

**ABDOU** Avocats Associés

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



LETTRE  
D'INFORMATION  
TRIMESTRIELLE

Avril 2022

## EDITO

Lorsqu'une Loi a pour origine une négociation entre les partenaires sociaux, elle participe à la vie démocratique en ce qu'elle ait l'expression de la représentativité en droit du travail. Participant d'une identification des besoins dans les entreprises d'une part et d'une meilleure capacité d'application d'autre part, la genèse de la Loi santé au travail publiée au journal officiel le 3 août 2021, trouve son origine dans l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 2020. Il aura toutefois fallu attendre les récents décrets pour une application au 31 mars 2022 et de constater que le consensus social n'a pas permis d'avancer notamment sur l'universalité du système de santé au travail ou la simplification de la formalisation de l'évaluation des risques.

Indépendamment de la réforme pour laquelle nous vous proposons en Une la synthèse des principales dispositions, la question qui n'a pas été abordée, reste celle des moyens mis à disposition de la prévention. Nombre de commentateurs ont ainsi pu faire part de leurs « regrets » que la médecine du travail, tant au niveau de sa formation universitaire, que de son intégration dans le milieu professionnel, n'ai pas les moyens de l'ambition portée par les diverses législations.

Lorsque la prévention s'applique à l'entreprise, la responsabilité de l'employeur se trouve systématiquement retenue, qu'il s'agisse d'un risque hypothétique ou avéré. Il ne s'agit donc ni d'un levier de financement et encore moins d'une incitation, mais clairement d'une prévention « répressive ». Notre Une reprend ainsi certains développements déjà proposés sur l'évolution de la responsabilité de l'employeur, qu'il s'agisse de l'anxiété ou de la faute inexcusable, considérant que la prévention serait le nouvel axe de l'obligation de sécurité de résultat.

Vous retrouverez enfin notre veille jurisprudentielle sur les domaines d'intervention du cabinet.

Vous souhaitant une bonne lecture.

**Valéry ABDOU**

## 1. À la une

Loi santé au travail et incidences contentieuses 1

## 2. Risque hygiène-sécurité

Définition des postes éligibles au taux fonctions support 5

Contrôle URSSAF : régularité de la vérification par échantillonnage et extrapolation 5

Accident du travail : l'absence d'envoi d'un questionnaire au salarié fait grief à l'employeur 5

Contestation de la prise en charge d'un cancer bronchique 6

Opposabilité de la décision de prise en charge d'une maladie contractée avant l'embauche du salarié. 6

## 3. Risque contentieux social

L'autonomie du salarié au forfait ne s'assimile pas à une liberté totale 7

L'employeur peut obtenir le remboursement des heures de délégations 7

Le salarié dispose de 15 jours pour contester l'avis du médecin du travail 8

Régularisation des manquements en cours de procédure de résiliation judiciaire 8

Les manquements du salarié durant sa mise à pied conservatoire peuvent justifier son licenciement pour faute grave 9

Rupture conventionnelle : dématérialisation obligatoire à compter du 1er avril 2022 9

## 4. Risque pénal

Homicide involontaire : responsabilité pénale de l'employeur en cas de violation délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence 10

Recherche de la culpabilité de l'employeur à la suite du suicide d'un salarié à son domicile 10

## 5. Risque environnemental

Les critères de fin de statut de déchet pour les terres excavées 12

ICPE : mise en ligne du nouveau formulaire Cerfa 13

Distinguer modification substantielle et notable d'une ICPE 13

## Loi santé au travail et incidences contentieuses

La loi du 2 août 2021 sur la santé au travail transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la santé au travail du 10 décembre 2020. Elle affiche plusieurs objectifs parmi lesquels celui de renforcer le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) afin d'accroître la prévention primaire, de faire évoluer les services de santé au travail qui changent de nom pour devenir les services de prévention et de santé au travail (SPST) et de prévenir la désinsertion professionnelle.

La plupart des décrets d'application ont été pris pour une effectivité au 31 mars 2022, notamment sur les modalités relatives au DUERP et à la prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences.

Au-delà des modifications législatives et sémantiques induites par ces nouvelles dispositions, nous constatons que, si l'accent est mis sur la prévention, les moyens notamment de la médecine du travail ne semblent pas évoluer. En outre et parce que ces textes visent à renforcer la prévention en entreprise, il apparaît nécessaire de les intégrer dans le paysage judiciaire et jurisprudentiel actuel pour envisager l'incidence en termes de contentieux.

Nous vous proposons une synthèse de certaines dispositions, principalement en lien avec la prévention et les visites de reprises, mais également un partage des points de vigilance quant à l'incidence en matière de responsabilité de l'employeur. Nous n'aborderons pas dans cet article les modifications sur la gouvernance des services de santé, ces dernières n'ayant pas d'incidence sur les contentieux envisagés.

Au-delà des modifications législatives et sémantiques induites par ces nouvelles dispositions, nous constatons que, si l'accent est mis sur la prévention, les moyens notamment de la médecine du travail ne semblent pas évoluer. En outre et parce que ces textes visent à renforcer la prévention en entreprise, il apparaît nécessaire de les intégrer dans le paysage judiciaire et jurisprudentiel actuel pour envisager l'incidence en termes de contentieux.

