



ABDOU Avocats Associés

Management des risques — Défense globale
Hygiène-sécurité, pénal, social, environnemental



LETTRE D'INFORMATION TRIMESTRIELLE

Avril — Juin 2019

À la une

Les nouveautés dans la procédure d'instruction des AT / MP à compter du 1er décembre 2019 1

Distinction entre temps de travail et temps de trajet 4

1. Risque hygiène - sécurité

La reconnaissance de la faute inexcusable prive l'employeur de solliciter l'inopposabilité 8

Faute inexcusable : l'étendue de l'action de la caisse contre l'employeur 8

Faute inexcusable : précision sur les cas de recours à l'avis d'un CRRMP 9

Contestation du caractère professionnel non soumise à la prescription quinquennale 9

Inopposabilité de la décision de prise en charge d'un syndrome dépressif 10

Modalités de révision du taux d'IPP 11

L'employeur ne peut pas demander la communication de l'IRM mentionnée au tableau 57 11

Origine professionnelle d'une maladie non inscrite au tableau 12

Suicide d'un salarié à son domicile : pas de lien avec le travail 12

Faute inexcusable : lorsque la réduction d'indemnisation entraîne un remboursement au profit de l'employeur 13

2.

Risque contentieux social

Egalité de traitement : nouvelle décision de la Cour 14

Détournement de chèque d'un salarié, licenciement pour faute grave de son responsable 14

L'inaptitude n'empêche pas de conclure une rupture conventionnelle 15

Notification ou annulation d'une sanction, il faudra choisir 15

Les conséquences de la violation du statut protecteur d'un représentant du personnel 16

3.

Risque pénal

Homicide involontaire et infraction à la législation relative à la sécurité des travailleurs 17

Délit d'entrave dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles 18

4.

Risque environnemental

Le délit de pollution des eaux peut être sanctionné deux fois 19

Monsanto condamné à la suite de l'intoxication d'un agriculteur 19

Les nouveautés dans la procédure d'instruction des AT / MP à compter du 1^{er} décembre 2019

Un décret du 23 avril 2019 vient modifier la procédure d'instruction des accidents du travail et maladies professionnelles. Le texte affiche une « volonté de renforcer l'information des parties sur les différentes étapes de l'instruction », et prévoit un aménagement concernant la consultation du dossier. On peut identifier la volonté d'avoir une procédure plus précise, mieux maîtrisée et qui donne davantage de lisibilité aux parties prenantes : salarié, employeur et CPAM. D'autre part, l'encadrement des délais d'instruction pourra permettre aux caisses de disposer du temps nécessaire au recueil des informations et à la prise de décision pour rendre un avis de qualité.

Assouplissement du formalisme de déclaration d'un accident du travail

Le décret modifie les conditions de déclaration d'un accident du travail et abandonne l'exigence d'une lettre recommandée avec avis de réception (LRAR). A compter de l'entrée en vigueur du décret, soit le 1^{er} décembre 2019, l'employeur pourra formaliser cette déclaration par tout moyen conférant date certaine à sa réception. L'envoi d'une LRAR reste un moyen de preuve de la réception de la déclaration d'accident. Le développement de la dématérialisation des procédures pourrait permettre de procéder aux notifications par voie électronique, sous réserve de rapporter la preuve de la réalisation des formalités déclaratives.

Émettre des réserves motivées

À compter du 1^{er} décembre 2019, l'employeur disposera d'un délai de dix jours francs pour émettre des réserves motivées. Nous pouvons en déduire que toute prise en charge sans instruction, dans un délai inférieur à dix jours, postulerait de l'absence de réserve de l'employeur et donc à ce titre serait une violation des droits de ce dernier. Selon le décret, aucun fait ne pourrait justifier un raccourcissement de ce délai, permettant à l'employeur le cas échéant de procéder à une enquête interne et de solliciter son conseil pour l'établissement d'un courrier motivé, remettant en cause les éléments de la présomption. Ainsi la matérialité d'un accident et les éléments de la présomption d'imputabilité ne seraient pas opposables à l'employeur si une prise en charge devait être notifiée avant cette échéance.

Rappelons que la réception par la caisse de réserves motivées l'oblige à diligenter une procédure d'instruction, à envoyer un questionnaire au salarié et à l'employeur avant de prendre sa décision.

Jusqu'à alors, si le code prévoyait la possibilité pour l'employeur de formuler des réserves motivées, aucun délai légal n'était prévu à ce sujet. Pour autant, sachant que la caisse pouvait prononcer une décision de prise en charge en quelques jours et que les réserves devaient être formulées avant la notification de la décision de l'organisme, l'employeur se devait d'être réactif. La Cour de cassation s'était prononcée à plusieurs reprises pour sanctionner des réserves tardives. Elle a également jugé que le courrier de réserves reçu par la caisse le jour même de la prise en charge n'était pas recevable.

La mise en place d'un délai de dix jours vient apporter une certaine sécurité juridique, laissant le temps à l'employeur de réunir les éléments nécessaires à la contestation du caractère professionnel d'un fait accidentel. L'exigence de motivation conditionne l'engagement d'une procédure d'instruction et revêt une importance s'agissant du respect du principe du contradictoire. En ce sens, rappelons que depuis juillet 2018, une circulaire de la CNAM prévoit que la caisse informe le salarié victime ou ses ayants droits des réserves émises par l'employeur pour qu'il puisse y répondre dans le cadre du questionnaire qui lui est adressé.

LA MISE EN PLACE
D'UN DÉLAI DE DIX
JOURS VIENT
APPORTER UNE
CERTAINE SÉCURITÉ
JURIDIQUE

Encadrement du délai la procédure d'instruction

Dans sa nouvelle rédaction l'article R. 441-7 du Code de la sécurité sociale prévoit que la caisse dispose d'un premier délai de 30 jours francs à compter de la date à laquelle elle est en possession de la déclaration d'accident et du certificat médical initial pour soit statuer sur le caractère professionnel de l'accident, soit engager des investigations lorsqu'elle l'estime nécessaire ou que des réserves motivées ont été émises par l'employeur. Toutefois le texte semble imposer à la caisse l'envoi du questionnaire dans le délai initial de 30 jours. Ainsi, en déduisant le délai de dix jours imparti à l'employeur pour formuler des réserves, il ne resterait à la CPAM qu'un délai de 20 jours pour adresser aux parties les sollicitations relatives à l'instruction. A date, nous ne savons pas si le dépassement de ce délai permettrait à l'employeur de se prévaloir d'une prise en charge implicite ou a minima du non-respect d'un nouveau formalisme mis à la charge de la caisse.

Par suite, la caisse bénéficie d'un second délai de 60 jours francs pour rendre sa décision. De leur côté, l'employeur et le salarié ont 20 jours francs pour retourner le questionnaire.

Ainsi, tous délais confondus la décision de la caisse dans le cadre d'une procédure d'instruction doit intervenir dans un délai de 90 jours francs à compter de la réception de la déclaration d'accident et du certificat médical initial.

Attention néanmoins, le décret ne prévoit aucune sanction en cas de non-respect des délais de procédure. Dans cette hypothèse, l'absence de notification dans les délais prévus vaudrait reconnaissance du caractère professionnel.

