

ABDOU Avocats Associés

Management des risques — Défense globale
Hygiène-sécurité, pénal, social, environnemental

LETTRE D'INFORMATION TRIMESTRIELLE

Avril – Juin 2024

ÉDITO

Attendu depuis de nombreux mois, espéré par certains, redouté par d'autres...

Les vacances d'été ? Assurément non. Un revirement de jurisprudence !

Nous consacrons notre Une au revirement défavorable à l'employeur quant à la communication des audiogrammes dans le contentieux d'inopposabilité, l'occasion de constater que le cadre juridique se restreint davantage pour les employeurs.

En Une également, le décret du 5 juillet sur la modification de la répartition du coût des AT/MP en matière de salariés des entreprises de travail temporaire.

Enfin, vous retrouverez nos rubriques correspondantes à nos domaines d'intervention, établies par les membres de mon cabinet

Rarement redoutées, souvent espérées, je vous souhaite de belles vacances d'été, ensoleillées, légères et à jour de jurisprudences... ;

Cordialement,
Valéry ABDOU

1. À la une

Vous avez dit contradictoire ? ou ai-je mal entendu ?	1
La confrontation des principes en faveur du contradictoire	1
La confrontation des principes en défaveur de l'employeur	2

2. Risque hygiène-sécurité

Les certificats médicaux de prolongation ne font pas partie des pièces consultables, énumérées à l'article R. 441-14 du code de la sécurité sociale, lors de l'instruction du dossier de sinistre professionnel.	6
Réserves motivées : la seule mention de l'absence de témoin pouvant attester l'heure et le lieu indiqués par le salarié constitue des réserves motivées	6
Délais de recours préalable et contentieux : opposables à la condition d'avoir été mentionnés dans la notification de la décision contestée ou, en cas de décision implicite, dans l'accusé de réception de la demande	7
L'admission de la preuve déloyale pour établir un accident du travail et une faute inexcusable	8
L'instance en indemnisation des conséquences de la faute inexcusable distinguée de l'instance en reconnaissance de celle-ci	9

3. Risque contentieux social

Contestation de l'avis d'inaptitude et pénurie de médecin inspecteur du travail	10
La réalisation d'une enquête interne en cas de dénonciation de faits de harcèlement moral n'est pas obligatoire si l'employeur prend des mesures suffisantes	10

Quand un fait relevant strictement de la vie privée constitue une faute grave donnant lieu à un licenciement	10
--	----

Les avantages sociaux-culturels du CSE doivent profiter à tous les salariés	11
---	----

Adoption de la loi sur l'acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie – Publication au JO	11
--	----

4. Risque pénal

Fusion Absorption et responsabilité pénale d'une SARL	12
---	----

Irrecevabilité de l'action civile su CSE sur des faits de harcèlements moral	12
--	----

Caractérisation des éléments matériel et intentionnel du harcèlement moral	12
--	----

5. Risque environnemental

Directive 2024/1203 sur la protection de l'environnement par le droit pénal du 11 avril 2024	13
--	----

Directive n° 2024/1760 sur le devoir de vigilance des entreprises du 13 juin 2024	13
---	----

1. À LA UNE

Vous avez dit contradictoire ? ou ai-je mal entendu ?

Nous avons déjà eu l'occasion d'évoquer le pouvoir normatif de la chambre sociale de la Cour de cassation au sujet du préjudice d'anxiété, tant sur l'origine de son indemnisation que sa portée et son extension (nos publications trimestrielles des 15 octobre 2019 et 29 mars 2023). Au-delà de son rôle interprétatif, nous considérons que ce pouvoir participait à l'insécurité juridique de l'employeur eu égard notamment à la rétroactivité d'une norme contraignante dès lors qu'elle trouvait à s'appliquer aux contentieux en cours.

