

Selon la Cour de cassation, un licenciement pour inaptitude consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle peut être invalidé par les prud'hommes. Une déclinaison de l'obligation de sécurité de résultat... et une petite révolution.

Prud'hommes

Au secours des licenciés pour inaptitude

L'espoir renaît chez les défenseurs des victimes d'accidents du travail (AT) et de maladies professionnelles (MP) licenciés pour inaptitude. Avocats et associations, habitués à fréquenter les tribunaux des affaires de Sécurité sociale (Tass), qui indemnisent classiquement les conséquences des AT-MP, vont retrouver le chemin des conseils de prud'hommes (CPH), grâce à des arrêts du 3 mai dernier de la chambre sociale de la Cour de cassation. Le juge prud'homal y est en effet déclaré compétent pour allouer des indemnités lorsque le licenciement pour inaptitude du salarié est consécutif à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat. Sobremment, la juridiction suprême indique dans sa note explicative que « la chambre sociale a voulu définir précisément la compétence et l'office du juge prud'homal ». Et donc de délimiter de façon claire les compétences respectives des juridictions prud'homales et de Sécurité sociale sur l'inaptitude. Tant mieux car, sur le sujet, l'imbroglio était total.

Qu'en est-il exactement à la suite de ces décisions ? Il revient au Tass de s'occuper de l'indemnisation des AT-MP et de prononcer, le cas échéant, la faute inexcusable de l'employeur. Le schéma est le suivant : lorsque l'accident du travail

est reconnu ou le caractère professionnel de la maladie est retenu par la caisse primaire d'assurance maladie, l'indemnisation de la victime est forfaitaire et limitée à la réparation d'une partie du préjudice économique (perte de capacité de gains). La caisse prend en charge le coût des soins et détermine un taux d'incapacité permanente (IPP), qui permet à la victime de percevoir une indemnisation. Selon le taux d'IPP, cette indemnité est versée sous forme de capital ou de rente viagère.

DANS LE CHAMP DU CONTRAT DE TRAVAIL

La victime peut alors saisir le Tass pour obtenir une indemnisation complémentaire, en démontrant la faute inexcusable de l'employeur, soit, depuis les arrêts amiante du 28 février 2002, un manquement de ce dernier à son obligation de sécurité de résultat. La victime doit « simplement » prouver que « l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié » et qu'« il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ». Dans cette hypothèse, la victime a droit à une majoration de la rente et à l'indemnisation des préjudices personnels subis (souffrances physiques et morales, préjudices esthétiques et d'agrément, préjudice résultant de la perte ou de la diminution des possibilités de promotion professionnelle...), sans toutefois atteindre la réparation intégrale de

tous ses préjudices. Concernant ces derniers, une question s'est rapidement posée : la rente indemnise-t-elle également la perte de l'emploi et des droits à la retraite ? Ou est-on ici dans le champ du contrat de travail, donc du conseil des prud'hommes ?

Le Conseil constitutionnel et l'arrêt de 2009 de la deuxième chambre civile ont « paralysé l'avancée vers la réparation intégrale ».

Conseil de prud'hommes

C
Salle
d'audience

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE NANTERRE.** Grâce à
la Cour de cassation, les
victimes d'AT-MP et leurs
avocats vont retrouver
le chemin des prud'hommes.

La réponse a varié dans le temps, au gré des décisions de deux instances, chambre sociale et deuxième chambre civile de la Cour de cassation, gendarme du contentieux prud'homal pour la première et du contentieux de la Sécurité sociale pour la seconde. Ainsi la chambre sociale a-t-elle admis par le passé qu'un salarié licencié en raison d'une inaptitude consécutive à un accident du travail pouvait demander à la juridiction prud'homale réparation de la perte de son emploi due à une faute de l'employeur (Cass. soc. n° 09-41342, 26 janvier 2011) mais aussi de la perte de ses droits à retraite (Cass. soc. n° 10-20991, 26 octobre 2011).

