

ABDOU Avocats Associés

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



LETTRE
D'INFORMATION
TRIMESTRIELLE

Avril — Juin 2022

ÉDITO

L'adage selon lequel « seul on va plus vite, ensemble nous allons plus loin » a pu être appliqué au bénéfice de la présente publication.

Nos précédentes newsletters et notamment veilles jurisprudentielles, étaient établies en binôme avec Lise RASPAIL, en charge notamment des supports de formation.

Au bénéfice de l'attente d'un heureux évènement, impliquant son absence, j'ai pu craindre être seul pour identifier, synthétiser et analyser des décisions sur nos domaines d'intervention sur un historique trimestriel en complément de mes autres activités.

S'il est nécessaire de prendre de la hauteur pour analyser une législation ou commenter une jurisprudence, la canicule n'était pas non plus un allié, même s'il est connu qu'en altitude, l'air est plus frais...

Les avocats et juristes du cabinet ont d'eux-mêmes proposé la solution et c'est de concert, sous la ligne éditoriale de Candice OGIER, notre nouvelle directrice des opérations, qu'ils ont produit cette publication. Vous y retrouverez dans notre Une, un article sur une circulaire aux effets potentiellement défavorables à terme pour les employeurs, ainsi que notre veille jurisprudentielle en droit du travail, droit de la sécurité sociale, droit pénal et droit environnemental.

Ma fierté ? De pouvoir, à cette occasion mais également dans mon quotidien, compter sur mon équipe dont la rigueur, nous obligera à faire encore mieux pour les prochaines newsletters.

La réactivité de notre service communication, nous a permis de vous adresser cette publication avant la période des congés estivaux, pour s'assurer que chacun d'entre vous soit équipé sur la plage...

Au nom de mon équipe, je vous souhaite une bonne lecture et par avance un bel été.

Valéry ABDOU

Avec la participation de Patrice ALEX, Marie DOBREMETS, Ludivine MARTIN et Gregory MAZILLE.

1. À la une

Nouvel avis d'arrêt de travail : une fusion extinctive ? 1

2. Risque hygiène-sécurité

Sur la présomption d'imputabilité d'une maladie professionnelle 3

Sur la reconnaissance d'un malaise suite à un échange de courriels professionnels 4

Organisation d'une expertise pour un salarié ayant des antécédents épileptiques 4

Suicide et imputabilité professionnelle 5

Absence d'imputabilité et absence d'inopposabilité de la prise en charge 5

Le taux opposable à la CPAM dans le cadre de son action récursoire suite à faute inexcusable 5

3. Risque contentieux social

Pas d'obligation de consultation du CSE lorsque l'avis d'inaptitude mentionne l'impossibilité de reclassement du salarié 6

Inaptitude : le refus d'un poste de reclassement conforme aux restrictions du médecin du travail n'est pas abusif dès lors que le poste proposé emporte modification du contrat de travail 6

L'encadrement des indemnités en cas de licenciement abusif : la fin d'une insécurité juridique 7

Indépendance du médecin du travail et responsabilité civile 8

Sur le point de départ de l'action en indemnisation de l'anxiété, à l'encontre d'un établissement ACAATA 8

Humour sexiste ou liberté d'expression ? 9

Authenticité d'une démission 9

Licenciement économique motivé par une baisse significative des commandes 9

4. Risque pénal

Procédure et dualité de poursuites 10

Responsabilité pénale de la société absorbante 10

Travail dissimulé, détachement de salariés et nullité de procédure 11

La nécessité d'un lien de subordination pour caractériser le travail dissimulé 11

5. Risque environnemental

Dissimulation de déchets et point de départ de la prescription 12

ICPE dans un parc naturel régional 12

Nouvel avis d'arrêt de travail : une fusion extinctive ?

Depuis le 7 mai 2022, le certificat d'arrêt de travail pour maladie et celui délivré en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ne font qu'un : cette fusion vise à uniformiser les prescriptions d'arrêt de travail sur un document unique, quelle que soit la cause de l'arrêt. Elle devait s'appliquer à compter du 1er novembre 2021 puis du 15 janvier 2022 : les décrets d'application tardant à être publiés, la Caisse primaire d'assurance maladie a pris les devants et impose désormais l'usage du nouveau formulaire cerfa n°10170*07.

La Caisse justifie l'initiative en l'inscrivant dans la série des mesures dites de simplification, préfigurée par les décrets n°2016-756 du 7 juin 2016 (maladie professionnelle) et n°2019-854 du 20 août 2019 : la simplification annoncée se résume à l'unicité du formulaire établi par le médecin prescripteur en cas d'arrêt maladie, de congé maternité ou de paternité, d'accident du travail et de maladie professionnelle, et rendrait plus lisible le suivi des arrêts de travail par les parties prenantes. Les tentatives analogues de simplification par le recours à un document « unique » – que l'on songe à la liasse fiscale ou, en matière d'accident du travail, au document unique d'évaluation des risques – se sont traduites par une multiplication des pièces à produire et des diligences qu'elles supposent. La réforme ici examinée ne paraît pas échapper à cette loi d'airain des systèmes bureaucratiques : la simplification annoncée de la prescription des arrêts de travail signifie moins l'unicité et la lisibilité prétendues que la réduction et, à terme, l'extinction des possibilités de contestation des arrêts par l'employeur.