L'arrêt rendu le 13 juin 2024 (n°22-15721 bull.) par la 2ème chambre civile ne déroge pas à nos critiques, d'autant plus que sa finalité n'est pas indemnitaire, puisqu'il a été rendu dans un recours en contestation de l'imputabilité professionnelle d'une maladie, une surdité, recours dont nous savons que l'une des finalités, si ce n'est la principale, reste l'optimisation des cotisations AT/MP.

En l'espèce et pour le compte de l'employeur nous avons contesté l'opposabilité de la décision de prise en charge d'une surdité et avons obtenu gain de cause devant la Cour d'appel de Toulouse pour défaut de transmission des audiogrammes, condition de fond nécessaire à la prise en charge de la maladie. La Caisse primaire avait formé un pourvoi en cassation, auquel le conseil national de l'ordre des médecins était intervenu volontairement. Cette intervention visait clairement à déplacer le débat de la question « juridico-procédurale » à celui du secret médical.

L'argument de la CPAM, soutenu par le conseil de l'ordre des médecins, était à la fois de forme et de fond en ce qu'il portait sur la limitation du principe du contradictoire motivée par la nature des pièces à transmettre à l'employeur dans le cadre de la procédure d'instruction considérant que le secret médical s'opposait à la communication des audiogrammes.

Dans la décision commentée, la 2ème chambre procède à un revirement de jurisprudence, infirme l'arrêt déféré, et renvoie l'affaire devant la Cour de Toulouse autrement composée. La Haute juridiction explique ce revirement par « l'alignement » de sa position en matière de communication des examens médicaux.

La confrontation entre d'une part le secret médical au bénéfice du salarié et d'autre part le principe du contradictoire en faveur de l'employeur a abouti, une nouvelle fois, à limiter les droits de la défense de celui qui finance le risque par le biais de ses cotisations. Il est utile de relever que dans un arrêt de février 2005 (n°03-30308), la 2ème chambre civile avait considéré qu'il n'y avait pas de secret médical en matière de sinistre professionnel.

LE PRINCIPE DU
CONTRADICTOIRE EST
LA PIERRE ANGULAIRE
DE LA PROCÉDURE
D'INSTRUCTION
DILIGENTÉE PAR LA
CPAM .

1- La confrontation des principes en faveur du contradictoire

Le principe du contradictoire est la pierre angulaire de la procédure d'instruction diligentée par la CPAM en matière AT/MP. S'il bénéficie tant à l'employeur qu'au salarié, il faut reconnaître que c'est bien le premier qui l'invoque, au soutien de ses demandes d'inopposabilité.

La forme l'emporte sur le fond, ce principe invoqué comme une exigence procédurale est aussi l'opportunité d'éviter le débat au fond et notamment sur l'exposition professionnelle.

Face à cet opportunisme procédural, sur lequel il convient d'être lucide, les CPAM ont pris en compte l'évolution du cadre de l'instruction fixé par la jurisprudence et le législateur pour en tirer les conséquences procédurales visant à assurer à l'employeur une réelle communication des éléments lui faisant grief.

En qualité de défenseurs des employeurs, nous pouvons toujours considérer que le cadre est trop restrictif, que le contradictoire, en tant que principe procédural, devrait bénéficier d'une conception élargie. A titre d'exemple, nous pouvons prendre les modalités d'appréciation du taux prévisible d'IPP,

pour les maladies hors tableaux, fixé sans débat contradictoire, ni communication des éléments portés à la connaissance du médecin conseil. Ou encore les modalités de contestation de l'imputabilité professionnelle des prescriptions d'arrêt (voir infra).

La 2ème chambre civile, dans un arrêt de principe du 19 février 2009 (n°08-11888) avait pu préciser au sujet des contentieux relatifs à la contestation du taux médical « qu'ayant retenu à bon droit, d'une part, que ni l'indépendance du service de contrôle médical vis-à-vis de la caisse ni les réserves émises par celle-ci sur le respect du secret médical ne pouvaient exonérer les parties à la procédure du respect des principes d'un procès d'équitable, d'autre part, que la caisse n'avait pas fourni les pièces nécessaires permettant un réel débat contradictoire, de sorte que l'employeur n'avait pu exercer de façon effective son droit de recours, la cour d'appel en avait exactement déduit que la décision de la caisse n'était pas opposable à l'employeur ».