Nous vous proposons une synthèse de certaines dispositions, principalement en lien avec la prévention et les visites de reprises, mais également un partage des points de vigilance quant à l'incidence en matière de responsabilité de l'employeur. Nous n'aborderons pas dans cet article les modifications sur la gouvernance des services de santé, ces dernières n'ayant pas d'incidence sur les contentieux envisagés.

LA FINALITÉ DE CETTE  
DURÉE DE  
CONSERVATION EST DE  
CORRESPONDRE AVEC  
LES DÉLAIS DE PRISE EN  
CHARGE LES PLUS  
IMPORTANTES EN  
MATIÈRE DE  
PRÉSUMPTION  
D'IMPUTABILITÉ  
PROFESSIONNELLE

### 1- Synthèse des dispositions principales

#### 1-

Le DUERP a évolué quant à sa finalité et outre la prévention, intègre également la notion de traçabilité collective. A cette fin et outre l'obligation de dématérialisation au 1er juillet 2023 pour les entreprises de plus de 150 salariés et au 1er juillet 2024 en deçà, le DUERP doit être conservé pendant 40 ans. Cette obligation s'applique uniquement aux DUEPR en vigueur au 31 mars 2022 et aux versions qui seront postérieures.

La finalité de cette durée de conservation est de correspondre avec les délais de prise en charge les plus importants en matière de présomption d'imputabilité professionnelle, visés aux tableaux de maladies professionnelles. Il sera rappelé que la conservation ne signifie pas une actualisation constante, mais bien une conservation des versions successives, induisant la capacité pour une entreprise, de produire le document applicable à une période donnée.

Le décret précise également les personnes qui pourront avoir accès à ce document. Parmi lesquelles les salariés et anciens salariés mais seulement s'agissant des versions en vigueur durant leur période d'activité. Il sera rappelé que ces derniers pourraient avoir un accès exhaustif par l'intermédiaire des représentants du personnel, ceux-ci disposant d'un plein accès.

Nous considérons qu'en complément de cette traçabilité collective, il sera nécessaire, pour les entreprises, de veiller à la conservation des fiches données sécurité ainsi que l'identification des postes occupés par les salariés, permettant ainsi la reconstitution de leurs carrières et donc des expositions potentielles. Ce sujet est d'autant plus important en matière de reprise de site avec la gestion de l'accessibilité et disponibilité des archives du personnel.

### 2-

Alors qu'antérieurement à cette législation le document unique était soumis à l'instance représentative pour information, il lui sera désormais soumis pour avis suite à consultation.

Si l'instance n'a pas à émettre de vote favorable, il est toutefois nécessaire de rappeler d'une part que le défaut de consultation, outre le délit d'entrave, emporterait nécessairement inopposabilité du document en cas de sinistre et/ou de visite de l'inspection tant à l'égard de la victime que de l'organe de poursuite.

Au demeurant, nous serions fondés à émettre les plus expresses réserves sur un DUER qui n'emporterait pas agrément de l'instance, surtout si l'avis défavorable semble justifier par des considérations de prévention. En effet, l'évolution du temps de formation dévolue aux membres de l'instance va dans le sens non seulement d'une meilleure appréhension des notions de prévention, mais participe également à ce que le document ne soit plus établi unilatéralement par l'employeur. De cet établissement conjoint, le législateur en fait un objectif de prévention optimale.

Toutefois et en cas d'accident, l'employeur ne pourra pas s'exonérer de sa responsabilité, ou même la partager avec l'instance dès lors que l'établissement, l'efficacité, l'exhaustivité (parmi d'autres adjectifs) du DUER, restent de sa seule responsabilité. Telles sont les limites des règles d'élaboration.

### 3-

Concernant la mise à jour du DUER, s'il y a une distinction à faire selon l'effectif de l'entreprise, nous retiendrons, pour les entreprises comptant au moins onze salariés, que l'obligation de mise à jour est annuelle, sans être limitative en cas de nouvelle information au cours de l'année quant à l'évaluation des risques.

Les résultats de cette évaluation doivent donner lieu à l'élaboration d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Cette planification de la prévention est intéressante, puisqu'elle permettra de lisser dans le temps les interventions et les priorités. Néanmoins, elle semble aussi risquée pour la responsabilité de l'employeur (voir infra).

### 4-

Un allongement de la durée d'un arrêt à l'issue duquel l'aptitude du salarié doit être analysée est également à relever. Ainsi et alors qu'initialement le délai était de 30 jours, pour les arrêts de travail résultant d'un accident ou d'une maladie non professionnelle, pour les arrêts débutant à compter du 31 mars 2022, il sera de 60 jours.

Ce qui semble alléger les contraintes auprès de la médecine du travail est toutefois pondéré par davantage de visite de pré-reprise. En effet et pour les arrêts évoqués, une telle visite pourra être sollicitée lorsque l'arrêt dépasse 30 jours, là où il s'agissait auparavant d'un délai de trois mois.

Antérieurement à la Loi santé au travail, la visite de pré-reprise pouvait être initiée par le salarié, son médecin traitant, les services médicaux de la CPAM. A compter du 31 mars 2022 le médecin du travail pourra également en prendre l'initiative.