Le principal avantage de la fusion selon la Caisse serait de simplifier la tâche des professionnels de santé : un seul cerfa à remplir pour toute prescription d'arrêt de travail, quelle qu'en soit la cause précisée au moyen d'une croix dans l'un des 7 motifs proposés, au lieu du choix parfois erroné ou hasardé entre arrêt maladie et arrêt d'origine professionnelle. Mais le revers de la fusion est la dissociation entre la prescription des arrêts et les énonciations médicales qui la fondent : en cas d'accident du travail, le certificat médical comprenait aussi l'arrêt de travail éventuel ; désormais, le médecin prescripteur devra compléter des documents distincts. La Fédération des Médecins de France et la Fédération française des médecins généralistes déplorant ainsi la dualité de formulaire en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle ont appelé au boycott de la nouvelle procédure. Des hypothèses pourtant fréquentes semblent ne pas avoir été prévues par le téléservice de déclaration imposant le cerfa unique, tel le cas du patient mettant un terme à son arrêt de travail mais dont les soins se prolongent (e.g. : une kinésithérapie après un lumbago) : il convient alors de prolonger l'accident du travail en soins sans arrêt, situation non prévue par le nouveau formulaire ; sachant que les soins et autres prestations en nature, même avec reprise du travail, sont intégralement couverts en cas d'accident du travail, le prescripteur sera souvent requis en ce sens. D'une manière générale, les médecins constatent qu'il leur faut remplir 8 étapes-formulaires en ligne pour un simple arrêt, préciser le statut professionnel du patient, prescrire le cas échéant des arrêts de travail pour trois nouveaux motifs sans connaître les durées d'arrêt considérées comme acceptables par les caisses.

Si l'unicité de formulaire s'avère un leurre pour les médecins en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la lisibilité promise est encore plus illusoire pour les employeurs : ils devront porter une grande attention au motif d'arrêt indiqué sur le cerfa unique, le choix du motif « en rapport avec un accident du travail, maladie professionnelle » emportant des obligations déclaratives, et pécuniaires en cas de prise en charge du sinistre au titre de la législation sur les risques professionnels.

SI L'UNICITÉ DE
FORMULAIRE S'AVÈRE
UN LEURRE POUR LES
MÉDECINS EN CAS
D'ACCIDENT DU
TRAVAIL OU DE
MALADIE
PROFESSIONNELLE, LA
LISIBILITÉ PROMISE EST
ENCORE PLUS
ILLUSOIRE POUR LES
EMPLOYEURS

L'INITIATIVE DE LA CAISSE PRIMAIRE PARACHÈVE LA RÉDUCTION DES MOYENS LAISSÉS À L'EMPLOYEUR DE CONTESTER LES ARRÊTS DE TRAVAIL

D'autant qu'en vertu de la dissociation confirmée entre la prescription de l'arrêt de travail et les énonciations cliniques et thérapeutiques qui la justifient, l'employeur n'est plus destinataire des certificats médicaux que devait lui adresser le salarié (il conviendra de modifier en ce sens les obligations de transmission de certificats médicaux parfois stipulées dans les contrats de travail) : ces certificats sont désormais accessibles seulement dans le cadre de l'instruction éventuellement ouverte par la caisse avant sa décision de prendre en charge ou non le sinistre, ainsi qu'en cas de rechute ou de nouvelle lésion.

Ce faisant, l'initiative de la Caisse primaire parachève la réduction des moyens laissés à l'employeur de contester les arrêts de travail : réduction poursuivie de manière concomitante sinon concertée par le pouvoir réglementaire et la jurisprudence depuis les arrêts rendus en 2021 par la 2^e chambre civile de la Cour de cassation commentés dans notre précédente Lettre d'information, qui étendent aux dépens des employeurs-payeurs la présomption d'imputabilité des soins et arrêts consécutifs à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Détaché de son fondement médical, l'avis d'arrêt de travail unique qui « justifie du droit de la victime au bénéfice des indemnités journalières » aux termes de l'article R441-10 du code de la sécurité sociale acquiert ainsi une autonomie, un statut de droit-créance au contrôle évanescent, emblématique de la logique assurantielle à l'œuvre en ce stade avancé de l'Etat-providence. Il n'est pas sûr cependant que la seule branche excédentaire de l'édifice, la branche indemnisant les accidents du travail et maladies professionnelles, y suffise longtemps.

2.

RISQUE HYGIÈNE- SÉCURITÉ

Sur la présomption d'imputabilité d'une maladie professionnelle

Dans cette affaire (Cass. 2^{ème} civ., 12 mai 2022, n°20-22.877.) la caisse primaire d'assurance maladie de l'Isère a pris en charge, au titre du tableau n° 30 bis des maladies professionnelles, la pathologie déclarée, le 12 février 2015, par M., salarié du 22 février 1971 au 12 mai 1973, puis du 8 février 1977 au 31 décembre 2010, de la société Y.