Age d'or d'un contentieux passé, au cours duquel le volume des recours mais aussi les enjeux économiques devaient nécessairement conduire à une évolution. Ainsi les Caisses primaires confrontées au blocage de leur service médical et aux actions contentieuses des employeurs, ont été « sauvées » par la création de l'article L.143-10, conciliant contradiction et secret médical.

L'invocation du principe du contradictoire par les employeurs est légitime, bien que nous constatons à ce jour que l'ensemble des procédures d'instruction ne donne pas lieu, de façon systématique, à consultation des pièces. L'opportunité procédurale a ses limites.

2- La confrontation des principes en défaveur de l'employeur

La question qui va au-delà de notre problématique, porte sur le fait de savoir si le secret est fonction de la qualité de son dépositaire ou de l'information résultant de l'examen. Considérant que dans le domaine médical, la technicité de certains examens suppose qu'ils ne puissent être réalisés que par un médecin, la communication d'une information, le cas échéant par médecin interposé, pose la question du secret médical au-delà de la seule réalisation de l'acte médical.

Concernant le lien entre inopposabilité et diagnostic médical, il est nécessaire de rappeler que les dispositions de l'article L.461-1 du code de la sécurité sociale édictent une présomption d'imputabilité dès lors que la pathologie réunit les conditions du tableau. Or les tableaux prévoient, dans la colonne de gauche, la dénomination de la pathologie et dans certains cas, la nature de l'examen à réaliser, voire les résultats de celui-ci, permettant de circonscrire le champ de la présomption.

Dans le cadre d'argument mêlant forme et fond, les employeurs soulevaient au soutien d'une demande d'inopposabilité, le défaut de communication de l'examen faisant douter de sa réalisation.

Avant que la surdité ne soit concernée, la restriction de la communication des examens médicaux avait déjà été prononcée pour le tableau 30B, exposition à l'amiante, et l'examen tomodensitométrique, élément du diagnostic visé audit tableau, dont la communication à l'employeur n'est plus admise (arrêt du 17 janvier 2008 n°07-13356 et 9 mars 2017 n°16-12277), ou le résultat de l'IRM mentionné au tableau 57 (arrêt du 29 mai 2019 n°18-14811).

Concernant le tableau 42, objet de la décision commentée, il donne une définition médicale précise de l'atteinte auditive professionnelle distinguant l'origine professionnelle, d'une cause héréditaire ou infectieuse. La perte auditive ne peut être déterminée qu'à l'issue d'un examen médical spécifique, une audiométrie, réalisée selon des modalités techniques particulières, donnant lieu à l'édition d'un graphique qualifié d'audiogramme. La communication de ce dernier était l'objet du pourvoi.

Dans un arrêt du 28 novembre 2019 (n°18-18209), la 2ème chambre civile a rappelé que l'audiogramme « revêtait le caractère d'une condition de fond de la reconnaissance de la maladie professionnelle désignée par le tableau ». La preuve de sa réalisation incombait à la CPAM, il ressortait de l'absence de communication, un manquement au principe du contradictoire entraînant l'inopposabilité de la décision de prise en charge (arrêt du 11 octobre 2018 n°17-18901), sans que le médecin conseil ne puisse pallier cette absence.

Il existait donc une spécificité propre à la surdité, jusqu'à l'arrêt commenté, pour laquelle le diagnostic n'était pas un « simple » examen médical, mais bien une condition de fond. Fort de cette qualité, ce document bénéficiait du principe du contradictoire, au-delà de la qualité de la personne, en l'occurrence un médecin tenu au secret, en charge de sa réalisation.

