

ABDOU Avocats Associés

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



LETTRE
D'INFORMATION
TRIMESTRIELLE



Octobre 2021

ÉDITO

Alors que certaines mesures sanitaires s'allègent, la progression de la croissance économique semble vouloir effacer les effets de la crise.

A notre sens, il serait simpliste de résumer notre époque à des données statistiques, mais il existe deux réalités, celle de la reprise de l'activité au sein des entreprises, conjuguée à des difficultés de recrutement.

Cette conjonction a pour effet de réduire les temps d'intervention pour tenir le carnet de commande et d'augmenter la durée et l'intensité des sollicitations auprès des collaborateurs.

A l'interstice de ces réalités se trouve l'état de santé du salarié.

Le rapport « LEOCQ » déposé en 2018 ne pouvait anticiper l'importance et la durée de la crise sanitaire, mais son aboutissement législatif par la promulgation de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail arrive à point nommé, participant à un élargissement de la prévention des risques professionnels.

En Une de notre newsletter, nous vous proposons une synthèse des dispositions principales de cette législation relative à la prévention en entreprise ainsi qu'une analyse de jurisprudences sur la thématique de l'inaptitude, sujet de notre dernière intervention avec Préventica dont le replay est toujours disponible.

Comme nos précédentes publications, vous trouverez également notre veille jurisprudentielle.

Valéry ABDOU

À la une

La sécurisation des avis d'inaptitude	1
Les principaux changements induits par la loi pour renforcer la prévention en santé au travail	3

1. Risque hygiène-sécurité

Tarification des AT/MP : la rectification du compte employeur n'entraîne pas forcément celle des taux	6
Contrôle URSSAF : une irrégularité n'entraîne pas automatiquement la nullité de toute la procédure	6
Les modalités de la visite médicale en fin de carrière	7
Poursuite de la recherche de reclassement après la reprise du paiement du salaire	7
Choc émotionnel au cours d'un entretien préalable à un licenciement	7
Délais de consultation du dossier avant transmission au CRRMP	8

2. Risque contentieux social

Réintégration d'un salarié protégé à la suite d'une décision de justice	9
Poursuite de la recherche de reclassement après la reprise du paiement du salaire	9
Résiliation judiciaire consécutive à un accident du travail entraînant l'inaptitude du salarié	10
Le recours systématique aux heures supplémentaires peut constituer une modification du contrat de travail	10
L'impératif de précision du motif de recours au CDD	11

L'étendue de la responsabilité de l'employeur affilié à une caisse de congés payés	11
--	----

3. Risque pénal

L'abus de confiance dommageable pour l'employeur	12
--	----

4. Risque environnemental

La protection de l'environnement : un objectif à valeur constitutionnelle	13
Nouveauté concernant la procédure de cessation d'activité des ICPE	13
Renforcement des peines en matière de justice environnementale	14

La sécurisation des avis d'inaptitude

La notion de sécurité juridique est attachée à la norme créatrice de droit. Le débat, doctrinal, portant sur le rôle normatif de la jurisprudence de la chambre sociale n'est plus à poser en ce sens que les jurisprudences de la Cour modifient plus que le législateur les contours et obligations liées au droit du travail.

Nous pouvons toutefois espérer que la sécurité juridique puisse guider les magistrats de la Haute juridiction dans leurs décisions. Il sera nécessaire de distinguer la sécurité juridique procédant d'une interprétation stricte de la loi, de celle résultant de l'immuabilité d'un avis médical. Le webinaire que nous avons organisé en partenariat avec Préventica, sur le thème de l'inaptitude du salarié, nous donne l'occasion de commenter deux décisions rendues courant de l'année 2021 dont l'appréciation stricte de la norme légale, tend à placer l'employeur dans l'expectative de l'interprétation judiciaire de ce qui au préalable était un « simple » avis d'inaptitude.

Dans la première espèce, une salariée employée en qualité de caissier et affectée à un poste de nuit dans un casino (de jeux), a été déclarée inapte à son poste, la seconde visite précisant « confirmation de l'inaptitude au poste de travail de caissier. Contre-indication à tout travail de nuit après 22 heures ; possibilité de tout autre poste de travail respectant cette contre-indication ».

La salariée a contesté cet avis, que la Cour d'appel a infirmé au motif qu'il devait s'agir en réalité d'un avis d'aptitude avec restriction au travail de nuit. Saisie sur le pourvoi de l'employeur, la Cour de cassation confirme l'arrêt déféré, validant ainsi l'appréciation judiciaire de l'aptitude de la salariée, contrairement à l'analyse médicale antérieure. (Soc 24 mars 2021 n°19-16558)

Ainsi, d'une problématique médicale, l'employeur a été confronté à une difficulté judiciaire. En effet, l'ordonnance du 22 septembre 2017 et le décret du 15 décembre 2017, en ce qu'ils ont modifié la procédure de contestation de l'inaptitude, ont instauré l'article L.4624-7 du code du travail, lequel dispose que « la décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis » du médecin du travail.