Subrogé dans les droits de la victime, le FIVA a saisi une juridiction de sécurité sociale aux fins de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. L'employeur a saisi la même juridiction d'une contestation de l'opposabilité de la décision de prise en charge. Les deux instances ont été jointes.

L'employeur faisait grief à l'arrêt de lui déclarer opposable la décision de prise en charge au titre de la législation professionnelle de la pathologie du salarié et de reconnaître sa faute inexcusable, alors que le salarié n'effectuait pas les travaux de liste limitative énumérée au tableau 30 bis des maladies professionnelles.

La cour d'appel de Grenoble a rejeté les arguments de l'employeur après avoir « retenu que l'employeur utilisait des fours dont l'entretien périodique impliquait le remplacement des isolants en fibre d'amiante et qu'il est attesté que la victime a travaillé à proximité des fours et dans une atmosphère enfumée et empoussiérée, celle-ci précisant avoir travaillé au chargement des fours dans ses fonctions d'agent de fabrication et avoir été spécialement exposée aux fumées et poussières dans les fonctions de pontier qu'elle exerçait en hauteur dans une cabine ouverte ».

La cour d'appel ajoute que « certaines analyses effectuées à la demande du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en 2006 ont confirmé la présence de fibres d'amiante dans les prélèvements de poussières, et que l'employeur, qui fait valoir que la victime a travaillé dans l'industrie automobile de mai 1973 à décembre 1986 et a reconnu avoir fumé du tabac jusqu'en 1999, ne renverse pas la présomption par la preuve d'une cause exclusive totalement étrangère au travail exercé dans l'entreprise ».

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel de Grenoble au motif « qu'il ressortait de ses constatations, que la victime n'avait pas effectué elle-même des travaux, notamment d'entretien ou de maintenance sur des équipements contenant des matériaux à base d'amiante, limitativement énumérés par le tableau n° 30 bis, de sorte que l'origine professionnelle de la maladie ne pouvait être établie par présomption, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

Aussi, dans cette affaire, la Cour de cassation reste soucieuse du principe fondamental relatif à la présomption d'imputabilité d'une maladie professionnelle en retenant qu'une exposition environnementale au risque d'inhalation de poussières d'amiante ne permet pas de considérer que la maladie doit être reconnue au titre du tableau 30 bis des maladies professionnelles.

UNE EXPOSITION
ENVIRONNEMENTALE
AU RISQUE
D'INHALATION DE
POUSSIÈRES D'AMIANTE
NE PERMET PAS DE
CONSIDÉRER QUE LA
MALADIE DOIT ÊTRE
RECONNUE AU TITRE DU
TABLEAU 30 BIS DES
MALADIES
PROFESSIONNELLES

Sur la reconnaissance d'un malaise suite à un échange de courriels professionnels

Dans cette affaire, la cour d'appel de Versailles a déclaré inopposable à l'employeur un malaise survenu sur les temps et lieu du travail d'une de ses salariées, consécutif à un incident qui s'est produit à la suite d'un échange de courriels avec le service marketing.

Pour cela, les juges du fond ont retenu que rien ne démontrait que « les observations du service marketing auraient dépassé les limites d'une discussion entre collègues de différents services et qu'il n'est fait état ni d'un ton déplacé, ni de propos dénigrants ou insultants, ni que les demandes faites à la victime auraient présenté un caractère excessif ». La Cour, examinant scrupuleusement les faits, précise que « le désaccord est né dès le 13 janvier 2014, soit trois jours avant l'accident allégué et que rien ne caractérise la soudaineté nécessaire pour établir l'existence d'un accident au jour du 16 janvier 2014 ».

Toutefois, la Cour de cassation (Cass. 2^{ème} civ., 7 avril 2022, n°20-17.565.) a cassé et annulé cet arrêt aux motifs « qu'il ressortait de ses constatations que la victime a ressenti des douleurs thoraciques survenues aux temps et lieu de travail, ce dont il résultait que l'accident litigieux était présumé être d'origine professionnelle ».

Aussi, un accident du travail peut survenir à la suite d'un simple courriel d'observations adressé à un salarié, nul besoin que ce courriel soit marqué par un ton déplacé ou comportant des propos dénigrants et insultants. La Cour fait ici une application (trop) stricte de la présomption d'imputabilité.

UN SIMPLE COURRIEL
D'OBSERVATIONS
ADRESSÉ À UN SALARIÉ,
NUL BESOIN QUE CE
COURRIEL SOIT
MARQUÉ PAR UN TON
DÉPLACÉ OU
COMPORTANT DES
PROPOS DÉNIGRANTS
ET INSULTANTS

Organisation d'une expertise pour un salarié ayant des antécédents épileptiques

Dans cette affaire, un employeur a établi une déclaration d'accident du travail pour un salarié qui, « serait tombé de sa hauteur » sans connaître l'origine de sa chute.

Le certificat médical mentionnait « malaise +/- épilepsie (bilan en cours) sur son lieu de travail avec perte de connaissance + morsure de la langue. Contusion épaule droite ».