Une meilleure information des droits des parties

Conformément à la volonté affichée d'assurer une meilleure information des parties, le décret prévoit l'obligation pour la caisse de communiquer certaines informations à l'employeur :

- la date limite impartie à la caisse pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie.
- les dates d'ouverture et de clôture de la période pendant laquelle le dossier pourra être consulté avant qu'une décision ne soit rendue et le délai pendant lequel des observations pourront être formulées. Ainsi, à l'issue de ses investigations et au plus tard 70 jours francs à compter de la date à laquelle elle dispose de la déclaration d'accident et du certificat médical initial, la caisse met le dossier à la disposition de l'employeur. Il disposera alors d'un délai de 10 jours francs pour le consulter et faire connaître leurs observations, qui sont annexées au dossier. Au terme de ce délai, il conserve la possibilité de consulter le dossier sans formuler d'observations.

Le décret permet à l'employeur d'anticiper la période de consultation. En effet, l'article R441-8 dernier alinéa dispose que l'employeur doit être informé des dates de la consultation, « au plus tard dix jours avant le début de la période de consultation ». Antérieurement au décret, c'était la réception du courrier de clôture qui constituait le point de départ du délai de consultation. Avec cette réforme, le point de départ devra être précisé au terme du courrier, la réception de ce dernier ne pouvant donc être postérieure à la période de consultation indiquée.

L'instruction d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle

Le décret distingue les demandes de reconnaissance de maladie professionnelle inscrite au tableau de celles hors tableau.

A. S'agissant de la procédure de reconnaissance d'une maladie inscrite au tableau :

La procédure est encadrée par un délai de 120 jours francs qui court à compter de la réception par la caisse de la déclaration de maladie professionnelle intégrant le certificat médical initial et les résultats des examens médicaux lorsqu'ils sont prévus au tableau. Dans un premier temps, la caisse informe l'employeur de la demande de reconnaissance du caractère professionnelle d'une maladie en lui adressant un double de la déclaration et du certificat médical initial.

LE DÉCRET PERMET
À L'EMPLOYEUR
D'ANTICIPER
LA PÉRIODE DE
CONSULTATION

Ensuite, un questionnaire est adressé à l'employeur qui dispose de 30 jours francs pour le retourner à la caisse.

À l'issue des investigations et au plus tard 100 jours francs à compter de la demande susmentionnée, la caisse met le dossier médical à disposition de l'employeur qui dispose de dix jours francs pour le consulter et faire valoir des observations qui seront annexées au dossier. A l'issue de ce délai, il conserve la possibilité de consulter le dossier sans toutefois pouvoir faire d'observation.

B. Concernant une demande de reconnaissance d'une maladie hors tableau :

Lorsque la caisse saisit le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, elle dispose d'un nouveau délai de 120 jours francs à compter de cette saisine pour statuer sur le caractère professionnel de la maladie.

La caisse met le dossier, à la disposition de l'employeur pendant 40 jours francs. Au cours des 30 premiers jours, il peut le consulter, le compléter par tout élément jugé utile et apporter des observations. Au cours des 10 jours suivants, seules la consultation et la formulation d'observations restent possibles. La nuance entre les deux délais impartis, est la possibilité pour l'employeur, au terme du premier délai (30 jours), de verser des pièces complémentaires à la procédure. En effet et passé ce délai, il ne pourra que formuler des observations, sans autre élément probant.

À l'issue de cette procédure, le comité régional examine le dossier. Il rend son avis motivé à la caisse dans un délai de 110 jours francs à compter de sa saisine. A date, nous n'avons pas d'information sur l'incidence du dépassement du délai impartit au comité, qu'il s'intègre ou non dans le délai complémentaire d'instruction. Considérant que la caisse est liée à l'avis rendu, il lui appartiendrait de rendre un refus provisoire le temps de la réception de l'avis du comité. Enfin, la caisse notifie sa décision de reconnaissance ou non de l'origine professionnelle de la maladie conformément à l'avis du CRRMP.

Sur la preuve de l'imputabilité professionnelle

Le nouvel article R.441-10 impose désormais à la CPAM de recueillir des certificats médicaux qui devront « mentionner, indépendamment des renseignements prévus audit article, toutes les constatations qui pourraient présenter une importance pour la détermination de l'origine traumatique ou morbide des lésions ». Il ne fait aucun doute que cet article a pour finalité de permettre à l'employeur, dans le cadre de la contestation de l'imputabilité professionnelle des jours d'arrêt prescrits, d'avoir accès à ces éléments pour, le cas échéant, démontrer l'existence d'un état pathologique antérieur. Nous pourrions en déduire que l'absence de renseignements médicaux justifiant ou identifiant l'origine traumatique des lésions rendrait inopposable les constatations médicales concernées. Toutefois, la question se posera de savoir si le détail des certificats se limitera à l'origine traumatique, ou à l'évolution des lésions.

Distinction entre temps de travail et temps de trajet

Dans l'espèce ayant donné lieu à l'arrêt commenté (Soc., 9 mai 2019, n°17-20740), la Cour de cassation était amenée à se prononcer sur la qualification juridique d'un temps de trajet pour lequel un salarié d'un établissement aéroportuaire sollicitait la requalification en temps de travail effectif. Au soutien de ses prétentions, il arguait devoir se soumettre à un contrôle de sécurité à l'arrivée sur son lieu de travail et être contraint d'utiliser les navettes du site pour se déplacer dans l'enceinte de l'établissement. Ces contraintes manifestaient selon lui l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur, critère permettant de facto de qualifier ces temps de déplacement en temps de travail effectifs, entraînant le rappel de salaire afférent.

En ce sens, et pour faire droit aux prétentions du demandeur, la Cour d'appel a estimé que les contraintes imposées au salarié résultaient de la spécificité de son emploi et de ses conditions de travail et qu'il n'avait d'autre choix que de s'y soumettre. En conséquence, il n'était pas libre de vaquer

à ses occupations. L'employeur a donc été condamné à rémunérer le temps de transport du salarié, évalué à 20 minutes par jour.

La Cour de cassation a sanctionné la décision d'appel. Elle estime que le fait que « le salarié soit astreint de se déplacer vers son lieu de travail, à l'intérieur de l'enceinte sécurisée de l'infrastructure aéroportuaire, au moyen d'une navette, ne permet pas de considérer que ce temps de déplacement constitue un temps de travail effectif ». Dans son raisonnement la Haute juridiction reprend la définition du temps de travail effectif pour conclure que « le salarié n'est pas à la disposition de son employeur et qu'il n'est pas contraint de se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Par conséquent, en droit du travail, la recherche de l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur permet de distinguer le temps de travail du temps de trajet. (I)

Si, en l'espèce, le lien de subordination n'a pas été qualifié, le salarié se trouve néanmoins contraint de se conformer à certaines obligations relatives à la sécurité et la circulation dans l'aéroport. Ces obligations, sont étrangères à l'autorité de l'employeur (II) et sont donc exclues du lien de subordination.