Des décisions qui n'allaient pas de soi, une jurisprudence de 2009 de la deuxième chambre civile ayant considéré que la rente versée à la victime d'un AT ou d'une MP indemnisait tant la perte de gains professionnels que l'incidence

professionnelle résultant de l'incapacité. La confusion était donc totale et, lors d'une consultation entre les deux chambres, il a été admis par les magistrats que la perte de l'emploi et la perte de droits à la retraite devaient revenir dans le giron du Tass.

Le Conseil constitutionnel a également mis sa patte en validant, à l'occasion d'une réserve d'interprétation sur une question prioritaire de constitutionnalité, la compétence exclusive du Tass sur les actions en réparation résultant des AT-MP (Conseil constitutionnel, 18 juin 2010). Une évolution que regrette Michel Ledoux, avocat des victimes de l'amiante, pour qui la rente AT-MP « *siphonne tous les préjudices économiques* ». Le Conseil constitutionnel et l'arrêt de 2009 de la deuxième chambre civile ont, selon lui, « *paralysé l'avancée vers la réparation intégrale* ». >

« Les médecins doivent expressément invoquer l'origine professionnelle de l'inaptitude et demander l'indemnité temporaire d'inaptitude (ITI). »

> Dès lors, que reste-t-il à la juridiction prud'homale ? C'est l'apport essentiel des arrêts du 3 mai dernier : « *La juridiction prud'homale est seule compétente pour statuer sur le bien-fondé de la rupture du contrat de travail* », assure la note explicative qui les accompagne les arrêts. Prenons un

salarié licencié pour inaptitude après un accident du travail, reconnu comme tel et pour lequel la faute inexcusable est reconnue par le Tass. L'intéressé peut demander réparation du préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail devant les prud'hommes. Comment ? En faisant valoir que son licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse, en raison de l'obligation

de sécurité de résultat. Mais les arrêts du 3 mai vont encore plus loin : la même solution vaut lorsque la faute inexcusable n'a pas été reconnue, comme le stipule la seconde décision du 3 mai.

En visant ces deux cas de figure, avec ou sans faute inexcusable, les magistrats de la Cour de cassation ont manifestement voulu inciter les entreprises à ne pas se débarrasser trop facilement de salariés malades ou handicapés du fait de risques professionnels. Ces décisions constituent « *une très bonne nouvelle* », se réjouit Karim Félassi, avocat de la Fnath (Association des accidentés de la vie). « *Cela fait des années que l'on plaide pour que soient reconnues les conséquences de l'obligation de sécurité de résultat sur le contrat de travail* », se réjouit-il.

NOUVELLE STRATÉGIE JUDICIAIRE

Désormais, le licenciement pour inaptitude pourra être contesté devant les CPH, alors même que l'inaptitude a été régulièrement constatée et que le reclassement s'est avéré impossible. La stratégie judiciaire, déjà tentée par de nombreux défenseurs, et notamment par la Fnath, est consacrée. « *Il nous faut maintenant plaider la violation de l'obligation de sécurité de résultat* », confirme Me Michel Ledoux, qui constate que les plaideurs ont été trop obnubilés par la faute inexcusable.

« *Avant les arrêts du 3 mai, nous n'allions jamais devant le conseil de prud'hommes*, concède Michel Lallier, président de l'Association d'aide aux victimes et aux organisations confrontées aux suicides et dépressions professionnelles (ASD-Pro). *Nous ne nous étions jamais préoccupés du licenciement pour inaptitude.* » Pourtant, s'agissant des victimes de pathologies psychiques, le combat est dur sur le versant du droit de la Sécurité sociale : faire reconnaître l'origine professionnelle des pathologies, en l'absence de tableau et avec des taux d'IPP faibles ou nuls, est très difficile. « *Nous avons perdu des fautes inexcusables, car nous n'avions pas démontré que l'employeur savait que tel salarié intuitu personae était harcelé* », précise Michel Lallier.