Le secret médical est défini par le code de santé publique à l'article R4127-4, « dans l'intérêt des patients », comme s'imposant à tout médecin et ce dans les conditions définies par la loi. Sa violation est constitutive d'une infraction pénale selon l'article 226-13 du code pénal.

Le secret n'est donc pas absolu puisque défini, in abstracto selon l'intérêt du patient mais surtout « dans les conditions définies par la loi ». S'il existe des dérogations, en matière de droit de la sécurité sociale, il est nécessaire de rappeler d'une part l'indépendance des rapports caisse-assuré et caisse-employeur et d'autre part les modalités de fixation du taux AT/MP, notamment pour les entreprises dont l'effectif excède 150 salariés, qui assurent seules le financement des prestations sociales correspondant à leur sinistralité.

Sur ce point la Cour a eu l'occasion de rappeler que la qualité de « payeur » de cotisation, donc l'employeur, ne conférerait pas une qualité suffisante pour prétendre la levée du secret médical, ni l'absence d'opposition de son bénéficiaire (le salarié) (arrêt du 13 novembre 2008 n°07-18368).

A ce jour, la levée du secret médical par le médecin conseil est doublement limitée. D'une part, la levée du secret médical ne peut être faite qu'au profit de l'expert, du médecin consultant désigné par la juridiction, du médecin mandaté par l'employeur ou de « l'autorité compétente pour examiner le recours préalable, lorsqu'il s'agit d'une autorité médicale ». À aucun moment cette levée du secret médical n'est prévue au profit de l'employeur. D'autre part, la levée du secret médical n'est possible que dans deux hypothèses : devant la commission de recours amiable (article L142-6) et lorsque la juridiction a décidé d'ordonner une mesure d'instruction.

Dans le cadre de l'espèce commentée et aux termes de son avis, l'avocat général considérait que l'audiogramme « constitue indiscutablement une pièce médicale couverte par le secret médical ». Considérant en outre « qu'il n'est prévu aucune dérogation légale au secret médical permettant au médecin-conseil de transmettre l'audiogramme à la caisse », l'employeur ne peut en exiger la communication auprès de cette dernière.

En défense, nous considérons que l'audiogramme, étant un élément du diagnostic, devait être communiqué au même titre que le certificat médical initial conformément à l'article R441-14 du code de la sécurité sociale.

Pour l'avocat général, « Aucune disposition légale ne permet donc la transmission de l'audiogramme directement à l'employeur. Ce dernier ne pourra avoir légalement accès à cette pièce que par l'intermédiaire du médecin qu'il a mandaté dans le cadre d'une expertise ou devant la CMRA ».

La problématique de l'espèce relevant du contentieux général la compétence de la CMRA n'avait pas lieu d'être posée.

A suivre le raisonnement de l'avocat général, l'employeur serait fondé, par l'intermédiaire d'un médecin et dans le cadre d'une demande d'expertise (CMRA puis pôle social), à solliciter la transmission de l'intégralité du rapport médical. Nous rappellerons que dans un arrêt du 10 décembre 2009 (n°08-21610), la Cour avait considéré que « l'interprétation d'un audiogramme ne constituait pas une difficulté d'ordre médical » justifiant une expertise médicale. Selon l'article R142-1, le contenu de ce rapport n'étant pas exhaustif, l'employeur pourrait espérer disposer, indirectement, de l'analyse de l'audiogramme en cause. Mais dès lors que cet examen n'est pas expressément visé, il est fort probable, pour ne pas dire acquis, que le service médical de la caisse primaire s'opposera à sa communication.

Au-delà de cette certitude, c'est également celle de l'absence d'effet des demandes d'expertise formée par les employeurs. A l'instar de l'évolution du contentieux en contestation de l'imputabilité professionnelle des jours d'arrêt et la limitation par la 2ème chambre civile de la transmission des certificats de prolongation, considérant que l'accès aux éléments se limiterait au seul décompte des prestations, les employeurs n'ont clairement pas la possibilité d'accéder à des éléments leur permettant de disposer d'un commencement de preuve d'un état pathologique antérieur.