I. Subordination et temps de travail effectif

La caractérisation du lien de subordination, permet de distinguer le temps de travail effectif du temps de trajet. Mais l'évolution des composantes du temps de travail permet d'identifier la modification des contours de la subordination. Il sera ainsi repris la définition du périmètre du temps de travail (a), pour considérer que la notion de subordination peut ne pas être du seul fait de l'employeur (b).

A. Le périmètre du temps de travail

Selon l'article L.3121-1 Du code du travail, « la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Trois critères cumulatifs doivent être réunis pour qualifier le temps de travail effectif : l'exigence de se tenir à la disposition de l'employeur, l'obligation de se conformer à ses directives et l'impossibilité de vaquer librement à des occupations personnelles.

La détermination du temps de travail effectif emporte des conséquences importantes tant pour le salarié que pour l'employeur. Il permet d'apprécier le respect de la législation relative au temps de travail (respect des durées maximales, décomptes des heures supplémentaires...). Par suite, le temps de travail permet également de déterminer le montant de la rémunération du salarié.

Selon l'article L.3121-4 Du même code « le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif ». Ce n'est que s'il dépasse une durée « normale » qu'il donnera lieu à « une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière ». Même si le salarié ne soulevait pas ce point, la question aurait pu se poser de savoir si le fait de passer les filtres de sécurité d'une part et d'attendre la navette une fois sur le site de l'aéroport, constituait une durée « normale » de déplacement, au vu des spécificités propres relatives à l'implantation de son employeur. En ce sens, la chambre sociale a pu considérer que « le temps de trajet allongé en raison de demandes de l'employeur fait alors l'objet de contreparties, sans pour autant être considéré comme du temps de travail effectif (soc. 14 Nov. 2012, N° 11-18.571). Si le salarié n'a pas soutenu ce moyen, la cour aurait pu lui opposer le fait que ces contraintes ne résultent pas de la demande de l'employeur, permettant de distinguer l'obligation de la subordination.

B. Les formes de la subordination

Le salarié a été débouté sur le terrain de la subordination, la chambre sociale considérant qu'il n'était pas contraint par l'employeur. Pour autant, nous ne pouvons contester le fait que le salarié se soit trouvé contraint par l'organisation de l'aéroport et de la localisation de son poste. Ceux qui prennent l'avion régulièrement savent que le temps imparti pour le passage des filtres de sécurité peut être plus ou moins long et que les possibilités de dérogation sont, à notre connaissance, inexistantes, les pilotes

ENTRE DÉPENDANCE
ET LOYAUTÉ,
LA SUBORDINATION
ÉVOLUE VERS UN LIEN
MOINS AUTORITAIRE
QUI S'ADAPTE AUX
NOUVELLES FORMES
DE COLLABORATION

et équipages étant eux-mêmes astreints à ce filtrage. Il n'est pas contestable que le salarié ait été contraint, dans le cadre de son déplacement, du fait de l'implantation de son employeur. Toutefois et malgré cette astreinte, la cour a considéré que n'étant pas le fait de son employeur, ce dernier n'ayant aucun pouvoir, il ne pouvait s'agir de temps de travail effectif.

Dans un arrêt du 16 janvier 2019 (n°17-12479), la chambre sociale a débouté un associé unique de société, prétendant au statut de salarié, considérant qu'il n'avait pas la « dépendance attachée à cette qualité ». Si cette notion peut renvoyer à celle de contrainte, il n'en demeure pas moins qu'elle est limitée aux seuls rapports employeur-salarié. Il a en outre été jugé que l'autorité de l'employeur pouvait excéder l'effcience du contrat de travail, puisque la suspension de ce dernier n'était pas exclusive de l'obligation de loyauté opposable au salarié. Ainsi et dans un arrêt du 20 février 2019 (n°17-18912), la cour a considéré que le fait « qu'un sportif professionnel n'ait pas honoré le rendez-vous destiné à organiser les séances de kinésithérapie prescrites par le médecin traitant de l'équipe et qu'il n'était pas demeuré à la disposition du kinésithérapeute pour suivre le protocole de soins, a fait ressortir l'existence d'un manquement du salarié à son obligation de loyauté rendant impossible la poursuite du contrat de travail ».

Entre dépendance et loyauté, la subordination évolue vers un lien moins autoritaire qui s'adapte aux nouvelles formes de collaboration. Nous sortons donc du triptyque disciplinaire (donner des instructions, les contrôler et les sanctionner (soc., 13 Nov. 1996, N°94-13187, civ., 2°, 25 mai 2004, n°02-31203), qui caractérisait habituellement la subordination pour évoluer vers une forme d'autorité plus diffuse qui ne reposerait pas exclusivement sur le contrat de travail.

La question se pose de savoir si la contrainte imposée au salarié ne résultant pas de la décision directe de son employeur mais des modalités de son implantation, constitue une autorité suffisante et donc du temps de travail.

Dans l'espèce commentée, la cour n'a pas contesté le fait qu'il puisse y avoir une contrainte dans l'organisation personnelle du salarié quant à la prise en compte du délai de déplacement au sein de l'aéroport. Mais elle a également rappelé que lors de ce temps, aucune mise à disposition ou subordination à l'égard de l'employeur n'était constatées. Contraint certes, subordonné non.

Ainsi, ce n'est pas la matérialité de la contrainte qui a été opposée au salarié, mais bien son origine. Considérant que la gestion des filtres de sécurité d'une part et des navettes d'autre part ne ressortait pas de la responsabilité de son employeur, l'implantation de ce dernier sur un site aéroportuaire était insuffisante pour définir une forme de subordination. La question aurait certainement été différente si l'employeur avait contraint le salarié à utiliser une navette spécifiquement dédiée à ses salariés, auquel cas, la contrainte résultant de son fait aurait constitué un indice de la subordination donnant lieu à rémunération.

AINSI, CE N'EST PAS
LA MATÉRIALITÉ DE
LA CONTRAINTE QUI
A ÉTÉ OPPOSÉE AU
SALARIÉ, MAIS BIEN
SON ORIGINE

II. Distinction entre obligation et subordination

Si la subordination est la condition préalable à l'opposabilité d'une obligation juridique à l'égard du salarié, ce dernier peut malgré tout être contraint, sans que l'employeur n'ait à invoqué le bénéfice des stipulations contractuelles. Ces contraintes bien qu'elles soient étrangères à l'autorité de l'employeur (a), participent néanmoins, même partiellement, à la réalisation de la prestation de travail, sans pour autant donner lieu à compensation (b).

A. Des obligations étrangères à l'autorité de l'employeur

Dans le cadre de sa prestation de travail, le salarié peut être soumis au respect de contraintes qui émanent d'une part de son employeur par l'exercice du pouvoir de direction, et d'autre part de personnes tierces à la relation contractuelle.

En l'espèce, les obligations faites au salarié de se soumettre à un contrôle de sécurité, et d'emprunter les navettes pour se déplacer dans l'enceinte de l'aéroport ne dépendent pas de son employeur mais des règles de sécurité établies par la direction de l'aéroport.

En effet, la société pour laquelle le demandeur travaille est chargée de l'avitaillement des avions. Cette activité présente une forte dépendance économique par rapport à l'activité aérienne ce qui contraint l'employeur à respecter la réglementation spécifique mise en place au sein de l'aéroport pour notamment, organiser les déplacements et assurer la sécurité du personnel et des passagers.