Si l'employeur n'est toujours pas fondé à la solliciter directement, la Loi prévoit la création d'un « rendez-vous de liaison », avec le salarié. Cet entretien, dont l'objectif est de lutter contre la désinsertion professionnelle pouvant résulter d'une trop longue absence, permet à l'employeur, dans le cadre d'une période de suspension du contrat de travail, d'informer le salarié sur les actions de prévention et notamment de visite de pré-reprise et des éventuels aménagements de poste, à partir

### L'EMPLOYEUR DOIT PORTER UNE ATTENTION PARTICULIÈRE AUX SITUATIONS DANS LESQUELLES LES SALARIÉS SONT SOUMIS À DES EXPOSITIONS SIMULTANÉES OU SUCCESSIVES À PLUSIEURS AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX.

d'arrêts supérieurs à 30 jours. Gageons que la force de persuasion de l'employeur, visant autant à la réduction de la période d'arrêt qu'à lutter contre la désinsertion, ne le rende pas trop insistant à l'égard d'un salarié dont la cause de l'arrêt pourrait prêter à confusion.

En effet, nous relèverons qu'à ce jour aucune précision n'a été donnée sur les modalités de cet entretien, ni convocation ou assistance du salarié, étant précisé que selon l'origine de l'arrêt, nous ne pourrions qu'attirer la vigilance de l'employeur sur une reprise de contact, laquelle bien qu'étant de liaison, pourrait alimenter un contentieux en lien avec les risques psychosociaux.

#### 5-

S'agissant du contenu du DUERP, le décret précise que l'employeur doit prendre en compte les risques liés à une « poly-exposition » à des agents chimiques. Autrement dit, l'employeur doit porter une attention particulière aux situations dans lesquelles les salariés sont soumis à des expositions simultanées ou successives à plusieurs agents chimiques dangereux.

Outre la connaissance de ces synergies, la question pourrait également être celle de la notion même d'exposition. En effet outre les expositions directes, la question se poserait de savoir dans quelle mesure les expositions indirectes et environnementales, avec le risque d'une généralisation de certaines expositions, devraient être prises en compte.

Il appartiendra à l'employeur d'informer le service de prévention et de santé au travail dès qu'il aura connaissance soit du départ ou mise à la retraite du salarié, soit de la cessation de l'exposition justifiant d'un suivi individuel renforcé. A ce jour le décret ne précise pas le délai imparti à l'employeur, pour formaliser cette demande.

#### 6-

Sur le passeport prévention, si l'intitulé a pu interpellé certains auteurs, ce document a vocation à centraliser les formations suivies par le salarié au titre de la sécurité. Il est donc à l'interstice entre la formation professionnelle et la justification de la prévention.

A ce sujet et sans que cela ne soit une cause d'exonération de l'employeur, il sera rappelé que ce passeport peut être renseigné naturellement par l'employeur quant aux formations qu'il dispense, mais également par les organismes de formation mais également par le salarié. Il y aurait donc une autonomie du collaborateur quant à l'identification des formations nécessaires au maintien de sa sécurité et à l'exhaustivité de la prévention. Est-ce qu'en pratique une carence de l'employeur à ce sujet pourrait être invoquée contre le salarié, ce dernier n'ayant pas pris l'initiative d'une telle formation ? Rien n'est moins sûr.

#### 7-

Sur un sujet distinct de la prévention, la Loi santé au travail a entendu compléter la définition du harcèlement sexuel en y incluant non seulement la référence aux propos sexistes, mais également en considérant que le caractère répétitif de l'acte peut être retenu lorsque les faits viennent 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.

La notion de propos, agissements sexistes, dispose d'une définition à l'article L.1142-1-1 du code du travail, lequel dispose que « nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » Au risque d'un doublon législatif, le législateur a considéré comme nécessaire de rappeler les interdits en ce domaine.

## 2- Sur les points de vigilance

Il est certain que ces dispositions vont dans le sens d'une meilleure appréhension de la prévention. Le risque « zéro accident » étant un objectif toujours perfectible, celui du « zéro maladie » est clairement inenvisageable, tellement les situations d'exposition sont nombreuses et variées.

Se pose donc la question, de la responsabilité de l'employeur tant en amont, qu'après la survenance du risque.

L'AYANT INSCRITE,  
L'EMPLOYEUR N'AURA  
PLUS LA CAPACITÉ DE  
CONTESTER  
L'EXPOSITION,  
L'EXONÉRATION DE SA  
RESPONSABILITÉ SERA  
FONCTION DE LA  
PRÉVENTION MISE EN  
PLACE.

COMMENT UN  
EMPLOYEUR QUI A  
IDENTIFIÉ LE RISQUE  
SURVENU, POURRAIT  
RAISONNABLEMENT  
SOUTENIR QU'IL N'AVAIT  
PAS CONSCIENCE DU  
DANGER ?

1-

Il sera rappelé notre article ([Newsletter Octobre 2019](#)) sur l'évolution du contentieux résultant de l'indemnisation du préjudice d'anxiété, donnant lieu aux arrêts du 11 septembre 2019, repris par la suite, notamment dans un cinq arrêts du 13 octobre 2021 (n°20-16617, 20-16585, 20-16584...), aux termes desquels, « toute exposition au risque créé par une substance nocive ou toxique » peut donner lieu à la reconnaissance d'un préjudice d'anxiété ».

Si au visa de ces arrêts, la Cour précise que « l'inquiétude résultant de la remise d'une attestation d'exposition et de la mise en place d'un suivi médical post-professionnel résultant de cette exposition » n'est pas suffisant pour caractériser le préjudice d'anxiété », il n'en demeure pas moins que l'énonciation, dans un document de prévention, d'un risque d'exposition à certains agents (ACD, CMR...), sera une base utile à toute velléité indemnitaire.