A CE JOUR, LA LEVÉE
DU SECRET MÉDICAL
PAR LE MÉDECIN
CONSEIL EST
DOUBLEMENT LIMITÉE ,
IL EST FORT PROBABLE
QUE LE SERVICE
MÉDICAL DE LA CAISSE
PRIMAIRE S'OPPOSERA
À SA COMMUNICATION.

Le recours à l'expertise, s'il est un droit, n'est pas automatique : il est conditionné à l'appréciation du juge (ainsi qu'à la disponibilité des experts).

De prétendre que le contradictoire serait préservé, quant à l'accessibilité des audiogrammes, par la voie d'une demande d'expertise médicale, revient à réserver aux contestations des surdités professionnelles le même sort que les contentieux précités, à savoir une vaine tentative de recours.

Nous rappellerons qu'une garantie ne vaut que si son effectivité est assurée. Si le principe du contradictoire existe, encore faudra-t-il que l'employeur puisse en bénéficier de façon effective. Or nous pouvons légitimement craindre qu'au bénéfice de cet habillage procédural, ce soient bien les droits du payeur, employeur, qui sont une nouvelle fois atteints.

Soyons confiant dans le fait que le principe du contradictoire est bien gardé, dans le silence du secret...

Décret du 5 juillet 2024 relatif à l'imputation des coûts des AT/MP des salariés des entreprises de travail temporaire

L'article R242-6-1 du code de sécurité sociale organise un partage du financement des sinistres professionnels entre l'employeur juridique de l'intérimaire et l'entreprise utilisatrice en cas d'incapacité permanente supérieure à 10%. Les $\frac{2}{3}$ incombent au premier et le $\frac{1}{3}$ restant à l'entreprise utilisatrice, - si les deux sociétés sont soumises à une tarification mixte ou individuelle. Pour l'entreprise utilisatrice, l'imputation du $\frac{1}{3}$ du capital représentatif de rente se fait selon le coût forfaitaire correspondant à son activité retranscrite dans le CTN.

Cet article précise que pour les entreprises en tarification collective, le coût correspond au capital d'un accident mortel, impactant les modalités de financement du taux collectif.

Par décret du 5 juillet 2024 et à compter du 1er janvier 2026, le coût supporté par l'entreprise utilisatrice est alourdi et dépendra de son mode de tarification, à savoir :

- Tarification individuelle ou mixte : la moitié du coût moyen arrêté pour cette catégorie de sinistre pour le comité technique national dont l'entreprise dépend ;
- Tarification collective : la moitié des prestations et indemnités autres que les rentes versées, et à la moitié du capital représentatif de la rente ou du capital correspondant à l'accident mortel.

Si le décret entre en vigueur en 2026, il précise toutefois que « pour déterminer les cotisations de l'année 2026, le calcul du coût des accidents du travail ou des maladies professionnelles classés en 2022 ou en 2023 demeure effectué selon les modalités prévues par l'article R. 242-6-1 du Code de la Sécurité sociale, dans sa rédaction en vigueur avant le 1er janvier 2026 ; pour déterminer les cotisations de l'année 2027, le calcul du coût des accidents du travail ou des maladies professionnelles classés en 2023 demeure effectué selon les modalités prévues par ce même article dans sa rédaction en vigueur avant le 1er janvier 2026. »

La modification se fera donc à partir de 2028, en intégrant le compte employeur 2024 et augmentera la participation des entreprises utilisatrice au financement des prestations sociales (en capital représentatif de rente) correspondant à la sinistralité des salariés intérimaires mis à leur disposition.