La difficulté réside ici dans le fait que la décision judiciaire puisse se substituer à un avis médical sans qu'une expertise, le cas échéant contradictoire, ou a minima un autre avis médical n'ait été sollicité par la juridiction, laissant ainsi l'employeur confronté à l'appréciation des magistrats.

Pour contourner la difficulté médicale d'une part et ce qui pouvait ressortir de l'appréciation souveraine des juges du fond d'autre part, la Cour de cassation reste sur le terrain contractuel et confirme l'aptitude au motif que la modification d'un élément du contrat de travail dans les préconisations faites n'induit pas nécessairement une inaptitude.

Ainsi et alors que l'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé (physique ou mentale) du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe, la chambre sociale dissocie les éléments constitutifs du contrat de travail (justifiant l'accord du salarié pour les modifier) de ce qui finalement constitue l'objet même du contrat de travail. L'aptitude ne serait plus tant une notion physiologique, mais fonction de l'objet du contrat.

Si l'ordonnance du 10 février 2016 a supprimé la notion de cause du contrat, les fonctions de celle-ci demeurent. Ainsi la cause objective se définit comme le but immédiat et direct qui a conduit le débiteur à s'engager, identique pour chaque catégorie de contrat et qui permet de contrôler la rationalité de l'engagement, à l'inverse de la cause subjective est propre à chacun. Distinguant cause objective et cause subjective, la Cour de cassation considère que la modification de l'horaire, ne portant pas atteinte à la cause objective du contrat, mais uniquement à la subjectivité de celle-ci au vu certainement des avantages financiers associés au travail de nuit, n'aboutissait pas nécessairement à une inaptitude au poste.

LA DIFFICULTÉ RÉSIDE
ICI DANS LE FAIT QUE LA
DÉCISION JUDICIAIRE
PUISSE SE SUBSTITUER
À UN AVIS MÉDICAL
SANS QU'UNE
EXPERTISE, LE CAS
ÉCHÉANT
CONTRADICTOIRE, OU A
MINIMA UN AUTRE AVIS
MÉDICAL N'AIT ÉTÉ
SOLLICITÉ PAR LA
JURIDICTION

Si l'issue du contentieux diffère, cet arrêt serait à rapprocher de celui rendu le 20 janvier 2021 (n°19-20544), en ce que la chambre sociale a cassé l'arrêt déferé au motif que « alors qu'elle avait constaté que le CMAC avait, par décision du 23 juillet 2015, déclaré l'intéressée inapte définitivement à exercer sa profession de navigant comme classe 1, ce dont il résultait qu'elle n'était pas apte au poste d'officier-pilote de ligne qu'elle occupait, et qu'un poste au sol constituait non une transformation du poste de travail qu'elle occupait, mais un changement de poste, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

Dans cette espèce, il s'agissait d'une pilote de ligne déclarée « inapte définitivement à exercer sa profession de navigant », par le conseil médical de l'aéronautique civile, l'équivalent de la médecine du travail pour l'aviation civile, mais apte à un poste au sol. En cette qualité, le poste de pilote n'était pas exclusif d'un reclassement sur un poste d'instructeur simulateur.

Mais pour la Cour de cassation le fait d'être un pilote au sol et le cas échéant d'occuper un poste d'instructeur sur simulateur, n'était pas qu'une modification du contrat, mais une modification de l'objet même du contrat en ce sens que voler, pour un pilote, était le fondement même de son engagement contractuel, soit la cause objective.

De l'analyse croisée de ces décisions, nous retenons d'une part que l'avis d'inaptitude n'est pas figé à la seule appréciation médicale et que l'employeur serait bien avisé d'attendre l'expiration du délai de contestation de 15 jours pour initier une procédure de licenciement. D'autre part, la substitution de la décision médicale par une décision judiciaire, pose la question de l'efficacité de la procédure de constatation de l'inaptitude. En effet, il sera rappelé qu'avant de rendre son avis, le médecin du travail doit étudier le poste, échanger avec le salarié et l'employeur, étudier la possibilité d'un aménagement, d'une adaptation ou transformation de poste et ce n'est qu'en présence d'une impossibilité de prétendre à la réintégration du salarié, que le médecin du travail statue sur l'inaptitude celui-ci.

L'ordonnement du constat de l'inaptitude est strict et régit par l'article L.4624-4 du code du travail. Dans la première espèce, la Chambre sociale n'évoque nullement dans sa décision s'être livrée à une telle étude et pour cause cela ne ressort pas de son périmètre d'appréciation. Il sera relevé que la Cour d'appel ne l'a pas non plus justifié.

