



DALLOZ

# TRAVAIL

#81

MAI  
2019

## Dans ce numéro

- # Santé publique
- # Rupture du contrat de travail
- # Accident, maladie et maternité

## #SANTÉ PUBLIQUE

### ● Du nouveau pour les travailleurs de l'amiante !

*Une exposition à l'amiante générant un risque élevé de développer une pathologie grave justifie l'action contre l'employeur, sur le fondement de l'obligation de sécurité de ce dernier, quand bien même le salarié n'aurait pas travaillé dans l'un des établissements mentionnés par la loi du 23 décembre 1998.*

Le salarié qui justifie d'une exposition à l'amiante, générant un risque élevé de développer une pathologie grave, peut désormais agir contre son employeur pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité, quand bien même il n'aurait pas travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 modifiée ! C'est ce qui résulte d'un arrêt récent de l'assemblée plénière de la Cour de cassation, lequel constitue une évolution majeure s'agissant de la réparation du préjudice d'anxiété (autrement dit du préjudice moral découlant d'une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclarer à tout moment une maladie liée à une exposition à l'amiante).

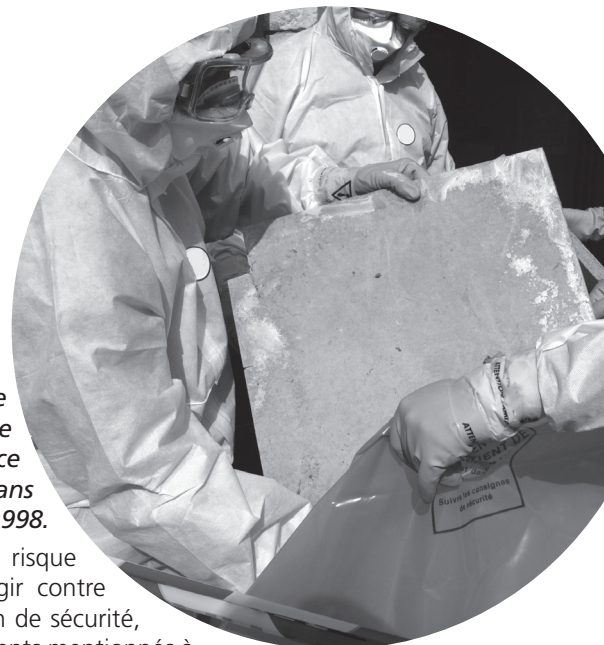
Jusqu'à présent, la Cour de cassation excluait du bénéfice de la réparation les salariés exposés à l'amiante n'ayant pas travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 précité et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante. C'est donc sur ce principe qu'est revenue la haute juridiction le 5 avril dernier, en soulignant « que de nombreux salariés, qui ne remplissent pas les conditions prévues par l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 modifiée ou dont l'employeur n'est pas inscrit sur la liste fixée par arrêté 5 643 ministériel, ont pu être exposés à l'inhalation de poussières d'amiante dans des conditions de nature à compromettre gravement leur santé ; Que dans ces circonstances, il y a lieu d'admettre, en application des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur, que le salarié qui justifie d'une exposition à l'amiante, générant un risque élevé de développer une pathologie grave, peut agir contre son employeur, pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité, quand bien même il n'aurait pas travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 modifiée ».

La Cour précise que l'employeur ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs lorsqu'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail. Dès lors, le seul fait que les salariés ont été exposés à l'amiante ne peut conduire à considérer que l'employeur a automatiquement manqué à son obligation de sécurité.

Par ailleurs, l'assemblée plénière indique que la reconnaissance et l'évaluation du préjudice d'anxiété ne peuvent reposer sur des motifs généraux, sans caractérisation du préjudice personnellement subi par le salarié, résultant du risque élevé de développer une pathologie grave.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

.....  
→ Cass., ass. plén.,  
5 avr. 2019, P-B+R+I,  
n° 18-17.442  
.....



## ↳ #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Reçu pour solde de tout compte : exigence(s) de datation

*Pour faire courir le délai de six mois à l'expiration duquel le salarié ne peut plus dénoncer le reçu pour solde de tout compte, ledit reçu doit comporter la date de sa signature, peu important que celle-ci ne soit pas écrite de la main du salarié, dès l'instant qu'elle est certaine.*

Le solde de tout compte établi, en l'espèce, par l'employeur était daté du 17 avril 2009. Il comportait par ailleurs une mention à l'intention du salarié selon laquelle celui-ci devait y apposer la formule « bon pour solde de tout compte », suivie de sa signature et de la date du jour. Toutefois, le salarié n'a indiqué aucune date.

Cette absence de date indiquée de la main même du salarié privait-elle le reçu de tout effet libératoire ?

Pour rappel, l'article L. 1234-20 du code du travail dispose simplement que le solde de tout compte, qui fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail, « peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées ».

Aussi la Cour de cassation précise-t-elle dans l'arrêt rapporté que « pour faire courir le délai de six mois à l'expiration duquel le salarié ne peut plus dénoncer le reçu pour solde de tout compte, ce dernier doit comporter la date de sa signature, peu important que celle-ci ne soit pas écrite de la main du salarié, dès l'instant qu'elle est certaine ». En l'occurrence, le délai de six mois était donc bien opposable au salarié et le solde de tout compte avait acquis un caractère libératoire.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

.....  
Soc. 20 févr. 2019,  
FS-P+B, n° 17-27.600  
.....

## #ACCIDENT, MALADIE ET MATERNITÉ

### ● Inaptitude, résiliation judiciaire et indemnité spéciale de licenciement

*L'inaptitude consécutive à un accident du travail prononcée postérieurement à la résiliation judiciaire du contrat de travail, qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, rend l'employeur redevable de l'indemnité spéciale de licenciement.*

Les indemnités liées au licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle sont-elles dues dans le cadre d'une résiliation judiciaire produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

En mars 2012, une salariée reprochant divers manquements à son employeur avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail. Avant que le Conseil de prud'hommes ne statue sur cette demande, la salariée a été déclarée inapte à son poste par le médecin du travail puis, en janvier 2013, a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Or, lorsque l'inaptitude trouve son origine dans un accident du travail ou une maladie professionnelle, la combinaison des articles L. 1226-12 à L. 1226-14 du code du travail conduit l'employeur à verser au salarié, d'une part, une indemnité spéciale de licenciement qui est égale au double de l'indemnité légale et, d'autre part, une indemnité compensatrice égale à l'indemnité compensatrice de préavis calculée sur la base du préavis légal.

Aussi la chambre sociale approuve-t-elle la cour d'appel qui, ayant constaté que l'inaptitude de la salariée était consécutive à un accident du travail, prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail et dit que celle-ci produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, a décidé que l'employeur était redevable de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L. 1226-14 du code du travail.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

.....  
Soc. 20 févr. 2019,  
FS-P+B, n° 17-17.744  
.....



#### 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.



**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.