un préjudice, lié aux risques de l'exposition à un facteur pathogène, distinct du préjudice spécifique d'anxiété en cas d'exposition aux poussières d'amiante, lequel résulte non de la seule exposition mais de la connaissance du danger encouru.

Cette argumentation n'est toutefois pas retenue par la Cour de cassation. Celle-ci précise que « le préjudice moral résultant pour un salarié du risque de développer une maladie induite par son exposition à l'amiante est constitué par le seul préjudice d'anxiété dont l'indemnisation répare l'ensemble des troubles psychologiques résultant de la connaissance d'un tel risque ». Les salariés ayant en l'espèce renoncé à la demande d'indemnisation du préjudice d'anxiété, ils ne pouvaient dès lors plus bénéficier d'une indemnisation pour un préjudice, présenté comme distinct, résultant du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

On relèvera, du reste, que cet arrêt a été prononcé au visa du décret du 17 août 1977 et de l'article 1147 du code civil. La solution qu'il énonce a donc vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés qui prétendent à une indemnisation au titre de l'exposition à un risque généré par un agent pathogène.

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● Licenciement pour faute lourde : inconstitutionnalité de la perte des congés payés

Le Conseil constitutionnel juge que la privation des indemnités de congé payé en cas de licenciement pour faute lourde n'est pas conforme à la Constitution.

Les Sages ont jugé inconstitutionnelle l'absence d'indemnité compensatrice de congé payé en cas de rupture du contrat de travail provoquée par la faute lourde du salarié. Cette déclaration d'inconstitutionnalité, qui prend effet immédiatement, pourra être invoquée dans toutes les instances introduites au 2 mars 2016 et non jugées définitivement.

↳ Le Conseil constitutionnel met en avant une violation du principe d'égalité devant la loi. Selon l'article L. 3141-26, alinéa 2, du code du travail, l'indemnité compensatrice de congé « est due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié, que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur ». Néanmoins, cette disposition n'est pas applicable « lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés » (C. trav., art. L. 3141-28).

Pour les Sages, il s'agit d'une « différence de traitement entre les salariés licenciés pour faute lourde selon qu'ils travaillent ou non pour un employeur affilié à une caisse de congés ». Or, cette différence de traitement est « sans rapport tant avec l'objet de la législation relative aux caisses de congés qu'avec l'objet de la législation relative à la privation de l'indemnité compensatrice de congé payé », estiment-ils. En effet, la première législation « entend régler de façon spécifique le régime de gestion des droits à congé payé des salariés exerçant une activité discontinuée chez une pluralité d'employeurs afin de garantir l'effectivité de leur droit à congé ». Quant à la seconde, elle vise à « prendre en compte la gravité de la faute ayant justifié le licenciement ».

Dans sa décision de renvoi, la chambre sociale avait indiqué que la question prioritaire de constitutionnalité présentait un caractère sérieux en ce que l'article L. 3141-26, alinéa 2, du code du travail prévoit un cas de perte de jours de congés payés sans lien avec les règles d'acquisition ou d'exercice de ces droits au repos. La Cour de cassation avait en outre préconisé, dans son Rapport annuel 2013, une modification de l'article L. 3141-26 du code du travail. S'appuyant sur la directive « aménagement du temps de travail » (dir. n° 2003/88, 4 nov. 2003) qui ne prévoit pas de perte des droits à congés payés, la Haute juridiction proposait deux options : soit la suppression de la perte de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde, soit la limitation de cette perte aux jours de congés payés excédant les quatre semaines irréductibles issues du droit communautaire.

.....
→ Cons. const.,
2 mars 2016,
n° 2015-523 QPC
.....

#RETRAITE

● Hypothèse de mise à la retraite discriminatoire

Manque de base légale l'arrêt d'appel prononcé sans rechercher si une mise à la retraite était un moyen approprié et nécessaire.

Le droit de l'Union admet que les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre national, par un objectif légitime (notamment en termes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle) et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires (V. art. 6, § 1, dir. 2000/78/CE, 27 nov. 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail). Cette disposition a déjà permis à maintes reprises au juge de valider des dispositifs de mise à la retraite, la Cour de cassation ayant ainsi estimé que l'employeur n'avait pas à justifier la mise à la retraite d'un salarié dès lors qu'il avait respecté les dispositions du code du travail.

Dans cette décision du 9 mars 2016, la chambre sociale se trouvait face à la mise à la retraite anticipée d'un salarié âgé de 55 ans fondée sur la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs occupant les fonctions physiquement les plus pénibles. C'est donc à la fois l'âge du salarié et la justification apportée par l'employeur qui entraient ici en ligne de compte.

En l'espèce, le salarié avait été exposé pendant 23 ans à des conditions de travail pénibles et à des astreintes et pouvait bénéficier d'une retraite à un taux de 74 % (le taux maximal étant de 75 %). Depuis cinq ans, néanmoins, il avait été reclassé au sein d'un emploi administratif.

La cour d'appel avait estimé qu'au regard des justifications apportées par l'employeur, la mesure de mise à la retraite anticipée n'était pas discriminatoire. Mais la Haute juridiction casse l'arrêt rendu par cette cour, ce pour défaut de base légale dans la mesure où les juges du second degré avaient « constaté que le salarié occupait depuis cinq ans un poste administratif et que son médecin traitant l'avait déclaré en mesure de poursuivre une activité professionnelle » et n'avaient pourtant pas recherché « si la mise en inactivité anticipée était un moyen approprié et nécessaire ».

Avis donc aux employeurs qui invoquent la pénibilité du travail d'un de leur salarié âgé pour justifier sa mise à la retraite : il faut que la mesure ait vraiment pour objectif de protéger la santé et la sécurité de ce salarié !

.....
→ Soc. 9 mars 2016,
FS-P+B, n° 14-25.840
.....



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.