Pour autant, ces obligations sont considérées comme annexes à la prestation de travail et sont incluses dans la « durée normale » de déplacement. Ainsi la normalité du déplacement s'apprécie in concreto et les spécificités résultant de l'implantation de l'employeur ne sont pas dérogoatoires. Le temps de déplacement n'est pour autant pas un temps privatif de droits pour le salarié.

Pour étayer cette appréciation, nous rappellerons utilement les dispositions de l'article L411-2 Du code de la sécurité sociale qui définit l'accident de trajet, permettant au salarié de prétendre à une indemnisation au même titre qu'un accident du travail, même si la reconnaissance n'induit pas une responsabilité financière de l'employeur, tant en termes de tarification at/mp, que d'indemnité de rupture en cas d'incapacité ou même de faute inexcusable.

À suivre le raisonnement du salarié défendeur au pourvoi, et assimilant le temps du contrôle sécurité et du transport en navette, cela reviendrait à rendre responsable son employeur de tout sinistre survenu au cours de cette période, alors même qu'il ne disposerait d'aucune autorité à l'encontre de l'exploitation aéroportuaire. Toutefois la situation serait toute autre d'un salarié en mission, devant prendre l'avion et rendant automatiquement son employeur responsable, indépendamment de l'autorité de ce dernier sur les autorités aéroportuaires.

Ainsi, le fait que la contrainte soit étrangère à la subordination de l'employeur trouve toutefois ses limites à tout le moins, lorsque l'exercice de la subordination la précède, la rendant efficiente, indépendamment de la réelle autorité du donneur d'ordre.

B. Une limitation de la liberté du salarié non compensée

Le fait que la sujétion imposée au salarié soit intégrée dans la normalité d'un trajet est exclusif de toute compensation. Ainsi, n'étant pas du temps de travail, il ne peut prétendre à rémunération. Etant un trajet normal, il ne peut solliciter une quelconque contrepartie.

Pour autant, nous ne pouvons contester le fait qu'il y a une limitation de la liberté du salarié. Sur le moyen unique du pourvoi incident du salarié, la chambre sociale l'a débouté de sa demande de prime d'habillement au motif qu'indépendamment du choix laissé au salarié quant au fait de procéder à cette opération sur le lieu de travail, l'employeur avait choisi de le décompter comme du temps de travail effectif.

De cette motivation, nous considérons que l'autorité de l'employeur est conditionnée par le choix du salarié. En effet, s'il décide de se vêtir hors du lieu de travail, le salarié sera fondé à solliciter une prime d'habillement alors que la même opération sur site est assimilée à du temps de travail effectif.

Or, et à la lecture de la motivation relative à l'appréciation du temps de travail, à quel moment devons-nous considérer que le salarié se trouve sur site. Si, a minima il s'agit de la zone d'exécution de la prestation de travail, la question pourrait se poser de savoir si le salarié met son uniforme au sein de l'aéroport, avant le passage des filtres de sécurité.

Ainsi, le temps d'habillement au cours du déplacement, même si le salarié est déjà sur le site, pourrait-il être assimilé à du temps de travail et donc donner lieu à rémunération ? En effet, et à partir du moment où le choix est laissé au salarié, c'est bien lui qui décide de la computation de son temps de travail.

La question du temps de travail est donc intimement liée à celle du lieu de travail. Cette interdépendance ne signifie pas pour autant que ces conditions soient cumulatives même si pour l'employeur, l'absence de l'une d'elles peut être un axe de défense tant en matière de présomption d'imputabilité que de revendication salariale.

RISQUE HYGIÈNE - SÉCURITÉ

La reconnaissance de la faute inexcusable prive l'employeur de solliciter l'inopposabilité

La faute inexcusable de l'employeur ne pouvant être retenue que pour autant que l'affection déclarée par la victime revêt le caractère d'une maladie professionnelle, il s'ensuit que l'employeur dont la faute inexcusable a été reconnue par une décision irrévocable, dans une instance à laquelle l'organisme social était appelé, n'est pas fondé à contester ultérieurement le caractère professionnel de cette maladie à l'appui d'une demande en inopposabilité de la décision de prise en charge (Civ., 2^e, 4 avril 2019, n° 17-16649).

Faute inexcusable : l'étendue de l'action de la caisse contre l'employeur

Dans un arrêt du 9 mai 2019, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation s'est prononcée sur les conditions de récupération par la caisse des sommes allouées suite à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

En l'espèce, un salarié a souscrit une déclaration de maladie professionnelle dont la prise en charge a, dans un premier temps, été refusée par la caisse. Dans le cadre d'un premier recours du salarié, une juridiction a reconnu l'origine professionnelle de sa pathologie. Par suite, la victime a formé une action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. C'est dans le cadre de cette instance que la question de savoir quelles sommes la caisse pouvait recouvrer auprès de l'employeur s'est posée. En effet, la Cour d'appel distinguait les sommes correspondant aux préjudices personnels de la victime, que la caisse pouvait recouvrer, et, celles correspondant aux prestations de sécurité sociale incluant la majoration de rente qui, quant à elles, étaient exclues.

Dans son raisonnement la Cour d'appel s'intéresse à la nature du recours que peut exercer la caisse contre l'employeur. A ce titre, elle estime que le recours exercé par la caisse correspond à un recours en garantie et non à un recours subrogatoire. Ainsi, l'employeur conserverait la possibilité de se prévaloir de la première décision de refus de prise en charge de la maladie professionnelle pour s'opposer au recouvrement de la majoration de la rente.

La Cour de cassation sanctionne cette décision. Au visa des articles L. 452-2, alinéa 6, L. 452-3 et D. 452-1 du code de la sécurité sociale, dans leurs versions applicables au litige, elle estime que « selon le premier et le dernier de ces textes, la majoration de rente allouée à la victime en cas de faute inexcusable de l'employeur est payée par la caisse qui en récupère le capital représentatif auprès de l'employeur dans les mêmes conditions et en même temps que les sommes allouées au titre de la réparation des préjudices mentionnés au deuxième ». (Civ., 2^e, 9 mai 2019, n° 18-14515).

Faute inexcusable : précision sur les cas de recours à l'avis d'un CRRMP

Par deux décisions du 9 mai, la Cour de cassation apporte un éclaircissement sur les conditions dans lesquelles le juge est tenu de recueillir l'avis d'un CRRMP dans le cadre d'une action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

Dans la première espèce, la caisse avait reconnu l'affection puis le décès de la victime au titre de la pathologie visée par le tableau 30bis. Ces deux décisions de prise en charge ont été déclarées inopposables à l'employeur.

Les ayants droits de la victime ont formé une action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

Pour débouter les demandeurs, la cour d'appel retient que les travaux effectués par le salarié victime ne correspondaient pas aux travaux « limitativement énumérés au tableau n° 30 bis des maladies professionnelles et que le lien de causalité entre la maladie de la victime et ses conditions de travail n'était pas établi ».