L'employeur a formulé des réserves auprès de la Caisse supposant que l'origine du malaise résultait d'un état pathologique antérieur indépendant de son travail.

Dans la recherche de l'inopposabilité de la décision de prise en charge par l'employeur, s'il résulte des dispositions de l'article L.411-1 du Code du travail une présomption d'imputabilité pour tout fait accidentel qui intervient au temps et lieu du travail, il lui appartient de rapporter la preuve de l'existence d'une cause totalement étrangère au travail ou d'une pathologie préexistante évoluant pour son propre compte sans lien avec l'activité professionnelle.

Afin de renverser cette présomption, l'employeur a produit le certificat médical initial, une note médicale faisant état d'épilepsie avec traitement important et un rapport d'évaluation des séquelles confirmant l'épilepsie du salarié.

Reprenant ces notes médicales, et les considérant comme suffisamment importantes, la cour d'appel a ordonné une expertise sur pièces afin que soit déterminé l'origine de l'accident faisant ainsi droit à la demande de l'employeur.

CA de Rennes., 1er juin 2022, n° 19-07.554.

Suicide et imputabilité professionnelle

Dans un arrêt du 7 avril, la 2^{ème} chambre civile s'est prononcée quant à l'imputabilité professionnelle d'un suicide survenu hors lieu et temps de travail. A cet égard et si la présomption devait s'appliquer strictement, le fait survenu dans ces conditions serait du régime de la causalité à établir par les ayants droits ou la victime en cas de tentative. Sur ce point et de jurisprudence constante, la victime doit établir une causalité « par le fait du travail » (Cass. 2^{ème} civ., 22 février 2007, n°05-13.771.).

Dans l'espèce commentée, la CPAM a notifié une prise en charge, contestée par l'employeur, ce dernier contestant toute causalité au motif que d'une part la réunion tenue la veille ne portait que sur des informations déjà détenues par les salariés, d'autre part qu'aucun signal de détresse n'avait été émis par la future victime.

Pour les juges du fond, confirmé par la 2^{ème} chambre civile, la réunion en cause a été « un élément déclencheur du passage à l'acte ». Enfin les juges ont déduit de l'absence de problématique personnelle, l'exclusivité d'une causalité professionnelle, considérant donc que le suicide parce qu'il était le fait du travail, était bien un accident du travail (Cass. 2^{ème} civ., 7 avril 2022, n°20-22.657.).

Absence d'imputabilité et absence d'inopposabilité de la prise en charge

En cas de succession d'employeurs et de multi-exposition, la présomption d'imputabilité est applicable à l'égard du dernier au sein duquel l'exposition a été reconnue. Réceptionnaire de la procédure d'instruction et notamment de la prise en charge, il lui incombe le cas échéant de la contester quant à l'opposabilité de la prise en charge.

Dans l'espèce rapportée, l'employeur contestait la prise en charge au motif que la pathologie en cause était survenue alors que le salarié n'était pas dans ses effectifs, s'agissant d'un emploi antérieur.

La Cour rappelle que l'inopposabilité se limite à contester soit la régularité de la procédure d'instruction, soit la contestation du caractère professionnel de la pathologie en cause. A défaut, il s'agirait d'un recours tarifaire en multi-exposition. (Cass. 2^{ème} civ., 17 mars 2022, n°20-19.294.).

Le taux opposable à la CPAM dans le cadre de son action récursoire suite à faute inexcusable

Dans un arrêt du 17 mars, la Cour rappelle les incidences de l'indépendance des divers rapports juridiques existant en droit de la sécurité sociale et plus précisément en matière d'action en faute inexcusable.

Ainsi et indépendamment de cette action, le salarié avait contesté les modalités d'attribution du taux d'incapacité et obtenu une augmentation de ce dernier (de 15 à 22%)

Suite à reconnaissance de la faute inexcusable et lors de son action récursoire, la CPAM a sollicité l'employeur du remboursement de la majoration de rente allouée, sur la base du taux de 22%.

La 2^{ème} chambre civile rappelle, aux termes de l'article R434-32 du code de sécurité sociale que l'action récursoire de la CPAM « ne peut s'exercer que dans les limites tenant à l'application du taux notifié à l'employeur ». En l'espèce, le taux d'incapacité opposable à l'employeur pour le remboursement de la majoration était bien de 15%, laissant donc le delta financier à charge de la CPAM (Cass. 2^{ème} civ., 17 mars 2022, n°20-19.131.).

**ACTION RÉCURSOIRE
DE LA CPAM « NE PEUT
S'EXERCER QUE DANS
LES LIMITES TENANT À
L'APPLICATION DU TAUX
NOTIFIÉ À L'EMPLOYEUR**

3.

