



## Actualités législatives et réglementaires

Aucune actualité importante susceptible d'être mentionnée ici n'est intervenue cette semaine.

## Jurisprudence

### ► *Changement d'employeur*

Un salarié ne peut accepter par avance un changement d'employeur.

L'employeur qui propose au salarié une mutation dans une société dont il est l'actionnaire majoritaire ne peut pas sanctionner son refus (Cass. soc., 4-9-24, n°23-10326).

### ► *Forfait-jours - Rappel de salaires*

Le salarié, qui a été soumis à tort à un forfait annuel en jours, peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre. Le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne peut pas tenir lieu de règlement des heures supplémentaires (Cass. soc., 4-9-24, n°23-10710).

### ► *Inaptitude - Reclassement*

Lorsque l'employeur a proposé au salarié inapte un emploi conforme aux dispositions du code du travail, l'obligation de recherche de reclassement est réputée satisfaite et il appartient au salarié de démontrer que cette proposition n'a pas été faite loyalement (Cass. soc., 4-9-24, n°22-24005).

### ► *Accident du travail - Prestation de service*

Est nulle, la clause stipulée dans un contrat de prestation de services contenant une décharge de responsabilité du client en cas d'indemnisation d'un AT pour la faire peser sur l'employeur.

Il est rappelé que, sauf si la faute de l'employeur est intentionnelle, le tiers étranger à l'entreprise, qui a indemnisé la victime d'un accident du travail pour tout ou partie de son dommage, n'a pas de recours contre l'employeur de celle-ci (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 5-9-24, n°21-23442).

### ► *Respect du contradictoire*

En procédure orale, il ne peut être présumé qu'un moyen relevé d'office par le juge a été débattu contradictoirement, dès lors qu'une partie n'était pas présente à l'audience (Cass. soc., 4-9-23, n°23-10423).

### ► *Licenciement nul - Réintégration*

Un employeur ne peut justifier l'impossibilité de réintégration d'un salarié à la suite d'un licenciement nul, par la fragilité mentale de ce dernier qui pourrait à tout moment commettre une agression envers un tiers ou lui-même, y compris un suicide, alors qu'il a été retenu à son encontre, un manquement à l'obligation de sécurité en raison d'une situation de harcèlement moral (Cass. soc., 4-9-24, n°23-13583).

### ► *Discrimination syndicale - Preuve*

Le juge ne peut pas refuser à un salarié s'estimant victime de discrimination syndicale et qui souhaite établir l'étendue de son préjudice, sa demande tendant à la production, par l'employeur, d'éléments de comparaison avec d'autres salariés, au motif qu'il s'estime suffisamment informé par les pièces produites par les parties et que la discrimination est déjà retenue.

Le juge doit rechercher si la communication des éléments de comparaison n'est pas nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de la réalité et de l'étendue de la discrimination subie (Cass. soc., 11-9-24, n°22-23114).

### ► *Etat d'ébriété - Faute*

Le retard de plus de 2 heures d'un salarié à son poste de travail et son éviction du lieu de travail, en raison de son état d'ébriété constatée par un test, ne constituent pas une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, dès lors qu'il s'agit d'un fait isolé pour un salarié ayant plus de 10 ans d'ancienneté (Cass. soc., 11-9-24, n°22-19116).

### ► *Alerte économique - Expertise - Contestation*

L'employeur qui entend contester la nécessité de l'expertise dans le cadre d'une alerte économique déclenchée par le CSE, selon la procédure accélérée au fond, ne peut remettre en cause par voie d'exception, la régularité de la procédure d'alerte (Cass. soc., 11-9-24, n°23-12500).

### ► *Harcèlement moral*

La demande de nullité d'un licenciement pour harcèlement moral ne peut être rejetée au motif que le salarié ne présente qu'un fait isolé qui a consisté en une mise à l'écart d'un projet de groupe, alors que des arrêts de travail pour maladie professionnelle en raison de l'état d'épuisement physique et psychologique ont été produits par le salarié (Cass. soc., 11-9-24, n°23-15390).

### ► *Transfert d'entreprise - Avantages collectifs*

L'employeur ne peut refuser aux salariés transférés le bénéfice, dans l'entreprise d'accueil, des avantages collectifs, au motif que ces salariés tiennent des droits d'un usage ou d'un engagement unilatéral en vigueur dans leur entreprise d'origine au jour du transfert ou des avantages individuels acquis en cas de mise en cause d'un accord collectif (Cass. soc., 11-9-24, n°23-10187 ; n°22-15094 et autres).

### ► **Salarié protégé - Prise d'acte**

Ne constitue pas un changement des conditions de travail, le déplacement provisoire exceptionnel, limité dans le temps et prévu par une clause du contrat de travail, même en dehors du secteur d'activité. En conséquence, l'accord du salarié protégé n'est pas nécessaire et la prise d'acte reposant sur ce motif produit les effets d'une démission (Cass. soc., 11-9-24, n°23-14627).

