



TRAVAIL

#86
NOVEMBRE
2019

Dans ce numéro

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Contrat de travail

#HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

● Le préjudice d'anxiété ne concerne plus seulement l'amiante !

S'il justifie d'une exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave et d'un préjudice d'anxiété personnellement subi résultant d'une telle exposition, le salarié peut agir contre son employeur pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité.

L'arrêt rapporté marque une évolution importante concernant l'indemnisation du préjudice d'anxiété. Alors que jusqu'à présent seuls les travailleurs exposés à l'amiante pouvaient prétendre à une telle indemnisation, le champ d'application de ce préjudice recouvre désormais toutes les substances pathogènes. Plus précisément, les travailleurs peuvent obtenir des dommages-intérêts sur le fondement d'un manquement de leur employeur à son obligation de sécurité, dès lors qu'ils justifient « d'une exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave et d'un préjudice d'anxiété personnellement subi résultant d'une telle exposition ». S'il veut échapper au versement de ces sommes, l'employeur doit alors démontrer qu'il a pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

Dans la présente espèce, des mineurs de charbon avaient saisi le conseil de prud'hommes aux fins d'obtenir le paiement de dommages-intérêts en réparation de leur préjudice d'anxiété et du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Ils considéraient que les mesures prises par l'employeur étaient insuffisantes pour prévenir les risques liés à l'inhalation de poussières dans la mine : le système d'arrosage destiné à capter ces poussières, pas assez performant, nécessitait le port de masques ; or le nombre de masques fournis par l'employeur était insuffisant et la plupart étaient défectueux et inadaptés à une activité physique intense.

Les juges d'appel ont rejeté ces demandes, estimant que, conformément à la jurisprudence alors en vigueur, le préjudice d'anxiété ne pouvait être indemnisé que pour les travailleurs exposés à l'amiante et éligibles à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA). Par ailleurs, selon les juges, l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité car les salariés étaient informés des risques et des mesures de sécurité, les outils de sécurité étaient régulièrement contrôlés, les travailleurs bénéficiaient d'un suivi médical renforcé et leurs recommandations en matière de sécurité étaient prises en compte.

La Cour de cassation retient une solution tout autre. Elle estime que ces éléments ne suffisent pas à établir que l'employeur a effectivement mis en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, telles que prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 précités. Aussi renvoie-t-elle l'affaire devant une cour d'appel qui devra apprécier l'existence d'un préjudice d'anxiété subi par les mineurs et du lien de causalité entre ce préjudice et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

● Régime d'indemnisation du préjudice d'anxiété

Le même jour que la décision commentée ci-dessus, trois arrêts sont venus préciser les modalités et les contours de l'indemnisation des victimes. Les solutions diffèrent selon que les salariés demandeurs sont éligibles ou non à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA).

Dans la première décision (n° 17-18.311), la Cour confirme que tous les salariés exposés à l'amiante peuvent désormais demander l'indemnisation d'un préjudice d'anxiété subi du fait de cette exposition. Deux régimes probatoires doivent dès lors être distingués : soit les intéressés peuvent bénéficier de l'ACAATA (car ils ont



↳ travaillé dans un établissement désigné par arrêté ministériel durant une période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante [Loi n° 98-1194 du 23 déc. 1998, art. 41]), et ils n'ont pas à prouver la réalité de ce préjudice, sa réparation étant automatique; soit ils ne peuvent pas en bénéficier et ils doivent agir sur le fondement de l'obligation de sécurité de l'employeur, en démontrant l'exposition à l'amiante et l'existence d'un préjudice d'anxiété directement lié à cette exposition générant un risque élevé de développer une maladie grave. Dans ce dernier cas, l'employeur peut échapper à la condamnation s'il démontre qu'il a mis en œuvre l'ensemble des principes de prévention énoncés aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

Dans la deuxième décision (n° 18-50.030), la haute juridiction apporte des précisions sur le point de départ du délai de prescription des actions en réparation d'un préjudice d'anxiété pour les salariés exposés à l'amiante et éligibles à l'ACAATA. Dans cette hypothèse, la Cour soumet l'action relative à la réparation d'un préjudice d'anxiété à la prescription quinquennale prévue à l'article 2224 du code civil. Le point de départ de ce délai correspond au moment où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. Les juges considèrent que ce point de départ n'est pas la date à laquelle les salariés avaient été exposés à l'amiante, mais celle de la publication de l'arrêté ministériel ayant inscrit leur établissement sur la liste permettant le bénéfice de l'ACAATA, date à laquelle le risque à l'origine de l'anxiété est porté à la connaissance des travailleurs.