RISQUE CONTENTIEUX SOCIAL

Pas d'obligation de consultation du CSE lorsque l'avis d'inaptitude mentionne l'impossibilité de reclassement du salarié

Dans cette affaire, une opératrice a été, à la suite d'un accident du travail, déclarée inapte à son poste par le médecin du travail dont l'avis mentionnait « l'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ». Sur cette base, la salariée a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement, conformément aux dispositions de l'article L.1226-12 du code du travail, aux termes desquelles, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie de son impossibilité de proposer un emploi au salarié, soit, du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

En l'espèce, la salariée a contesté son licenciement pour irrégularité tenant au défaut de consultation des délégués du personnel dont la carence constituerait selon elle, la garantie d'une condition substantielle privant le licenciement de cause réelle et sérieuse.

La question se posait dès lors de savoir si, en cas d'impossibilité de reclassement émanant du médecin, pesait sur l'employeur une obligation de consultations des instances représentatives du personnel. Sur ce point, nous rappellerons que certaines cours d'appels considéraient que l'employeur en était dispensé.

La Cour de cassation tranche pour la première fois sur ce point en affirmant que lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, ou, que l'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur qui, d'une part n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a, d'autre part, pas l'obligation de consulter les délégués du personnel. (Cass. soc., 8 juin 2022, n°20-22.500.).

Inaptitude : le refus d'un poste de reclassement conforme aux restrictions du médecin du travail n'est pas abusif dès lors que le poste proposé emporte modification du contrat de travail

Par un arrêt du 25 mai 2022, la Cour de cassation confirme de façon plus stricte encore sa position quant à l'absence de refus abusif d'un poste de reclassement dans le cadre d'une inaptitude d'origine professionnelle. En effet, lorsque le salarié est déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le licenciement implique le versement de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que le doublement de l'indemnité légale de licenciement.

Le refus de reclassement par le salarié inapte peut être considéré comme abusif (impliquant l'absence de doublement de l'indemnité de licenciement et l'absence d'indemnité compensatrice de préavis) lorsque ce refus est sans motif légitime et concerne un poste approprié à ses capacités et comparable à l'emploi précédemment occupé.

L'EMPLOYEUR QUI,
D'UNE PART N'EST PAS
TENU DE RECHERCHER
UN RECLASSEMENT, N'A,
D'AUTRE PART, PAS
L'OBLIGATION DE
CONSULTER LES
DÉLÉGUÉS DU
PERSONNEL

Jusqu'à-là, la haute juridiction considérait que lorsque l'employeur avait pris soin d'interroger le médecin du travail avant et après la proposition de poste pour se faire confirmer que le poste était conforme à ses préconisations, et qu'il avait renouvelé la proposition de poste au salarié en lui communiquant la réponse du médecin du travail, alors le refus du salarié était considéré comme abusif (Cass. soc., 3 février 2021, n°19-21.658.).

Désormais, dès lors que le poste de reclassement proposé emporte modification du contrat de travail (dans le cas d'espèce, passage d'un temps complet à un temps partiel) et ce malgré un maintien de la rémunération, le refus du salarié ne peut être considéré comme abusif et faire échec au versement de l'indemnité légale de licenciement doublée et de l'indemnité compensatrice de préavis. (Cass. soc., 25 mai 2022, n° 21-12.195.).

L'encadrement des indemnités en cas de licenciement abusif : la fin d'une insécurité juridique

Avant le « barème Macron », quand un salarié avait plus de deux ans d'ancienneté et pour les entreprises de plus de 11 salariés, le juge pouvait proposer la réintégration du salarié ou à défaut, 6 mois de salaire minimum sans plafond (C. trav., art. L. 1235-3 anc.). Lorsque l'une ou l'autre des conditions n'était pas remplie, le montant de l'indemnisation était soumis à l'appréciation souveraine des juges (C. trav., art. L. 1235-5 anc.).

Introduit à l'occasion de la réforme du Code du travail à l'article L. 1235-3, le « barème Macron » a mis en place des montants minimum et maximum d'indemnisation du licenciement sans cause réelle ni sérieuse, variant en fonction de l'ancienneté du salarié. Ce barème a suscité de nombreux débats, les organisations syndicales considérant notamment que ce dernier défavoriserait les salariés en cas de contentieux.

Dès la fin de l'année 2018, certains conseils de prud'hommes ont refusé d'appliquer ce barème considérant qu'il n'était pas conforme aux traités internationaux (lesquels ont une valeur supérieure à la loi) et notamment à :

- L'article 10 de la convention n°158 OIT considérant que si les juges arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, ils doivent « être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée »
- L'article 24 de la Charte sociale européenne du 3 mai 1996 relatif au droit à la protection en cas de licenciement disposant que « le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée »

Après de nombreuses décisions de justice contradictoires venant tant de conseils de prud'hommes que de Cours d'appel, la Cour de cassation a été saisie d'une demande d'avis, et a statué dans deux avis le 17 juillet 2019 (Cass. avis., 17 juill. 2019, n°1502 et n°1503) : le barème était alors considéré comme conforme aux traités internationaux.

Toutefois, l'avis de la Cour étant non contraignant, les décisions de justice contradictoires se sont multipliées jusqu'à deux arrêts rendus le 11 mai 2022 (n°21-15.247 et n°21-14.490) aux termes desquels la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que le « barème Macron » est conforme au droit international, compte tenu notamment de la marge d'appréciation laissée aux Etats.