### ► **Syndicat - Changement de direction Existence légale**

Si, en application de l'article L 2131-3, un syndicat n'a d'existence légale que du jour du dépôt en mairie de ses statuts et du nom des personnes chargées de sa direction ou de son administration, le renouvellement de ce dépôt en cas de changement de la direction ou des statuts ne constitue qu'une formalité sans effet sur les conditions de son existence (Cass. soc., 11-9-24, n°23-11648).

### ► **Expertise - CSE**

La consultation supplémentaire du CSE prévue par un accord collectif et non légalement sur un sujet n'intéressant pas la situation économique et financière de l'entreprise, n'ouvre pas droit à une expertise pour le CSE (Cass. soc., 11-9-24, n°23-14175).

### ► **Faute grave - Obligation de confidentialité**

Constitue une faute grave, pour un salarié ayant 39 ans d'ancienneté, la transmission à un tiers sans raison valable, d'une attestation de salaire d'une personnalité publique comportant des données confidentielles auxquelles le salarié avait eu accès dans le cadre de ses fonctions (Cass. soc., 11-9-24, n°22-13532).

### ► **Transfert d'entreprise - Licenciement**

Le salarié licencié à l'occasion du transfert de l'entité économique autonome dont il relève et dont le licenciement est ainsi dépourvu d'effet, peut, à son choix, demander au repreneur la poursuite du contrat de travail ou demander au cédant qui l'a licencié réparation du préjudice résultant de la rupture.

Lorsque la perte de l'emploi résulte à la fois du cédant, qui a pris l'initiative d'un licenciement dépourvu d'effet, et du cessionnaire, qui a refusé de poursuivre le contrat de travail ainsi rompu, le salarié peut diriger son action contre l'un et l'autre, sauf un éventuel recours entre eux (Cass. soc., 11-9-24, n°22-23009).

### ► **Transfert d'entreprise - Accord du salarié**

Le changement d'employeur, lorsque l'article L 1224-1 ne s'applique pas, requiert l'accord exprès du salarié.

A défaut d'un tel accord, le contrat de travail se poursuit avec l'employeur initial. Le salarié est fondé à solliciter le bénéfice des avantages qui y sont attachés (Cass. soc., 11-9-24, n°22-10204).

### ► **Lettre de licenciement - Réalité du motif**

Si la lettre de licenciement doit énoncer des motifs précis et matériellement vérifiables, la datation des faits invoqués n'est pas nécessaire et l'employeur est en droit, en cas de contestation, d'invoquer toutes les circonstances de fait qui permettent de justifier ces motifs (Cass. soc., 11-9-24, n°22-24514).

### ► **Prescription des faits fautifs**

Lorsque les faits sanctionnés par le licenciement ont été commis plus de deux mois avant l'engagement des poursuites, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve qu'il en a eu connaissance dans les deux mois ayant précédé l'engagement des poursuites (Cass. soc., 11-9-24, n°22-24514).

### ► **Licenciement économique - Motif**

Le document écrit par lequel l'employeur informe le salarié du motif économique de la rupture de son contrat doit énoncer à la fois la raison économique qui fonde la décision et sa conséquence précise sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié.

A défaut, la rupture est dépourvue de cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 11-9-24, n°22-18629).

### ► **Inaptitude professionnelle**

Lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle a été reconnu par la CPAM par une décision non remise en cause, cette décision s'impose au juge prud'homal. Il revient alors à ce dernier de se prononcer sur le lien de causalité entre cet accident ou cette maladie et l'inaptitude mais également sur la connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie (Cass. soc., 18-9-24, n°22-22782).

### ► **Contrat de travail - Rupture - Imputabilité**

Le juge ne peut pas débouter les parties au litige de leurs demandes respectives, au motif que du côté du salarié, il n'avait pas manifesté une volonté claire et non-équivoque de démissionner, et du côté de l'employeur, que celui-ci n'avait pas manifesté une volonté de rompre le contrat.

Il appartient au juge de dire à qui la rupture du contrat est imputable et d'en tirer les conséquences juridiques (Cass. soc., 18-9-24, n°23-13069).

### ► **Demandes nouvelles - Appel - Lien suffisant**

Tendent aux mêmes fins, la demande de dommages-intérêts formée devant la cour d'appel par le salarié pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison d'une inaptitude pour manquement à l'obligation de sécurité, et celle soumise aux premiers juges, qui visait à obtenir l'indemnisation de la rupture du contrat de travail par l'employeur pour manquement à l'obligation de reclassement.

La demande en appel est donc recevable (Cass. soc., 18-9-24, n°22-17737).