Ainsi, et se plaçant sur le terrain du contrat, outre le fait de pouvoir garder le contrôle sur les juridictions du fond, la Cour de cassation déplace finalement l'inaptitude du salarié sur l'objet du contrat et ainsi la contrainte physique à ce qui a prévalu à l'échange des consentements.

La distinction entre cause objective et subjective du contrat de travail selon une appréciation civiliste a toutefois une limite. Ainsi, concernant l'arrêt du caissier du casino et bien que la modification de l'horaire porte sur un élément du contrat en ce sens que sa modification requiert l'accord du salarié, l'horaire de nuit n'est pas la cause, ni objective et encore moins subjective du contrat, mais une modalité de l'organisation du temps de travail avec la contrepartie financière afférente. A l'inverse pour le pilote, dont le fait de voler est tant l'essence du contrat que sa motivation personnelle (et donc la cause subjective) son impossibilité matérielle de voler le rend inapte, quand bien même il faille disposer des mêmes qualifications pour être instructeur de simulateur, mais au sol.

Ainsi l'employeur disposant d'un avis d'inaptitude devra, avant de chercher un poste de reclassement, se poser la question de savoir si les restrictions émises portent sur l'objet même du contrat indépendamment d'une modification de celui-ci ou uniquement sur ses modalités contractuelles. Lorsque pour certains postes, dont celui de pilote, causes objective et subjective se mêlent, il sera d'autant plus difficile d'identifier la nature de l'avis, ce qui participera à une insécurité judiciaire.

L'AVIS D'INAPTITUDE
N'EST PAS FIGÉ À LA
SEULE APPRÉCIATION
MÉDICALE

AINSI L'EMPLOYEUR
DISPOSANT D'UN AVIS
D'INAPTITUDE DEVRA,
AVANT DE CHERCHER
UN POSTE DE
RECLASSEMENT, SE
POSER LA QUESTION DE
SAVOIR SI LES
RESTRICTIONS ÉMISES
PORTENT SUR L'OBJET
MÊME DU CONTRAT
INDÉPENDAMMENT
D'UNE MODIFICATION
DE CELUI-CI OU
UNIQUEMENT SUR SES
MODALITÉS
CONTRACTUELLES

Les principaux changements induits par la loi pour renforcer la prévention en santé au travail

La Loi pour renforcer la prévention en santé au travail, promulguée le 2 août 2021, vient entériner plusieurs années de réflexion sur le système de santé et de sécurité au travail, avec la volonté de décloisonner les politiques de santé publique et de santé au travail.

A la suite de la remise du rapport « Lecocq », servant de base au projet de réforme de la santé au travail, le Gouvernement a présenté son calendrier incluant une phase de concertation et de négociation avant le dépôt d'un projet de loi. Pour mémoire, la négociation interprofessionnelle a abouti à la signature d'un ANI (accord national interprofessionnel) en décembre 2020. Cet accord, intitulé « accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » a ensuite été étendu en février 2021.

Dans le prolongement de la signature de cet accord, un projet de loi a été déposé le 23 décembre 2020 à l'Assemblée nationale et avait pour objectif de retranscrire son contenu au niveau législatif. Ainsi, la loi L. n° 2021-1018, du 2 août a été publiée au journal officiel du 3 août. Son entrée en vigueur est prévue au 31 mars 2022 sauf disposition contraire, étant précisé que plus d'une quarantaine de décrets sont attendus.

**LE LÉGISLATEUR
AFFIRME SA VOLONTÉ
DE RENFORCER LA
PRÉVENTION PRIMAIRE**

Dans le prolongement de l'ANI, le législateur affirme sa volonté de renforcer la « prévention primaire », c'est-à-dire à intervenir le plus en amont possible pour exclure ou diminuer les risques et l'exposition des salariés aux risques identifiés. Affirmant le souhait de « promouvoir le rôle des branches professionnelles », la loi précise leur rôle dans l'accompagnement des entreprises pour la mise en place du DUERP ou encore mettre à disposition des outils. La réforme s'intéresse également au fonctionnement des services de santé au travail actant d'ailleurs de leur changement de dénomination au profit des « services de prévention et de santé au travail » rappelant l'objectif de renforcement de la prévention.

Nous vous proposons de revenir sur plusieurs points clefs de la réforme, relatifs à la prévention des risques.

I- Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Selon Stéphane Pimbert, directeur général de l'INRS « à peine 50% des entreprises complètent chaque année le document unique, bien qu'il soit obligatoire dès un salarié. Un nouvel article du Code du travail vient rappeler que la formalisation du document unique se traduit par l'évaluation et la hiérarchisation des risques et la mise en place d'actions de prévention pertinentes (L.41213-1). Dans le prolongement de l'ANI, la loi précise la double finalité du DUERP : prévenir et tracer. En effet, le document unique permet d'une part d'identifier « l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs » et, d'autre part, « d'assurer la traçabilité collective de ces expositions ».