La Cour de cassation ajoute que les juridictions n'ont pas à procéder à un contrôle de conventionnalité « in concreto ». La Haute juridiction bannit, avec ses décisions du 11 mai 2022, cette pratique qui menait à une insécurité juridique et à une atteinte au principe d'égalité entre les citoyens.

SEULES LES
EXCEPTIONS PRÉVUES
DANS LE CODE DU
TRAVAIL POURRONT
PERMETTRE D'ÉCARTER
LE BARÈME À SAVOIR

Désormais, seules les exceptions prévues dans le Code du travail pourront permettre d'écarter le barème à savoir :

- En cas de licenciement nul (discrimination, harcèlement, violation des droits fondamentaux, etc.) : une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire doit être versée (sans maximum)
- En cas d'irrégularité de la procédure : une indemnité forfaitaire égale à 1 mois de salaire doit être versée (non cumulable avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse).
- En cas de demandes d'indemnisation non liées au licenciement : dommages et intérêts au titre d'un préjudice distinct (rupture brutale et vexatoire, heures supplémentaires...)

(deux arrêts de la chambre sociale 11 mai 2022 (n°21-15.247 et n°21-14.490).

Indépendance du médecin du travail et responsabilité civile

L'analyse conjointe des dispositions de l'article R4127-5 du code de santé publique, quant à l'indépendance professionnelle du médecin du travail salarié et celles de l'article 1242 alinéa 5 du code civil relatives à la responsabilité de l'employeur du fait de ses commettants, pose la question d'une responsabilité personnelle du médecin du travail, y compris en l'absence d'abus de fonction.

En l'espèce et confirmant l'arrêt déféré, la Cour de cassation rappelle que le préposé, dès lors qu'il agit dans le cadre de ses fonctions, n'engage pas sa responsabilité civile personnelle. Toutefois, le comportement de ce dernier lorsqu'il ne peut être qualifié de harcèlement moral de l'employeur peut malgré tout entraîner la responsabilité civile de ce dernier quant à une faute en sa qualité de préposé (Cass. soc., 26 janvier 2022, n°20-10.610).

La limite à l'immunité de la responsabilité personnelle du médecin serait la faute pénale ou la caractérisation d'une intention de nuire.

LA LIMITE À L'IMMUNITÉ
DE LA RESPONSABILITÉ
PERSONNELLE DU
MÉDECIN SERAIT LA
FAUTE PÉNALE OU LA
CARACTÉRISATION
D'UNE INTENTION DE
NUIRE

Sur le point de départ de l'action en indemnisation de l'anxiété, à l'encontre d'un établissement ACAATA

La jurisprudence de la Cour de cassation est fournie à ce sujet, mais dans son arrêt du 19 avril 2022 (n°457560), le Conseil d'Etat rappelle le cadre juridique de ce recours et notamment le point de départ de la prescription.

Ainsi la juridiction rappelle que « la créance indemnitaire relative à la réparation d'un préjudice présentant un caractère continu et évolutif doit être rattachée à chacune des années au cours desquelles ce préjudice a été subi. Dans ce cas, le délai de prescription de la créance relative à une année court, sous réserve des cas visés à l'article 3 de la loi du 31 décembre 1968, à compter du 1er janvier de l'année suivante, à la condition qu'à cette date le préjudice subi au cours de cette année puisse être mesuré. »

Et de faire la distinction en précisant : « dès lors que l'exposition a cessé, la créance se rattache, en application de ce qui a été dit au point 4, non à chacune des années au cours desquelles l'intéressé souffre de l'anxiété dont il demande réparation, mais à la seule année de publication de l'arrêt, lors de laquelle la durée et l'intensité de l'exposition sont entièrement révélées, de sorte que le préjudice peut être exactement mesuré. Par suite la totalité de ce chef de préjudice doit être rattachée à cette année, pour la computation du délai de prescription institué par l'article 1er de la loi du 31 décembre 1968. » (Conseil d'État., 19 avril 2022, n°45-7560.)

Humour sexiste ou liberté d'expression ?

Dans cet arrêt du 20 avril 2022, n°20-10.852, la chambre sociale a dû délimiter le contour de la liberté d'expression à l'aune des obligations contractuelles du salarié.

La Cour rappelle les dispositions de l'article L. 1121-1 du code du travail, lequel dispose « que, sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché peuvent être apportées. ». Qualifiant ainsi la décision de l'employeur « d'ingérence », la Haute juridiction invite les juges du fond à vérifier si celle-ci est « nécessaire dans une société démocratique, et, pour ce faire, d'apprécier la nécessité de la mesure au regard du but poursuivi, son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif. ».

En l'espèce une clause contractuelle intitulée « respect des droits de la personne », caractérisant tout manquement à cet égard de faute grave. C'est donc sur la violation de cette clause contractuelle que la faute grave a été retenue et le licenciement validé par la chambre sociale.

Il sera à cet égard utile de rappeler que sur les faits, le comportement du salarié, postérieur aux propos tenus, a également été pris en compte pour étayer le non-respect de la charte contractuelle en cause (Cass. soc., 20 avril 2022, n°20-10.852.).