Reste la question du délai de prescription applicable lorsque l'établissement n'entre pas dans le champ d'application de la loi de 1998 ou en cas d'exposition des salariés à toute autre substance nocive ou toxique que l'amiante, ceux-ci intentant une action en réparation d'un préjudice d'anxiété sur le fondement des dispositions relatives à l'obligation patronale de sécurité. Faudra-t-il mettre en œuvre la prescription quinquennale de droit commun (C. civ., art. 2224) ou la prescription biennale applicable aux actions portant sur l'exécution du contrat de travail (C. trav., art. L. 1471-1)? Quel sera le point de départ du délai prescription, en l'absence d'arrêté ministériel portant à la connaissance des salariés le risque à l'origine de l'anxiété?

Dans la troisième décision (n° 17-26.879), les juges du quai de l'Horloge refusent d'appliquer la présomption de préjudice d'anxiété à des marins de la SNCM (Société nationale Corse-Méditerranée) bénéficiant d'une allocation de cessation anticipée d'activité en raison de l'exposition à l'amiante, autre que l'ACAATA, lorsque le versement de cette allocation n'est pas subordonné à l'existence avérée d'un travail en contact avec de l'amiante ou de matériaux à base d'amiante. En l'espèce, l'exposition à l'amiante n'étant pas certaine, la réparation d'un préjudice d'anxiété n'était possible que selon les règles de droit commun, sur le fondement d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité: « les salariés devaient justifier d'une exposition à l'amiante, générant un risque élevé de développer une pathologie grave et d'un préjudice d'anxiété personnellement subi résultant d'une telle exposition ».

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 11 sept. 2019,
n° 17-18.311

→ Soc. 11 sept. 2019,
n° 18-50.030

→ Soc. 11 sept. 2019,
n° 17-26.879

#CONTRAT DE TRAVAIL

● RTT: quel impact sur la durée de la période d'essai ?

Ayant pour but de permettre l'appréciation des qualités du salarié, la période d'essai est prolongée du temps d'absence de ce dernier, tel que celui résultant de la prise de jours de réduction du temps de travail.

Les jours de réduction du temps de travail (RTT) suspendent-ils la période d'essai? Dans l'affirmative, comment doit-être calculée la prorogation de l'essai? La Cour de cassation s'est penchée sur ces deux points le 11 septembre dernier.

Une salariée a été engagée le 17 février 2014 avec une période d'essai de quatre mois qui devait expirer le 16 juin 2014 au soir. Le 24 juin 2014, les parties ont renouvelé la période d'essai puis, le 19 septembre 2014, l'employeur a rompu l'essai. La salariée a saisi la juridiction prud'homale en faisant valoir que le renouvellement était tardif et que la rupture, intervenue en dehors de la période d'essai, devait s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La salariée a été déboutée de ses demandes par les juges du fond, au motif qu'elle a bénéficié de sept jours de RTT le 2 mai, du 19 au 23 mai et le 30 mai 2014, ce qui a porté le terme de l'essai au 25 juin à minuit.

Concernant d'abord la question de la suspension de la période d'essai, la Cour de cassation confirme que la période d'essai est prolongée du temps d'absence du salarié, y compris lorsqu'il s'agit de jours de RTT. Ceux-ci sont ainsi traités comme des jours non travaillés classiques, alors qu'il s'agit d'un temps de récupération. S'agissant ensuite du décompte de la période de prorogation, la Cour rappelle qu'en l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires, la durée de la prolongation de l'essai ne peut être limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période ayant justifié cette prolongation. En d'autres termes, lorsque le



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.

↳ salarié a bénéficié d'une semaine de repos de cinq jours ouvrables et qu'il reprend le travail le prochain jour ouvré (travaillé), les jours ouvrables non travaillés et le jour de repos hebdomadaire compris dans cette période doivent être pris en compte pour calculer la durée de la prolongation. En l'espèce, l'essai était donc prorogé, non pas uniquement d'une durée égale au nombre de jours de RTT pris, mais en fonction de la durée totale des jours d'absence inclus dans la période de repos (soit, pour la semaine du 19 au 23 mai, les samedi 24 et dimanche 25 mai 2014).

.....
→ Soc. 11 sept. 2019,
n° 17-21.976
.....

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.



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.