Pour sanctionner la décision d'appel, les juges de la Cour de cassation considèrent que les ayants droits de la victime soutenaient que la maladie et le décès avaient été causés par le travail habituel de la victime. Par conséquent, les juges auraient dû recueillir l'avis d'un CRRMP.

Au visa des articles L. 452-1 et L. 461-1 du code de la sécurité sociale, la Cour de cassation estime que « saisi d'une demande de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, le juge est tenu de recueillir au préalable un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, dès lors qu'il constate que la maladie déclarée, prise en charge par la caisse sur le fondement d'un tableau de maladie professionnelle, ne remplit pas les conditions de ce dernier et que sont invoquées devant lui les dispositions des troisième ou quatrième alinéas du second de ces textes » (Civ., 2^e, 9 mai 2019, n° 18-1468).

Dans un second arrêt, la Cour de cassation précise que les juges ne sont pas tenus de recueillir l'avis d'un CRRMP lorsque la maladie déclarée et prise en charge ne remplit pas les conditions du tableau et que ne sont pas invoquées devant lui les dispositions des troisième ou quatrième alinéas de l'article L.461-1 du code de la sécurité sociale. (Civ., 2^e, 9 mai 2019, n° 18-17847).

Contestation du caractère professionnel non soumise à la prescription quinquennale

Dans cette affaire, la question posée était de savoir dans si le délai de prescription de droit commun de cinq ans était opposable à l'employeur, dans le cadre de son action en contestation de la décision de prise en charge de la caisse.

En l'espèce, le 23 mai 2005, une caisse a pris en charge au titre de la législation professionnelle la maladie d'un salarié. Contestant cette décision et après avoir infructueusement saisi la CRA le 5 mai 2015, soit près de 10 ans plus tard, l'employeur a porté l'affaire devant une juridiction de sécurité sociale.

Pour déclarer l'action prescrite, les juges d'appel estiment qu'en l'absence de délai de prescription spécifique, la caisse était fondée à se prévaloir de l'article 2224 du code relatif à la prescription quinquennale de droit commun.

La Cour de cassation sanctionne cette décision. Au visa des articles 2224 du code civil, R. 142-18 et R. 441-14 du code de la sécurité sociale la Haute juridiction estime « que si la décision de la caisse primaire qui reconnaît le caractère professionnel de l'accident, de la maladie ou de la rechute fait grief à l'employeur qui est recevable à en contester l'opposabilité ou le bien-fondé dans les conditions fixées par les deux derniers de ces textes, le recours de l'employeur ne revêt pas le caractère d'une action au sens du premier ». (Civ., 2^e, 9 mai 2019 n° 18-10909).

Inopposabilité de la décision de prise en charge d'un syndrome dépressif

Un salarié souscrit une demande de reconnaissance du caractère professionnel d'un syndrome dépressif. Après avis du CRRMP, la caisse décide de prendre en charge cette affection au titre de la législation professionnelle. Par suite, l'employeur a saisi d'un recours une juridiction de sécurité sociale, sollicitant l'inopposabilité de la prise en charge.

Selon l'article D.461-29 du code de la sécurité sociale, en cas de saisine par la caisse d'un CRRMP et lorsque l'employeur demande la communication du rapport établi par le service médical, il appartient à la caisse d'effectuer les démarches nécessaires pour la désignation d'un praticien par la victime ou ses ayants droits.

Pour la Cour de cassation, il appartient à la caisse de demander à la victime de désigner un praticien pour consulter les avis médicaux, sans qu'elle puisse se retrancher derrière la demande qu'elle a formulé dans son courrier à l'occasion de la notification de la saisine du CRRMP, cette demande n'ayant aucun caractère impératif.

En l'état, la Haute juridiction considère que la caisse a manqué à ses obligations et que par voie de conséquence, la décision de prise en charge doit être déclarée inopposable à l'employeur. (Civ., 2^e, 9 mai 2019, n° 18-14105).

Modalités de révision du taux d'IPP

La deuxième chambre civile vient de se prononcer sur les conditions de révision du taux d'IPP.

Dans cette affaire, la caisse a pris en charge au titre du tableau n°57 une tendinopathie. À la suite de la consolidation de son état de santé, le salarié s'est vu notifier deux décisions successives lui attribuant pour la première un taux d'IPP de 15 % et pour la seconde un taux d'IPP de 7 %.

Il a formé un recours en annulation de la seconde décision. Les juges d'appel retiennent que les taux ont été fixés à la même date. Ils refusent la demande du salarié estimant que les conditions de révision ne sont pas remplies et insistent sur le fait que le taux de 7 % est justifié par rapport aux lésions.

Dans un attendu de principe, la Cour de cassation affirme que « seule une modification de l'état de la victime d'un accident du travail, survenue depuis la date de guérison apparente ou de consolidation peut donner lieu à une nouvelle fixation des réparations ».

Compte tenu du fait que les séquelles de la victime n'avaient pas évolué depuis la fixation du premier taux à 15 %, le taux n'était pas révisable. La seconde décision rectificative doit être annulée. (Civ., 2^e, 29 mai 2019, n° 18.13495).

L'employeur ne peut pas demander la communication de l'IRM mentionnée au tableau 57

En l'espèce, à la suite d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle la caisse a pris en charge l'affection du salarié sous l'intitulé : « tendinopathie chronique non rompue, non calcifiante objectivée par IRM (avec ou sans enthésopathies) droite » inscrite au tableau n° 57.

Sollicitant l'inopposabilité de la prise en charge l'employeur a formé un recours devant les juridictions de sécurité sociale. Il faisait valoir que la maladie prise en charge devait être objectivée par IRM pour être reconnue d'origine professionnelle. Il soutenait ne pas avoir eu connaissance de l'ensemble des éléments ayant permis à la caisse de considérer que les conditions du tableau

étaient remplies et surtout n'être en possession d'aucun document établissant que la maladie avait été objectivée par IRM.

Pour sa défense, la caisse estime apporter la preuve administrative de l'existence d'un tel examen mais être dans l'impossibilité de produire à l'employeur un document médical qui n'est pas en sa possession et qui reste soumis au secret médical.

Pour faire droit à la demande de l'employeur et déclarer la prise en charge inopposable, la Cour d'appel estime que « le contenu d'une IRM, et a fortiori l'existence de plusieurs IRM, était une donnée médicale et administrative essentielle, qui devait faire l'objet nécessairement d'une communication avant décision pour le respect du contradictoire de l'instruction vis à vis de l'employeur. En l'espèce l'I.R.M. n'est en effet pas seulement un élément du diagnostic mais plus fondamentalement est une composante essentielle de la définition de la maladie professionnelle dans le tableau 57 A. Lors de l'instruction d'une demande de reconnaissance du caractère professionnel de l'affection ainsi désignée au tableau des maladies professionnelles, le dossier constitué par les services administratifs de la caisse en application de l'article R.441-13 du code de la sécurité sociale, dont l'employeur peut demander la communication, doit comprendre les documents médicaux obtenus et qui doivent être réalisés dans les conditions et modalités fixées par ce tableau ».

