



Actualités législatives et réglementaires

► *Pouvoir d'achat*

Le décret n°2023-98 du 14 février 2023, portant application des dispositions de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022, portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat en matière de négociation collective et d'épargne salariale, est paru au JO du 16.

Jurisprudence

► *Transfert de contrat*

L'externalisation d'une activité par la création d'une nouvelle entité, qui ne consiste en réalité qu'à un démembrement d'un service, la société originelle conservant la gestion des ressources matérielles nécessaires à l'activité externalisée, n'est pas constitutive d'un transfert d'une entité économique autonome.

Il n'y a pas, par voie de conséquence, de transfert de contrats de travail (Cass. soc., 1-2-23, n°21-11356).

► *Sécurité - Agents chimiques dangereux* *Préjudice*

L'action par laquelle un salarié sollicite la réparation du préjudice résultant de la remise tardive ou incomplète de l'attestation d'exposition aux agents chimiques dangereux prévue par l'article R 4412-58 du code du travail, alors applicable, se rattache à l'exécution du contrat de travail, elle se prescrit par deux ans (Cass. soc., 15-2-23, n°21-19094).

► *Harcèlement moral - Preuve*

Le juge ne peut pas débouter un salarié de sa demande de dommages-intérêts en raison de faits de harcèlement moral au seul motif que ce dernier ne rapporte pas d'élément sur le préjudice qui en serait résulté.

Le juge doit avant tout déterminer si les faits de harcèlement moral sont justifiés (Cass. soc., 15-2-23, n°21-20342).

► *Licenciement disciplinaire*

Repose sur une faute grave, le licenciement d'un directeur dont le mode de management est trop brutal et méprisant (en l'espèce, le fait de déchirer le travail d'un salarié en public, de donner des ordres et contre ordres...) de nature à impressionner et à nuire à la santé des salariés placés sous sa direction (Cass. soc., 8-2-23, n°21-11535).

► *CDD de remplacement - Requalification*

Est réputé à durée indéterminée, le CDD qui ne comporte pas la définition précise de son motif.

Cette exigence de précision quant à la définition du motif implique nécessairement que le nom et la qualification du salarié remplacé figurent dans le contrat lorsqu'il s'agit d'un CDD de remplacement.

Dès lors, le juge ne saurait débouter le salarié de ses demandes en requalification de son CDD en CDI alors qu'il ressortait de ses

constatations que le contrat litigieux ne comportait pas la qualification du salarié remplacé (Cass. soc., 8-2-23, n°21-14444).

► *Temps partiel - Requalification*

Lorsque l'employeur diminue unilatéralement le temps de travail et que cette diminution ne donne lieu à aucun avenant, le salarié bénéficie de la présomption de travail à temps complet (Cass. soc., 8-2-23, n°21-15863).

► *Contrat de travail - Modification - Rémunération*

La rémunération contractuelle du salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié ni dans son montant ni dans sa structure, sans son accord, peu important que l'employeur soutienne que le nouveau mode de rémunération serait plus avantageux (Cass. soc., 8-2-23, n°21-15863).

► *Congés payés - Prise*

Eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, 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.

Ainsi, lorsque le salarié démontre (via ses bulletins de paie) qu'il n'avait pas pu prendre de congés payés tout au long de la relation de travail (l'employeur préférant lui payer ses CP), c'est à l'employeur de prouver qu'il avait permis au salarié de prendre ses congés payés et que c'est le salarié qui refusait de les prendre (Cass. soc., 8-2-23, n°21-15863).

► *Temps partiel thérapeutique - Rémunération*

La visite de reprise, à l'issue de laquelle le salarié a été déclaré apte à reprendre le travail avec aménagement à temps partiel thérapeutique, met fin à la période de suspension du contrat de travail provoquée par la maladie ou l'accident.

Le salarié dont l'employeur a accepté le principe d'une reprise de son travail en temps partiel thérapeutique peut prétendre de la part de celui-ci au paiement du salaire dû en contrepartie de l'activité à temps partiel exercée dans ce cadre.

L'absence de prise en charge par l'organisme de sécurité sociale durant les périodes non travaillées n'autorise pas le salarié à réclamer à l'employeur le paiement des dites périodes (Cass. soc., 8-2-23, n°21-16433).

► **Inaptitude - Redassement**

L'avis du médecin du travail par lequel celui-ci déclare le salarié inapte à tout poste dans son entreprise (et uniquement celle-ci) ne dispense pas l'employeur de rechercher un poste au sein du groupe de reclassement auquel appartient cette entreprise (Cass. soc., 8-2-23, n°21-11356).

► **Lanceur d'alerte**

Un salarié qui relate ou témoigne de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions n'est pas tenu de signaler l'alerte dans le respect de la procédure d'alerte graduée. Ce salarié ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle résulte seulement de la fausseté des faits dénoncés et non de la circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis (Cass. soc., 15-2-23, n°21-20342).

