

LA SEMAINE JURIDIQUE

SOCIAL

25 FÉVRIER 2020, HEBDOMADAIRE, N° 8 ISSN 1774-7503

1040

Le financement mutualisé d'un régime de prévoyance non obligatoire

Étude Christophe Frouin



Act. 63 Inaptitude - En questions : le contrôle patronal des arrêts de travail (Aperçu rapide Amélie d'Heilly et Marion Biesse)

1042 Santé et sécurité au travail - Bilan jurisprudentiel 2019 (Synthèse Camille-Frédéric Pradel, Perle Pradel-Boureux et Virgile Pradel)

1044 Harcèlement - Rapport d'enquête interne et harcèlement moral : partiel ne rime pas avec partial (Cass. soc., 8 janv. 2020, note Valentino Armillei)

1041 Rupture du contrat de travail - Le reçu pour solde de tout compte (Formule commentée Raphaël Briguet-Lamarre)

Act. 64 En région - Sélection de jurisprudence : janvier 2020 (Aperçu rapide)

1045 Comité social et économique - Contenu de la délégation de compétence du chef de l'établissement distinct au sens du comité social et économique (Cass. soc., 22 janv. 2020, note François Duquesne)

1042 La santé et la sécurité au travail : bilan jurisprudentiel 2019

Camille-Frédéric PRADEL,
docteur en droit, avocat au barreau de Paris
Perle PRADEL-BOUREUX,
docteur en droit, avocat au barreau de Paris
Virgile PRADEL,
docteur en droit, avocat au barreau de Paris



La présente étude recense les principales jurisprudences de l'année 2019 concernant le droit de la santé au travail.

1. Accidents du travail et maladies professionnelles

● Absence de document unique : préjudice non automatique

Cass. soc., 25 sept. 2019, n° 17-22.224

Le préjudice résultant du défaut d'établissement du document unique de prévention des risques n'est pas automatique. Il doit être démontré par le salarié.

Afin d'assurer la prévention des AT/MP, l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (*C. trav., R. 4121-1*). En cas de manquement à cette obligation, l'existence d'un préjudice pour le salarié n'est pas automatique. Son existence et son évaluation sont déterminées par le juge du fond. Une décision comparable a déjà été adoptée en cas de délivrance tardive des certificats de travail et des bulletins de paie (*Cass. soc., 13 avr. 2016, n° 14-28.293 ; JurisData n° 2016-006999 ; JCP S 2016, 1213, note G. Turpin*).

● AT : présomption d'imputabilité

Cass. 2^e civ., 11 juill. 2019, n° 18-19.160 ; JurisData n° 2019-012106 ; JCP S 2019, 1280, note C.-F. Pradel, P. Pradel-Boureux et V. Pradel

L'accident survenu au temps et au lieu du travail est présumé être un accident du travail, sauf à établir que la lésion a une cause totalement étrangère au travail.

Le principe d'imputabilité procède de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale : est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. La Cour de cassation dans son arrêt du 11 juillet 2019 applique strictement ce principe. Saisie du décès d'un salarié au temps et lieu de travail pour un malaise cardiaque, la cour

d'appel juge que la lésion ne peut pas être d'origine professionnelle¹. La cour d'appel fonde ses constatations sur le travail d'un médecin expert. Ce dernier, professeur en médecine, estime que l'accident résulte de la manifestation spontanée d'un état pathologique préexistant, non influencé par les conditions de travail. À la suite d'un pourvoi, l'arrêt est annulé et cassé. La Cour de cassation estime que la cour d'appel ne relève pas assez d'éléments pour renverser la présomption d'imputabilité. Néanmoins – et c'est ce qui nous paraît le plus critiquable –, le juge de cassation ne mentionne pas du tout l'appréciation de l'expert à l'origine de l'arrêt d'appel et se contente d'une motivation laconique : « qu'en statuant ainsi, alors que l'accident survenu au temps et au lieu du travail est présumé être un accident du travail, sauf à établir que la lésion a une cause totalement étrangère au travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé ». Plutôt qu'un contrôle de la qualification des faits, la décision s'apparente alors à une confiscation de l'appréciation souveraine des juges².