Enfin, la loi introduit l'obligation d'archivage et de conservation du document unique pendant au moins 40 ans et ce, de façon dématérialisée. Le document unique sera déposé sur un portail numérique dont le déploiement et l'administration seront assurés par un organisme géré par les organisations professionnelles patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Ce document sera accessible de tous les travailleurs et anciens travailleurs ainsi que de toute personne qui justifie d'un intérêt légitime. La question se poserait donc de l'utilisation par un salarié, dans le cadre d'un contentieux, quant à la caractérisation d'un manquement à l'obligation de sécurité de résultat, sous réserve de la démonstration d'un préjudice.

LA LOI PRÉVOIT
DÉSORMAIS
L'OBLIGATION POUR
L'EMPLOYEUR DE
CONSULTER LE CSE SUR
LE DOCUMENT UNIQUE
ET SES MISES À JOUR

II- Le programme de prévention structurée

La loi précise les modalités de mise en œuvre du programme de prévention structurée qui est obligatoire pour les entreprises au moins 50 salariés. Ces dernières devront à ce titre :

- Dresser la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir en précisant pour chaque mesure ses conditions d'exécution, les indicateurs de résultat et l'estimation de leur coût.
- Lister les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées
- Établir un calendrier de mise en œuvre

Pour les entreprises de 1 à 49 salariés, l'obligation est alléguée.

III- La formation en santé et sécurité

La loi rappelle l'implication du CSE dans la promotion de la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail au sein des entreprises. La loi prévoit désormais l'obligation pour l'employeur de consulter le CSE sur le document unique et ses mises à jour (article L.4121-3 du code du travail) et non plus simplement l'obligation de mettre à disposition ledit document.

Si, en pratique, nous constatons que certaines entreprises associaient le CSE ou la CSSCT à la mise à jour du document unique, la loi renforce le rôle de l'instance affirmant que « dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le CSE et sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CCSCT) apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise » (article L.4121-3 du code du travail).

Pour aller plus loin, la loi précise les exigences relatives à la formation des membres élus. Ainsi, « la formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale : de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel quelle que soit la taille de l'entreprise, de cinq jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins trois cents salariés ».

Afin de retracer les formations dispensées, la loi crée le « passeport prévention » lequel regroupera les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité.

IV- Renforcement du suivi médical des intérimaires et sous-traitants

Partant du constat que les travailleurs intérimaires et sous-traitants ne bénéficient pas d'un accès suffisant au suivi professionnel assuré par la médecine du travail, la loi élargit le champ d'intervention des services de prévention et de santé au travail.

Afin d'améliorer leur accès au suivi professionnel, la loi insère un nouvel article offrant la possibilité aux salariés des entreprises de travail temporaire d'être suivis par un service la prévention et de santé au travail autonome de l'entreprise utilisatrice. Pour ce faire, l'entreprise de travail temporaire doit conclure une convention avec le service de médecine du travail de l'entreprise.

Cette possibilité est également prévue pour les salariés de certaines entreprises sous-traitantes : les modalités doivent être précisées par décret.

**LE LÉGISLATEUR MET
EN COHÉRENCE LA
DÉFINITION DU
HARCÈLEMENT SEXUEL
PAR RAPPORT AU CODE
PÉNAL**

**LA LOI INTRODUIT LA
NOTION DE
"POLYEXPOSITION"**

V- Nouvelle définition du harcèlement sexuel

Le législateur met en cohérence la définition du harcèlement sexuel par rapport au code pénal. A ce titre, il complète l'article 1153-1 du code du travail par les dispositions suivantes :

« Le harcèlement sexuel est également constitué :

- a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ».

VI- Les nouveautés en matière de risque chimique

L'article 5 de la loi introduit la notion de « polyexposition » concernant les travailleurs exposés aux risques chimiques (article L. 4412-1 du code du travail). Ce faisant, la loi entérine la position adoptée dans l'ANI qui visait à avoir une bonne traçabilité des expositions des salariés aux produits chimiques compte tenu des risques associés à « l'effet cocktail » d'une polyexposition.

D'autre part, et à compter du 31 mars 2022, le médecin du travail devra obligatoirement mettre en place, en lien avec le médecin traitant, et le médecin conseil de l'organisme de sécurité sociale une surveillance post-professionnelle s'il constate une exposition du salarié à certains risques dangereux parmi lesquels on retrouve le risque chimique.

1.

RISQUE HYGIÈNE- SÉCURITÉ

Tarification des AT/MP : la rectification du compte employeur n'entraîne pas forcément celle des taux

Dans cette affaire, un employeur avait obtenu une décision favorable à la suite d'un recours amiable et avait obtenu d'une part le retrait de son compte employeur des frais liés à une maladie professionnelle d'un de ses salariés et, d'autre part, la rectification de son taux de cotisation AT/MP pour l'exercice dont le taux avait été contesté dans les deux mois suivant sa notification.

