

Le DROIT OUVRIER

DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SECURITE SOCIALE

Sommaire

DOCTRINE

Paul Bouaziz et Isabelle Goulet : Les pouvoirs du juge judiciaire dans le cas du licenciement d'un salarié protégé pour une inaptitude consécutive à des comportements fautifs de l'employeur.

Anne Braun : Réquisitions des grévistes : recommandation musclée de l'OIT.

Thomas Kapp : Le mystérieux salarié qui apporte son « *aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail* ».

Yves Struillou : Conformité à la Constitution du délai dont dispose l'employeur pour notifier le licenciement d'un représentant du personnel.

JURISPRUDENCE

Voir notamment

Les conditions d'exercice de son mandat par un représentant du personnel durant un arrêt maladie, au regard des règles de Sécurité sociale.

Cour de cassation (2^e ch. Civ.) 9 décembre 2010 - Note Bernard Augier (p. 281)

Réintégration d'un travailleur handicapé, licencié pour un motif discriminatoire.

Cour d'appel d'Orléans 15 novembre 2011 - Note Philippe Rechoulet (p. 287)

Harcèlement moral : l'établissement des allégations du salarié et la présomption de harcèlement.

Cour d'appel de Versailles (19^e ch.) 28 novembre 2011 - Note Paul Bouaziz et Emilie Million-Rousseau (p. 291)

L'indemnisation des salariés victimes de la contamination par l'amiante.

Cour d'appel de Paris (P.6 ch. 8) 1^{er} décembre 2011 - Note Arnaud Olivier (p. 294)

CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

Droit social européen par Valérie Lacoste-Mary et Philippe Martin.



Doctrine :

Les pouvoirs du juge judiciaire dans le cas du licenciement d'un salarié protégé pour une inaptitude consécutive à des comportements fautifs de l'employeur - Les arrêts du 15 novembre 2011, par **Paul Bouaziz** et **Isabelle Goulet**, Avocats au Barreau de Paris 243

Annexe : PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL – Autorisation administrative de licenciement – Licenciement pour inaptitude en lien avec un harcèlement moral – Contrôle du juge judiciaire - Indemnisation (oui) – Contestation de la validité de la rupture (non) (trois espèces).

Première espèce : COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 15 novembre 2011 248

Deuxième espèce : COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 15 novembre 2011 248

Troisième espèce : COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 29 novembre 2011 249

Réquisitions des grévistes : recommandation musclée de l'OIT, par **Anne Braun**, Conseillère confédérale DLAJ, Docteur en droit 250

Le mystérieux salarié qui apporte son « aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail », par **Thomas Kapp**, Directeur adjoint du travail 253

Conformité à la Constitution du délai dont dispose l'employeur pour notifier le licenciement d'un représentant du personnel, par **Yves Struillou**, Conseiller d'Etat, Conseiller en service extraordinaire à la Cour de cassation 257

Annexe : PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL – Licenciement pour motif disciplinaire – Autorisation administrative – Délai d'un mois pour prononcer le licenciement (L 1332-2) – Annulation de l'autorisation – Effets – QPC – Atteintes à divers principes de portée constitutionnelle (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 5 janvier 2012 277

Document :

Arrêt *Vivéo* : la position de la CGT 278

Jurisprudence :

ASSURANCES SOCIALES – Maladie – Indemnité journalière – Suppression – Infraction au règlement des malades – Activité non autorisée – Exercice d'un mandat de représentant du personnel.

COUR DE CASSATION (2^e Ch. civ.) 9 décembre 2010 281

Note **Bernard Augier**, Président du Conseil de prud'hommes de Lyon, membre du Conseil supérieur de la Prud'homie 281

CHSCT – Expertise – Risque grave – Contestation judiciaire de l'employeur – 1^o Caractère tardif de l'expédition de la lettre de mission par l'expert – Absence de délai légal – 2^o Moyens propres d'analyse fournis par l'entreprise – Caractère indifférent.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS (référé) 5 janvier 2012 283

DISCRIMINATION – Etat de santé – Travailleur handicapé – Licenciement économique – Absence de recherche de reclassement en lien avec ses capacités – Nullité de la rupture – Réintégration.

COUR D'APPEL D'ORLEANS (Ch. Soc.) 15 novembre 2011 287

Note **Philippe Rechoulet**, Conseiller prud'homme, Bordeaux 290

HARCÈLEMENT MORAL – Éléments faisant présumer l'existence d'un harcèlement – Témoignages et certificats médicaux – Portée – Preuve contraire à la charge de l'employeur.

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (19^e ch.) 28 novembre 2011 291

Note **Paul Bouaziz**, Avocat au Barreau de Paris et **Emilie Million-Rousseau**, Docteur en droit. 293

HYGIENE ET SECURITE – Obligation de sécurité de résultat de l'employeur – Responsabilité contractuelle – Amiante – Préjudice économique (non) – Cessation anticipée d'activité (art. 41 loi n° 98-1194) – Préjudice d'anxiété (oui) – Préjudice résultant du bouleversement dans les conditions d'existence (oui) – Prise en charge par l'AGS.

CONSEILS DE PRUD'HOMMES – Compétence – Altération de la santé en lien avec le travail.

COUR D'APPEL DE PARIS (P. 6, ch. 8) 1^{er} décembre 2011 294

Note **Arnaud Olivier**, Avocat au Barreau de Paris 298

TEMPS DE TRAVAIL – Convention de forfait en jours – Conditions de validité – Autonomie réelle du salarié – Respect des stipulations conventionnelles visant l'encadrement de sa mise en œuvre – Défaut – Conséquence – Paiement des heures supplémentaires.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE LIMOGES (Sect. Encadrement) 6 septembre 2011 301

Chroniques jurisprudentielles :

DROIT SOCIAL EUROPEEN, par **Valérie Lacoste-Mary**, Maître de conférences, Université Montesquieu-Bordeaux IV, UMR-CNRS 5114, Institut du travail de Bordeaux et **Philippe Martin**, Chargé de recherche CNRS - COMPTRESEC/Université Bordeaux IV

TEMPS DE TRAVAIL – Aménagement – Directive 2003/88/CE – Droit au congé annuel payé – Extinction du droit au congé annuel payé non pris pour cause de maladie à l'expiration d'un délai prévu par la réglementation nationale.

CIUE (Grande chambre), 22 novembre 2011 304

Note **Valérie Lacoste-Mary** 306

DISCRIMINATION – Charge de la preuve (Dve 97/80) – Egalité de traitement (Dve 2002/73) – Formation professionnelle – Accès à l'information du demandeur – Opposabilité des règles de confidentialité – Sauvegarde de l'effet utile.