Authenticité d'une démission

Dans ce cas d'espèce, un salarié se voyait refuser son indemnisation pôle emploi au motif de son statut de démissionnaire, alors même que son employeur ne lui fournissait plus de travail

Le salarié contestait être à l'origine de la rédaction du courrier de démission et entendait solliciter un rappel de salaire pour la période échue, ainsi que la condamnation de son employeur à l'indemnisation de ses préjudices.

Dans son arrêt de cassation du 19 mai 2022, la chambre sociale casse l'arrêt déféré reprochant aux juges du fond de ne pas avoir fait procéder à une analyse graphologique ou à tout le moins portant sur l'authenticité du courrier, dont le salarié contestait en être à l'origine (Cass. soc., 19 mai 2022 n°21-10.385.).

Licenciement économique motivé par une baisse significative des commandes

La durée d'une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires, telle que définie à l'article L. 1233-3, 1°, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, de nature à caractériser des difficultés économiques, s'apprécie en comparant le niveau des commandes ou du chiffre d'affaires au cours de la période contemporaine de la notification de la rupture du contrat de travail par rapport à celui de l'année précédente à la même période.

Doit en conséquence être censuré l'arrêt qui, pour dire bien fondé un licenciement pour motif économique, se fonde sur la baisse significative du chiffre d'affaires, alors qu'il résultait de ses constatations que, pour une entreprise de plus de trois cents salariés, la durée de cette baisse, en comparaison avec la même période de l'année précédente, n'égalait pas quatre trimestres consécutifs précédant la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 1er juin 2022, n°20-19.957.).

Procédure et dualité de poursuites

Le principe ne bis in idem soulevé pour la première fois à hauteur de cassation en cas de poursuites concomitantes est nouveau et comme tel irrecevable. En effet, ce principe n'est pas d'ordre public et le grief pris de sa violation ne naît pas de l'arrêt. Les déclarations de culpabilité des délits et contraventions de blessures involontaires ne sont pas exclusives l'une de l'autre ; par ailleurs, aucune des qualifications telles qu'elles résultent des textes d'incrimination ne correspond à un élément constitutif ou à une circonstance aggravante de l'autre et aucune de ces qualifications n'incrimine une modalité particulière de l'action répréhensible sanctionnée par l'autre infraction (Cass. crim., 15 février 2022, n°20-81.450.).

En l'espèce le grief portait sur le fait que la cour d'appel avait retenu deux déclarations de culpabilité, l'une de nature délictuelle et l'autre de nature contraventionnelle, en se fondant sur des faits procédant pourtant de manière indissociable d'une action unique, consistant à n'avoir pas procédé à un entretien régulier et suffisant de la toiture et des abords du magasin, et caractérisés par une seule intention coupable, « a méconnu le principe ne bis in idem et l'article 4 du Protocole 7 de la Convention européenne des droits de l'homme. »

Responsabilité pénale de la société absorbante

La chambre criminelle avait déjà eu l'occasion de se prononcer sur une espèce similaire et ainsi de modifier son appréciation quant à la cession de responsabilité pénale, eu égard au principe juridique selon lequel une personne, même morale, n'était responsable que de ses faits personnels (arrêt du 25 novembre 2020)

Dans cet arrêt du 13 avril 2022, la chambre criminelle confirme la cessibilité de la responsabilité pénale entre personne morale. Un non-lieu avait été précédemment notifié au motif que la société à l'origine de l'infraction avait été dissoute suite à transfert universel de ses actifs.

La question se posait par rapport à l'antériorité de la présente situation (antérieure au 25 novembre 2020). Sur ce point la Cour avait reconnu que son rôle prétorien pouvait être source d'insécurité juridique et avait entendu limiter la portée de son revirement pour les fusions postérieures audit arrêt.

En conséquence, la chambre criminelle casse l'arrêt de la chambre de l'instruction et rappelle que lorsqu'elles « relèvent des charges suffisantes d'avoir commis les faits dont elles sont saisies, sans vérifier, soit d'office, soit à la demande d'une partie qui l'invoque, au besoin en ordonnant un supplément d'information, si les conditions pour exercer des poursuites à l'encontre de la société absorbante ne sont pas susceptibles d'être remplies. Encourt dès lors la cassation l'arrêt de la chambre de l'instruction qui, pour confirmer l'ordonnance de non-lieu du juge d'instruction, retient que la société mise en cause a fait l'objet d'une fusion à une date où, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, l'article 121-1 du code pénal s'opposait à ce que la société absorbante soit poursuivie et condamnée pour des faits commis par la société absorbée antérieurement à l'opération de fusion absorption, sans se prononcer sur l'existence d'une éventuelle fraude à la loi. » (Cass. crim., 13 avril 2022, n°21-80.653.).