« *Tout n'est pas soldé par ce qu'accorde la faute inexcusable* », renchérit Jacques Darmon, médecin du travail et conseiller prud'homal à Paris. Avec les arrêts de la Cour de cassation, les prud'hommes vont se retrouver au centre de nouvelles stratégies judiciaires visant à obtenir de meilleures indemnisations pour les victimes d'AT-MP. Dans ces stratégies, « *le rôle du médecin du travail est central* », insiste Jacques Darmon. « *Les médecins doivent expressément invoquer l'origine professionnelle de l'inaptitude et demander plus systématiquement l'indemnité temporaire d'inaptitude* », conseille-t-il. Les salariés pourraient ainsi plus facilement faire valoir leurs droits.

La chambre sociale de la Cour de cassation ouvre donc quelques perspectives. Tout d'abord, elle rend la reconnaissance des AT-MP plus attractive : faire reconnaître l'origine professionnelle de sa maladie ou de son accident deviendra un élément de la stratégie individuelle de maintien dans l'emploi. Ensuite, ses récentes décisions concernent un nombre considérable de salariés, si l'on prend en compte l'ampleur des risques de désinsertion professionnelle liés aux conditions de travail et aux expositions professionnelles néfastes.

« Il va falloir fai

Quel regard portez-vous sur les arrêts du 3 mai ?

Rachel Saada : Ces arrêts sont bienvenus. Beaucoup de dossiers d'accidents du travail (AT) ou de maladies professionnelles (MP) relèvent à la fois des tribunaux des affaires de Sécurité sociale (Tass), pour la réparation des préjudices liés aux conséquences de ces événements, et des prud'hommes, lorsqu'après un AT ou une MP le salarié est licencié. Il y a eu un regain d'intérêt pour la procédure en faute inexcusable de l'employeur, devant les Tass, afin d'améliorer l'indemnisation forfaitaire en faisant valoir la violation de l'obligation de sécurité de résultat. Sauf que ce n'est pas aussi simple. La faute inexcusable peut être difficile à faire admettre et, par ailleurs, pour les taux d'incapacité permanente partielle (IPP) faibles, l'enjeu n'en vaut pas toujours la chandelle. En matière de harcèlement moral, par exemple, le taux d'IPP est souvent nul et n'octroie donc pas de rente. Une action en faute inexcusable peut paraître trop lourde pour le bénéfice escompté. Mais bien souvent, même avec des taux faibles, les victimes du travail sont déclarées inaptes et perdent leur emploi. Or, jusqu'à ces arrêts de la Cour de cassation, les avocats des employeurs faisaient valoir que le licenciement étant la conséquence de l'AT ou de la MP, il ne relevait pas de la compétence des prud'hommes. Désormais donc, la double

REPÈRE

Lorsque le licenciement est déclaré abusif ou sans cause réelle et sérieuse, le juge prud'homal condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts, dont les montants sont plafonnés suivant un barème fixé par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017. Lorsque le licenciement est déclaré nul ou illicite, car il est intervenu en violation d'une liberté fondamentale en lien avec des faits de harcèlement ou de discrimination, le barème ne s'applique pas. Le montant de l'indemnité prud'homale ne peut alors être inférieur aux six derniers mois de salaire.

Selon un récent rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) sur « la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés », il y a eu en 2012 « environ 850 000 avis d'aptitude avec réserve et 160 000 avis d'inaptitude prononcés par les médecins du travail pour des salariés du privé ». Sans doute, pour une majorité d'entre eux, l'origine de l'inaptitude n'est-elle pas professionnelle. Toutefois, dans ce même rapport, les auteurs estiment que 75 % des avis d'inaptitude sont liés à des pathologies ostéo-articulaires ou psychiques, dont on sait qu'un tiers est d'origine professionnelle.