Néanmoins, la CARSAT avait refusé de rectifier les taux des années antérieures dans la mesure où ils n'avaient pas été contestés dans ce délai de deux mois.

La Cour de cassation approuve la décision de la CARSAT et rappelle le caractère annuel de la tarification. Pour rappel et en principe, un sinistre professionnel est inscrit sur le compte employeur l'année de sa prise en charge (année N). Ensuite, il est imputé sur trois exercices successifs (N+2, N+3, N+4).

Dans la mesure où la CARSAT détermine chaque année le taux de cotisation AT/MP applicable à l'employeur, ce dernier dispose chaque année de deux mois pour former un recours s'il entend le contester.

Civ., 2ème, 24 juin 2021, n° 20-14904.

Contrôle URSSAF : une irrégularité n'entraîne pas automatiquement la nullité de toute la procédure

Au visa de l'article R.243-59 du code de la sécurité sociale, la Cour de cassation énonce pour la première fois que « la méconnaissance par l'organisme de recouvrement des garanties qu'il prévoit au bénéfice du cotisant n'emporte la nullité de l'ensemble de la procédure de contrôle et de redressement que si l'irrégularité affecte chacun des chefs de redressement envisagés »

En l'espèce, trois chefs de redressements avaient été établis à partir d'informations exclusivement obtenues lors du contrôle d'autres sociétés du groupe en méconnaissance des garanties procédurales légales.

L'URSSAF avait accepté d'annuler ces chefs de redressement n'ayant pas respecté le principe du contradictoire. Pour autant, la Cour d'appel avait fait droit à la demande de la société et annulé le redressement considérant que les irrégularités relevées affectaient la régularité du contrôle dans son ensemble.

La Cour de cassation sanctionne cette décision, considérant que l'irrégularité ne saurait avoir de conséquences sur les autres chefs de redressement.

Civ., 2ème, 8 juillet 2021, n° 20-16846.

Les modalités de la visite médicale de fin de carrière

A compter du 1er octobre 2021, les dispositions relatives à la visite médicale de fin de carrière entrent en vigueur.

Elles concernent :

- Les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé;
- Les travailleurs ayant bénéficié d'un suivi médical spécifique du fait de leur exposition à un ou plusieurs risques mentionnés à l'article R.4624-23 (notamment amiante, plomb, agents CMR...) antérieurement à la mise en œuvre du suivi individuel renforcé.

C'est dans le cadre de cet examen que le médecin du travail dressera un état des lieux des expositions du travailleur sur la base des informations consignées au dossier médical, des déclarations du travailleur et de ses employeurs successifs.

A l'issue de la visite, le médecin du travail pourra préconiser une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant.

Décret n° 2021-1065 du 9 août 2021.

Poursuite de la recherche de reclassement après la reprise du paiement du salaire

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Il en résulte que la reprise par l'employeur du paiement des salaires à laquelle il est tenu ne le dispense pas de l'obligation qui lui est faite de rechercher un poste de reclassement, peu important le recours exercé devant l'inspecteur du travail contre la décision du médecin du travail en raison des difficultés ou désaccords qu'elle suscite.

Soc., 8 septembre 2021, n° 19-24448.

Choc émotionnel au cours d'un entretien préalable à un licenciement

Dans cette affaire, un salarié a été victime d'un malaise au cours d'un entretien préalable à une mesure de licenciement pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement.

La Caisse a refusé de prendre en charge l'accident déclaré par l'employeur. Le salarié a saisi une juridiction faisant valoir qu'un malaise survenu au temps et au lieu de travail constitue un accident du travail.

La Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande relevant qu'au cours de l'entretien aucun incident, aucun fait brutal ni aucun comportement anormal de la hiérarchie n'est établi. D'autre part, elle estime que la notion de " choc émotionnel" décrite dans le certificat médical initial ne constitue pas une lésion au sens de la législation professionnelle.

Au bénéfice d'une jurisprudence constante, la Cour de cassation casse et annule l'arrêt d'appel rappelant que la présomption d'imputabilité s'applique au malaise survenu au temps et au lieu de travail.

Civ., 2ème, 9 septembre 2021, n° 19-25418.

Délai de consultation du dossier avant transmission au CRRMP

Dans cette affaire, une société contestait la prise en charge d'une maladie hors tableau, intervenue après un avis positif rendu par le CRRMP (Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles).

L'employeur faisait grief à la Caisse de ne pas lui avoir laissé un délai suffisant pour consulter le dossier et présenter des observations préalablement à l'envoi du dossier au CRRMP dans la mesure où elle avait informé l'employeur de cette faculté le 1er septembre 2014 alors que le CRRMP avait reçu le dossier dès le 4 septembre.