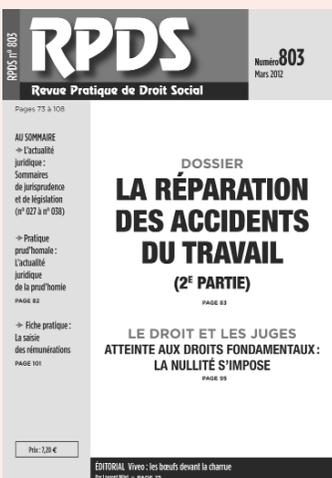
CIUE, 21 juillet 2011 307

Note **Philippe Martin** 307

EGALITE DE TRAITEMENT – Discrimination liée à l'âge (Dve 2000/78) – Mise à la retraite – Objectifs d'intérêt général – Structure d'âge équilibrée – Proportionnalité de la mesure – Appréciation – Office du juge national.

CIUE 21 juillet 2011 309

Note **Philippe Martin** 310



RPDS 803 - Mars 2012

Au sommaire :

Dossiers : **La réparation des accidents du travail** (deuxième partie)

Le droit et les juges : Atteinte aux droits fondamentaux : la nullité du licenciement s'impose !

Fiche pratique : La saisie des rémunérations

Editorial : *Viveo* : Les bœufs devant la charrue

L'actualité juridique : Sommaires de jurisprudence commentés

Pratique prud'homale : L'actualité juridique de la prud'homie

Pour les lecteurs non abonnés à la RPDS, commande à NSA La Vie Ouvrière, BP 88, 27190 Conches-en-Ouche - Prix du numéro : 7,20 euros + forfait de 3 euros par envoi. Abonnement : 75 euros par an uniquement à NVO, BP 160, 77315 Marne-la-Vallée Cedex 2. Commandes et abonnement en ligne sur notre site Internet www.librairie-nvo.com ou www.lecodedutravail.fr

Connectez-vous au site du Droit Ouvrier, vous y trouverez de nombreux renseignements utiles : articles en libre consultation, annonces de colloques et débats, etc.

<http://sites.google.com/site/droitouvrier>

BULLETIN D'ABONNEMENT

(annuel, 12 numéros)

Nom : Prénom :

Profession ou fonctions (facultatif) :

Adresse :

.....

.....

Code postal : Ville

Bulletin à retourner :

DROIT OUVRIER - Service Abonnements

263, rue de Paris - Case 432 - 93516 Montreuil Cedex - Tél. : 01.48.18.83.06

avec un chèque à l'ordre de : « **Droit Ouvrier** » CCP n° 11779.43D Paris

Tarifs : France : **102 €uros**

Étranger : **137 €uros**

Adhérent CGT ou étudiant : **82 €uros**

Pour la rédaction uniquement, adresser les propositions de contribution, la jurisprudence à :

Droit ouvrier - 263, rue de Paris - Case 5-3 - 93516 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01.48.18.81.32 - Fax : 01.48.18. 81.08

Arnaud MAZIÈRES, rédacteur en chef : adesenga@club-internet.fr

Pascal RENNES, secrétaire de rédaction : p.rennes@cgt.fr

En élargissant la condamnation au versement de dommages et intérêts, la Cour d'appel a donné un signe fort et dissuasif à l'attention des employeurs qui seraient tentés de se débarrasser de manière irresponsable de salariés en position de très grande fragilité du fait de leur handicap.

**Philippe Rechoulet, Conseiller prud'homme,
Bordeaux**

- (1) On peut même trouver des discriminations en matière de santé contenues dans les clauses d'un accord collectif, qui deviennent dès lors inopposables aux salariés (Soc. 11 janv. 2012, Bull. p. n° 10-23.139).
- (2) F. Héas « Le droit au reclassement du salarié en cas de restructuration de l'entreprise ou d'altération de sa santé » Dr. Ouv., oct. 2007 p. 452, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>
- (3) M. Keller « Les principes du droit civil de la réparation de l'entier préjudice appliqués aux rapports de travail », Dr. Ouv. 2011 p. 234.
- (4) V. par ex. CPH Toulouse 7 nov. 2011, Dr. Ouv. 2012 p. 230, n. L. Bod.

NOUVELLE JURIS

HYGIENE ET SECURITE – Obligation de sécurité de résultat de l'employeur – Responsabilité contractuelle – Amiante – Préjudice économique (non) - Cessation anticipée d'activité (art. 41 loi n° 98-1194) – Préjudice d'anxiété (oui) – Préjudice résultant du bouleversement dans les conditions d'existence (oui) – Prise en charge par l'AGS.

COUR D'APPEL DE PARIS (P. 6, ch. 8) 1^{er}
décembre 2011

ZF Masson et a. contre Roca et a.

Par un jugement du 7 juin 2005, le Tribunal de commerce de Sens a ouvert une procédure de redressement judiciaire à l'encontre de la SA ZF Masson.

Un plan de redressement a été homologué par ce même tribunal et Maître Segard a été désigné en qualité de commissaire à l'exécution du plan.

Par une ordonnance du 1^{er} avril 2007, M^e François Carlo a été désigné en qualité de mandataire *ad hoc* de la SA ZF Masson.

Considérant avoir été exposés quotidiennement à l'inhalation de poussières d'amiante, fibre cancérigène, et avoir ainsi subi des préjudices divers, M. Roca et 35 anciens salariés, démissionnaires de cette société pour bénéficier de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante conformément à l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998, ont saisi le Conseil de prud'hommes de Sens afin qu'il soit jugé que la cessation prématurée de leur activité professionnelle était consécutive à une faute de leur ancien employeur, qu'il en était résulté une diminution de leurs revenus, et que la SA ZF Masson soit condamnée à leur régler des dommages et intérêts en réparation de leur préjudice.

Statuant sur l'exception d'incompétence soulevée *in limine litis* par la SA ZF Masson au profit du Tribunal des affaires de la Sécurité sociale, le Conseil de prud'hommes de Sens s'est déclaré compétent par un jugement du 27 octobre 2006.

Par un arrêt du 20 décembre 2007, la Cour d'appel de Paris a rejeté le contredit formé par les défendeurs et déclaré la juridiction prud'homale compétente.

La Cour d'appel a par ailleurs évoqué et renvoyé l'affaire à l'audience du 12 juin 2008.

Sur le fond, suivant un arrêt du 18 septembre 2008, la Cour d'appel de Paris a déclaré les demandeurs recevables en leur action et a condamné la SA ZF Masson à verser à l'ensemble des ex-salariés des dommages-intérêts au titre de la perte de leurs revenus.

La Cour d'appel de Paris a également déclaré ces créances opposables au CGAE-AGS de Chalon-sur-Saône.

La SA ZF Masson a formé un pourvoi auprès de la Cour de Cassation.

Par un arrêt du 11 mai 2010, la Cour de cassation a cassé et annulé en toutes ses dispositions l'arrêt du 18 septembre 2008, au motif que, au visa de l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998, qui crée un dispositif spécifique destiné à compenser la perte d'espérance de vie que peuvent connaître des salariés en raison de leur exposition à l'amiante, une allocation de cessation anticipée d'activité est versée aux salariés et anciens salariés des établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante [...] sous réserve qu'ils cessent toute activité professionnelle, lorsqu'ils remplissent certaines conditions, que le salarié admis au bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité présente sa démission à son employeur ; qu'il résulte de ces dispositions que le salarié qui a demandé le bénéfice de l'allocation n'est plus fondé à obtenir de l'employeur fautif, sur le fondement des règles de la responsabilité civile, réparation d'une perte de revenus résultant de la mise en œuvre du dispositif légal.