Pourtant, la Cour de cassation sanctionne cette décision. Elle considère que la teneur de l'IRM mentionnée au tableau n° 57 A des maladies professionnelles constitue un élément du diagnostic, qui ne peut être examinée que dans le cadre d'une expertise, de sorte qu'elle n'a pas à figurer dans les pièces du dossier constitué par les services administratifs de la caisse et dont l'employeur peut demander la communication. (Civ., 2^e., 29 mai 2019 n° 18-14811).

Origine professionnelle d'une maladie non inscrite au tableau

La Cour de cassation a précisé à nouveau les conditions de reconnaissance de l'origine professionnelle d'une maladie non inscrite au tableau. Dans ces circonstances, le salarié ne peut se prévaloir d'aucune présomption sur l'origine professionnelle de son affection.

En l'espèce, sur la base d'un certificat médical, un salarié sollicitait de la caisse la prise en charge au titre de la législation professionnelle d'un eczéma avec urticaire géant. Sa demande était restée infructueuse, il a porté l'affaire devant une juridiction de sécurité sociale souhaitant enjoindre la caisse à saisir le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles.

Reprenant les dispositions du code de la sécurité sociale, la Cour de cassation confirma le rejet de la demande du salarié. En effet, si selon ces textes, l'origine professionnelle d'une maladie non désignée dans un tableau peut être reconnue, c'est à la condition qu'il soit établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès ou une incapacité permanente au moins égale à 25%.

Selon le rapport du service du contrôle médical qui comprend l'évaluation du taux d'IPP de la victime, ce dernier était inférieur à 25%. Par conséquent, un tel taux ne peut donner lieu à une prise en charge au titre de la législation professionnelle. (Civ., 2^e., 20 juin 2019, n°18-17373)

Suicide d'un salarié à son domicile : pas de lien avec le travail

Dans cette affaire, un salarié a mis fin à ses jours à son domicile, le 17 octobre 2013, alors qu'il était en arrêt de travail depuis le 9 octobre 2013. La caisse a refusé de prendre en charge ce sinistre au titre de la législation professionnelle. Contestant cette décision et souhaitant faire reconnaître le caractère professionnel du suicide, les enfants et l'épouse de la victime ont saisi une juridiction de sécurité sociale.

Au soutien de leurs prétentions les demandeurs soutenaient que le salarié victime était en situation de souffrance au travail étant donné son exposition à des facteurs de risques psychosociaux, son isolement important, et des désaccords avec son supérieur hiérarchique. Aussi, ils prétendaient que le suicide était en lien avec une dépression antérieure survenue à l'occasion du déménagement de l'employeur et qui aurait eu des retentissements importants sur son activité professionnelle. Enfin, les demandeurs produisaient une lettre de la victime, laquelle indiquait : « J'ai fait des erreurs à mon boulot et aujourd'hui je pense l'avoir perdu. Je ne sais plus quoi faire pour remonter. Je suis seul et unique responsable mais c'est trop insupportable ».

La défense de la Société était articulée autour de plusieurs arguments tendant à écarter tant l'origine professionnelle du suicide que la faute inexcusable de l'employeur : l'absence de lien entre la dépression antérieure et le suicide du salarié ; l'existence d'un état pathologique antérieur concernant une tumeur cérébrale qui pourrait être en lien avec l'état de prostration du salarié et son geste ; la confirmation de l'aptitude du salarié à l'issue d'une visite médicale du 4 septembre 2013 ; la mise en place de mesures de prévention et d'un dispositif d'alerte professionnelle concernant notamment les risques psychosociaux.

La Cour de cassation confirme l'arrêt d'appel et ne revient pas sur l'appréciation des juges du fond, pour qui la preuve que le suicide du salarié était dû à son travail n'était pas rapportée. Par conséquent, le décès du salarié n'a pas été pris en charge au titre de la législation professionnelle, en conséquence de quoi la faute inexcusable a été rejetée. (Civ., 2^e, 20 juin 2019, n° 18-13917).

Faute inexcusable : lorsque la réduction d'indemnisation entraîne un remboursement au profit de l'employeur

Dans cette affaire, une CPAM a pris en charge une affection au titre de la législation professionnelle. Dans le cadre d'un recours du salarié, la faute inexcusable de l'employeur a été reconnue par un premier jugement.

Conformément à l'article L.452-3 du Code de la sécurité sociale, la caisse verse directement à la victime le montant correspondant à la réparation des préjudices et récupère cette somme auprès de l'employeur.

En appel, l'employeur a obtenu la réduction du montant de la réparation allouée au salarié. Par suite, l'employeur s'est adressé à la caisse afin de se voir rembourser le montant trop perçu.

La caisse contestait cette procédure prétendant que l'employeur devait solliciter le remboursement directement auprès de l'assuré.

Son argumentation n'est pas accueillie, ni en appel, ni devant la Cour de cassation. Cette dernière précise que les arrêts de la Cour d'appel ouvraient droit à la restitution des sommes excédentaires versées par la société et constituaient des titres exécutoires permettant à l'employeur de poursuivre le recouvrement forcé à l'encontre de la caisse. (Civ., 2^e, 20 juin 2019, n° 18-18595).

RISQUE CONTENTIEUX SOCIAL

Égalité de traitement : nouvelle décision de la Cour

Dans un arrêt du 3 avril 2019 (n° 17-11970) promis à une large publication, la chambre sociale de la Cour de cassation revient sur la présomption de justification des différences de traitements issues d'une convention ou d'un accord collectif.

La reconnaissance d'une présomption générale de justification de toutes différences de traitement entre les salariés, opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, de sorte qu'il appartiendrait à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle, serait, dans les domaines où est mis en œuvre le droit de l'Union, contraire à celui-ci. En effet, cette présomption ferait reposer uniquement sur le salarié la charge de la preuve de l'atteinte au principe d'égalité. Plus encore, la Cour de cassation estime qu'un accord collectif n'est pas en soi de nature à justifier d'une différence de traitement.

Ainsi, dans les domaines où le droit de l'Union est mis en œuvre, une telle présomption se trouverait privée d'effet dans la mesure où les règles de preuve propres au droit européen viendraient s'appliquer.

Par conséquent, la Haute juridiction écarte la généralisation d'une présomption de justification de toutes différences de traitement.

En résumé, sont présumées justifiées, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle, les différences de traitement :

- entre catégories professionnelles, opérées par voie de convention ou d'accord collectif (Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-14.773)
- entre salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, opérées par voie de convention ou d'accord collectif (Soc., 8 juin 2016).
- entre salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accord d'établissement (Soc., 3 novembre 2016, pourvoi n° 15-18.444).
- entre salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accord d'entreprise (Soc., 4 octobre 2017, pourvoi n° 16-17.517).
- entre salariés appartenant à la même entreprise de nettoyage mais affectés à des sites ou des établissements distincts, opérées par voie d'accord collectif (Soc., 30 mai 2018, pourvoi n° 17-12.925).

En présence d'autres différences de traitement, la charge de la preuve de leur justification repose sur l'employeur. (Soc., 3 avril 2019 n° 17-11.970).