● MP : constat d'une surdité d'origine professionnelle

Cass. 2^e civ., 19 sept. 2019, n° 18-19.993 ; JurisData n° 2019-015895 ; JCP S 2019, 1322, note L. Marnat et C. Ciuba

Le juge doit rechercher si le diagnostic d'hypacousie a été réalisé dans des conditions conformes aux exigences du tableau n° 42 des maladies professionnelles, sans qu'il lui soit nécessaire de vérifier que le salarié concerné ait accompli lui-même une tâche énumérée dans la liste limitative des travaux susceptibles de provoquer cette maladie.

Les tableaux prévus à l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale décrivent les pathologies susceptibles d'être prises en charge au titre des maladies professionnelles. Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies

1. *CA Versailles, 12 avr. 2018, n° 17/03786 ; JurisData n° 2018-007478.*

2. *V. C.-F. Pradel, P. Pradel-Boureux et V. Pradel : Accident du travail : jusqu'où ira la présomption d'imputabilité ? ; JCP S 2019, 1280.*

professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau (CSS, art. L. 461-1). Parmi ces pathologies, l'atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels³ est à l'origine d'une jurisprudence abondante : non seulement les MP n° 42 représentent le 5^e domaine de réparation à la suite d'une maladie professionnelle⁴, mais leur caractérisation est soumise à des règles précises, qui ne sont pas toujours respectées. D'où l'intervention fréquente du juge pour rappeler les conditions de constat de la pathologie⁵. L'arrêt du 19 septembre 2019 participe de ce rappel constant des conditions de diagnostic de l'hypoacousie et répond à deux difficultés. D'abord, la Cour rappelle que les modalités de constat du déficit audiométrique sont un élément constitutif de la maladie inscrite à ce tableau. Puis, elle estime qu'il n'est pas nécessaire que le salarié ait effectué lui-même l'un des travaux pathogènes : l'intéressé est réputé exposé dès lors qu'il se trouve habituellement à proximité d'un collègue affecté à l'une des missions décrites dans la 3^e colonne du tableau de maladies professionnelles, et qu'il est donc lui-même exposé au bruit.

● **MP : constat d'un cancer broncho-pulmonaire primitif**

CA Paris, 10 mai 2019, n° 17/15119

La pathologie décrite par le libellé « carcinome épidermoïde lobaire » ne correspond pas à celle du tableau n° 30 bis des maladies professionnelles par le libellé « cancer broncho-pulmonaire primitif » et ne peut pas être prise en charge au visa de ce tableau. La circonstance que le service médical de la caisse avait confirmé que les conditions dudit tableau étaient remplies est sans incidence sur ce constat.

Le même constat que ci-dessus⁶ peut être dressé : à pathologie fréquente, jurisprudence abondante. En effet, les maladies professionnelles 30 bis (Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante) représentent le 4^e domaine de réparation en premier règlement pour les principaux tableaux de maladies professionnelles⁷. Cet arrêt revêt un double intérêt. Il rappelle l'importance de respecter les conditions du tableau n° 30 bis. Surtout, le juge ne s'estime pas lié par l'avis du service médical de la caisse, qui avait considéré que les conditions du tableau étaient remplies.

● **AT/MP : caractère définitif pour l'employeur d'un refus de prise en charge qui lui est notifié**

Cass. 2^e civ., 7 nov. 2019, n° 18-19.764 : *JurisData* n° 2019-019346 ; JCP S 2019, 1364, note M. Courtois d'Arcollières et M.-A. Godefroy

Le refus de prise en charge d'un sinistre AT/MP notifié à l'employeur lui est définitif.

Un refus de prise en charge au titre de la législation professionnelle d'un sinistre AT/MP est assorti d'une sécurité juridique pour l'employeur. Sa mise en cause dans une instance engagée contre la décision de refus par le salarié, est sans incidence sur les rapports entre l'organisme social et l'employeur. La reconnaissance ultérieure

du caractère professionnel d'une maladie née du recours exercé par l'assuré contre ce refus est ainsi indifférente⁸. L'employeur a dès lors intérêt à faire valoir son point de vue au stade de l'instruction d'un AT/MP devant la caisse primaire, avant la décision de l'organisme.

L'employeur doit en outre s'assurer qu'il dispose bien de la décision de l'organisme, car il ne pourrait en revanche se prévaloir du caractère définitif d'un refus de prise en charge qui ne lui aurait pas été notifié⁹.