La Cour de cassation a en conséquence remis la cause et les parties en l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et les a renvoyées devant la Cour d'appel de Paris autrement composée.

M. Roca et 35 anciens salariés de la SA ZF Masson, au visa de l'article 1147 du Code civil, demandent à la Cour de constater qu'ils ont été exposés à l'inhalation de fibres d'amiante, et qu'ils subissent en conséquence des préjudices divers ouvrant droit à réparation.

Ils sollicitent que leurs créances soient fixées au passif de la procédure collective de la SA ZF Masson suivant les modalités suivantes :

Mme Maria Antunes en réparation de la perte de revenus : 24 538,19 € net ; en réparation du bouleversement dans les conditions d'existence : 15 000 € net ; en réparation du préjudice d'anxiété : 15 000 € ; (...)

MOTIFS :

Sur la disjonction : (...)

Sur l'exception d'incompétence de la juridiction prud'homale :

Les intimés maintiennent devant la Cour d'appel que le Tribunal des affaires de la Sécurité sociale dispose d'une compétence exclusive pour connaître des actions en réparation du préjudice résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, que s'agissant de l'indemnisation des victimes de pathologies à l'amiante, l'article 53 de la loi du 23 décembre 2000 a créé un fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante permettant l'indemnisation intégrale des victimes de pathologies, sans qu'il soit nécessaire d'apporter la preuve d'une faute inexcusable de l'employeur.

Toutefois, aucun des appelants n'a contracté l'une des maladies liées à l'exposition à la poussière d'amiante.

Les demandes formulées tendent à la réparation de préjudices distincts, tels qu'un préjudice économique, un préjudice d'anxiété, un préjudice en lien avec les bouleversements de leurs conditions d'existence et consécutifs aux manquements de leur ancien employeur à

son obligation de sécurité de résultat sur le fondement de l'article 1147 du Code civil.

Leurs demandes sont parfaitement recevables et la juridiction prud'homale est compétente pour en connaître.

Ce moyen est inopérant.

Sur les conditions de travail et les obligations contractuelles de l'employeur :

En 1917, la société Pont-à-Mousson a ouvert l'usine de Saint-Denis-lès-Sens pour la fabrication de robinetterie et de pièces en bronze puis, à partir de 1948, pour la confection de boîtes de vitesse de type Wilson.

En 1968, la société Pont-à-Mousson a racheté l'activité de fabrication de réducteurs pour la marine de la société Masson et a, en 1973, créé un atelier de production de freins à disques ferroviaires et routiers.

En 1981, la société allemande Rerik AG a repris le site et pris la dénomination sociale de Société européenne d'engrenages (SEE).

En 1988, il a été mis fin à l'activité de production de boîtes de vitesse. La société s'est concentrée sur la fabrication de réducteurs pour la marine et des disques de freins.

En 1999, la société ZF Marine du groupe ZF a racheté le site de Saint-Denis-lès-Sens à la SEE et est devenue la SA ZF Masson.

Son objet social est l'étude et la fabrication, la vente et la mise en œuvre de tous les ensembles mécaniques de transmission terrestre ou marine et de tous systèmes de freins à disques pour véhicules routiers et ferroviaires, ainsi que divers produits moulés en fonte, bronze ou laiton.

Elle a, pour ce faire, fabriqué pendant plusieurs années des garnitures à base d'amiante pour les boîtes de vitesse et les systèmes de freinage.

En 2001, la SA ZF Masson a cessé l'activité de fabrication de disques de frein, activité cédée à la société SBA NABCO.

Suivant un arrêté du 25 mars 2003, la SA ZF Masson a été inscrite sur la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA).

Les demandeurs ont tous sollicité de pouvoir bénéficier de l'allocation de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante. Conformément au régime applicable à la mise en place de ce dispositif, ils ont tous démissionné et doivent percevoir 65 % de leur salaire brut, jusqu'à l'âge de leur retraite.

D'après les appelants, la SA ZF Masson, leader en France et en Europe en matière de production de réducteurs pour la marine et de disques de freins, faisait une utilisation massive et constante de l'amiante, puisque les confections réalisées étaient toutes à base de produits amiantés et que les machines outils et les fours étaient également isolés à l'amiante.

Elle disposait d'un service de recherche doté d'une connaissance pointue des outils de production, d'un département juridique et d'un service de médecine du travail.

Elle a été alertée par le CHSCT dès 1977 des violations à la réglementation en matière d'évacuation des poussières, n'a pas satisfait aux recommandations mises en avant par le docteur Grouber. Le 18 janvier 1988, l'ingénieur-conseil en chef de la caisse régionale d'assurance-maladie avait encore alerté la direction sur les dangers de l'absence de captation des poussières sur certains postes.

Les appelants constatent qu'ils ont ainsi été exposés à la poussière d'amiante sans protection ni collective ni individuelle.

Ils font également valoir que l'admission de la SA ZF Masson sur la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs à l'amiante vise à reconnaître les conditions de travail irrégulières qui ont été les leurs sur le site de Sens, entre 1948 et 1993.

Les appelants considèrent que l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur se caractérise par un respect des mesures réglementaires sur l'hygiène et la sécurité et par une obligation d'information sur les risques encourus, rendue obligatoire pour les entreprises utilisatrices d'amiante depuis le décret de 1977, que le non-respect de ses obligations par l'employeur constitue une mise en danger des salariés dont l'espérance de vie est considérablement diminuée, que la seule circonstance que les mesures de prévention nécessaires n'aient pas été appliquées caractérise l'élément constitutif d'un manquement de l'entreprise à l'obligation de sécurité de résultat leur causant nécessairement un préjudice.

En réplique, les intimés estiment que l'éligibilité au dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante ne démontre en aucune manière que la société ZF Masson a violé l'obligation de sécurité de résultat lui incombant dès lors que le dispositif mis en place par l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 n'est en aucun cas la conséquence de la violation d'une obligation de sécurité de résultat, mais s'inscrit dans un dispositif d'assurance de gestion d'un risque, celui d'une diminution de l'espérance de retraite et revêt un caractère aléatoire.

Ils en déduisent que la démission des salariés dans le cadre de ce dispositif repose sur une volonté claire et non équivoque, que les préjudices invoqués sont en lien non pas avec une exécution fautive du contrat de travail par l'employeur, mais avec la cessation anticipée d'activité.

Le CGEA-AGS s'associant aux moyens et arguments soulevés par l'employeur, à cet égard, ajoute que les salariés avaient le choix de ne pas démissionner, qu'il leur incombe d'apporter des éléments de preuve de la faute de l'employeur, le dispositif de l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 ne constituant pas une présomption irréfragable, d'avoir été exposé, de manière certaine et continue à l'amiante. Il estime qu'aucune preuve d'une exécution fautive du contrat de travail par l'employeur n'est rapportée, qu'au surplus aucun lien de causalité entre les préjudices prétendus et la faute non prouvée de l'employeur n'est établi.