La Cour de cassation sanctionne l'arrêt de la Cour d'appel qui avait rejeté la demande de la société rappelant qu'il appartient aux juges du fond de rechercher si l'employeur avait disposé d'un délai suffisant pour consulter le dossier et présenter des observations le cas échéant.

Cette décision a été rendue sous le régime de la loi ancienne. Depuis la réforme entrée en vigueur le 1er décembre 2019, l'employeur bénéficie d'un délai de quarante jours. Au cours des trente premiers jours il peut le consulter, le compléter et formuler des observations. Au cours des dix jours suivants, seules la consultation et la formulation d'observations restent possibles.

Civ., 2ème, 9 septembre 2021, n° 20-17256.

2.

RISQUE CONTENTIEUX SOCIAL

Réintégration d'un salarié protégé à la suite d'une décision de justice

Dans cette affaire, un salarié titulaire d'un mandat de représentation du personnel était mis en cause pour des faits délictueux et avait été placé en dispense d'activité par son employeur.

Devant la juridiction prud'homale, le salarié obtient sous astreinte sa réintégration « sur un poste de travail correspondant aux fonctions et statut de ce dernier ». Le salarié a refusé les deux propositions de postes en tant que responsable de marché (fonction qu'il occupait précédemment), au motif que ces propositions ne correspondaient pas à son statut puisque les postes étaient situés dans une région hors du périmètre de ses mandats.

Le salarié a donc saisi une seconde fois le Conseil de Prud'hommes sollicitant d'une part la liquidation de l'astreinte et la condamnation de l'employeur à lui proposer un poste conforme.

La question se posait alors de savoir si la notion de statut renvoie uniquement au statut professionnel du salarié ou si elle englobe également le statut lié aux mandats représentatifs qu'il détient.

La Cour de cassation tranche en faveur du salarié estimant que « la décision de justice ordonnant à l'employeur de proposer au salarié protégé un poste de travail correspondant à ses fonctions et à son statut, emporte pour le salarié le droit d'être réaffecté dans un emploi permettant l'exercice de ses mandats représentatifs ».

Soc., 7 juillet 2021, n° 20-10832.

Poursuite de la recherche de reclassement après la reprise du paiement du salaire

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Il en résulte que la reprise par l'employeur du paiement des salaires à laquelle il est tenu ne le dispense pas de l'obligation qui lui est faite de rechercher un poste de reclassement, peu important le recours exercé devant l'inspecteur du travail contre la décision du médecin du travail en raison des difficultés ou désaccords qu'elle suscite.

Soc., 8 septembre 2021, n° 19-24448

Résiliation judiciaire consécutive à un accident du travail entraînant l'inaptitude du salarié

Un salarié, victime d'un accident du travail, a été déclaré inapte à son poste.

Il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail avant d'être licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le salarié sollicitait le paiement d'une indemnité spéciale de licenciement laquelle ne s'applique qu'en cas de licenciement pour inaptitude. La Cour d'appel a jugé à ce titre que le salarié n'était pas fondé à s'en prévaloir en cas de demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

La Cour de cassation sanctionne la décision d'appel estimant que le salarié dont l'inaptitude est consécutive à un accident du travail et dont le contrat de travail fait l'objet d'une résiliation judiciaire produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, est en droit de prétendre à l'indemnité spéciale de licenciement.

Soc. 8 septembre 2021, n°19-25146

Le recours systématique aux heures supplémentaires peut constituer une modification du contrat de travail

Dans cette affaire, un salarié licencié pour faute grave avait saisi la juridiction prud'homale pour obtenir l'annulation de trois avertissements et d'une mise à pied disciplinaire, la reconnaissance que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse et la condamnation de la société au paiement de diverses sommes.

En l'espèce, l'employeur avait modifié les horaires de travail plaçant, de façon systématique, des heures supplémentaires en début de journée, portant ainsi la durée du travail de 35 à 39 heures.

Le salarié avait été licencié au motif qu'il ne respectait pas, et ce de façon réitérée malgré de précédentes sanctions, ces nouveaux horaires de travail.

L'employeur estimait que les heures supplémentaires imposées dans la limite du contingent relevaient de son pouvoir de direction et ne constituaient pas une modification du contrat.

Selon la Cour de cassation, « ayant relevé que le recours systématique à des heures supplémentaires portait la durée du travail du salarié de 35 heures à 39 heures, la cour d'appel, qui a retenu, à bon droit, que le caractère systématique de ce recours modifiait le contrat de travail de l'intéressé, en a exactement déduit que la société ne pouvait valablement augmenter la durée hebdomadaire de travail du salarié qu'avec son accord exprès, faisant ainsi ressortir que le refus de cette modification n'était pas fautif.