2-

Au demeurant et s'il ne s'agit de l'indemnisation de l'anxiété, reste l'obligation de sécurité de résultat, laquelle bien qu'ayant évolué vers une obligation de moyens renforcés, posera la question de l'efficacité, plus que de l'exposition, de la prévention mise en place.

Ainsi et dans la mesure où l'ayant inscrite, l'employeur n'aura plus la capacité de contester l'exposition, l'exonération de sa responsabilité sera fonction de la prévention mise en place. C'est bien sur l'importance de la prévention que la loi santé au travail et la jurisprudence peuvent se retrouver. Toutefois, il est à relever que cette même prévention est un élément important dans les condamnations des employeurs. Ainsi et considérant que la survenance d'un accident ou d'une maladie démontre l'insuffisance, voire l'absence de prévention, l'employeur se trouvera confronté à une réelle difficulté probatoire une fois l'intégrité du salarié lésée.

3-

Ainsi, la prise en charge d'un accident ou d'une maladie professionnelle laissera la possibilité au salarié d'envisager un contentieux indemnitaire en faute inexcusable. Comment un employeur qui a identifié le risque survenu, pourrait raisonnablement soutenir qu'il n'avait pas conscience du danger ? Comment un employeur qui avait planifié un plan annuel de prévention et n'avait pas apprécié correctement la probabilité d'occurrence d'un risque, pourrait démontrer l'absence de manquement à son obligation de sécurité ?

Cet excès de prévention, bien que légitime, sera également la certitude d'une condamnation indemnitaire voire pénale des employeurs, ce que nous ne pouvons que regretter dans la mesure où lesdites condamnations ne tiendront pas compte de la dualité des situations, à savoir celle d'entreprises conscientes de leur rôle dans la prévention et les autres.

Il convient également d'intégrer la problématique d'une prévention et de son efficacité, avec l'importance d'un délai de prise en charge. Comme précédemment rappelé pour certaines substances, certains délais peuvent être de 40 ans. Un employeur pourra tenter de s'abriter derrière les connaissances disponibles à l'époque de l'exposition, pour essayer de s'exonérer de la notion de conscience du danger, il n'en demeure pas moins que restera la notion de prévention dont la survenance de la maladie permettra d'en démontrer le caractère insuffisant.

Cette législation participe à l'évolution de la prévention en entreprise, même si elle n'alloue pas nécessairement de moyens supplémentaires à la médecine du travail, qui reste malgré tout un maillon essentiel en matière d'hygiène et sécurité. Mais ces nouvelles dispositions suivent également le courant judiciaire visant à mettre l'accent sur la prévention des risques en entreprise avec une démarche de sanction des entreprises d'une part et d'indemnisation des salariés d'autre part.

Là où la prévention devrait être encouragée, nous regrettons qu'indépendamment des efforts des entreprises en cette matière, le développement du préjudice d'anxiété, l'élargissement de la conscience du danger en matière de faute inexcusable, participent à ce que les entreprises, du fait notamment de la présomption d'imputabilité, soient perçues comme un supplétif indemnitaire.

## 2.

# RISQUE HYGIÈNE- SÉCURITÉ

LA COUR DE  
CASSATION DÉFINIT  
POUR LA PREMIÈRE FOIS  
LA NOTION DE  
FONCTION SUPPORT DE  
NATURE  
ADMINISTRATIVE

## Définition des postes éligibles au taux fonctions support

Dans cette affaire, une entreprise du bâtiment avait demandé l'application du taux fonctions support pour des salariées exerçant les fonctions suivantes : assistante de travail, assistante du service étude et assistance technique amiante. La CARSAT puis la Cour d'appel avaient rejeté cette demande considérant que ces postes relevaient de missions et activités spécifiques de l'entreprise et nécessitaient des connaissances et une technicité propre au secteur d'activité. Autrement dit, la Cour écartait l'application du taux fonctions support dans la mesure où ces postes n'étaient pas communs à toutes les entreprises.

Cette position est confirmée par la Cour de cassation qui définit pour la première fois la notion de fonction support de nature administrative comme « les tâches de gestion administrative communes à toutes les entreprises telles que le secrétariat, l'accueil, la comptabilité, les affaires juridiques, la gestion financière et les ressources humaines ».

Civ., 2ème, 27 janvier 2022, n° 20-20764.

## Contrôle URSSAF : régularité de la vérification par échantillonnage et extrapolation

Lors d'un contrôle URSSAF, si l'organisme a recours à la méthode de vérification par échantillonnage et extrapolation, le protocole doit suivre quatre phases : la constitution d'une base de sondage, le tirage d'un échantillon, la vérification exhaustive de l'échantillon et l'extrapolation à la population ayant servi de base à l'échantillon.

Afin de respecter le principe du contradictoire, l'employeur est associé aux différentes phases de la procédure et doit être informé à l'issue de l'examen des pièces justificatives, des résultats des vérifications faites sur chaque individu composant l'échantillonnage. L'employeur peut alors faire des observations afin que les régularisations envisagées par l'organisme soient rectifiées, le cas échéant.

En l'espèce, la Cour de cassation accueille le recours de la société qui contestait le redressement relevant qu'elle n'avait pas été informée des résultats des vérifications effectuées sur chaque individu composant l'échantillon, ni des régularisations envisagées et n'avait pas été invitée à faire part de ses remarques en vue d'une éventuelle rectification.

