



# TRAVAIL

## Dans ce numéro

- ~~~~~ # Accident, maladie et maternité
- ~~~~~ # IRP et syndicat professionnel
- ~~~~~ # Rupture du contrat de travail

## #ACCIDENT, MALADIE ET MATERNITÉ

### ● Le préjudice d'anxiété n'atteindra pas les Sages

*La Cour de cassation refuse de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité relative à son interprétation de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998, dans le contentieux relatif au préjudice d'anxiété des travailleurs exposés à l'amiante éligibles à l'ACAATA.*

Par arrêté du 23 décembre 2014, une société ayant pour activité principale la fabrication, la transformation et la vente de produits métallurgiques fut inscrite pour un de ses sites sur la liste des établissements de fabrication, de flocage et de calorifugeage à l'amiante ouvrant droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA), pour la période allant de 1967 à 1996. Trois salariées demandèrent à être indemnisées de leur préjudice d'anxiété du fait de leur exposition à l'amiante et obtinrent gain de cause devant les juges du fond. La société forma alors un pourvoi en cassation, à l'occasion duquel elle formula une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) relative à l'interprétation faite par les juges de l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998, instaurant un droit automatique à indemnisation d'un préjudice d'anxiété au profit de tout salarié remplissant les conditions pour bénéficier de l'ACAATA, sans que l'employeur puisse apporter la preuve que le salarié n'a pas été exposé à l'amiante et/ou qu'il a respecté son obligation de sécurité en mettant en œuvre toutes les mesures de prévention nécessaires pour éviter la réalisation de risques liés à cette exposition. En l'occurrence, la société entendait demander au Conseil constitutionnel si cette interprétation était conforme au principe de responsabilité, au droit au procès équitable et au principe d'égalité devant la loi.

La chambre sociale de la Cour de cassation refuse de renvoyer cette QPC au Conseil. Elle précise d'abord que la disposition législative en cause (et son interprétation) n'exclut pas toute cause d'exonération de responsabilité, contrairement à ce qu'affirmait la demanderesse. La Cour explique ensuite que cette disposition « ne prive pas l'employeur d'un recours effectif dès lors notamment qu'il peut remettre en cause devant le juge compétent l'arrêté ministériel » ayant inscrit son établissement sur la liste de ceux ouvrant droit à l'ACAATA - l'employeur pouvant, par là même, apporter la preuve que les salariés n'étaient pas exposés à l'amiante.

La Cour réfute enfin toute atteinte au principe d'égalité « en ce que la différence de traitement invoquée est en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit et ne constitue pas un avantage disproportionné ». En effet, la création de l'ACAATA pour certains salariés ayant été exposés à l'amiante avait précisément pour objectif de créer une différence de traitement afin de permettre à ces salariés, en application de critères précis, de cesser leur activité de façon anticipée. La jurisprudence récente invoquée par la société demanderesse, qui impose au salarié de prouver la réalité du préjudice d'anxiété et permet à l'employeur d'écarter sa responsabilité lorsqu'il a pris toutes les mesures de prévention nécessaires en vertu de son obligation de sécurité, s'applique aux salariés exposés à l'amiante non éligibles à l'ACAATA ou aux salariés ayant été exposés à d'autres substances nocives ou toxiques. Les salariés étant placés dans des situations différentes du fait de la reconnaissance, pour certains, de l'exposition à l'amiante par arrêté ministériel, l'argument relatif à l'atteinte au principe d'égalité devant la loi doit donc être écarté.



## ↳ **#IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL**

### ● **Établissement distinct : autonomie n'est pas indépendance**

*L'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ainsi que la centralisation de fonctions support dans l'entreprise ne font pas échec à la reconnaissance de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, et donc à l'existence d'établissements distincts.*

En l'absence d'accord collectif, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel. Or, « la centralisation de fonctions support et l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure l'autonomie de gestion des responsables d'établissement », précise ici la Cour de cassation.