Détournement de chèque d'un salarié, licenciement pour faute grave de son responsable

En l'espèce, un employé, chef d'agence d'une société de déménagement a été licencié pour faute grave. Son employeur lui reprochait de ne pas avoir assuré le suivi de la facturation dans la mesure où un de ses subordonnés avait détourné pendant plusieurs mois des chèques.

La Cour de cassation s'aligne sur la décision d'appel et confirme l'existence d'une faute grave.

Elle considère en effet, que la fréquence et l'ampleur des détournements de chèques commis par un salarié de l'entreprise, se trouvant sous la responsabilité du chef d'agence, avaient mis en évidence que ce dernier, qui était en charge du suivi clientèle et du suivi facturation, n'avait pas rempli sa mission de vérification pendant plusieurs mois. (Soc., 10 avril 2019, n° 17-24772).

L'inaptitude n'empêche pas de conclure une rupture conventionnelle

En l'espèce, une salarié victime d'un accident du travail est déclarée inapte à son poste par deux examens des 1er et 6 avril 2014. Le 25 avril 2014, elle signe avec son employeur une rupture conventionnelle.

Souhaitant contester cet accord et obtenir sa nullité, la salariée saisit une juridiction prud'homale. Au soutien de ses prétentions, elle estime que la rupture conventionnelle a été conclue en méconnaissance des dispositions spécifiques et d'ordre public relatives à l'inaptitude d'origine professionnelle. Elle invoque à ce titre les articles L.1226-11 et L.1226-12 du code du travail qui mettent à la charge de l'employeur une obligation de reclassement et règlent l'hypothèse d'une impossibilité de reclassement en encadrant la procédure de licenciement.

La Cour de cassation s'aligne sur la position des juges d'appel et retient que « sauf cas de fraude ou de vice du consentement, non allégué en l'espèce, une convention de rupture pouvait être valablement conclue par un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail ». (Soc., 8 mai 2019, n° 17-28767).

Notification ou annulation d'une sanction, il faudra choisir

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, un salarié a été convoqué à un entretien préalable à sanction. Six jours plus tard, il a signé avec son employeur un avenant par lequel il passait d'un temps complet à un temps partiel.

Soutenant avoir fait l'objet d'une sanction disciplinaire de rétrogradation il a porté l'affaire devant les juridictions.

La Cour d'appel relève qu'à la suite de la convocation à l'entretien préalable l'employeur n'avait notifié aucune sanction au salarié.

Mais, elle estime que la modification du contrat de travail « emportant affectation à un emploi de niveau très inférieur au précédent dans la classification conventionnelle (échelon 1 et non plus 3) pour un temps de travail partiel de 120 heures au lieu de 169 heures et une rémunération minorée d'environ 500 euros bruts, constitue une rétrogradation et doit s'analyser en une sanction disciplinaire ».

Souhaitant contester cette décision, l'employeur a formé un pourvoi en Cassation.

La Haute juridiction a confirmé le caractère disciplinaire de la rétrogradation retenant que la modification du contrat de travail avait été proposée après l'entretien préalable auquel le salarié avait été convoqué.

Par conséquent, la sanction n'ayant pas fait l'objet d'une notification écrite motivée, et l'employeur se trouvant dans l'incapacité de justifier avoir informé le salarié de sa faculté d'accepter ou de refuser la mesure disciplinaire, la sanction doit être annulée. (Soc., 9 mai 2019, n° 17-20706).

Les conséquences de la violation du statut protecteur d'un représentant du personnel

Par deux arrêts du 15 mai 2019, la chambre sociale de la Cour de cassation a été amenée à se prononcer sur les conséquences de la violation du statut protecteur de salariés élus.

Dans la première espèce un salarié représentant de section syndicale a été licencié pour faute grave. Il a ensuite signé une transaction avec son employeur aux termes de laquelle il renonçait à contester son licenciement en contrepartie du versement d'une indemnité. Sollicitant la nullité de son licenciement, il a saisi une juridiction prud'homale. La Cour d'appel retient que le salarié avait été licencié sans autorisation de l'inspection du travail. Ainsi, la violation de son statut protecteur lui ouvrait droit à des indemnités équivalentes au montant des salaires qu'il aurait dû percevoir entre la date de fin de contrat et la fin de la période de protection.

La question était de déterminer la date de fin de la période de protection. Selon la Cour d'appel le mandat reste valable tant qu'un nouveau cycle électoral n'est pas intervenu. En l'espèce, elle retient une période d'indemnisation de 36 mois.

La Cour de cassation casse cet arrêt et précise qu'en cas de violation du statut protecteur, le salarié protégé a droit à « une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de 30 mois, durée minimal légale du mandat des représentants élus du personnel augmentée de 6 mois » (Soc., 15 mai 2019 n°18-11036).

Dans une seconde affaire, un salarié directeur de projet et élu de la DUP a signé avec son employeur une rupture conventionnelle, après autorisation de l'inspection du travail de rompre le contrat. Sur recours du salarié, cette décision a été annulée par le Ministre du travail. À la suite de sa réintégration juridique, la société a proposé au salarié un poste de chef de projet. Estimant qu'il ne s'agissait pas d'un poste équivalent à celui occupé antérieurement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale, sollicitant la résiliation judiciaire du contrat et diverses sommes à titre indemnitaire.

Pour la Cour de cassation, le salarié protégé dont la rupture conventionnelle est nulle en raison de l'annulation de l'autorisation doit être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Il en résulte que, lorsque l'employeur n'a pas satisfait à cette obligation, sans justifier d'une impossibilité de réintégration, la résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur (Soc. 15 mai 2019, n° 17-28547).

Homicide involontaire et infraction à la législation relative à la sécurité des travailleurs

En l'espèce, un scaphandrier professionnel a été tué par une explosion lors de travaux de découpe de la coque d'une épave dont se dégagent des hydrocarbures. La société employeur de la victime a été inculpée des chefs d'homicide involontaire et d'infraction à la réglementation sur la sécurité des travailleurs. En appel, elle a été condamnée à 50.000 euros pour la première infraction et à six amendes de 1.000 euros pour la seconde.

Cet arrêt nous semble intéressant à plusieurs égards :

Caractériser le délit d'homicide involontaire et son imputation en présence d'une délégation de pouvoirs

La chambre criminelle de la Cour de cassation confirme l'analyse de la Cour d'appel qui a retenu l'existence d'une faute caractérisée à l'encontre du salarié titulaire d'une délégation de pouvoirs en matière de sécurité et qui l'avait condamné pour homicide involontaire.

Les éléments qui ont permis aux juges d'appel de retenir la faute caractérisée et qui selon la Cour de cassation constituent un cumul d'imprudences et de négligences sont les suivants :

- le parcours professionnel du délégataire, aurait dû lui permettre d'apprécier les risques encourus à l'occasion des travaux subaquatiques
- l'absence de prise en compte des risques liés à l'utilisation du matériel, n'ayant pas eu les plans de l'épave et n'ayant pas fait procéder aux travaux de dépollution malgré la présence d'importantes quantités d'hydrocarbures
- le fait d'avoir décidé que la localisation des hydrocarbures serait faite en fonction de l'avancée des travaux et de ne pas avoir informé les plongeurs de la possible présence d'une grande quantité de ces substances ou de matériaux qui en seraient imbibés, de sorte qu'en procédant au démantèlement de l'épave les plongeurs pouvaient provoquer une explosion d'hydrocarbures
- le choix du matériel de découpe aurait dû conduire à la mise en place de procédures permettant aux plongeurs d'apprécier chaque situation rencontrée afin de pouvoir procéder par une autre méthode comme celle du perçage à froid si nécessaire

Sur la question du cumul de condamnation pour homicide involontaire entre l'employeur personne morale et le titulaire de la délégation de pouvoirs, la Cour de cassation rappelle que « la responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs des mêmes faits », de sorte qu'elles peuvent se cumuler.