UN REMÈDE CONTRE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Dans une vingtaine de métiers, plus d'un quart des inscriptions à Pôle emploi consécutives à un licenciement font suite à une décision d'inaptitude. Les métiers ouvriers sont particulièrement visés, ainsi que le secteur sanitaire et social. Compte tenu du vieillissement de la population active, la situation est susceptible de s'aggraver, s'alarme le rapport de l'Igas. Il faudra donc observer dans les prochains mois si la voie prud'homale retrouve un regain d'intérêt et si cela a des conséquences positives sur

les efforts de reclassement et d'adaptation des postes de travail au sein des entreprises.

Enfin, l'enjeu de la bataille qui s'annonce devant les prud'hommes est d'autant plus fort qu'il peut constituer un moyen de contourner le fameux barème issu des ordonnances Macron, servant à plafonner les indemnités de licenciement. En effet, dans de nombreux cas de figure, le licenciement, s'il fait suite à une violation de l'obligation de sécurité de résultat, n'est pas simplement abusif ou sans cause réelle ni sérieuse : il est nul (voir « Repère »).

Concrètement, dans les situations de harcèlement moral et sexuel, de handicap ou lorsque la discrimination en raison de la santé est démontrée, l'indemnisation du licenciement échappe au barème. Le salarié pourra également demander sa réintégration dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent. Un remède à la désinsertion professionnelle. S'il n'opte pas pour la réintégration, il pourra prétendre à des indemnités de fin de contrat (indemnité de licenciement, indemnités compensatrices de préavis et de congés payés) ainsi qu'à une indemnité dont le montant ne pourra pas être inférieur aux six derniers mois de salaire. Une voie qui devrait faire des émules. #

Aurore Moraine

re progresser les indemnisations »

voie est possible. Mais entre la longueur et les aléas de la procédure, je comprends que les victimes hésitent.

Pourquoi ? Est-il difficile d'obtenir gain de cause devant les prud'hommes ?

R. S. : Plaider devant cette juridiction sur les conditions de travail et l'obligation de sécurité de résultat est un exercice difficile. Le risque de départage ou de débouté est élevé. Pourtant, en matière d'obligation de sécurité, c'est à l'employeur qu'il revient de prouver qu'il a pris les mesures nécessaires à la préservation de la santé du salarié. Ce régime d'aménagement de preuve devrait être plus favorable au salarié, mais les juges prud'homaux sont habitués à raisonner avec une charge de la preuve qui pèse sur le salarié. Les cours d'appel sont plus réceptives, sauf que les indemnisations restent faibles, sans rapport avec la gravité des conséquences réelles sur la santé et l'employabilité des victimes.

L'avancée des arrêts du 3 mai serait donc relative.

R. S. : Je préfère un droit existant mais mal appliqué que pas de droit du tout ! Il va falloir faire progresser les indemnisations, car, avec le barème Macron, les indemnités pour licenciement sans



Rachel Saada,
avocate.

cause réelle et sérieuse sont réduites. Sauf pour les discriminations, le harcèlement moral ou sexuel. Dans ces cas, l'indemnisation n'est pas plafonnée. Les avocats vont légitimement s'engager dans cette voie.

Les prud'hommes vont-ils suivre ?

R. S. : Les conseils de prud'hommes ont une grande méconnaissance de l'étendue des préjudices à indemniser. Ils ignorent la gravité d'une dépression, les pertes cognitives

subies, le trouble dans les conditions d'existence, comme ne plus pouvoir s'occuper de ses enfants, par exemple. Pour autant, ils ne cherchent pas à s'appuyer sur une expertise pour les évaluer. Gageons que, bientôt, ils ne pourront plus résister aux demandes plus nombreuses et mieux élaborées. Ce ne sera que justice car, en toute autre matière, lorsque la responsabilité civile d'une personne est engagée, le juge désigne un expert si la victime le demande. L'évolution des pratiques prud'homales dans cette voie est, selon moi, inéluctable. #

« Les conseils de prud'hommes ont une grande méconnaissance de l'étendue des préjudices à indemniser. »

Propos recueillis par A. M.