Au-delà de la modification de la répartition, qui sur le principe ne devrait pas donner lieu à une augmentation des recettes de la CARSAT, c'est bien le levier de la prévention qui est actionné quant à l'incidence économique que cela peut représenter. En effet, l'imputation du capital représentatif de rente passant de 33% à 50%, il est à présumer que la vigilance des entreprises utilisatrices sera d'autant plus accrue que le coût sera majoré.

Néanmoins plusieurs questions méritent d'être posées.

A partir du moment où les coûts forfaitaires des capitaux de rente diffèrent selon le classement de l'entreprise utilisatrice, un décalage soit à la hausse soit à la baisse des recettes de la CARSAT n'est pas à exclure : à titre d'exemple : à titre d'exemple une participation d'une entreprise utilisatrice à

hauteur de 50% dans le domaine du BTP n'a pas la même incidence qu'une participation équivalente dans le domaine de la métallurgie au vu des différences de coût forfaitaire (exemple pour 2024 dans le BTP où le capital représentatif de rente est de 151.726 € pour un taux d'IPP supérieur à 9% et supérieur à 670.000 € pour un taux de 40% dans la métallurgie).

Aussi des rééquilibrages des coûts forfaitaires, pour intégrer les incidences de la modification de la répartition sont à envisager, sans espérer une réduction, puisque depuis la réforme de 2012, c'est bien une augmentation constante que nous avons pu constater.

Sur l'enjeu de prévention, nous pourrions effectivement y voir une motivation financière des entreprises utilisatrices, même si cela revient à réduire la prévention à l'encouragement financier, ce qui n'est pas la seule préoccupation des dirigeants et services HSE des entreprises concernées, conscients qu'au-delà de l'impact financier, c'est un enjeu social (au sens humain et entreprise) qui se rencontre. Il n'est donc pas certain que de cette modification de la ventilation, une baisse de la sinistralité soit constatée.

Sur la modification des modalités de financement des entreprises à tarification collective, la prévention financière est clairement absente, puisqu'il n'y a pas de modification du principe même du financement par branche d'activité, mais une augmentation du coût collectif qui sera ensuite réparti sur les entreprises concernées.

Indépendamment du mode de tarification de l'entreprise utilisatrice, nous pouvons y voir le profit des entreprises de travail temporaire, dès lors qu'une partie du financement du risque AT/MP, plus importante qu'à ce jour, serait reportée sur les entreprises utilisatrices, ou les branches d'activité.

De là à dire qu'il s'agit d'une conséquence logique qui n'aurait pas pour contrepartie une augmentation des coûts forfaitaires, nous n'en prendrons pas le pari.

2.

RISQUE HYGIÈNE- SÉCURITÉ

Les certificats médicaux de prolongation ne font pas partie des pièces consultables, énumérées à l'article R. 441-14 du code de la sécurité sociale, lors de l'instruction du dossier de sinistre professionnel.

La Cour d'appel d'Angers a fait droit à la demande d'un employeur en inopposabilité de la prise en charge d'une maladie professionnelle au motif que la caisse primaire, lors de la consultation des pièces du dossier avant que cet organisme ne statue, n'avait pas porté à sa connaissance les certificats médicaux de prolongation.

La caisse primaire a formé un pourvoi en cassation contre cet arrêt.

Pour la Cour de cassation, en application de l'article R. 441-14 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue du décret n° 2016-756 du 7 juin 2016, afin d'assurer une complète information de l'employeur, dans le respect du secret médical dû à la victime, le dossier mentionné à l'article R. 441-13 du même code, dans sa rédaction issue du décret n° 2009-938 du 29 juillet 2009, présenté par la caisse à la consultation de celui-ci doit contenir les éléments recueillis, susceptibles de lui faire grief, sur la base desquels se prononce la caisse pour la reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie ou d'un accident.

Aussi, pour la Haute Juridiction, « Il en résulte que ne figurent pas parmi ces éléments les certificats ou les avis de prolongation de soins ou arrêts de travail, délivrés après le certificat médical initial, qui ne portent pas sur le lien entre l'affection, ou la lésion, et l'activité professionnelle ».

