

NEWSLETTER / SOCIAL

L'actualité en droit social

L'extension du domaine de l'inaptitude professionnelle

Une protection particulière a été instituée pour les salariés déclarés inaptes suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, dans leurs rapports avec l'employeur au service duquel est survenu l'accident ou a été contractée la maladie.

Une lecture simpliste des articles L. 1226-7 et suivants du Code du travail laisserait à penser que l'inaptitude pour être d'origine professionnelle devrait résulter d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et coïncider avec l'arrêt de travail afférent.

Mais depuis fort longtemps la jurisprudence procède à une interprétation extrêmement large de ces dispositions et la situation va s'aggravant avec le développement de la reconnaissance des accidents ou maladies professionnelles en cas de risques psychosociaux :

Il faut, pour que le salarié puisse bénéficier des règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, que son inaptitude, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, ait au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur en ait connaissance au moment du licenciement.

Il suffit donc qu'au cours de sa vie professionnelle le salarié ait eu à connaître d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pour que le caractère professionnel de l'inaptitude soit susceptible d'être reconnu.

C'est au juge du contrat de travail d'apprécier le lien de causalité et il n'est pas lié par la décision de la CPAM ou par l'avis du Médecin du travail.

En conséquence même si la CPAM ne retient pas le caractère professionnel de l'accident ou si le Médecin du travail dit qu'il n'y a pas de lien entre un ancien accident du travail et une inaptitude survenue plusieurs mois/ années plus tard, le juge prud'homal pourra très bien décider que l'inaptitude est d'origine professionnelle.

Cette reconnaissance du caractère professionnel de l'inaptitude par la juridiction prud'homale est lourde de conséquence puisque le salarié bénéficie alors des règles protectrices en matière de licenciement et peut également prétendre, dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude, à une indemnité spéciale qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale.

Ces arrêts en sont l'illustration :

- ✓ Cass. soc., 31 janvier 2018, n°16-21.171 ;
- ✓ Cass. soc., 7 mars 2018, n°16-22.856 ;
- ✓ Cass. soc., 3 juillet 2019, n°18-16.718 ;
- ✓ Cour d'Appel Lyon, 26 juin 2019, n°17/03972.

Cette extension du domaine de la protection devient pesante car l'invocation des risques psycho-sociaux est une nouvelle arme particulièrement efficace pour optimiser les situations des salariés .

Elle est au surplus surprenante, puisque dans cette hypothèse les juridictions sociales n'ont pas accès au dossier médical du salarié contrairement à la Caisse et au Médecin du travail et ce sont pourtant elles qui décideront du lien de causalité et du caractère professionnel de l'inaptitude.

Ce qu'il y a de certain c'est que l'employeur a toujours tort :

-Si le caractère professionnel est reconnu par les juridictions de Sécurité Sociale dans le cadre d'une procédure où l'employeur n'est pas partie, il aura toutes les chances de voir reconnaître le caractère professionnel de l'inaptitude devant les juridictions sociales

-Et si le caractère professionnel de l'accident n'est pas reconnu par la Caisse, rien n'empêchera le Conseil de retenir une inaptitude professionnelle.



Elisabeth Laherre
Associée / Partner

laherre@coblence-avocats.com



Laura Carbonneaux
Juriste / Legal intern

carbonneaux@coblence-avocats.com



coblence
avocats

ACTUALITÉ LÉGISLATIVE

Trois décrets modifiant le Code de l'organisation judiciaire sont parus en application des articles 95 et 103 de loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice

- Le [Décret n° 2019-912 du 30 août 2019](#), modifiant le code de l'organisation judiciaire et pris en application des articles 95 et 103 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice : JO, 1er sept. 2019

Ce décret apporte notamment des précisions sur les modalités de l'intégration des tribunaux de grande instance (TGI) et des tribunaux d'instance au sein du tribunal judiciaire et de leur disparition. Il traite par ailleurs de la fusion des greffes des tribunaux judiciaires et des conseils de prud'hommes.

- Le [Décret n° 2019-913 du 30 août 2019](#) pris en application de l'article 95 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice : JO, 1er sept. 2019

Il modifie les dispositions en vigueur relatives à l'institution, la compétence, l'organisation et le fonctionnement des juridictions définies par référence au TGI, au tribunal d'instance ou au juge d'instance et précise que le directeur de greffe du tribunal judiciaire exerce toutes les fonctions de direction de greffe du conseil de prud'hommes définies dans le [Code du travail](#).