Soc., 8 septembre 2021, n° 19-16908

L'impératif de précision du motif de recours au CDD

Selon l'article L. 1242-12 du Code du travail, le contrat de travail à durée déterminée (CDD) est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. Autrement dit, il appartient à l'employeur de préciser le motif justifiant la conclusion du CDD et les éléments permettant d'apprécier de la réalité du motif. La méconnaissance de ces obligations entraîne la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée (CDI).

En l'espèce, un salarié demandait la requalification de son CDD en CDI estimant que le motif de « réorganisation du service commercial » ne constituait pas un motif précis permettant de rattacher le contrat à l'un des cas autorisant le recours à un CDD. En défense, l'employeur considérait que ce motif supposait nécessairement qu'il faisait face à un surcroît temporaire d'activité, motif de recours visé à l'article L.1242-2 du code du travail.

Dans un arrêt du 15 septembre dernier, la Cour de cassation tranche en faveur du salarié estimant que « la réorganisation du service commercial » n'est pas un motif précis suffisant à justifier le recours à un CDD.

Soc., 15 septembre 2021, n°19-23909.

L'étendue de la responsabilité de l'employeur affilié à une caisse de congés payés

Selon le régime de droit commun des congés payés, la Cour de cassation juge qu'il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement

Lorsque l'employeur est affilié à une caisse de congés payés, celles-ci sont les seules débitrices du versement des indemnités de congés payés. Jusqu'à présent, le salarié ne pouvait obtenir de l'employeur que des dommages-intérêts en raison du préjudice subi du fait de l'impossibilité de bénéficier de ses congés, mais il ne pouvait pas obtenir de sa part le versement d'un rappel de congés payés.

Par un arrêt du 22 septembre 2021, la Cour de cassation opère un revirement. Elle rappelle qu'il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures permettant au salarié de bénéficier de ses congés et précise qu'à défaut d'établir cette preuve, la caisse de congés payés ne s'est pas substituée à l'employeur de sorte qu'il reste redevable du versement de l'indemnité de congés payés directement auprès du salarié.

Soc., 22 septembre 2021, n°19-17046.

L'abus de confiance dommageable pour l'employeur

Dans cette affaire, un salarié travaillant dans le secteur médical avait, à plusieurs reprises, accordé à des distributeurs étrangers des baisses tarifaires en contrepartie du versement de commissions occultes. L'argent était versé sur un compte ouvert en Suisse et justifié par de fausses factures. Les dirigeants de la société lésée avaient également remarqué que le même salarié avait utilisé différents documents techniques internes à la société pour fabriquer, à l'insu de son employeur, des documents de formation destinés à certains distributeurs étrangers.

Le salarié a été poursuivi et mis en examen du délit d'abus de confiance pour avoir fait usage d'un temps de travail et de moyens humains et matériels mis à sa disposition par son employeur au préjudice de celui-ci. Il a ensuite été renvoyé devant le tribunal correctionnel pour répondre de ces faits. L'employeur s'est, quant à lui, constitué partie civile.

En première instance, le tribunal correctionnel a constaté la prescription de l'action publique et relaxé le prévenu, tout en déclarant recevable la constitution de partie civile de la société mais en la déboutant de ses demandes. Sur appel de l'employeur, ce dernier s'est vu allouer une somme au titre de dommages-intérêts en réparation de la perte de chiffre d'affaires généré.

La Cour d'appel est approuvée par la chambre criminelle de la Cour de cassation qui souligne que, l'utilisation, par un salarié, de son temps de travail à des fins autres que celles pour lesquelles il est rémunéré par son employeur, peut être qualifiée de délit d'abus de confiance, au sens de l'article 314-1 du Code pénal, ceci quelle que soit la date de ces agissements. Le dommage dont l'employeur peut obtenir la réparation par la voie de l'action civile réside dans le manque à gagner provoqué par cette mauvaise utilisation du temps de travail par le salarié fautif.

Crim., 30 juin 2021, n° 20-81570.

4.

RISQUE ENVIRONNEMENTAL

La protection de l'environnement : un objectif à valeur constitutionnelle

Selon la loi du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage, « à compter du 1er janvier 2023, les établissements de restauration sont tenus de servir les repas et boissons consommés dans l'enceinte de l'établissement dans des gobelets, y compris leurs moyens de fermeture et couvercles, des assiettes et des récipients réemployables ainsi qu'avec des couverts réemployables. Les modalités de mise en œuvre du présent alinéa sont précisées par décret ».

Dans cette affaire, plusieurs entreprises productrices d'emballages ont formé un recours contre ce décret et sollicitaient le Conseil d'Etat de la transmission d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) invoquant notamment une atteinte à la liberté d'entreprendre.