À la suite d'une négociation infructueuse destinée à mettre en place un ou plusieurs comités sociaux et économiques (CSE), un employeur avait décidé unilatéralement de la mise en place de trois CSE dans son entreprise, correspondant aux trois secteurs d'activité existant en son sein. Trois organisations syndicales ont contesté la décision auprès de l'administration du travail. À la suite de cette saisine, le DIRECCTE a fixé à 24 le nombre de CSE à mettre en place. L'employeur a alors formé un recours auprès du tribunal d'instance afin de ramener à trois, et subsidiairement à un seul, le nombre d'établissements distincts pour la mise en place du CSE. Le tribunal ayant constaté l'absence d'établissements distincts et consacré le principe d'un CSE unique dans l'entreprise, les syndicats intéressés se sont pourvus en cassation.

Se posait ici en particulier la question de l'autonomie de gestion des responsables d'établissement. Selon les syndicats, ceux-ci disposaient d'une autonomie suffisante au sens de l'article L. 2313-4 du code du travail pour que puissent être reconnus autant d'établissements distincts ayant vocation à disposer d'un CSE. Les directeurs bénéficiaient notamment de délégations de pouvoirs leur permettant entre autres d'assurer la supervision de l'établissement dans ses différentes composantes, de déterminer les moyens organisationnels, humains et techniques nécessaires à l'atteinte des objectifs poursuivis, d'assurer le « suivi des relations individuelles de travail », ou encore de signer les accords collectifs.

Le tribunal d'instance a quant à lui estimé qu'au-delà des termes mêmes des délégations de pouvoirs, il convenait de déterminer la manière dont le pouvoir s'exerçait effectivement dans l'entreprise, notamment en matière de gestion du personnel. Or, sur ce point, le rôle attribué aux directeurs s'exerçait dans le respect des procédures définies au niveau de l'entreprise, certaines fonctions support étant centralisées au niveau du siège. D'où le constat de l'absence d'établissements distincts.

La solution ne trouve pas grâce aux yeux de la chambre sociale. Cette dernière considère qu'ayant constaté l'existence de délégations de pouvoirs dans des domaines de compétence variés et d'accords d'établissement, il appartenait aux juges du fond de rechercher, au regard de l'organisation de l'entreprise en filières et en sites, le niveau caractérisant un établissement distinct au regard de l'autonomie de gestion des responsables.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

→ Soc. 11 déc. 2019,  
n° 19-17.298

## **#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### ● **Non-respect de l'obligation conventionnelle de saisine de la commission de reclassement**

*La méconnaissance de l'obligation conventionnelle de saisir une commission de reclassement, associée à la recherche d'un reclassement au bénéfice du salarié susceptible d'être déclaré définitivement inapte à son emploi par le médecin du travail, n'est pas de nature à priver de cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude.*

Une salariée avait été engagée le 23 mars 2000 par l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA). Après un arrêt maladie de près de neuf mois, elle a été déclarée inapte à tout poste dans l'entreprise avec mention d'un danger immédiat le 1er décembre 2010. L'employeur lui a proposé deux postes de reclassement le 22 avril 2011. Ces derniers ont été refusés et elle a finalement été licenciée pour inaptitude avec impossibilité de reclassement le 11 janvier 2012.

La salariée a saisi le juge prud'homal d'une demande en requalification de la rupture du contrat en licenciement sans cause réelle et sérieuse du fait d'un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement. Déboutée de sa demande par les juges d'appel, elle a formé un pourvoi en cassation. Elle arguait notamment que le non-respect des dispositions conventionnelles applicables à l'AFPA, selon lesquelles l'employeur (ou le médecin du travail) était tenu de saisir une commission de reclassement associée à la recherche d'un reclassement au bénéfice du salarié susceptible d'être déclaré définitivement inapte, constituait un manquement à l'obligation de reclassement privant le licenciement pour inaptitude de cause réelle et sérieuse.



#### **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.

- ↳ La chambre sociale rejette le pourvoi, au motif que « selon l'article 79 de l'accord collectif du 4 juillet 1996 sur les dispositions générales régissant le personnel employé par l'AFPA, une commission de reclassement régionale ou nationale selon le niveau concerné, qui peut être saisie par le responsable hiérarchique ou le médecin du travail, est associée à la recherche d'un reclassement au bénéfice du salarié susceptible d'être déclaré définitivement inapte à son emploi par le médecin du travail ; qu'il en résulte que la méconnaissance de l'obligation de saisir la commission prévue à l'article 79 précité n'est pas de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse ».

.....  
→ Soc. 18 déc. 2019,  
n° 18-18.431  
.....

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*



**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.