



# TRAVAIL

## Dans ce numéro

# Accident, maladie et maternité

# Contrôle et contentieux

# Rupture du contrat de travail

## #ACCIDENT, MALADIE ET MATERNITÉ

### ● Usage illicite, sous-traitance : l'exposition à l'amiante reste prise en compte

Par deux arrêts du 8 février 2023, la Cour de cassation poursuit son œuvre de redéfinition des contours du préjudice d'anxiété lié à une exposition à l'amiante. Elle se prononce ici sur les hypothèses de l'usage illicite de l'amiante et du recours à la sous-traitance.

La première affaire concerne des salariés ayant travaillé sur le site d'une entreprise de l'industrie chimique. Alors qu'elle bénéficiait d'une dérogation l'autorisant à poursuivre l'utilisation de l'amiante jusqu'au 31 décembre 2001, cette entreprise a continué à en utiliser entre 2002 et 2005.

Dans cette espèce, la Cour admet que le salarié dont le droit à réparation au titre du préjudice d'anxiété est éteint peut néanmoins obtenir des dommages et intérêts au titre d'une atteinte à sa dignité, dès lors que son employeur a eu recours illégalement à l'amiante. Autrement dit, lorsqu'un employeur recourt illégalement à une substance toxique prohibée, son exécution déloyale du contrat de travail porte atteinte à la dignité du salarié, ce qui ouvre droit à réparation d'un préjudice moral indépendamment du préjudice d'anxiété.

Dans la seconde affaire, des salariés ont travaillé plusieurs années pour le compte de différents employeurs sur divers sites de la SNCF, en exécution d'un marché de sous-traitance. Au terme du marché de sous-traitance, la médecine du travail a remis à ces salariés une attestation d'exposition à l'amiante. Les salariés exposés à l'amiante dans ce contexte ont alors demandé réparation de leur préjudice d'anxiété.

La chambre sociale accueille favorablement leur demande : le salarié exposé à l'amiante peut demander réparation de son préjudice d'anxiété à l'entreprise au sein de laquelle il a été chargé de réaliser un travail de sous-traitance, alors même que cette entreprise n'était pas son employeur.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.



→ Soc. 8 févr. 2023,  
n° 21-14.451

→ Soc. 8 févr. 2023,  
n° 20-23.312

## #CONTRÔLE ET CONTENTIEUX

### ● Prescription biennale en matière de priorité de réembauche

L'action fondée sur le non-respect par l'employeur de la priorité de réembauche se prescrit par deux ans, puisqu'elle n'est pas liée à la contestation de la rupture du contrat de travail résultant de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle mais à l'exécution du contrat de travail.

Une salariée engagée en qualité d'ingénieur avait été licenciée pour motif économique. Son licenciement lui avait été notifié le 31 juillet 2014 et, le 7 août 2014, elle avait adhéré au contrat de sécurisation professionnelle proposé lors de l'entretien préalable. Après avoir fait savoir à son employeur, à cette dernière date, qu'elle souhaitait bénéficier de la priorité de réembauche, la salariée avait saisi la juridiction prud'homale, le 19 janvier 2016, pour contester la réalité du motif économique invoqué par l'employeur et obtenir paiement de diverses sommes au titre de la rupture. Elle affirmait notamment que l'employeur avait violé la priorité de réembauche dans la mesure où un salarié de la société, qui occupait les fonctions d'ancien technicien installation, s'était vu confier, à compter d'octobre 2014, un même poste que celui précédemment attribué à la salariée. L'employeur considérait quant à lui que les demandes de la salariée étaient prescrites.

La chambre sociale écarte le moyen tiré de la prescription de l'action engagée sur le fondement de l'article L. 1233-45 du code du travail, relatif à la priorité de réembauche. Elle juge qu'en la matière, les délais de prescription applicables à tout contentieux portant sur l'exécution du contrat doivent jouer. Par ailleurs, observe la Cour, le point de départ du délai de l'action fondée sur le non-respect de la priorité de réembauche

→ Soc. 1<sup>er</sup> févr. 2023,  
n° 21-12.485

↳ est la date à laquelle la priorité de réembauche a cessé, soit à l'expiration du délai d'un an à compter de la rupture du contrat de travail.

En l'espèce, la salariée avait saisi la juridiction prud'homale le 19 janvier 2016, soit moins de deux ans après la cessation de la priorité de réembauche intervenue à la date du 13 août 2015. L'action n'était donc pas prescrite.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ● L'inaptitude prime sur la discipline et le reclassement

*En présence d'une déclaration du médecin du travail se prononçant sur l'inaptitude du salarié dans l'emploi, l'employeur peut-il procéder à un licenciement disciplinaire ? Par ailleurs, dans cette même hypothèse, l'obligation de rechercher un reclassement au sein du groupe peut-elle être écartée ? Dans deux arrêts rendus le 8 février, la Cour de cassation répond à ces questions, rappelant à chaque fois la prédominance du régime de l'inaptitude.*

Dans la première affaire, un salarié avait été engagé en tant que responsable secteur. Placé en arrêt de travail, il fut convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour faute lourde. Lors de la visite de reprise, le médecin du travail déclara le salarié inapte, précisant expressément que son reclassement était impossible. Le licenciement eut donc lieu, non sans que le salarié en conteste la validité. Selon l'intéressé, ce licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse car, en présence d'une déclaration d'inaptitude, l'employeur ne pouvait se fonder sur le droit disciplinaire.

Aussi la Cour de cassation rappelle-t-elle que les articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1 du code du travail, d'ordre public, « font obstacle à ce que l'employeur prononce un licenciement pour un motif autre que l'inaptitude, peu important que l'employeur ait engagé antérieurement une procédure de licenciement pour une autre cause ».

Dans la seconde espèce, une aide-soignante salariée avait fait l'objet d'un arrêt de travail à la suite d'un accident du travail. Là encore lors de la visite médicale de reprise, le médecin du travail avait déclaré que « l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans l'emploi ». L'employeur avait alors procédé à son licenciement, sur le fondement de l'article L. 1226-12 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi « Travail » 8 août 2016. Selon lui, la déclaration d'inaptitude reprenait les mentions de l'article L. 1226-12, le reclassement n'ayant donc pas à être recherché.

La chambre sociale partage cette analyse. Elle confirme qu'un avis d'inaptitude mentionnant expressément que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi dispense l'employeur de rechercher et de proposer à l'intéressé des postes de reclassement.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

.....  
→ Soc. 8 févr. 2023,  
n° 21-16.258  
.....

.....  
→ Soc. 8 févr. 2023,  
n° 21-19.232  
.....



Lefebvre  
Dalloz

#### Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.