● **AT/MP : conditions de révision du taux d'incapacité permanente partielle**

Cass. 2^e civ., 29 mai 2019, n° 18-13.495 : *JurisData* n° 2019-009020 ; JCP S 2019, 1213, note D. Asquinazi-Bailleur

Le taux d'IPP notifié par la CPAM à la suite d'une maladie professionnelle ne peut être révisé que si l'état des séquelles de la victime a été modifié depuis la fixation

La pathologie d'une salariée est prise en charge au titre du tableau n° 57 des maladies professionnelles. La CPAM notifie ensuite un taux d'incapacité permanente partielle fixé à 15 %. Ce taux est révisé à 7 %, à la même date de consolidation. Le recours en annulation de cette dernière décision est rejeté par la cour d'appel au motif qu'il résulte du rapport médical d'évaluation du praticien-conseil que le taux peut effectivement être estimé à 7 %. Pour censurer l'arrêt d'appel, la deuxième chambre civile, par une application combinée des articles L. 443-1 et L. 461-1 du Code de la sécurité sociale, rappelle que le taux d'IPP notifié par la caisse primaire ne peut être révisé qu'à la suite d'une nouvelle fixation justifiée par une modification de l'état des séquelles de la victime.

● **AT/MP : demande d'expertise de l'employeur en cas de contentieux**

CA Paris, 15 nov. 2019, n° 18/00400 : *JurisData* n° 2019-021654

En l'absence de communication de l'intégralité des pièces du dossier médical de la victime d'accident du travail à l'employeur, ce dernier est bien fondé à demander une mesure d'expertise afin d'accéder aux pièces dans le respect du secret médical, en vue d'une contestation de l'imputabilité du sinistre AT/MP.

Pour l'employeur, renverser la présomption d'imputabilité peut tenir de la gageure. Ici, un salarié a été arrêté 550 jours pour une sciatique avec lumbago, alors que l'arrêt initial était de 7 jours, et que pour une telle pathologie, la Haute Autorité de Santé retient dans ce cas un arrêt maximum de 55 jours. L'employeur ne dispose que des arrêts de travail. Il ne peut pas vérifier la compatibilité de la prescription d'arrêt avec la pathologie. Cela supposerait une expertise de l'intégralité du dossier médical du salarié. Or la caisse s'oppose invariablement à cette mesure d'instruction, au visa de l'article 146 du Code de procédure civile, selon lequel une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence de la partie dans l'administration de la preuve. Cet argument n'est souvent pas entendu par les juridictions, qui comprennent que l'employeur n'a pas pu mal administrer une preuve qu'il n'a jamais détenue. La présente jurisprudence l'illustre : en présence d'un doute sur l'imputabilité de arrêts à l'accident initial, dès lors que l'employeur ne dispose pas du dossier médical intégral du salarié, seule une mesure d'expertise permet une contestation régulière et respectueuse du secret médical.

3. CSS, annexe II : Tableau n° 42.

4. Conseil d'orientation sur les conditions de travail, *Conditions de travail. Bilan 2015*, p. 170.

5. Parmi la série d'arrêts publiés au Bulletin sur les maladies professionnelles n° 42, signalons : Cass. 2^e civ., 4 mai 2016, n° 15-17.597 : *JurisData* n° 2016-008354 ; JCP S 2016, 1210, note D. Asquinazi-Bailleur. – Cass. 2^e civ., 13 mars 2014, n° 13-13.663 : *JurisData* n° 2014-004499.

6. Cass. 2^e civ., 19 sept. 2019, n° 18-19.993.

7. Conseil d'orientation sur les conditions de travail, *Conditions de travail. Bilan 2015*, p. 170.

8. V° aussi Cass. 2^e civ., 20 déc. 2018, n° 17-21.528, publié au bulletin : *JurisData* n° 2018-023677 ; JCP S 2019, 1042, note D. Asquinazi-Bailleur.

9. Cass. 2^e civ., 4 avr. 2019, n° 18-14.182, publié au bulletin : *JurisData* n° 2019-004914 ; JCP S 2019, 1173, note M. Courtois d'Arcollières et L. Marnat.