- Le [Décret n° 2019-914 du 30 août 2019](#), modifiant le code de l'organisation judiciaire et portant diverses adaptations pour l'application de l'article 95 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice : JO, 1er sept. 2019

Il définit les compétences matérielles et territoriales des chambres de proximité des tribunaux judiciaires. Il modifie en outre les dispositions en vigueur relatives à l'institution, la compétence, l'organisation et le fonctionnement des juridictions définies par référence au TGI, au tribunal d'instance ou au juge d'instance. Sauf exceptions étrangères au droit du travail et de la protection sociale, ces nouvelles mesures entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Nous aurons très bientôt l'occasion d'évoquer à nouveau cette réforme qui va bouleverser le paysage juridictionnel.

- Une [Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019](#) visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Cette ordonnance a pour objet d'assurer la cohérence des dispositions législatives, d'en clarifier certaines, et d'abroger les dispositions devenues sans objet.

Elle apporte certaines précisions sur l'apprentissage, le compte personnel de formation ainsi que sur l'entretien professionnel annuel.



Sur ce dernier sujet, l'Ordonnance introduit une période transitoire pour permettre aux entreprises d'au moins 50 salariés de se mettre en conformité avec les nouvelles règles. Jusqu'au 31 décembre 2020, les employeurs pourront, pour échapper à une sanction, se prévaloir des dispositions en vigueur avant le 1er janvier 2019 (Article 7 de l'ordonnance).

Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur pourra justifier de l'accomplissement de ses obligations en la matière à l'égard d'un salarié lorsque ce dernier a bénéficié au cours des six dernières années des 3 entretiens prévus et d'au moins 2 des 3 actions suivantes :

- a suivi au moins une action de formation ;
- a acquis des éléments de certification ;
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.



ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

❑ Période d'essai

- ✓ **La prise de jours de RTT allonge d'autant de jours la période d'essai (Cass. soc., 11 septembre 2019, n°17-21.976)**

La Cour de cassation, pour statuer en ce sens, rappelle que la période d'essai a pour objet de permettre l'appréciation des qualités du salarié. La période d'essai est prolongée du temps de l'absence du salarié « *résultant de la prise de jours de récupération du temps de travail* ». Elle rappelle par ailleurs « *qu'en l'absence de dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires, la durée de la prolongation de l'essai ne peut être limitée aux seuls jours ouvrables inclus dans la période ayant justifié cette prolongation* » .

Il faudrait donc calculer la durée de la prolongation de la période d'essai en tenant compte de tous les jours du calendrier inclus dans la période de suspension, les jours ouvrables comme les dimanches.

❑ Classification conventionnelle

- ✓ **En cas de repositionnement conventionnel, le rappel de salaires a pour assiette le salaire minimum conventionnel applicable (Cass. soc., 4 septembre 2019, n°18-11.319)**

Cette solution n'est pas surprenante mais il est utile d'en rappeler le principe. En l'espèce, le salarié sollicitait le versement d'un rappel de salaires calculé à partir du salaire moyen d'un cadre à temps plein dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants. Ainsi, le salarié, embauché en qualité de responsable, statut employé de niveau III, échelon 2, souhaitait une révision de sa classification au niveau V, échelon 2 et fondait ses demandes chiffrées sur des statistiques issues de la DARES.

Le juge ne pouvant se substituer à l'employeur dans la fixation d'un salaire supérieur au minimum conventionnel, la Cour rappelle, dans son attendu, que « *dans l'hypothèse de l'attribution à un salarié d'un coefficient hiérarchique supérieur, l'employeur n'est tenu qu'au paiement d'un salaire correspondant au salaire minimum conventionnel afférent à ce coefficient* » .

Ainsi, le salarié a pu bénéficier de la classification qu'il revendiquait, mais le salaire a été révisé dans la limite du minimum conventionnel.

❑ Rupture du contrat

- ✓ **La dissimulation par le salarié d'un trop perçu de rémunération constitue une faute grave (Cass. soc., 11 septembre 2019, n°18-19.522)**

En l'espèce, non seulement la salariée a dissimulé le trop perçu de rémunération mais qui plus est, elle a refusé de restituer les sommes une fois l'anomalie découverte. Le licenciement était fondé en particulier sur le comportement de la salariée. Cette dernière, contestant le bien fondé du motif, a notamment fait état de difficultés financières faisant obstacle au remboursement des sommes.