Civ., 2ème, 17 février 2022, n° 20-18104.

## Accident du travail : l'absence d'envoi d'un questionnaire au salarié fait grief à l'employeur

La décision de prise en charge d'un accident au titre de la législation professionnelle est inopposable à l'employeur dès lors que la Caisse, qui a diligenté une mesure d'instruction en envoyant un questionnaire à la société et un autre au témoin désigné sur la déclaration, n'a pas adressé de questionnaire à la victime.

C'est en ce sens que s'est prononcée la Cour de cassation sanctionnant la décision rendue par la Cour d'appel qui, pour débouter l'employeur avait estimé que la Caisse n'était pas tenue d'adresser de questionnaire à la victime, laquelle ne pouvait pas établir par ses seuls dires les circonstances de l'accident.

Civ., 2ème, 17 février 2022, n° 20-19674.

### Contestation de la prise en charge d'un cancer bronchique

Dans cette affaire, une déclaration de maladie professionnelle a été formalisée sur la base d'un certificat médical initial faisant état d'un « cancer bronchique type adénocarcinome ».

Après instruction, la Caisse a pris en charge cette maladie au titre du tableau 30 bis des maladies professionnelles relatif au cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante.

L'employeur a contesté cette décision et sollicitait son inopposabilité. Au soutien de sa demande, l'employeur faisait valoir qu'aucune pièce du dossier constitué par la Caisse dans le cadre de son enquête ne faisait référence au caractère primitif de l'affection, condition essentielle posée par le tableau 30 bis. Par conséquent, en l'absence de preuve de l'origine primitive de la maladie, la décision devait lui être déclarée inopposable.

La Cour d'appel relève que la désignation de la maladie retenue par le médecin conseil est : « cancer bronchique de type adénocarcinome ». Considérant que la fiche colloque médico-administratif ainsi que les autres pièces médicales ne permettaient pas à l'employeur de savoir si à la date de prise en charge toutes les conditions du tableau étaient réunies, la décision devait lui être déclarée inopposable.

La Cour de cassation, sanctionne ce raisonnement estimant que la Caisse peut démontrer le respect des conditions de prise en charge en fournissant des éléments postérieurs, de sorte que les juges du fond ne doivent pas se borner à examiner les éléments transmis à l'employeur à la date de consultation du dossier d'instruction.

Civ., 2ème, 17 février 2022, 20-19124.

### Opposabilité de la décision de prise en charge d'une maladie contractée avant l'embauche du salarié.

Lorsqu'un salarié formalise une déclaration de maladie professionnelle, cette dernière est présumée avoir été contractée auprès du dernier employeur connu.

Dans cette affaire, le dernier employeur, sollicitait l'inopposabilité de la prise en charge, considérant que la maladie était imputable à un ancien employeur. Or, le fait que la pathologie prise en charge ait été développée auprès d'un précédent employeur n'est pas de nature à rendre la décision de la Caisse inopposable à l'employeur.

L'employeur pourra formaliser un recours CARSAT si la prise en charge entraîne une imputation sur son compte employeur ou contester l'imputabilité de la maladie dans l'hypothèse où le salarié engagerait une action en faute inexcusable.

Civ., 2ème, 17 mars 2022, n° 20-19294.

LE FAIT QUE LA  
PATHOLOGIE PRISE EN  
CHARGE AIT ÉTÉ  
DÉVELOPPÉE AUPRÈS  
D'UN PRÉCÉDENT  
EMPLOYEUR N'EST PAS  
DE NATURE À RENDRE  
LA DÉCISION DE LA  
CAISSE INOPPOSABLE À  
L'EMPLOYEUR.

# 3.

## RISQUE CONTENTIEUX SOCIAL

UNE CONVENTION  
INDIVIDUELLE DE  
FORFAIT ANNUEL EN  
JOURS N'INSTAURE PAS  
AU PROFIT DU SALARIÉ  
UN DROIT À LA LIBRE  
FIXATION DE SES  
HORAIRES DE TRAVAIL

### L'autonomie du salarié au forfait ne s'assimile pas à une liberté totale

Dans cette affaire, une salariée avait été engagée dans le cadre d'une convention de forfait en jours, fixée dans un premier temps à 216 jours, puis, réduit à 198 jours par avenant. L'employeur avait mis en place un planning des jours de présence organisé par journée ou demi-journée, compte tenu de la spécificité de son activité au sein d'une clinique recevant des clients sur rendez-vous.

Constatant que la salariée ne respectait pas le planning, l'employeur l'avait licenciée pour faute grave. Devant la juridiction prud'homale la salariée sollicitait la requalification de son licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse considérant qu'en vertu de la convention de forfait en jours, elle disposait d'une liberté totale dans l'organisation de son travail.

Pour débouter la salariée, la Cour d'appel avait considéré que l'employeur pouvait lui imposer d'être présente sur le lieu de travail selon des demi-journées ou journée de travail fixes.

La Cour de cassation confirmant l'appréciation des juges du fond précise qu'une convention individuelle de forfait annuel en jours n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail, indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail par l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir de direction.

Par conséquent, relevant que la salariée ne respectait pas les jours de présences fixés, sa faute était suffisamment grave pour justifier la rupture immédiate de son contrat de travail.