2. Préjudice d'anxiété

● Extension à l'ensemble des salariés exposés à l'amiante

Cass. ass. plén., 5 avr. 2019, n° 18-17.442 : JurisData n° 2019-004959 ; JCP S 2019, 1126, note X. Aumeran

Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-18.311 à n° 17-18.349 : JurisData n° 2019-015506 ; JCP S 2019, 1282, note D. Asquinazi-Bailleux

Le salarié qui justifie d'une exposition à l'amiante peut être admis à agir contre son employeur, sur le fondement des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de ce dernier, quand bien même il n'aurait pas travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 modifiée.

Ces deux décisions sont sans nul doute les plus importantes de l'année. Le revirement de jurisprudence s'opère en deux temps, d'abord par l'assemblée plénière (5 avril 2019) puis par la chambre sociale (11 septembre 2019). Sur le fondement du droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur, la Cour de cassation élargit le champ du préjudice d'anxiété. Cet arrêt participe d'un mouvement initié par l'arrêt Air France du 25 novembre 2015 (*Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444 : JurisData n° 2015-026268 ; JCP E 2016, 1146, note A. Bugada ; JCP S 2016, 1011, note M. Babin*), d'une redécouverte des obligations de l'employeur en matière de santé au travail, définies aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

● Extension à d'autres substances que l'amiante

Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-24.879 : JCP S 2019, 1282, note D. Asquinazi-Bailleux

L'action du salarié au titre du préjudice d'anxiété n'est plus réservée aux situations d'exposition à l'amiante. Elle est également ouverte à tout salarié qui justifie d'une exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave.

La solution s'inscrit dans une série d'arrêts¹⁰ amplement commentés par la doctrine¹¹. Sur le plan pratique, cette extension du préjudice d'anxiété pose une grande difficulté : la notion d'« exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave » autre que l'amiante n'est pas explicitée.

Sans exclure d'autres actions ultérieures, nous conseillons dans un temps immédiat de **recenser** les situations d'expositions à un risque cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction (CMR) décrit dans un tableau de maladies professionnelles, et au-delà, les expositions à l'ensemble des agents CMR (définis à l'article R. 4412-60 du Code du travail). Ce travail doit servir à **documenter** le respect de la réglementation. Un exposé plus détaillé

10. En sus de l'arrêt cité : *Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-18.311 à n° 17-18.349, préc.* – *Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-24.879 à n° 17-26.883, n° 17-26.885 à n° 17-26.895 et n° 18-10.100 : JurisData n° 2019-015512 ; JCP S 2019, 1282, note D. Asquinazi-Bailleux.*

11. Notamment D. Asquinazi-Bailleux, *L'anxiété des travailleurs exposés à des substances nocives ou toxiques : quel espoir de réparation ?* : JCP S 2019, 1282.

des mesures de gestion du risque lié au préjudice d'anxiété a été publié dans ces colonnes¹².

● Préjudice d'anxiété : démonstration

Cass. soc., 19 juin 2019, n° 18-17.442 à n° 18-17.550 : JurisData n° 2019-004959

La réparation du préjudice d'anxiété suppose la démonstration d'un préjudice personnellement subi par les salariés et résultant du risque élevé de développer une pathologie grave. L'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité par la preuve des mesures de sécurité qu'il prétend avoir mis en œuvre.

Cette série d'arrêts résulte d'une demande de 108 anciens salariés employés par la société Électricité de France (EDF) au sein de différentes centrales thermiques. Estimant avoir été exposés à l'inhalation de fibres d'amiante durant leur activité professionnelle, ils saisissent la juridiction prud'homale afin d'obtenir des dommages-intérêts en réparation d'un préjudice d'anxiété et pour manquement de leur employeur à son obligation de sécurité de résultat.

La cour d'appel condamne l'employeur à verser 10 000 € à chaque salarié en réparation du préjudice d'anxiété. La série d'arrêts fait l'objet d'un pourvoi pour être cassée et annulée par la chambre sociale. La Cour de cassation rappelle deux principes du régime juridique du préjudice d'anxiété. L'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité s'il prouve avoir pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs¹³. Par ailleurs, la responsabilité de l'employeur suppose la preuve d'un préjudice d'anxiété personnellement subi par les salariés et résultant du risque élevé de développer une pathologie grave¹⁴.

● Prescription quinquennale

Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 18-50.030 : JurisData n° 2019-015503 ; JCP S 2019, 1282, note D. Asquinazi-Bailleux

L'action du salarié au titre du préjudice d'anxiété se prescrit par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.