La Cour de cassation écarte ce moyen et confirme la légitimité de la mesure de licenciement pour faute grave, eu égard notamment aux fonctions exercées par la Salariée, vendeuse sur des marchés, amenée à gérer des sommes importantes, ce qui supposait une relation de confiance, désormais compromise, avec son employeur

- ✓ **La faute grave commise en cours de préavis entraîne une minoration du montant de l'indemnité de licenciement (Cass. soc., 11 septembre 2019, n°18-12.606)**

En l'espèce, la salariée, licenciée pour insuffisance professionnelle avec un préavis de six mois, s'est vu notifier la rupture immédiate de son contrat de travail pour faute grave en cours de préavis. Entre autres demandes, elle a saisi le Conseil de Prud'hommes pour obtenir le versement d'un solde d'indemnité de licenciement.

En effet, elle a constaté que son employeur n'a pris en compte, pour le calcul de l'ancienneté, que la durée de préavis effectuée jusqu'à la rupture pour faute grave et non la durée totale théorique de préavis.

La Cour a rappelé que si le droit à l'indemnité de licenciement naît à la date où le licenciement est notifié, l'évaluation du montant de l'indemnité est faite en tenant compte de l'ancienneté à l'expiration du contrat. Aussi et très logiquement, la faute grave commise au cours de l'exécution de son préavis par la salariée, qui n'en était pas dispensée, avait eu pour effet d'interrompre le préavis. C'est donc à bon droit que l'employeur a pu prendre en compte cette interruption pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement.

✓ **La Cour de cassation fait le point sur l'articulation entre les volets judiciaire et administratif du contentieux relatif au licenciement pour motif économique (Cass. soc., 11 septembre 2019, n° 18-18.414)**

Un salarié est licencié pour motif économique le 30 avril 2014 dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi fixé par accord collectif majoritaire signé le 20 novembre 2013 et validé par le DIRECCTE le 2 janvier 2014. Par arrêt du 22 octobre 2014, statuant sur le recours d'un autre salarié, une cour administrative d'appel annule cette décision de validation. Le Conseil d'Etat, le 22 juillet 2015, rejette les pourvois formés contre cet arrêt.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale le 16 février 2016. L'employeur soulève alors la prescription de cette action prud'homale initiée plus de 12 mois après la notification du licenciement.

La Cour de cassation donne raison à l'employeur et rappelle que le délai de prescription de 12 mois prévu par l'article L. 1235-7 du code du travail court à compter de la notification du licenciement, et ce, quel que soit le degré d'avancement de la procédure de contestation du PSE devant le juge administratif.

Le salarié aurait dû, dans le délai de 12 mois, saisir le Conseil de prud'hommes, qui aurait statué dans l'attente de la décision définitive de la juridiction administrative.

✓ **Un rappel du périmètre de l'obligation de reclassement par suite du constat de l'inaptitude du salarié : l'employeur doit étendre ses recherches aux postes en CDD (Cass. soc., 4 septembre 2019, n°18-18.169)**

En l'espèce, l'employeur a proposé à la salariée, déclarée inapte au poste qu'elle occupait alors, plusieurs CDI dans d'autres établissements de l'entreprise. La salariée ayant décliné ces offres, l'employeur a alors constaté l'impossibilité de la reclasser et a procédé à son licenciement. La salariée, aide éducatrice, a alors saisi le Conseil de Prud'hommes pour que soit constatée l'absence de cause réelle et sérieuse au licenciement dans la mesure où des aide-éducateurs avaient été recrutés en CDD peu après son départ. Ce constat opéré, le Conseil de Prud'hommes a conclu à l'absence de cause réelle et sérieuse de la mesure de licenciement à défaut de recherches sérieuses de reclassement.

❑ **Représentants du personnel**

✓ **Un salarié ne peut être à la fois Elu du Comité Social et Economique et représentant syndical auprès de celui-ci (Cass. soc., 11 septembre 2019, 18-23.764)**

La Cour de cassation applique au CSE une solution dégagée de longue date pour le Comité d'Entreprise.

Elle met à profit cette décision pour rappeler les objets respectifs et distincts des deux mandats : « *il ne peut, au sein d'une même instance et dans le même temps, exercer les fonctions délibératives qui sont les siennes en sa qualité d'élue, et les fonctions consultatives liées à son mandat de représentant syndical lorsqu'il est désigné par une organisation syndicale* ».

Dans ces conditions, c'est à bon droit que le juge peut enjoindre le représentant du personnel à choisir entre l'un de ces deux mandats et, à défaut de décision de la part de ce dernier, annuler sa désignation de représentant syndical auprès du CSE.