### ► **Médiation judiciaire**

Lorsque la durée de la mission confiée au médiateur a expiré et que, le jour fixé par la décision qui a ordonné une médiation, l'affaire revient devant lui, le juge qui constate l'échec de la mesure de médiation, peut statuer ce jour-même sur le fond du litige, selon les modalités qu'il a préalablement annoncées dans la décision ordonnant la médiation (Cass. soc., 18-9-24, n°22-24703).

## FOCUS

### La preuve du préjudice d'anxiété : un parcours semé d'embûches !

L'engagement de la responsabilité de l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité dont il découlerait un préjudice d'anxiété pour un ou plusieurs salariés est un chemin tortueux pour le ou les demandeurs. En témoigne un arrêt du 4 septembre 2024 (Cass. soc., 4-9-24, n°22-20917).

En l'espèce, plusieurs anciens salariés demandent réparation à leur employeur pour un préjudice d'anxiété qu'ils auraient subi en raison de l'exposition à des produits chimiques cancérigènes durant leur travail. Les juges du fond déboutent les parties qui forment alors un pourvoi en cassation.

Plusieurs arguments sont invoqués par les anciens salariés.

Ils affirment, tout d'abord, que la condamnation de l'employeur à produire une attestation d'exposition aux produits chimiques cancérigènes démontre l'existence d'un préjudice d'anxiété qu'il convient de réparer. Ensuite, il est reproché aux juges du fond d'avoir estimé que les salariés n'apportent pas des éléments personnels et circonstanciés qui démontreraient l'existence d'un préjudice. En réplique, les salariés argumentent que les postes occupés étaient identiques, de même que les gestes et méthodes de travail, de sorte que l'exposition aux produits cancérigènes avait été la même pour tous, sans qu'il y ait besoin de produire des éléments personnels et circonstanciés. Enfin, les salariés estiment que la production de procès-verbaux de réunions avec les IRP dans lesquelles l'employeur reconnaît des manquements à son obligation de sécurité, caractérise également l'existence du préjudice d'anxiété.

La Cour de cassation ne retient pas cette appréciation, préférant celle des juges du fond. Elle affirme que les juges du fond apprécient de manière souveraine les éléments de preuve pour caractériser ou non l'existence d'un préjudice d'anxiété. Partant de ce postulat, elle énonce que la seule attestation d'exposition à des produits chimiques et cancérigènes ne prouve pas l'existence d'un préjudice d'anxiété. Le pourvoi des anciens salariés est donc rejeté.

On sait depuis un arrêt du 11 septembre 2019 (Cass. soc., 11-9-19, n°17-24879) que l'exposition à l'amiante n'est plus l'unique cause pouvant caractériser un préjudice d'anxiété. La Cour de cassation ayant étendu le préjudice à toute « *substance nocive ou toxique nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave* ».

Cette extension à d'autres substances que l'amiante, bien que louable et constituant un pas supplémentaire vers l'amélioration des conditions de travail, ne s'est pas accompagnée d'une facilité procédurale pour les salariés demandeurs.

La Cour de cassation est stricte dans la reconnaissance d'un préjudice d'anxiété. Elle applique sans le dire le droit commun de la responsabilité civile, lequel exige : un dommage, un fait générateur, et un lien de causalité entre le fait générateur et le dommage.

Toutefois, appliquer le droit commun dans un contentieux de droit du travail tel que celui de la présente espèce, est à la fois inique et complexe à l'égard du salarié.

Ce que l'on cherche à réparer, ce n'est pas une pathologie grave qui se serait déclarée à la suite de l'exposition à des substances nocives ou toxiques, mais plutôt l'anxiété générée par la pensée qu'une telle pathologie puisse advenir.

Par ailleurs, une pathologie, quelle que soit sa gravité, peut avoir des causes multiples. Mais il est certain que l'exposition au travail, à des substances reconnues par les autorités comme dangereuses pour la santé, est un facteur qui multiplie le risque de développer une pathologie. La responsabilité de l'employeur, qui peut potentiellement être engagée, devrait être un levier incitatif pour ce dernier, dans la recherche permanente de l'amélioration des conditions de travail.

La Cour ne semble pourtant pas vouloir user de cette arme. Elle complexifie la charge probatoire qui pèse sur le salarié. La solution rendue n'est d'ailleurs qu'une confirmation d'une série d'arrêts (Cass. soc., 13-10-21, n°20-16583 ; n°20-16593 ; n°20-16617) dans laquelle la Cour affirmait déjà que la production par un salarié de l'attestation d'exposition à des produits nocifs ou toxiques ne permet pas à elle seule de caractériser un risque de développer une pathologie grave et ce faisant, un préjudice d'anxiété.

On retiendra donc que la reconnaissance d'un préjudice d'anxiété nécessite l'apport de plusieurs éléments, qu'en outre, le salarié doit prouver une exposition personnelle et circonstanciée, à l'amiante ou tout autre produit nocif. Le chemin à parcourir est ainsi long et difficile.