C'est la prescription de 5 ans de droit commun qui s'applique à une demande d'un salarié au titre du préjudice d'anxiété. Le délai de prescription court à compter de la connaissance de l'exposition professionnelle nocive. Un contentieux abondant naîtra au sujet de la détermination de cette date de connaissance. Dans l'arrêt commenté, la chambre sociale apporte une précision importante : un salarié bénéficiaire de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA) a connaissance du risque à l'origine de son anxiété à compter de l'arrêté ministériel ayant inscrit l'établissement sur la liste permettant la mise en œuvre de ce régime légal spécifique.

12. C.-F. Pradel, P. Pradel-Bouzeux et V. Pradel : *Gérer le risque juridique attaché au préjudice d'anxiété* : JCP S 2019, 1283.

13. *Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444 : JurisData n° 2015-026268 ; JCP S 2016, 1011, étude M. Babin.*

14. *Cass. ass. plén., 5 avr. 2019, n° 18-17.442, préc.*

3. Faute Inexcusable

- **Condition : caractère professionnel de l'accident ou de la maladie**

Cass. 2^e civ., 9 mai 2019, n° 18-17.847 : JurisData n° 2019-007147 ; JCP S 2019, 1203, note X. Aumeran

Cass. 2^e civ., 9 mai 2019, n° 18-11.468 : JurisData n° 2019-007146 ; JCP S 2019, 1203, note X. Aumeran

La demande en reconnaissance de la faute inexcusable au titre d'une lésion ne répondant pas aux conditions de prise en charge d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doit être rejetée.

A contrario, le juge est tenu de recueillir au préalable l'avis d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, dès lors qu'il constate que la maladie déclarée, ne remplit pas les conditions d'un tableau de maladies professionnelles et que sont invoquées devant lui les dispositions des troisième ou quatrième alinéas de l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale.

Saisi d'une demande en reconnaissance de la faute inexcusable, le juge n'est pas tenu de recueillir l'avis d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), dès lors qu'il constate que la maladie déclarée, prise en charge par la caisse sur le fondement d'un tableau de maladies professionnelles, ne remplit pas les conditions de ce dernier et que ne sont pas invoquées devant lui les dispositions des troisième ou quatrième alinéas de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale. Le demandeur sera donc bien inspiré de solliciter devant le juge du fond l'application des dispositions susvisées.

- **Restitution du trop-versé par l'employeur**

Cass. 2^e civ., 20 juin 2019, n° 18-18.595, publié au bulletin : JurisData n° 2019-010428 ; JCP S 2019, 1239, note D. Asquinazi-Bailleux

En matière de faute inexcusable, si le montant de la réparation est réduit en cause d'appel, l'employeur possède un titre exécutoire lui permettant de poursuivre le recouvrement forcé du trop-versé à l'encontre de la caisse.

La majoration des indemnités au titre de la faute inexcusable est payée par la caisse, qui en récupère le capital représentatif auprès de l'employeur (CSS, art. L. 452-2). De même, la réparation des préjudices visés à l'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale est versée directement aux bénéficiaires par la caisse qui en récupère le montant auprès de l'employeur. Dès lors, l'action de l'employeur en recouvrement du trop-versé semble nécessairement dirigée vers la caisse. Dans cette affaire, la CPAM des Landes reste imperméable à cette logique. Estimant que la décision reconnaissant la faute inexcusable de l'employeur fait naître un rapport de créance entre l'assuré et l'employeur, la caisse soutient qu'il appartient à l'employeur de solliciter la restitution des sommes versées auprès de l'assuré et non auprès de la CPAM. La deuxième chambre civile rejette néanmoins le pourvoi de la caisse. Elle rappelle que la décision modificative sur le montant des indemnités ouvre droit à la restitution des sommes excédentaires versées par la société et constitue un titre exécutoire permettant à celle-ci d'en poursuivre le recouvrement forcé à l'encontre de la caisse.

- **Limitation du recours de la caisse en présence d'un refus initial de prise en charge de la maladie professionnelle**

Cass. 2^e civ., 9 mai 2019, n° 18-14.515 : JurisData n° 2019-007144 ; JCP S 2019, 1181, note D. Asquinazi-Bailleux

Même en présence d'un refus de prise en charge initial notifié à l'employeur, la majoration de rente allouée à la victime en cas de faute inexcusable de l'employeur est payée par la caisse qui en récupère le capital représentatif auprès de l'employeur, comme elle récupère les autres sommes allouées au titre de la faute inexcusable.