Cass. 2e civ. 16 mai 2024 n°22-15499

Réserves motivées : la seule mention de l'absence de témoin pouvant attester l'heure et le lieu indiqués par le salarié constitue des réserves motivées

Si l'employeur ne dispose d'aucun pouvoir d'appréciation du caractère professionnel de l'accident qu'il déclare, il peut tout de même assortir sa déclaration de réserves sur le caractère professionnel de cet accident.

La motivation des réserves ne s'impose à l'employeur que depuis le 1er janvier 2010. Cette obligation a pour effet de limiter les réserves systématiques dénuées de motivation.

L'enjeu pour l'employeur de se manifester dès la survenance de l'accident est important, car en présence de réserves motivées, la caisse est obligée d'instruire le dossier contradictoirement, et de rendre sa décision après avoir adressé à l'employeur et à la victime un questionnaire voire procéder à une enquête portant sur les circonstances ou la cause de l'accident

Dès lors que l'employeur a formulé des réserves motivées, la décision de prise en charge de l'accident ou de la maladie rendue par la caisse d'assurance-maladie sans avoir procédé à l'ouverture d'une instruction est inopposable à l'employeur (Cass. 2e civ., 6 nov. 2014, n° 13-23.805).

Dans un arrêt du 29 février 2024 (Cass. 2e civ. 29 février 2024 -pourvoi n° 22-17.809), la Cour de cassation considère que les réserves portant sur le fait qu'aucun témoin ne puisse attester l'heure

et le lieu indiqué par le salarié concernant son accident du travail constituent des réserves motivées quant aux circonstances de temps et de lieu de l'accident ainsi que sur la matérialité du fait accidentel, de sorte que la caisse ne peut prendre sa décision de prise en charge sans procéder à une instruction préalable.

Dans le cas d'espèce, la cour d'appel de Toulouse avait rejeté le recours de l'employeur en relevant que les réserves de celui-ci étaient émises de manière formelle, stéréotypée et non circonstanciée par rapport au jour du fait allégué ; les mêmes formulations accompagnant toutes les déclarations d'accident adressées à la caisse.

Dans cet arrêt du 29 février 2024 (pourvoi n° 22-17.809), la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel. Elle considère que la cour d'appel a violé l'article R. 441-11, III, du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue du décret n° 2009-938 du 29 juillet 2009, applicable au litige, en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses propres constatations que l'employeur avait formulé, en temps utile, des réserves quant aux circonstances de temps et de lieu de l'accident ainsi que sur la matérialité du fait accidentel, de sorte que la caisse ne pouvait prendre sa décision sans procéder à une instruction préalable.

Dans un arrêt du 25 avril 2024, la Cour de cassation confirme une fois de plus sa position en considérant que la seule mention de l'absence de témoin pouvant attester l'heure et le lieu indiqué par le salarié constitue des réserves motivées.

Civ. 2e 25 avril 2024 n°22-12.239

Délais de recours préalable et contentieux : opposables à la condition d'avoir été mentionnés dans la notification de la décision contestée ou, en cas de décision implicite, dans l'accusé de réception de la demande

Certains délais de contestation d'une décision d'un organisme de sécurité sociale, telle l'attribution d'un taux d'incapacité permanente, sont des délais préfix à l'expiration desquels la demande de l'employeur est forclose. Il importe donc à ce dernier de savoir si ces délais lui sont opposables ainsi que leur point de départ, notamment quand l'organisme social n'accuse pas réception de la réclamation, en accuse réception sans mention des voies et délais de recours ou rend une décision implicite.

Faisant application des dispositions de l'article R142-1-A-III du code de la sécurité sociale applicables du 01 janvier 2019 au 01 janvier 2020 et reprises dans la version en vigueur de cet article, la Cour de cassation juge qu'en l'absence d'un accusé de réception du recours préalable mentionnant les délais et voies de recours, la forclusion de son recours contentieux ne peut être opposée à l'employeur dont le recours préalable a fait l'objet d'une décision implicite de rejet de la commission de recours amiable.