FOCUS

Un nouveau cap est franchi dans la réparation du préjudice d'anxiété

Le préjudice d'anxiété lié à l'exposition du salarié à l'amiante (ou une autre substance toxique) est constitué par l'ensemble des troubles psychologiques qu'engendre la connaissance de ce risque par les salariés.

La seule exposition au risque ne serait, en revanche, suffire (Cass. soc., 2-7-14, n°12-29788 à n°12-29801; Cass. soc., 15-12-21, n°20-15878; Cass. soc., 9-2-22, n°20-18420 à n°20-18431).

En 2010 (Cass. soc., 11-5-10, n°09-42241), l'indemnisation du préjudice d'anxiété est ouverte aux travailleurs exposés à l'amiante éligibles à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (Acaata). En 2019, la Cour de cassation élargit cette indemnisation aux salariés non éligibles au dispositif Acaata (Cass. Ass. Plén., 5-4-19, n°18-17442). Par la suite, la Cour de cassation a permis à l'ensemble des salariés, justifiant d'une exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave, d'obtenir réparation du préjudice d'anxiété (Cass. soc., 11-9-19, n°17-24879).

Le fait que le salarié relève (ou non) du dispositif Acaata a désormais un enjeu d'ordre probatoire : Le préjudice d'anxiété des salariés éligibles au dispositif Acaata est dit « automatique » de sorte qu'il n'a pas à être prouvé (Cass. soc., 11-5-10, n°09-42241; Cass. soc., 3-3-15, n°13-20486; Cass. soc., 9-12-20, n°19-10988; Cass. soc., 30-9-20, n°19-19698). Mais, pour l'heure, la Cour de cassation refuse d'étendre cette présomption de préjudice aux salariés ne relevant pas du dispositif Acaata, ce qui est malheureux puisque la preuve du préjudice n'est pas toujours aisée à apporter.

Par un nouvel arrêt du 8 février dernier, publié au rapport annuel, la Cour de cassation a franchi un nouveau cap (Cass. soc., 8-2-23, n°21-14451).

Désormais, rien n'interdit au salarié d'agir contre son employeur en réparation d'un préjudice distinct du préjudice d'anxiété, causé par une faute autre (que le manquement à l'obligation de sécurité).

En l'espèce, l'employeur, qui avait bénéficié d'une dérogation l'autorisant à utiliser de l'amiante jusqu'au 31 décembre 2001 malgré l'interdiction de ce produit, avait continué à en faire usage en toute illégalité au-delà de cette date, et ce, pendant quatre années.

La cour d'appel, confirmée par la Cour de cassation, a fait droit à la demande de dommages et intérêts au titre du manquement de l'employeur à son obligation de loyauté. La demande au titre du préjudice d'anxiété a, quant à elle, été jugée prescrite.

Par cet arrêt, la Cour de cassation distingue **deux types de manquement** générant deux « postes » de préjudices susceptibles de donner lieu à deux condamnations de l'employeur :

- d'une part, un manquement de l'employeur à **son obligation de sécurité**, s'agissant de la mise en œuvre des mesures de prévention des risques professionnels prévues par l'article L4121-1 ayant généré **un préjudice d'anxiété** ;
- d'autre part, l'utilisation de l'amiante par l'employeur **en toute illégalité** est constitutive **d'une atteinte à la dignité des salariés, et d'un manquement de l'employeur à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail**.

Un autre arrêt du même jour ouvre la possibilité pour un salarié d'un sous-traitant exposé à l'amiante d'obtenir la réparation de son préjudice d'anxiété auprès de l'entreprise utilisatrice (Cass. soc., 8-2-23, n°20-23312).

Dans la mesure où l'entreprise utilisatrice n'est pas l'employeur du salarié, est « active » le droit commun de la responsabilité extracontractuelle (art. 1240 du code civil).

La réunion de trois éléments est nécessaire :

- **la faute ou la négligence** de l'entreprise utilisatrice dans l'exécution des obligations légales et réglementaires mises à sa charge (= **obligation générale de coordination** de prévention) ;
- **le préjudice d'anxiété** du salarié ;
- **le lien de causalité** entre la faute de l'entreprise utilisatrice et le préjudice du salarié.

La Cour de cassation considère qu'il n'est pas nécessaire (pour entrer en voie de condamnation contre l'entreprise utilisatrice) que la responsabilité de l'employeur sous-traitant soit retenue. Et pour cause, précise la Cour de cassation dans son communiqué : « *seules les entreprises utilisatrices connaissent l'historique industriel de leur propre site et la présence éventuelle de substances dangereuses* ».

Cette solution doit être saluée en ce qu'elle assure un traitement plus égalitaire des salariés intervenant sous statuts divers dans les locaux d'une entreprise.