Soc., 2 février 2022, n°20-15744.

### L'employeur peut obtenir le remboursement des heures de délégations

Dans cette affaire, l'employeur contesté l'utilisation du temps de délégation par un salarié lequel disposait de 50 heures de délégation par mois.

Selon l'article L.2315-10 du code du travail, le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Autrement dit, les heures de délégations bénéficient d'une présomption d'utilisation conforme. Pour autant, si l'employeur soupçonne que l'élu n'utilise pas son temps de délégation pour les besoins de son mandat il peut solliciter des précisions sur les activités exercées par le représentant. Après vérification, en cas de réponse insatisfaisante ou de silence, l'employeur peut contester auprès du juge la bonne utilisation des heures de délégations et solliciter le remboursement des sommes versées à ce titre.

En l'espèce, ayant constaté que, préalablement à la saisine du conseil de prud'hommes, l'employeur avait invité le salarié, par plusieurs lettres recommandées, à lui fournir des précisions sur l'utilisation des heures de délégation et que l'abstention de celui-ci d'y répondre autrement que par la transmission de bons de délégation s'analysait en un refus de réponse, la cour d'appel a retenu à bon droit que l'employeur était fondé à saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir le remboursement des heures de délégation indûment payées, pour un montant de plus de 12.000 euros.

Soc., 16 février 2022, n°20-19194.

## Le salarié dispose de 15 jours pour contester l'avis du médecin du travail

Dans cette affaire un médecin avait prononcé un avis d'inaptitude à tous postes le 13 novembre 2018. C'est seulement trois mois plus tard que le salarié a saisi en référé le Conseil de prud'hommes pour contester cet avis.

Rappelons que selon les dispositions du code du travail, le salarié et son employeur disposent de 15 jours pour contester l'avis du médecin du travail. Ce délai court à compter de la notification dudit avis.

En l'espèce, pour débouter le salarié, la Cour d'appel considérait que le délai avait commencé à courir à compter de la prise de connaissance de l'avis du médecin. Selon les juges du fond : « cette prise de connaissance s'est manifestée par la remise qui lui a été faite à l'issue de la visite par le médecin du travail de l'avis d'inaptitude le 13 novembre 2018, ce fait n'étant pas contesté et constituant une date certaine ».

Cette décision est sanctionnée par la Haute juridiction. La Cour de cassation considère que si le médecin du travail remet au salarié son avis d'inaptitude en main propre, il doit le faire contre émargement ou récépissé. À défaut, le délai de 15 jours permettant au salarié d'exercer un recours contre cet avis ne commence pas à courir.

Soc., 2 mars 2022, n° 20-21715.

## Régularisation des manquements en cours de procédure de résiliation judiciaire

Dans le cadre d'une demande de résiliation judiciaire, le contrat de travail se poursuit jusqu'à la décision du juge. Dans l'intervalle, l'employeur dispose de la faculté de procéder à des changements afin de régulariser la situation à l'origine de la demande de résiliation judiciaire du salarié.

Par conséquent, si à la date du jugement, les manquements ont cessé, la demande de résiliation judiciaire sera rejetée.

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 2 mars 2022, le salarié avait été licencié pour faute grave avant que l'employeur régularise la situation ayant donné lieu à sa demande de résiliation judiciaire. En l'espèce, le salarié invoquait le non-paiement d'heures supplémentaires durant quatre ans.

Les juges du fond ont donc débouté le salarié considérant que la situation avait été régularisée. Au soutien de son pourvoi, le salarié estimait que la résiliation judiciaire était toujours justifiée considérant que la régularisation intervenue après le licenciement n'avait « pu rendre possible la poursuite du contrat de travail ».

C'est en ce sens que s'est prononcée la Cour de cassation précisant que « pour apprécier si les manquements de l'employeur sont de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, le juge » peut tenir compte de la régularisation survenue jusqu'à la date du licenciement ».

Soc., 2 mars 2022, n° 20-14099.

SI À LA DATE DU  
JUGEMENT, LES  
MANQUEMENTS ONT  
CESSÉ, LA DEMANDE DE  
RÉSILIATION JUDICIAIRE  
SERA REJETÉE.

## **Les manquements du salarié durant sa mise à pied conservatoire peuvent justifier son licenciement pour faute grave**

Dans cette affaire, une salariée s'est vu notifier une mise à pied conservatoire suite à des faits de vol. Si les faits ayant justifié l'engagement de la procédure disciplinaire n'ont pas pu lui être imputés, cette dernière avait tenté, au cours de sa mise à pied conservatoire de dissimuler le vol commis en impliquant une collègue pour écarter les soupçons pesant sur celle.

La salariée a contesté son licenciement pour faute grave considérant qu'aucune faute ne pouvait lui être imputé avant sa mise à pied conservatoire.

Son argumentation est rejetée. Les juges estiment qu'elle était toujours tenue d'une obligation de loyauté à l'égard de son employeur de sorte que « de tels faits mettaient en cause sa probité, peu important qu'aucune faute antérieure à sa mise à pied conservatoire ne puisse lui être reprochée ».

Autrement dit, la faute commise durant la période de mise à pied conservatoire était de nature à rendre impossible la poursuite de la relation contractuelle et constituait une faute grave.

Soc., 9 mars 2022, n°20-19744.