□ Contentieux

✓ **Précisions sur l'articulation entre les réparations au titre de la législation des accidents du travail et maladies professionnelles et celles au titre du harcèlement moral (Cass. soc., 4 septembre 2019, n° 18-17.329)**

Un salarié fait une tentative de suicide qui est prise en charge au titre de la législation protectrice des victimes d'accidents du travail.

Dans un premier temps, le salarié engage une action devant le TASS en reconnaissance de faute inexcusable, demande qui sera rejetée.

Il saisit dans le même intervalle la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail assortie de diverses condamnations tant au titre d'un licenciement nul que d'un harcèlement moral. Condamné en première instance puis en appel, l'employeur forme un pourvoi en cassation. Au soutien de sa demande, il indique que les prétentions du salarié au titre du harcèlement moral sont formulées au titre des mêmes manquements et tendent à la réparation du même préjudice que celui déjà réparé devant le TASS par une rente accident du travail.

La Cour de cassation rejette le pourvoi et confirme que « *la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles ne fait pas obstacle à l'attribution de dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime antérieurement à la prise en charge de son accident du travail par la sécurité sociale* ».

Elle juge le salarié fondé à solliciter l'indemnisation du harcèlement moral subi au cours de la relation contractuelle, après cependant avoir constaté que les agissements harcelants étaient distincts des suites de la tentative de suicide reconnue comme accident du travail dont il était demandé réparation devant la juridiction de sécurité sociale.

✓ **Les condamnations sont-elles prononcées en brut ou en net ? La Cour de cassation répond (Cass. soc., 3 juillet 2019, n°18-12.149)**

Un employeur est condamné au paiement à sa salariée licenciée de diverses sommes, dont des rappels de salaires et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'employeur verse à la salariée une somme correspondant aux condamnations prononcées après déduction des cotisations sociales obligatoires. La salariée, qui considère que les condamnations s'entendaient nettes, fait délivrer un commandement et effectuer une saisie-attribution sur un compte bancaire de l'employeur. Celui-ci saisit un juge de l'exécution aux fins de faire constater qu'il s'agissait bien de sommes brutes.

La Cour de cassation donne raison à l'employeur. Par défaut, les condamnations sont brutes. Dans le cas contraire, le Conseil de prud'hommes doit se prononcer sur l'imputation des cotisations et contributions sociales, faute de quoi l'employeur devrait déduire le montant de celles dues par le salarié de l'indemnité totale avant de verser celle-ci au salarié. L'employeur doit ainsi procéder au précompte des cotisations et contributions sociales dues par le salarié sur le montant des condamnations prononcées.

➤ **L'exposition à l'amiante n'est plus la seule hypothèse permettant la reconnaissance d'un préjudice d'anxiété (Cass. soc., 11 septembre 2019, n°17-24.879, n°17-18.311)**

Depuis 2010, la Cour de cassation a ouvert la voie à l'indemnisation de personnes qui ne sont pas malades mais craignent une contamination. Le préjudice d'anxiété était jusqu'à présent réservé aux salariés justifiant d'une exposition à l'amiante.

Dans une série d'arrêts considérés par beaucoup comme historiques, la Cour de cassation a élargi le préjudice d'anxiété, cette fois-ci à d'autres substances toxiques que l'amiante : « *en application des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur, le salarié qui justifie d'une exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave et d'un préjudice d'anxiété personnellement subi résultant d'une telle exposition, peut agir contre son employeur pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité* ».

ACTUALITÉ DU CABINET

Coblence & associés devient Coblence avocats



Pour visiter notre nouveau site internet : [☞](#)

*Retrouvez nos offre d'ateliers pratiques en inter
(4 à 8 participants max.) :*

- L'accompagnement du service RH dans la mise en œuvre du RGPD
- Recruter sans discriminer
- Mettre en place son CSE
- Harcèlement : le prévenir, le guérir
- Règlement intérieur : l'élaborer, le réviser

Pour plus d'informations ou recevoir notre catalogue, contacter vos interlocuteurs au sein du cabinet ou deleage@coblence-avocats.com

Contacts

Catherine Davico-Horau : hoarau@coblence-avocats.com
Chantal Giraud-van Gaver : van-gaver@coblence-avocats.com
Laurent Guardelli : guardelli@coblence-avocats.com
Elisabeth Laherre : laherre@coblence-avocats.com
Martine Riou : riou@coblence-avocats.com