En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat. Il incombe en effet à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures sont relatives aux actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, et à la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur doit toujours veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il met ces mesures en œuvre sur le fondement des principes de prévention, à savoir, notamment : éviter les risques, les évaluer s'ils ne peuvent être évités, les combattre à la source, adapter le travail à l'homme, tenir compte de l'évolution technique, prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle et donner des instructions appropriées aux travailleurs.

Outre que la loi du 12 juin 1893 ainsi que ses décrets d'application avaient déjà mis en place une réglementation générale sur les poussières, que le décret du 13 décembre 1948 avait mis l'accent sur la mise à disposition des travailleurs exposés aux poussières de mesures de protection individuelle, le décret du 17 août 1977, relatif aux mesures particulières d'hygiène applicables dans les établissements où le personnel est exposé à des poussières d'amiante, imposait :

- des prélèvements d'atmosphère afin de surveiller le niveau de concentration moyenne en fibres d'amiante de l'atmosphère inhalée par un salarié,
- le conditionnement des déchets de toute nature susceptibles de dégager des fibres d'amiante,
- la vérification des installations des appareils de protection collective et individuelle des salariés,
- un suivi médical.

Ainsi que cela était précédemment exposé, il est constant et non contesté que la SA ZF Masson, spécialisée dans la production des réducteurs pour la marine et de disques de frein, a fait usage de manière constante d'amiante, au moins jusqu'en 1996.

Les appelants établissent que, dès 1977, le CHSCT a alerté l'employeur sur la violation de la réglementation en vigueur concernant l'évacuation des poussières, que les diverses recommandations effectuées par le médecin du travail, notamment en janvier 1978, n'ont pas été suivies, qu'en février 1979, l'attention de l'employeur a été attirée sur le fait que *"l'installation de protection de l'amiante est urgente"*.

Le CHSCT a réitéré à plusieurs reprises la dénonciation de l'insuffisance des mesures prises, en octobre 1978, en octobre 1980, en mars 1987, en avril 1987, en mai 1988.

La Caisse primaire d'assurance maladie a émis un avis le 18 janvier 1988 sur les dangers de l'absence de captation des poussières sur certains postes.

Par une note interne du 22 octobre 2002, M. Sébastien, le directeur qualité hygiène et sécurité, a confirmé *"la présence d'amiante dès l'origine de l'entreprise dans différents secteurs et dans les produits qu'elle fabrique"*. Il a été précisé à cette époque qu'aucun dépoussiérage effectif des garnitures n'était prévu et ce de 1978 à 1988, que les bancs d'essai n'étaient équipés d'aucune aspiration, alors que pendant les essais, très agressifs, chaque boîte dégageait de la poussière au niveau de l'embrayage et des fumées provoquées par l'échauffement des garnitures, que les joints d'étanchéité et les plaques des fours étaient changés annuellement par le personnel du service thermique sans protection particulière ni aspiration, et ce jusqu'en 1997, que toutes les opérations relatives aux garnitures de freins, soit les contrôles, leurs conditionnements et leur stockage, se faisaient sans protection, que les fumées et poussières produites lors des essais des freins étaient évacuées par aspiration directement sur le toit donnant sur la cour de l'entreprise, que le travail de réfection tous les deux mois environ des fours de la fonderie, dont la garniture était composée de deux feuilles d'amiante, était de la même façon réalisé sans protection particulière et ce jusqu'en décembre 1996.

Divers témoignages sont aussi produits par les appelants pour établir que chacun à son poste ne disposait pas de protection particulière et n'avait pas été informé des risques encourus.

La présence au sein de l'entreprise d'un service de médecine du travail et d'un service juridique était en tant que de besoin de nature à éclairer l'employeur d'une part sur le

caractère dangereux de l'amiante pour la santé des salariés, des études médicales concernant le caractère cancérigène de l'amiante étant régulièrement publiées depuis la fin du XIX^e siècle, et d'autre part sur la réglementation en vigueur résultant tout à la fois de la loi de 1893 et du décret de 1977 pris spécifiquement pour la protection des salariés exposés aux poussières d'amiante.

Il se déduit de l'ensemble de ces constatations que l'employeur a fait preuve d'une négligence fautive en ne prenant pas les mesures réglementaires posées, ou seulement de manière partielle et pourtant nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique des salariés.

Il est donc établi que l'employeur a, par de telles négligences fautives persistantes, failli à l'obligation de sécurité lui incombant à l'égard des salariés.

Sur les préjudices invoqués :

Alléguant qu'ils ont été exposés quotidiennement et pendant plusieurs années à l'inhalation de fibres d'amiante et que le non-respect des obligations relatives aux mesures réglementaires sur l'hygiène et la sécurité et à la nécessaire information des salariés sur les risques encourus constituent une mise en danger des salariés dont l'espérance de vie est de ce fait considérablement diminuée, les appelants invoquent trois types de préjudices, à savoir, un préjudice économique, un préjudice d'anxiété et un préjudice tenant aux bouleversements des conditions de leur existence. Ils considèrent tous ces préjudices comme étant en lien avec les manquements fautifs de l'employeur et en demandent réparation.

Sur le préjudice économique :

Les appelants considèrent que leur liberté dans l'application des dispositions de l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 était paradoxale dès lors qu'elle s'est exprimée sous la contrainte, le choix offert étant de risquer de voir disparaître ou sérieusement amputer leur droit à la retraite ou de voir réparer une injustice, mais au prix d'un préjudice plus important.

Ils estiment que l'exercice du droit conféré par ce dispositif ne peut être considéré comme une réaction inadaptée et disproportionnée, qu'il n'est dès lors pas de nature à rompre la chaîne des causes qui ont lié les conséquences de leur démission à la faute initiale et, par suite, qu'il ne peut faire obstacle à l'imputation de leur dommage à l'employeur.

Toutefois, selon l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998, qui crée un dispositif spécifique destiné à compenser la perte d'espérance de vie que peuvent connaître des salariés en raison de leur exposition à l'amiante, une allocation de cessation anticipée d'activité est versée aux salariés et anciens salariés des établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante [...] sous réserve qu'ils cessent toute activité professionnelle, lorsqu'ils remplissent certaines conditions, que le salarié admis au bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité présente sa démission à son employeur.

Il en résulte que les salariés qui ont demandé le bénéfice de l'allocation ne sont plus fondés à obtenir de l'employeur fautif, sur le fondement des règles de la responsabilité civile, réparation d'une perte de revenus résultant de la mise en œuvre du dispositif légal.

Les requérants ne peuvent en conséquence voir leur demande à cet égard prospérer.