## **Rupture conventionnelle : dématérialisation obligatoire à compter du 1er avril 2022**

Depuis le 1er avril 2022, la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle doit être déposée de manière dématérialisée auprès de la DREETS, via la plateforme TéléRC.

Le recours à ce téléservice n'est plus facultatif. Le décret du 13 décembre relatif à la dématérialisation de la procédure prévoit néanmoins une exception « lorsqu'une partie indique à l'autorité administrative compétente ne pas être en mesure d'utiliser le téléservice, elle peut effectuer sa démarche par le dépôt d'un formulaire auprès de cette autorité ».

Décret n° 2021-1639 du 13 décembre 2021.

L'EMPLOYEUR AVAIT  
IDENTIFIÉ LE RISQUE ET  
L'AVAIT QUALIFIÉ «  
D'ÉLEVÉ », SANS POUR  
AUTANT PRENDRE DE  
MESURE

## Homicide involontaire : responsabilité pénale de l'employeur en cas de violation délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence

Dans cette affaire, un salarié matelot est tombé à la mer sa jambe ayant été prise dans un orin (cordage) solidaire d'une nasse. L'enquête diligentée a permis de révéler qu'à l'occasion de l'emploi d'une technique nouvelle de pêche aux nasses, peu usitée, le salarié devait fréquemment traverser la partie du pont encombrée par les filins et les orins.

Les juges du fond ont condamné l'employeur pour avoir involontairement causé la mort de la victime en lui fournissant un poste de travail inadapté à la nouvelle technique de pêche. D'autre part, il ressort des constatations des juges que l'employeur avait identifié le risque et l'avait qualifié « d'élevé », sans pour autant prendre de mesure pour adapter le bateau.

Par conséquent, l'employeur a commis une faute caractérisée, exposant ses salariés à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer.

La décision a été confirmée par la Cour de cassation.

Crim., 8 février 2022, n°21-83.708.

## Recherche de la culpabilité de l'employeur à la suite du suicide d'un salarié à son domicile

Dans cette affaire, une salariée, médecin du travail a été retrouvée sans vie à son domicile. Une enquête a conclu à son suicide.

La défunte avait laissé des éléments accusant son employeur de harcèlement moral et de non-respect de la législation sociale, précisant que sa mort devait être imputée à sa hiérarchie.

Une plainte a été déposée par la famille de la victime et plusieurs syndicats professionnels.

Par la suite, le procureur de la République a pris un réquisitoire introductif des chefs de harcèlement moral et homicide involontaire.

La Cour d'appel énonce que « les agissements répétés consistant dans l'augmentation des entreprises attribuées à la salariée, ayant pour conséquence le dépassement de la durée légale du travail de cette dernière et pour y remédier le refus des demandes de visites de salariés ou employeurs de son cabinet, étaient susceptibles de caractériser l'élément matériel du délit de harcèlement moral au préjudice de la salariée, dont les conditions de travail avaient été dégradées de ce fait. »

Les juges ajoutent que dans les cas où la dégradation des conditions de travail est effective, l'élément moral se limite à la conscience de commettre un harcèlement moral et de contrevenir à la loi.

Pour écarter la culpabilité de l'employeur, les juges relèvent, d'une part, que bien qu'ayant évoqué un « burn out » dans un courrier adressé à son employeur, la salariée n'a pas fait l'objet d'un avis d'inaptitude, qu'au contraire un avis d'aptitude lui a été délivré lors d'une visite médicale le 23 avril 2010, et que l'expertise de son dossier médical ne permettait de constater aucun symptôme de dépression ou de dangerosité pour elle-même.

AUCUN ÉLÉMENT NE  
PERMETTAIT D'ÉTABLIR  
QUE L'EMPLOYEUR  
AVAIENT CONSCIENCE  
QUE L'ATTRIBUTION DE  
NOUVELLES  
ENTREPRISES À SON  
CABINET POUVAIT  
ABOUTIR À DÉGRADER  
SES CONDITIONS DE  
TRAVAIL.

Ils relèvent, d'autre part, que son employeur, qui ne pouvait ignorer que les propositions de prise en charge d'effectifs supplémentaires aboutissaient à ce que la salariée ressente une dégradation de ses conditions de travail, avait formulé plusieurs propositions afin de la décharger de certains effectifs dont elle avait le suivi et lui avait demandé de changer sa manière de travailler, mais que la salariée s'y était toujours opposée.

Ils retiennent, enfin, que les attributions de nouvelles entreprises aux autres médecins salariés de l'association n'étaient pas ressenties par ces derniers comme créant une surcharge de travail. Plusieurs collègues de la salariée ont estimé que son cabinet n'était pas plus chargé que le leur. Si la salariée avait une très grande conscience professionnelle et une grande rigueur, certains témoins indiquaient qu'elle avait une personnalité atypique et perfectionniste et s'imposait un rythme de travail très important, alors que la direction de l'association se montrait compréhensive et n'imposait aucune pression particulière à ses médecins, qui disposaient d'une large autonomie d'organisation.

La Cour de cassation approuve la décision de la Cour d'appel qui a estimé qu'aucun élément ne permettait d'établir que l'employeur avait conscience que l'attribution de nouvelles entreprises à son cabinet pouvait aboutir à dégrader ses conditions de travail.

Crim., 22 février 2022, n° 21-82266.