Sur l'appréciation du nombre de travailleurs de l'entreprise concernés par l'infraction

Selon l'article L.4741-1 du Code du travail, l'amende pour non-respect des règles en matière de santé et sécurité des travailleurs est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions.

Dans son pourvoi, la société employeur reprochait à la Cour d'appel de l'avoir condamnée au paiement de six amendes sans préciser l'identité des salariés concernés. Dans son argumentaire, elle prétendait également que sur les deux équipes de trois personnes affectées aux travaux de démantèlement de l'épave, seuls deux plongeurs se relayaient tandis que la troisième personne était en contrôle et

assurait la liaison radio dans une station de plongée. Par conséquent et compte tenu du fait que deux des six personnes ne plongeait pas, la société estimait qu'elles n'étaient exposées à aucun risque.

La défense de l'employeur ne convainc pas la Cour de cassation pour laquelle « c'est par une exacte application de l'article L. 4741-1 du Code du travail que la cour d'appel a considéré qu'étaient encourues six amendes du chef d'infraction à la réglementation sur la sécurité des travailleurs [...] les deux chefs d'équipe avaient été amenés, de par leurs missions propres, à effectuer des plongées sur le navire en cause, de sorte qu'ils faisaient partie des travailleurs concernés, tous formellement identifiés, en application des dispositions du texte susvisé »

La circonstance que l'exposition au risque soit occasionnelle ne permet pas à l'employeur de se dégager de sa responsabilité.

Cumul d'infractions pour homicide involontaire et non-respect de la réglementation relative à la sécurité des travailleurs

La société reprochait à la Cour d'appel de la condamner pour les mêmes faits d'une part au titre de l'homicide involontaire et d'autre part pour manquement aux règles de sécurité des travailleurs.

Selon la chambre criminelle, ce cumul n'est pas contraire au principe non bis in idem. L'arrêt précise que « ne procèdent pas de manière indissociable d'une action unique caractérisée par une seule intention coupable, d'une part, les atteintes involontaires à la vie ou à l'intégrité des personnes commises par la violation d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, d'autre part, les délits ou contraventions qui sanctionnent le non-respect de ladite obligation ». (Crim., 9 avril 2019 n° 17-86267).

Délit d'entrave dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles

Des syndicats ont porté plainte contre un chef d'entreprise pour entrave à l'exercice du droit syndical lui reprochant de ne pas avoir organisé, conformément aux dispositions législatives, les élections professionnelles dans le délai d'un mois suivant la demande.

Pour retenir la culpabilité du prévenu les juges de la chambre correctionnelle de la Cour d'appel relèvent que l'inspection du travail avait demandé par courrier l'organisation des élections sous un mois, qu'elle avait constaté, 4 mois plus tard l'absence d'organisation desdites élections l'obligeant à établir un procès-verbal d'infraction. Les juges estiment que c'est de manière délibérée que le chef d'entreprise s'est abstenu de remplir ses obligations durant plusieurs mois.

La Cour de cassation confirme cette analyse. (Crim., 4 juin 2019, n° 18-8250).

RISQUE ENVIRONNEMENTAL

Le délit de pollution des eaux peut être sanctionné deux fois

La chambre criminelle de la Cour de cassation a jugé que la pollution des eaux pouvait être réprimée cumulativement sur le fondement des articles L.216-6 et L.432-2 du code de l'environnement, sans méconnaître le principe « non bis in idem ».

En effet, la Haute juridiction précise dans son attendu que les deux textes n'ont pas vocation à réprimer les mêmes faits.

L'article L.216-6 punit le fait de jeter, déverser ou laisser s'écouler dans les eaux superficielles, souterraines ou les eaux de la mer dans la limite des eaux territoriales, directement ou indirectement, une ou des substances dont l'action ou les réactions entraînent, même provisoirement, des effets nuisibles sur la santé ou des dommages à la flore ou à la faune.

Cet article exclu expressément de son champ d'application les faits régis par l'article L.432-2 qui réprime le rejet en eau douce ou en pisciculture de substances nuisibles aux poissons.

Par conséquent, les deux articles ayant des champs d'application différents « le cumul de ces deux chefs de poursuite permet d'appréhender l'action délictueuse dans toutes ses dimensions ». (Crim. 16 avril 2019, n° 18-84073).

Monsanto condamné à la suite de l'intoxication d'un agriculteur

Si la firme Monsanto a été la cible de nombreuses actions en justice outre Atlantique par rapport à l'utilisation de pesticides et herbicides qu'elle commercialise, sa condamnation en France est une première dans ce type d'affaire. En l'espèce, un agriculteur a inhalé un de ces herbicides, le Lasso. Ce produit, dont le risque cancérigène a été reconnu, est désormais retiré du marché. Ses effets néfastes résultant du chlorobenzène ont été foudroyants pour la santé de l'agriculteur, victime d'un malaise le jour même et souffrant de troubles tels que des problèmes d'élocution, de concentration, d'amaigrissement et de vertiges. Les conséquences du produit sur la santé de l'agriculteur sont irréversibles, ce dernier évoquant des séquelles telles que des maux de têtes, des troubles neurologiques et du système immunitaire.

La Cour d'appel de renvoi reconnaît la responsabilité de la firme américaine sur le fondement des produits défectueux et non du défaut d'information comme l'avait souligné la Cour de cassation dans son arrêt du 7 juillet 2017.

Pour condamner la société, les juges retiennent « qu'aucune mise en garde n'est faite sur la dangerosité particulière des travaux sur ou dans les cuves et réservoirs ». En ce sens, ils relèvent que ni l'emballage, ni l'étiquetage du produit ne contenait une telle mention. De plus, ils considèrent que « les connaissances techniques de la victime, à les supposer avérées, ne pouvaient pallier le manque d'information sur le produit et ses effets nocifs ».

Dans une vision prospective, une action récursoire d'un employeur condamné pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat ou dont la faute inexcusable a été reconnue, pourrait être envisagée à l'encontre de la firme américaine. La finalité de cette action pourrait être le surcoût de cotisation résultant de la prise en charge du sinistre d'une part et toutes indemnités complémentaires allouées au salarié victime d'autre part.

Cour d'appel de Lyon, 11 avril 2019, 17/06027.

www.cabinet-abdou.fr



Barreau de Lyon

Cabinet principal — Toque n° 2
12 quai Jules Courmont 69002 Lyon — 04 72 83 77 77

Barreau de Paris

Cabinet secondaire — Toque n° C2300
3 rue Washington 75008 Paris — 01 45 62 04 82