Faute de caractère sérieux, les juges de la rue de Montpensier ont rejeté la demande de transmission de la QPC. Ainsi, le Conseil d'Etat rappelle que le législateur peut apporter des limitations à la liberté d'entreprendre lorsqu'elles sont liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général, à condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées par rapport à l'objectif poursuivi. En l'espèce, et concernant l'obligation faite aux établissements de restauration d'utiliser de la vaisselle réemployable la Haute juridiction estime que « l'atteinte ainsi portée à la liberté d'entreprendre des établissements de restauration par le législateur n'est donc pas, compte tenu du champ de cette obligation, manifestement disproportionnée au regard de l'objectif d'intérêt général de protection de l'environnement »

CE, 6 août 2021, n° 450228.

Nouveauté concernant la procédure de cessation d'activité des ICPE

Le décret n° 2021-1096 du 19 août 2021 modifie diverses dispositions relatives aux sols pollués et à la cessation d'activité des installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE). L'article 57 de la loi n° 2020-1525 d'accélération et de simplification de l'action publique a modifié les articles L. 512-6-1, L. 512-7-6 et L. 512-12-1 du code de l'environnement en instaurant, dans le cadre de la procédure de cessation d'activité d'une installation classée pour la protection de l'environnement, l'obligation pour les exploitants de faire attester, par une entreprise certifiée dans le domaine des sites et sols pollués, ou disposant de compétences équivalentes en matière de prestations de services dans ce domaine, la mise en œuvre des opérations relatives à la mise en sécurité du site, ainsi que, le cas échéant, de l'adéquation des mesures proposées pour la réhabilitation du site, puis de la mise en œuvre de ces dernières. Le présent décret vient définir les modalités d'application de cet article 57, et réviser en conséquence la procédure de cessation d'activité. Il modifie également certaines dispositions relatives aux secteurs d'information sur les sols. Enfin, il vient préciser les modalités d'application du transfert de tiers demandeur à un autre tiers demandeur, instauré par ce même article 57.

Le texte entre en vigueur le 1er juin 2022, à l'exception des articles 2, 3, 4, 21 et 27, qui sont entrés en vigueur au lendemain de leur publication.

Renforcement des peines en matière de justice environnementale

La loi « climat et résilience », promulguée le 22 août aborde plusieurs aspects relatifs à la préservation de l'environnement traitant à la fois de problématiques liées à la consommation, aux transports, ou au logement. Ce texte, de plus de 300 articles, enrichit la liste des infractions en créant des délits de mise en danger et d'atteinte grave et durable à l'environnement, elle renforce également des peines existantes.

Le délit de mise en danger de l'environnement prévu à l'article 173-3-1 du code de l'environnement se calque sur celui de mise en danger de la vie d'autrui, dans le sens où il récrimine des comportements dangereux même en l'absence de pollution avérée.

L'article L. 231-1 du code de l'environnement réprime le fait, en violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité, prévue par la loi ou le règlement, d'émettre dans l'air, de jeter de déverser ou de laisser s'écouler dans les eaux superficielles ou souterraines ou dans les eaux de la mer dans la limite des eaux territoriales, directement ou indirectement, une ou plusieurs substances dont l'action ou les réactions entraînent des effets nuisibles graves et durables sur la santé, la flore, la faune est puni de cinq ans d'emprisonnement et d'un million d'euros d'amende, ce montant pouvant être porté jusqu'au quintuple de l'avantage tiré de la commission de l'infraction.

Le législateur prévoit deux exceptions :

- Les émissions dans l'air, qu'en cas de dépassement des valeurs limites d'émission fixées par décision de l'autorité administrative compétente ;
- Les opérations de rejet autorisées et de l'utilisation de substances autorisées, qu'en cas de non-respect des prescriptions fixées par l'autorité administrative compétente.

L'article L. 231-2 du code de l'environnement punis de trois ans d'emprisonnement et de 150.000 euros d'amende le fait d'abandonner, de déposer ou de faire déposer des déchets sans satisfaire aux prescriptions concernant les caractéristiques, les quantités, les conditions techniques de prise en charge des déchets et les procédés de traitement mis en œuvre, lorsqu'ils provoquent une dégradation substantielle de la faune et de la flore ou de la qualité de l'air, du sol ou de l'eau.

Enfin, l'article L.231-3 du même code définit l'écocide et sanction ainsi les atteintes les plus graves commises intentionnellement à l'environnement d'une peine maximale de 10 ans de prison et 4,5 millions d'euros d'amende (22,5 millions d'euros pour les personnes morales), voire une amende allant jusqu'à dix fois le bénéfice obtenu par l'auteur du dommage commis à l'environnement.

Le législateur précise que la notion « d'atteinte grave et durable » regroupe les « effets nuisibles sur la santé ou les dommages à la flore ou à la faune d'une durée d'au moins sept ans ».

www.cabinet-abdou.fr



Barreau de Lyon

12 quai Jules Courmont 69002 Lyon — 04 72 83 77 77

Barreau de Paris

3 rue Washington 75008 Paris