Un refus de prise en charge initial notifié à l'employeur est donc définitif uniquement pour l'établissement de la tarification AT/MP (V. ci-dessus). En cas de faute inexcusable, ce refus initial ne prive pas l'organisme d'un recours contre l'employeur.

- **Nécessité de désigner précisément en première instance la pathologie au titre de laquelle une faute inexcusable est invoquée**

Cass. 2^e civ., 28 nov., n° 18-20.225 : JurisData n° 2019-021024

La demande en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur formée au titre d'une maladie professionnelle particulière ne tend pas aux mêmes fins que la demande en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur formée au titre d'une maladie distincte, de nature différente, et n'en constitue pas l'accessoire, la conséquence ou le complément.

Un salarié obtient successivement la reconnaissance du caractère professionnel de deux pathologies distinctes, une silicose, au titre du tableau n° 25 des maladies professionnelles, puis une sidérose au titre du tableau n° 44. Ayant infructueusement recherché devant une juridiction de sécurité sociale la reconnaissance, au titre de la maladie prise en charge sur la base du tableau n° 25, d'une faute inexcusable de son employeur il poursuit cette action devant la cour d'appel au titre de la maladie prise en charge sur la base du tableau n° 44. La cour d'appel juge recevable cette nouvelle demande. Cette solution est censurée. La demande en reconnaissance de la faute inexcusable formée au titre d'une maladie professionnelle particulière ne tend pas aux mêmes fins que la demande en reconnaissance de la faute inexcusable formée au titre d'une maladie distincte.

- **Interruption de la prescription**

Cass. 2^e civ., 19 déc. 2019, n° 18-25.333

L'action en reconnaissance de la faute inexcusable d'un employeur interrompt la prescription à l'égard de toute autre action procédant du même fait dommageable

La requête visant à faire reconnaître la faute inexcusable d'un l'employeur à l'origine d'une lésion professionnelle, interrompt d'une manière générale, le délai de prescription à l'égard de tout employeur susceptible de répondre de cette faute inexcusable. Cette solution jurisprudentielle, très favorable au salarié, avait déjà été affirmée par le passé (*Cass. soc., 23 janv. 2003, n° 01-20.945 : JurisData n° 2003-017509*).

4. Harcèlement moral

- **Harcèlement moral et obligation générale de prévention des risques professionnels**

Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-10.551 : JurisData n° 2019-021159 ; JCP S 2020, 1011, note V. Armillei

L'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral et ne se confond pas avec elle. Le manquement à l'obligation de prévention peut être constitué indépendamment de l'existence du harcèlement.

Cet arrêt participe d'une nouvelle tendance. La jurisprudence donne à l'obligation de prévention des risques professionnels un

contenu dont la violation, seule, engage la responsabilité de l'employeur. Ici, il est rappelé que cette obligation de sécurité implique, face à un potentiel harcèlement, de prendre des mesures correctives et préventives. Dès lors, doit être cassé l'arrêt de la cour d'appel qui, pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts, retient qu'aucun agissement répété de harcèlement moral n'étant établi, il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir diligenté une enquête et par là-même d'avoir manqué à son obligation de sécurité.

● **Harcèlement commis par une personne extérieure à l'entreprise (un bénévole d'une association)**

Cass. soc., 30 janv. 2019, n° 17-28.905 : JurisData n° 2019-001050 ; JCP S 2019, 1133, note C. Leborgne-Ingelaere

L'employeur, tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, notamment en matière de discrimination, doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés.

L'affaire portait sur le comportement de bénévoles d'une association. Le contour des « personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur le salarié » appellera de nouvelles précisions jurisprudentielles. Nous pensons en particulier aux salariés en contact avec la clientèle.

● **Réparation**

Cass. soc., 13 juin 2019, n° 18-11.115 : JurisData n° 2019-010077

Le montant des dommages-intérêts alloués en réparation du préjudice subi du fait des agissements de harcèlement moral ne peut être minoré en raison de son propre comportement.