UNE ADMINISTRATION,
FÛT-ELLE À L'ORIGINE
DES POURSUITES, NE
PEUT, HORS LES CAS OÙ
LA LOI LE PRÉVOIT
EXPRESSÉMENT, ÊTRE
CONSIDÉRÉE COMME
UNE PARTIE
INTERVENANTE AU
PROCÈS PÉNAL

Travail dissimulé, détachement de salariés et nullité de procédure

A l'occasion de contrôle de l'inspection du travail, un PV d'infraction a été établi par la DIRECCTE et l'URSSAF au titre de travail dissimulé. En l'espèce il était question de montage juridique visant à avoir recours à des entreprises portugaises en qualité de sous-traitantes lesquelles détachaient leurs salariés au profit d'une entreprise principale.

Les prévenus soulevaient plusieurs moyens de nullité, dont celui relatif au cadre de la déposition de l'agent de la DIRECCTE.

La question se posait de la procédure et l'intervention de la DIRECCTE. Ainsi et pour la chambre criminelle, « une administration, fût-elle à l'origine des poursuites, ne peut, hors les cas où la loi le prévoit expressément, être considérée comme une partie intervenante au procès pénal. Méconnaît ce principe la cour d'appel qui entend sans prestation de serment le représentant de la DIRECCTE. » (Cass. crim., 17 mai 2022, n°21-85.246.).

La nécessité d'un lien de subordination pour caractériser le travail dissimulé

Le lien de subordination est retenu lorsque l'exécution d'un travail se fait sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner le manquement. Evoluant sur sa définition la chambre sociale avait pu préciser que l'appartenance à un service organisé pouvait être un indice du lien de subordination, lorsque l'employeur déterminait unilatéralement les conditions d'exécution du travail.

En l'espèce se posait la question de la qualité de salarié à l'encontre d'une société recourant à la « participation volontaire d'individus » qui collectaient des données commerciales (clicwalkers) en lien avec leur habitude de consommation. La rétribution se faisait sur la base de gratification en points cadeaux.

Pour la chambre criminelle, « n'exécute pas une prestation de travail sous un lien de subordination le particulier qui accepte, par l'intermédiaire d'une plateforme numérique gérée par une société, d'exécuter des missions consistant à collecter, pour le compte de marques ou d'enseignes, des données commerciales, dès lors qu'il est libre d'abandonner en cours d'exécution les missions proposées, qu'il ne reçoit aucune instruction ou consigne lors de leur exécution, que la société ne dispose pas, pendant l'exécution de la mission, du pouvoir de contrôler l'exécution de ses directives et d'en sanctionner les manquements, quand bien même la correcte exécution des missions est l'objet d'une vérification par la société qui peut refuser de verser la rémunération prévue et le remboursement des frais engagés, en cas d'exécution non conforme.

Ainsi, l'arrêt qui condamne ladite société et sa directrice générale du chef de travail dissimulé par dissimulation d'emplois salariés pour ne pas avoir effectué de déclaration nominative à l'embauche, de déclarations sociales et fiscales ni remis de bulletins de paie en raison des missions précitées a été cassé (Cass. crim., 5 avril 2022, n°20-81.775.).

5.

RISQUE ENVIRONNEMENTAL

LA DISSIMULATION
VIENT DÉPLACER LE
POINT DE DÉPART DU
DÉLAI À CELUI DE LA
CONSTATATION
EFFECTIVE
PERMETTANT
L'EXERCICE DES
POURSUITES

Dissimulation de déchets et point de départ de la prescription

En l'espèce, une société était poursuivie pour des « dépôts sauvages » de déchets identifiés sur la période de janvier 2002 à janvier 2006. La question se posait de la recevabilité de l'action publique.

Pour la Chambre criminelle, si le délit prévu par l'article L. 541-6 du code de l'environnement, consistant à abandonner, déposer ou faire déposer des déchets dans des conditions contraires aux dispositions du même code, est une infraction qui se prescrit à compter du jour où les faits la consommant ont été commis, le délai de prescription de l'action publique ne commence à courir, lorsque les actes irréguliers ont été dissimulés ou accomplis de manière occulte, qu'à partir du jour où ils sont apparus et ont pu être constatés dans des conditions permettant l'exercice des poursuites.

Ainsi la dissimulation vient déplacer le point de départ du délai à celui de la constatation effective permettant l'exercice des poursuites (Cass. crim., 12 avril 2022, n°21-83696.). En l'espèce les déchets avaient été enfouis sous le sol, sans que ne soit précisé la profondeur des fouilles nécessaires à leur découverte.

ICPE dans un parc naturel régional

Lorsque l'autorité administrative est saisie d'une demande d'autorisation d'implanter ou d'exploiter une installation classée pour la protection de l'environnement (ICPE) au sein d'un parc naturel régional, elle doit s'assurer de la cohérence de la décision individuelle ainsi sollicitée avec les orientations et mesures fixées dans la charte de ce parc et dans les documents qui y sont annexés, eu égard notamment à l'implantation et à la nature des ouvrages pour lesquels l'autorisation est demandée, et aux nuisances associées à leur exploitation. (Conseil d'État., 21 avril 2022, n°44-2953.)

www.cabinet-abdou.fr



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

Barreau de Paris
Cabinet secondaire
3 rue Washington
75008 Paris
01 45 62 04 82