Sur le préjudice d'anxiété :

S'agissant du préjudice d'anxiété dont réparation est sollicitée par les anciens salariés de la SA ZF Masson, les intimés et le CGEA-AGS soutiennent que les règles de droit

commun de la responsabilité contractuelle, notamment probatoires, ont vocation à recevoir application, qu'il incombe en conséquence aux divers salariés de démontrer cumulativement un fait générateur, un préjudice certain, personnel, direct et non simplement hypothétique, ainsi que le lien de causalité entre la faute imputée à l'employeur et le dommage en résultant.

Indépendamment de la mise en œuvre des dispositions du Code de la Sécurité sociale, les appelants sont fondés à faire reconnaître l'existence d'un préjudice spécifique d'anxiété pouvant donner lieu à réparation sur le fondement des règles de la responsabilité civile et plus précisément du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

Il a été précédemment relevé que l'employeur a fait preuve de négligences fautives en ne prenant pas les mesures de protection réglementaires posées, ou seulement de manière partielle, et pourtant nécessaires pour assurer la sécurité des salariés et protéger leur santé physique et a permis que ceux-ci fussent exposés quotidiennement et pendant plusieurs années à l'inhalation de fibres nocives d'amiante.

Par ailleurs, il est scientifiquement établi que les poussières d'amiante inhalées sont des agents pathogènes cancérigènes avérés, qu'en raison de l'exposition quotidienne et pendant plusieurs années à l'inhalation de fibres d'amiante, tous les salariés de la SA ZF Masson ont été victimes d'une contamination, puisque, quels qu'aient été leurs postes, ils étaient tous exposés dès lors que "les fumées et poussières étaient évacuées par aspiration non filtrée directement sur le toit donnant sur la cour de l'entreprise".

Il est également médicalement posé que les maladies consécutives à l'inhalation de fibres d'amiante surviennent plusieurs années après la contamination.

Il s'ensuit que tous les salariés, ayant une parfaite connaissance de leur contamination par l'inhalation de fibres d'amiante, sont confrontés au risque de voir apparaître à plus ou moins brève échéance une pathologie douloureuse mettant en jeu leur pronostic vital.

Ils se trouvent tous, dans ces conditions, par le fait de l'employeur qui a failli à l'obligation de sécurité de résultat lui incombant, dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante et sont amenés à subir des examens de contrôle réguliers ou ponctuels propres à réactiver cette angoisse étant observé qu'une telle surveillance médicale post-professionnelle est indispensable pour favoriser la mise en place de traitements adaptés en cas de déclaration desdites maladies, dans les meilleurs délais et conditions.

Ce préjudice d'anxiété sera exactement réparé par l'allocation de la somme de 15 000 euros, que chaque ancien salarié réclame.

La créance de chaque appelant à ce titre sera inscrite au passif du redressement judiciaire de la SA ZF Masson.

Sur le préjudice découlant du bouleversement dans les conditions d'existence :

Considérant que le choix opéré consistant à accepter le dispositif prévu par l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 et à démissionner n'aboutira jamais à une situation préférable à celle qui aurait prévalu en l'absence de contamination, les anciens salariés estiment que leurs projets de vie, à l'issue de leur vie professionnelle, sont substantiellement affectés, leur espérance de vie étant réduite de moitié.

Ils estiment qu'au-delà du préjudice d'anxiété et même si le dispositif du départ anticipé minimise le préjudice subi en

ce qu'il compense la rupture d'égalité au regard du droit à la retraite, la perte d'espérance de vie constitue en soi un préjudice considérable et les amène à devoir envisager une durée de vie amputée dans des proportions importantes, avec des moyens réduits, en renonçant définitivement à investir affectivement et matériellement sur le long terme.

Les intimés s'opposent à cette demande et soutiennent que ce préjudice invoqué correspond en réalité à une demande d'indemnisation déguisée d'une perte de revenus.

Or, indépendamment de l'inquiétude permanente face au risque de développer à tout moment une pathologie grave, et sans prendre en compte la restriction de leurs moyens financiers en raison de la diminution de leurs revenus consécutive à leur démission dans le cadre du dispositif légal mis en place et qu'il n'appartient pas à l'employeur fautif de combler, au titre d'une perte de revenus, sur le fondement des règles de la responsabilité civile, les anciens salariés de la SA ZF Masson, conscients de la diminution de leur espérance de vie, sont effectivement amputés pour une part de la possibilité d'anticiper sereinement leur avenir et sont ainsi directement et dès à présent contraints dans leur vie quotidienne de tenir compte de cette réalité au regard des orientations qu'ils sont amenés à donner à leur existence.

Il s'ensuit que leurs projets de vie dans de nombreux domaines autres que matériel ou économique sont irrémédiablement et quotidiennement affectés par cette amputation de leur avenir.

Le préjudice en résultant est en lien direct avec leur contamination et doit également faire l'objet d'une indemnisation spécifique dès lors qu'il découle directement de leur exposition aux fibres d'amiante et aux carences précédemment relevées de l'employeur au regard de l'obligation de sécurité de résultat lui incombant.

Ce préjudice sera aussi justement réparé par l'allocation d'une somme de 12 000 €.

Une créance de ce montant sera inscrite à ce titre au profit de chacun des anciens salariés parties à la cause au passif du redressement judiciaire de la SA ZF Masson.

Sur les demandes supplémentaires formées par MM. Daniel et Kessel : (...)

Sur l'opposabilité du présent arrêt au CGEA-AGS :

Pour dénier sa garantie, le CGEA-AGS soutient que le préjudice d'anxiété notamment n'entre pas dans le cadre contractuel, qu'au surplus, tout manquement à l'obligation de sécurité de résultat trouve son fondement non pas dans le contrat mais directement dans la loi, que par suite les indemnités éventuellement accordées aux salariés ne peuvent en aucun cas être rattachées au contrat et n'entrent pas dans le champ des garanties légales.

S'il est avéré que le législateur a expressément fait peser sur l'employeur une obligation de sécurité dont il a défini les contours aux termes des dispositions des articles L. 4121 et suivants du Code du travail, force est de relever que cette obligation d'origine légale est accessoire à une obligation principale découlant du contrat de travail et consistant pour l'employeur à fournir du travail aux salariés dans des conditions de nature à assurer leur sécurité et à protéger leur santé physique et mentale.

Dans ces conditions, les indemnités des préjudices découlant des manquements de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat lui incombant dans le cadre de l'exécution du contrat de travail entrent dans le champ des garanties légales de la CGEA-AGS.

La CGEA-AGS devra donc garantir le paiement des indemnités fixées au passif du redressement judiciaire

de la SA ZF Masson au profit des salariés, dans la limite du plafond légalement applicable au moment des démissions des salariés.

Dès lors que la CGEA-AGS a effectivement fait l'avance des sommes accordées aux salariés aux termes de l'arrêt du 18 septembre 2008, elle est fondée à réclamer le remboursement de la part des règlements intervenus dépassant les montants des indemnités présentement accordées aux requérants.

Toutefois, compte tenu du renvoi de l'affaire, il sera sursis à statuer sur la demande de remboursement formulée par la CGEA-AGS en ce qu'elle est dirigée à l'encontre de M. Daniel et pour qui elle a été amenée à faire l'avance d'une somme de 23 061,60 €.