# RISQUE ENVIRONNEMENTAL

## Les critères de fin de statut de déchet pour les terres excavées

L'article L. 541-4-3 du code de l'environnement liste les conditions de sortie du statut de déchet, avec renvoi à un texte d'application.

Un arrêté du 21 décembre 2021 vient préciser les critères de sortie du statut de déchet des terres excavées et gérées au sein d'un grand projet d'aménagement ou d'infrastructure, entendu comme un « projet d'aménagement ou d'infrastructure déclaré d'utilité publique dans les conditions prévues par le titre II du livre Ier du code de l'expropriation pour cause d'utilité publique, et soumis à autorisation environnementale (...) et à évaluation environnementale systématique (...) ».

L'arrêt concerne les déblais de terres naturelles, c'est-à-dire les « terres excédentaires issues [d'un] grand projet d'aménagement ou d'infrastructure et ne provenant pas d'un site ou sol pollué », que le maître d'ouvrage n'a pas la certitude de pouvoir utiliser pour la construction.

Selon l'article 2 de l'arrêté précité, les déblais de terres naturelles ainsi définis cessent d'être des déchets lorsque les critères suivants sont satisfaits :

- la personne réalisant le grand projet d'aménagement ou d'infrastructure décrit, dans le dossier prévu par l'article R. 181-12 du code de l'environnement, les conditions dans lesquelles elle gère les terres naturelles excavées, de nature à justifier qu'elles ne soient plus considérées comme des déchets ;
- les déblais de terres naturelles satisfont aux critères établis dans la section 1 de l'annexe I ;
- le dépôt des déblais de terres naturelles satisfait aux critères établis dans la section 2 de l'annexe I ;
- les déblais de terres naturelles sont gérés sur le site du grand projet d'aménagement ou d'infrastructure tel que délimité par l'autorisation environnementale, dans les conditions définies par l'autorisation environnementale du projet ;
- la personne réalisant le grand projet d'aménagement ou d'infrastructure applique un système de gestion de la qualité conforme à l'arrêté ministériel du 19 juin 2015 susvisé ;
- la personne réalisant le grand projet d'aménagement ou d'infrastructure s'assure que les exigences établies aux articles 3 à 5 du présent arrêté sont satisfaites ;
- après sa réalisation, l'aménagement constitué de déblais de terres naturelles fait l'objet d'une inspection finale par l'autorité compétente pour contrôler l'application des dispositions de l'autorisation environnementale.

Par ailleurs, chaque lot de déblais, entendu comme « volume de terres issu de la même zone du site producteur ayant une nature et des caractéristiques physico-chimiques homogènes », est identifié par un numéro unique et la zone d'excavation est référencée.

Enfin, le personnel compétent met en œuvre les analyses et contrôles nécessaires sur les déblais.

## ICPE : mise en ligne du nouveau formulaire Cerfa

L'arrêté du 1er mars 2022 vient modifier le formulaire de demande d'enregistrement d'une ICPE. Publié au JORF le 6 mars 2022, il est entré en vigueur dès le 7 mars. Le nouveau Cerfa n° 15679\*04 a été mis en ligne sur le site internet <https://www.service-public.fr/>

## Distinguer modification substantielle et notable d'une ICPE

La distinction entre « modification substantielle » et « changement notable » détermine les obligations mises à la charge de l'exploitant d'une ICPE s'agissant du dépôt d'un nouveau dossier d'autorisation ou de la réalisation d'un porter à connaissance auprès des autorités compétentes.

Dans une note du 20 décembre 2021 le Ministère de la transition écologique synthétise les changements induits par la loi ASAP.

Désormais, c'est l'article R.181-46 du code de l'environnement qui définit ces deux notions.

Est regardée comme substantielle, la modification apportée à des activités, installations, ouvrages et travaux soumis à autorisation environnementale qui :

- en constitue une extension devant faire l'objet d'une nouvelle évaluation environnementale,
- ou atteint des seuils quantitatifs et des critères fixés par arrêté du ministre chargé de l'environnement ;
- ou est de nature à entraîner des dangers et inconvénients significatifs pour les intérêts protégés par le code de l'environnement.

Toute autre modification notable doit être portée à la connaissance du préfet, avant sa réalisation, par le bénéficiaire de l'autorisation avec tous les éléments d'appréciation. S'il y a lieu, le préfet fixe des prescriptions complémentaires ou adapte l'autorisation environnementale.

Par ailleurs, et concernant les installations dites « SEVESO », le code de l'environnement précise qu'est considérée comme substantielle :

- la modification pouvant avoir des conséquences importantes sur le plan des dangers liés aux accidents majeurs,
- la modification ayant pour conséquence qu'un établissement seuil bas devienne un établissement seuil haut.

Est considérée comme notable :

- la modification qui ne relève pas de celles précitées,
- toute augmentation ou diminution significative de la quantité ou toute modification significative de la nature ou de la forme physique de la substance dangereuse présente, ou toute modification significative des procédés utilisés,
- la modification ayant pour conséquence qu'un établissement seuil haut devient un établissement seuil bas.



[www.cabinet-abdou.fr](http://www.cabinet-abdou.fr)

**Bureau de Lyon**  
Cabinet principal  
12 quai Jules Courmont  
69002 Lyon  
04 72 83 77 77

**Bureau de Paris**  
Cabinet secondaire  
3 rue Washington  
75008 Paris  
[contact@cabinet-abdou.fr](mailto:contact@cabinet-abdou.fr)