Les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé morale au travail, issues en particulier de l'article L. 4122-1 du Code du travail, n'affectent pas le principe de responsabilité de l'employeur. En revanche, le salarié répondrait des fautes qu'il a commises dans l'exécution de son contrat de travail et qui engageraient sa responsabilité¹⁵.

Cass. soc., 4 sept. 2019, n° 18-17.329 et n° 18-17.638 : JurisData n° 2019-015082

La prise en charge d'un AT/MP par la caisse primaire 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 décision de l'organisme.

Deux types de contentieux résultent d'une situation de harcèlement moral. Le premier concerne la réparation du harcèlement. Ce contentieux relève du conseil des prud'hommes. Par ailleurs, en cas de lésion d'origine professionnelle, le salarié peut solliciter la prise en charge d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Il peut alors dans un deuxième temps agir sur le fondement de la faute inexcusable de l'employeur. Ce deuxième contentieux relève des juridictions visées à l'article L. 211-16 du Code de l'organisation judiciaire (jusqu'au 31 décembre 2019 : tribunaux de grande instance spécialement désignés, à compter du 1^{er} janvier 2020 : tribunaux judiciaires).

15. *Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-41.220, publié au bulletin : JurisData n° 2002-013260.*

5. CHSCT/CSE

● **Le CHSCT peut recourir à une expertise sur le fondement d'une mise en demeure du DIRECCTE.**

Cass. soc., 26 juin 2019, n° 17-22.080 : JurisData n° 2019-011176 ; JCP S 2019, 1252, note L. Dauxerre

Nouveau cas de recours à un expert par le CHSCT : un CHSCT peut voter le recours à une expertise non sur le fondement de l'article L. 4614-12 du Code du travail (risque grave ou projet important) mais conformément à la mise en demeure du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Cette solution devrait aussi s'appliquer au CSE.

6. Droit pénal de la santé au travail

● **Faute de la victime**

Cass. crim., 7 mai 2019, n° 18-80.418 : JurisData n° 2019-007329

La faute de la victime ne peut être une cause d'exonération de l'employeur que si elle est la cause exclusive de l'accident.

Les juges du fond doivent s'assurer que la faute de la victime est la cause exclusive de l'accident dès lors qu'ils relèvent des manquements à l'encontre notamment du coordonnateur de sécurité et de l'employeur.

● **Infraction à la sécurité des travailleurs : cumul des peines en cas de concurrence avec le délit d'homicide involontaire**

Cass. crim., 9 avr. 2019, n° 17-86.267 : JurisData n° 2019-005555 ; JCP S 2019, 1180, étude C.-F. Pradel, et P. Pradel-Boureux et V. Pradel

Ne méconnaît pas le principe *ne bis in idem*, la cour d'appel qui déclare la société prévenue coupable, à l'égard du même salarié, à la fois, du délit d'homicide involontaire et d'infraction à la réglementation relative à la sécurité des travailleurs.

Ne procèdent pas de manière indissociable d'une action unique caractérisée par une seule intention coupable, d'une part, les atteintes involontaires à la vie ou à l'intégrité des personnes commises par la violation d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, d'autre part, les délits ou contraventions qui sanctionnent le non-respect de ladite obligation. Pour un même sinistre, « la commission du délit de l'article L. 4741-1 du Code du travail et de l'un des délits des articles 221-6, 222-19 et 222-20 du Code pénal peut donner lieu à deux déclarations de culpabilité »¹⁶. D'ordinaire, ce type de cumul est légitimé par l'identification d'un *cumul idéal* : l'acte délictueux est analysé comme un fait unique, qui « porte atteinte à la fois aux droits d'un salarié, à titre personnel, et à la collectivité des travailleurs prise dans son ensemble »¹⁷. En l'espèce, la chambre criminelle fonde cette double déclaration de culpabilité sur le *cumul réel* : elle estime que l'employeur commet deux actes motivés par deux intentions distinctes et est donc coupable de deux délits.

MOTS-CLÉS : Santé et sécurité au travail - Bilan 2019

16. *M. Segonds, Santé et sécurité au travail : Rép. pén. Dalloz, Actualisation : avr. 2018.*

17. *A. Cerf-Hollander, Droit pénal du travail : Rép. trav. Dalloz, actualisation : oct. 2018.* – Pour un exemple de cumul idéal : *Cass. crim., 3 mars 1960 : Bull. crim. n° 138.*