PAR CES MOTIFS :

Statuant sur renvoi de la Cour de cassation,

Ordonne la disjonction s'agissant des prétentions émises par M. Louarti, décédé depuis lors, et renvoie l'affaire au 23 février 2012 pour reprise de l'instance par ses héritiers,

Confirme le jugement déferé en ce qu'il a déclaré les autres demandeurs recevables en leur action,

Fixe les créances de Mmes Maria Antunes, (...)

au passif du redressement judiciaire de la SA ZF Masson de la manière suivante, pour chacun des salariés : 15 000 € au titre du préjudice d'anxiété, 12 000 € au titre du préjudice lié aux bouleversements de la vie,

Dit que la CGEA-AGS doit sa garantie à titre subsidiaire et ce dans les limites du plafond légal applicable lors des démissions respectives des anciens salariés en cause,

Déboute les parties de leur demande de dommages-intérêts en réparation d'un préjudice économique.

(Mme Colas, prés. - M^{es} Aguera, Teissonnière, Verrier, Clerc, av.)

Note.

Le feuillet continue... L'affaire ZF Masson marque à nouveau (1) une évolution favorable à une indemnisation réellement intégrale des atteintes à la santé survenues à l'occasion de l'exécution d'un contrat de travail.

Sur renvoi après cassation, l'affaire revenait devant la Cour d'appel de Paris autrement composée, après un arrêt de la Haute cour (2) qui avait :

– d'une part, validé le principe d'une indemnisation du préjudice d'anxiété induit par une contamination par l'amiante résultant de faute(s) de l'employeur ;

– d'autre part, rejeté l'indemnisation de la perte de revenus consécutive à la mise en œuvre du dispositif ACAATA, dispositif créé par l'article 41 de la loi n° 98-1194, permettant de partir en retraite anticipée avec une allocation correspondant en général à 65 % du salaire antérieur, cassant pour cette raison l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris le 18 septembre 2008 (prec.).

Ainsi, comme souvent depuis une bonne dizaine d'années, c'est le contentieux "amiante" qui tire l'ensemble de la réparation du dommage corporel professionnel vers le haut.

La motivation de l'arrêt rendu sur renvoi après cassation est particulièrement intéressante à un double titre :

– parce qu'elle apporte une véritable innovation en indemnisant le bouleversement dans les conditions d'existence consécutif à la contamination ;

– mais aussi parce qu'elle constitue un véritable *vademecum* rappelant les principes applicables devant les juridictions prud'homales en matière de santé au travail.

A. Le rejet de l'exception d'incompétence de la juridiction prud'homale au profit du Tribunal des affaires de Sécurité sociale

Les défendeurs à l'action (et appelants) soulevaient une exception d'incompétence du juge prud'homal au profit du juge des affaires de Sécurité sociale au motif que le législateur a prévu une compétence exclusive de ce dernier pour tout ce qui a trait aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

C'était oublier que la particularité première de cette affaire résulte du fait que, s'il y a eu contamination avérée par l'amiante, il n'y avait pas, ou du moins pas encore, de pathologie imputable à l'exposition à ces poussières pouvant être mortelles, une des particularités de l'amiante étant un délai de latence assez long, pouvant aller jusqu'à plusieurs dizaines d'années entre l'apparition de ces pathologies et l'exposition au risque (3).

Partant, une prise en charge au titre du livre IV du Code de la Sécurité sociale (c'est-à-dire au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles) était impossible.

Il importe de souligner qu'une altération de la santé d'un salarié peut être provoquée ou aggravée par le travail sans pour autant être prise en charge au titre du livre IV CSS : absence de déclaration, affection non visée par un tableau de maladies professionnelles (seul un taux d'IPP supérieur à 25 % permettant d'ouvrir la voie du système complémentaire de reconnaissance hors tableau – citons, parmi tant d'autres, le cas de l'infertilité suite à une exposition à des agents reprotoxiques).

Or, dès lors qu'une pathologie ne peut pas être prise en charge au titre de la législation sur les risques professionnels (AT-MP), son éventuelle indemnisation relève du juge de "droit commun" de l'exécution du contrat de travail, c'est-à-dire de la juridiction prud'homale (4).

Il est donc parfaitement logique que la Cour d'appel de Paris ait à nouveau (après le Conseil de Prud'hommes, et la même Cour autrement composée) rejeté cette exception d'incompétence de la juridiction prud'homale ; la Cour de cassation

n'ayant du reste rien trouvé à redire sur l'arrêt frappé de pourvoi de ce point de vue.

Toutefois, pour pouvoir obtenir une indemnisation devant la juridiction prud'homale, encore faut-il établir une faute de l'employeur (5).

B. La nécessaire caractérisation d'une faute de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité, à travers le prisme de l'obligation de sécurité de résultat

Particulièrement pédagogique, l'arrêt commenté statue ensuite "sur les conditions de travail et les obligations contractuelles de l'employeur", avec un débat très proche de celui traditionnellement évoqué en matière de faute inexcusable devant le TASS.

Les juges retiennent d'une part l'absence de mesure nécessaire à la protection de la santé des salariés, et d'autre part sa conscience du risque, en prenant le soin de la caractériser à la fois *in concreto* et *in abstracto*.

Cela n'était pas strictement nécessaire d'un point de vue théorique, les attendus des arrêts de 2002 qui ont fixé les critères de la faute inexcusable instaurant très clairement une alternative concernant la caractérisation de la conscience du danger par l'employeur : " *lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié...* " (5 bis).

La faute étant amplement caractérisée, la décision commentée aborde ensuite la question de l'indemnisation des préjudices invoqués, au nombre de trois en l'espèce.

C. L'application de l'arrêt de la Cour de cassation concernant l'impossibilité d'indemniser un préjudice économique, du fait de la mise en œuvre de l'ACAATA

Les salariés demandeurs à l'action, tous "bénéficiaires" de l'ACAATA, sollicitaient l'indemnisation de leur perte de revenus compte tenu de la mise en œuvre de ce dispositif.

Rappelons que c'était précisément sur ce point que la Cour de cassation avait cassé le premier arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris dans cette affaire.

L'arrêt commenté s'aligne sur la position de la Haute cour, en reprenant quasiment à la virgule près les attendus de l'arrêt de cassation : « *Toutefois, selon l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998, qui crée un dispositif spécifique destiné à compenser la perte d'espérance de vie que peuvent connaître les salariés en raison de leur exposition à l'amiante, une allocation de cessation anticipée d'activité est versée aux salariés et anciens salariés des établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante [...]*

sous réserve qu'ils cessent toute activité professionnelle, lorsqu'ils remplissent certaines conditions, que le salarié admis au bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité présente sa démission à son employeur.

Il en résulte que les salariés qui ont demandé le bénéfice de l'allocation ne sont plus fondés à obtenir de l'employeur fautif, sur le fondement des règles de la responsabilité civile, réparation d'une perte de revenus résultant de la mise en œuvre du dispositif légal. »

S'il est vrai qu'en matière de responsabilité extracontractuelle, "la victime n'est pas tenue de limiter son préjudice dans l'intérêt du responsable" (6), cette règle n'est semble-t-il pas applicable en matière de responsabilité contractuelle ; et c'est bien sur ce fondement contractuel que la jurisprudence paraît aborder tout ce qui découle de l'exécution du contrat de travail, ce qui est difficilement critiquable en l'état du droit positif (c'est aussi ce fondement contractuel qui permet une prise en charge des indemnisations par l'AGS).

Mais il serait assez bienvenu que le législateur intervienne sur ce point afin de réformer cette règle qui peut parfois sembler inique.

Il n'est pas impossible non plus que ces attendus traduisent une idée selon laquelle le dispositif légal vise à permettre de rétablir une certaine égalité vis-à-vis d'un droit fondamental au repos, en permettant aux salariés de bénéficier effectivement de leur retraite, compte tenu de la perte d'espérance de vie des travailleurs exposés à l'amiante.

Il importe d'insister sur un point : *a priori* un salarié exposé à l'amiante qui n'opte pas pour l'ACAATA devrait pour sa part pouvoir prétendre à une réparation intégrale inspirée du droit commun, ce qui va peut-être amener à l'avenir les travailleurs de l'amiante à s'interroger plus avant sur l'opportunité d'opter effectivement pour ce dispositif.

La remarque est d'autant plus significative que l'inaptitude consécutive à une faute de l'employeur ouvre droit à réparation de la perte injustifiée de son emploi, en matière de faute inexcusable, s'agissant des inaptitudes résultant d'ATMP (7) : comme pour les affections non prises en charge au titre du livre IV CSS (8).

D. L'application de la décision de la Cour de cassation sur l'indemnisation du préjudice d'anxiété

L'arrêt commenté n'apporte rien de nouveau sur ce point, même si l'on peut saluer une appréciation ("souveraine des juges du fond" – pas de contrôle de la Cour de cassation sur ce point) du préjudice qui donne de la consistance à la notion d'obligation de

sécurité de résultat, obligation qui prend chaque jour davantage d'importance en droit positif.

D'ailleurs la Cour de cassation a déjà jugé que tout manquement à l'obligation de sécurité de résultat cause (selon une formule d'usage de plus en plus utilisée depuis des années, et rendue nécessaire par une pratique judiciaire assez timorée) "nécessairement un préjudice au salarié", en soi (9).

Toujours est-il que tous les praticiens de la réparation du dommage corporel savent que les demandeurs ont particulièrement intérêt à détailler autant que possible les différentes composantes de leurs préjudices, afin d'obtenir la meilleure indemnisation possible.

C'est très exactement ce que les demandeurs se sont efforcés de faire en l'espèce, avec ce préjudice d'anxiété qui est sans doute une composante du préjudice moral.

La Cour de cassation avait du reste validé ce principe d'indemnisation du préjudice d'anxiété des salariés exposés à l'amiante en présence d'une faute de l'employeur dans l'autre arrêt rendu le 11 mai 2010.

Notons que ce préjudice devrait être également invocable pour ceux qui ne sont pas partis dans le cadre de l'ACAATA, comme l'avait admis la première décision rendue sur ce point (10), évoquant une "épée de Damoclès au-dessus de la tête".

E. La nouveauté : l'indemnisation des préjudices résultant du bouleversement dans les conditions d'existence

Le principe d'unicité de l'instance prud'homale a permis aux demandeurs d'introduire une nouvelle demande.

La Cour d'appel de Paris caractérise ce préjudice en ces termes : « *Les anciens salariés [...] conscient de la diminution de leur espérance de vie, sont effectivement amputés de la possibilité d'anticiper sereinement leur avenir et sont ainsi directement et dès à présent contraints dans leur vie quotidienne de tenir compte de cette réalité au regard des orientations qu'ils sont amenés à donner à leur existence.*

Il s'ensuit que leurs projets de vie dans de nombreux domaines autres que matériel ou économique sont irrémédiablement et quotidiennement affectés par cette amputation de leur avenir. »

Les demandeurs visaient pertinemment en particulier la difficulté à investir affectivement sur le long terme. En réalité ce poste de préjudice semble relever du préjudice d'agrément.

L'apport essentiel de l'arrêt réside dans ce que la Cour d'appel de Paris, ayant à l'esprit les attendus rendus par la Cour de cassation dans cette affaire,

s'attache à délier ce préjudice de l'ACAATA pour le lier à la perte d'espérance de vie, en retenant que ce préjudice spécifique « *découle directement de l'exposition aux fibres d'amiante et aux carences précédemment relevées de l'employeur au regard de l'obligation de sécurité lui incombant* ».

Ce faisant, le raisonnement ne devrait pas entraîner une nouvelle censure de la Cour de cassation, qui ne manquera certainement pas d'être à nouveau saisie de cette affaire.

Signalons tout de même que dans l'autre affaire jugée par la Cour de cassation le 11 mai 2010, la Cour d'appel de renvoi (Toulouse), qui s'est prononcée peu de temps avant la Cour d'appel de Paris, n'a pas admis l'indemnisation de ce préjudice, au motif qu'il s'agirait d'une demande déguisée d'indemnisation de la perte de revenus, de sorte que le préjudice en résultant découlait de la mise en œuvre du dispositif légal.

Mais il est vrai que la demande était autrement présentée par les demandeurs, qui l'invoquaient d'ailleurs à titre subsidiaire par rapport à la demande d'indemnisation de la perte de revenus. Admettons humblement que la création juridique est un exercice difficile et qu'il est assez exceptionnel de créer *ex nihilo* et sans recul un raisonnement parfait.

En conclusion, cette décision doit inciter les demandeurs à rattacher les préjudices qu'ils invoquent à la contamination elle-même, et en aucun cas à la mise en œuvre de l'ACAATA. Ainsi, il serait assez malvenu d'invoquer l'inactivité (du moins lorsqu'elle résulte d'une option pour l'ACAATA). A l'inverse, la nécessité de ne plus être en contact avec les ex-collègues de travail, afin de ne pas majorer les angoisses, devrait pouvoir être utilement invoquée.

Arnaud Olivier, Avocat au Barreau de Paris

- (1) Déjà CA Paris (18^e C) 18 sept. 2008, Dr. Ouv. mai 2009, n. Patrick Leroy, sur la même affaire.
- (2) Cass. Soc., 11 mai 2010, pourvois n° 08-44952 et 08-45222, non publié au bulletin ; contrairement à un autre arrêt du même jour, tranchant des questions identiques, pourvois n° 09-42241 à 09-42257, Dr. Ouv. 2010 p. 604, n. P. Leroy, et p. 612, n. F. Guiomard.
- (3) Voir sur ce point les tableaux de maladies professionnelles n° 30 et s. du régime général.
- (4) Cass. Soc., 20 mai 2008, pourvoi n° 06-45521.
- (5) Cass. Soc., 20 mai 2008, prec.
- (5 bis) Soc. 28 fév. 2002, Dr. Ouv. 2002 p. 166 ; Y. Saint-Jours "La dialectique conceptuelle de la faute inexcusable", Dr. Ouv. 2003 p. 41.
- (6) Civ., 2^e, 19 juin 2003, pourvoi n° 01-13289.
- (7) Cass. Soc., 17 mai 2006, pourvoi n° 04-47455, Dr. Ouv. 2006, n. Y. Saint-Jours ; 2 décembre 2009, pourvoi n° 08-44969.
- (8) Cass. Soc., 2 décembre 2009, pourvoi n° 08-44969.
- (9) Cass. Soc., 30 novembre 2010, pourvoi n° 08-70390.
- (10) TGI de Lille, 8^e chambre correctionnelle, 4 septembre 2006, jugement n° 5327/06MCD ; avec une motivation exemplaire sur la consistance de ce préjudice d'anxiété (encore qu'il soit

permis de se demander si l'indemnisation de ce préjudice ne relève pas normalement de la compétence exclusive du CPH, ou du TASS en cas d'AT-MP).

HARCÈLEMENT MORAL – Éléments faisant présumer l'existence d'un harcèlement – Preuve contraire à la charge de l'employeur.

COUR D'APPEL DE VERSAILLES (19^e ch.) 28
novembre 2011

UFICT CGT Intertechnique agissant en substitution de Mme M. et a. contre SAS Intertechnique et a.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Sur la recevabilité de l'action du syndicat CGT Intertechnique se substituant à Mme M. :

Considérant que la société Intertechnique et le docteur Mizzi invoquent à titre principal l'irrecevabilité de l'action du syndicat CGT Intertechnique déclarant agir pour le compte de Mme M. en application de l'article M. 1154-2 du Code du travail en faisant valoir :

- d'une part que ce syndicat n'a pas qualité pour agir pour le compte de Mme M. dès lors que celle-ci, au jour de la saisine du conseil de prud'hommes (14 février 2007) et au jour de la déclaration d'appel (6 décembre 2007), n'était plus salariée de l'entreprise au sens de l'article M. 1154-2 du Code du travail puisqu'elle avait été radiée des effectifs le 19 octobre 2006,

- d'autre part que ce syndicat ne peut agir en substitution des droits de Mme M. dès lors que celle-ci, dépourvue de droits personnels, n'était en outre pas partie en première instance,

Considérant toutefois que la recevabilité de l'action engagée par le syndicat CGT Intertechnique - déclarant agir par substitution et avec l'accord exprès de Mme M. sur le fondement de l'article M. 1154-2 du Code du travail pour faire valoir les droits de celle-ci en ce qui concerne le harcèlement qu'elle déclare avoir subi et l'incidence de ce harcèlement sur la validité de la rupture de son contrat de travail - a été admise par la Cour dans son arrêt rendu le 4 mars 2009 ;

Considérant que ni la société Intertechnique ni le docteur Mizzi n'ont formé aucun pourvoi à l'encontre de ce chef de la décision ; que dès lors la recevabilité de l'action du syndicat CGT Intertechnique doit être tenue pour irrévocable ; qu'ainsi la fin de non-recevoir présentée par la société Intertechnique et le docteur Mizzi doit être rejetée ;

Sur le fond du litige :

Considérant que le syndicat CGT Intertechnique, agissant pour le compte de Mme M., estime rapporter la preuve que cette dernière a bien été victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, le docteur Mizzi, alors que ni ce dernier ni la société Intertechnique ne démontrent que les faits que cette salariée a dénoncés, lors de l'enquête réalisée dans l'entreprise puis au moyen de nombreuses attestations, étaient étrangers à tout harcèlement moral ; qu'en outre ce syndicat fait valoir que la société Intertechnique, par l'intermédiaire de son directeur des ressources humaines - M. Vareecke - a décidé de rompre prématurément le contrat de travail conclu avec Mme M. pendant la période d'essai dans le seul but de se soustraire à ses obligations d'assurer la sécurité et la santé morale des salariés au travail ;

Considérant que, selon l'article M. 1152-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés

de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ; qu'il appartient au salarié d'établir tout d'abord la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement moral ; qu'il appartient ensuite au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'enfin, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement moral et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Considérant au cas présent qu'il résulte, d'une part, du compte-rendu de l'audition de Mme M. réalisée conjointement par M. Roland Arnaud, délégué du personnel et par M. Vareecke, directeur des ressources humaines de la société Intertechnique, dans le cadre de l'enquête effectuée sur le fondement des dispositions prévues par l'article M.2313-2 du Code du travail et, d'autre part, des documents communiqués aux débats par Mme M. (attestations - certificat médical) :

- qu'à quatre reprises les 3 août 2006, 4 août 2006, 19 septembre 2006 et 27 septembre 2006, le docteur Mizzi aurait adressé à Mme M., lorsque tous deux travaillaient au sein de l'infirmerie de l'entreprise hors toute présence extérieure, des reproches incessants sur le travail qu'elle venait d'effectuer, manifestant à ces occasions et sur un ton humiliant qu'elle travaillait mal, pensait mal et manquait de rigueur, de tels propos répétés ayant eu pour effet de provoquer chez cette salariée des crises de larmes ainsi qu'une profonde souffrance ayant entraîné un arrêt de travail pendant huit jours suivi de consultations régulières auprès de son médecin traitant, puis auprès d'un psychologue,

- que le 27 septembre 2006, Mme M. avait été contrainte de faire appel à une amie aux fins de regagner son domicile, étant dans l'incapacité de reprendre possession de son véhicule compte tenu de l'état de stress important présenté à l'issue d'une journée au cours de laquelle le docteur Mizzi n'aurait pas cessé de lui adresser des reproches et où l'intervention de Monsieur Vareecke était restée inefficace,

- que ce même 27 septembre 2006, Mme M. avait consulté son médecin traitant, le docteur Ben Kemoun, qui lui avait prescrit un arrêt de travail de huit jours et qui, par un certificat établi le 10 novembre 2006, avait attesté l'avoir vue en consultation à trois autres reprises en raison "*d'une souffrance morale secondaire à une maltraitance morale sur son lieu de travail*",

- qu'enfin Mme M. avait consulté une psychologue clinicienne (Mme Pascault) qui, dans un certificat établi le 2 février 2007, a précisé avoir apporté à celle-ci un soutien thérapeutique, notamment en reprenant "*avec elle les divers éléments concernant sa souffrance et un état de stress consécutifs à une situation professionnelle qu'elle a vécue de manière très traumatisante*" ;

Considérant que ces éléments ainsi rapportés, précis et circonstanciés, font présumer l'existence d'un harcèlement moral ;

Considérant que le docteur Mizzi et la société Intertechnique contestent tout harcèlement moral en faisant observer :

- que le docteur Mizzi travaillait à temps partiel (deux jours par semaine) et qu'en égard aux congés annuels pris en août 2006 il n'avait travaillé avec Mme M. que pendant neuf jours dont seulement trois jours entre le 19 septembre