En l'espèce, une caisse primaire avait notifié le 22 juillet 2019 à une société un taux d'incapacité permanente attribué à l'un de ses salariés au titre d'une maladie professionnelle du 2 décembre 2016. L'employeur saisit l'organisme social du recours préalable obligatoire le 20 août 2019 puis, à la suite d'une décision implicite de la commission de recours amiable, le tribunal judiciaire. Le recours contentieux ayant été introduit plus de deux mois après l'expiration du délai d'acquisition de la décision implicite de rejet de la commission de recours amiable, la cour d'appel de Nancy avait déclaré ce recours irrecevable au motif que la notification de rente mentionnait les délais et voies de recours en cas de décision implicite de rejet du recours préalable. L'arrêt est cassé pour n'avoir pas vérifié que l'accusé de réception du recours préalable mentionnait lesdits délais et voies de recours en cas de décision implicite de rejet.

Les dispositions de l'article R142-1-A régissant la motivation et la notification des décisions des

organismes de sécurité sociale ainsi que les voies et délais afférents, la solution donnée en cas d'attribution d'un taux d'incapacité permanente a vocation à être étendue à la contestation de la prise en charge des sinistres professionnels.

Civ. 2e 25 avril 2024 n°22-15.393 Bull.

L'admission de la preuve déloyale pour établir un accident du travail et une faute inexcusable

Le principe qu'aucune disposition légale ne permet au juge d'écarter des moyens de preuve au seul motif qu'ils ont été obtenus de façon déloyale ou illicite par les parties avait été posé par la chambre criminelle de la Cour de cassation dès 1994 (Crim. 6 avril 1994 n°93-82.717 Bull. ; Crim. 31 janvier 2012 n°11-85.464). La chambre sociale a fait ensuite application de ce principe en matière prud'homale en jugeant recevable un enregistrement effectué à l'insu d'un salarié licencié pour faute grave, à condition que la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle du salarié soit nécessaire à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi (Soc. 9 novembre 2016 n°15-10.203 Bull. ; Soc. 25 novembre 2020 n°17-19.523 Bull.). Par l'arrêt d'assemblée plénière du 22 décembre 2023, la Cour de cassation a consacré cette évolution pour l'ensemble du droit civil en faisant prévaloir le droit à la preuve sur le principe de loyauté dans l'administration de cette preuve moyennant un contrôle de sa nécessité et de sa proportionnalité (Ass. Plén. 22 décembre 2023, n°20-20.643).

La deuxième chambre civile de la Cour de cassation vise ce dernier arrêt pour l'appliquer à la reconnaissance des sinistres professionnels et de la faute inexcusable : en l'espèce, les violences verbales et physiques d'un gérant de société à l'encontre de son salarié avaient été reconnues en accident de travail. L'employeur contestait l'opposabilité de la décision de prise en charge au motif qu'elle se fondait sur un enregistrement réalisé à son insu, tandis que le salarié recherchait la faute inexcusable du premier. La Cour de cassation admet la preuve déloyale après avoir contrôlé sa nécessité et sa proportionnalité, en relevant qu'au moment des faits trois collègues de la victime et un associé du gérant étaient présents ; qu'au regard des liens de subordination unissant les premiers avec l'employeur et du lien de l'associé avec le gérant, la victime pouvait légitimement douter qu'elle pourrait se reposer sur leur témoignage ; que l'altercation enregistrée était intervenue au sein de la société dans un lieu ouvert au public, au vu et au su de tous, et qu'enfin la victime s'est bornée à produire un enregistrement (dont la teneur est constatée par huissier de justice) limité à la séquence des violences alléguées. L'arrêt déféré de la Cour d'appel de Paris est ainsi approuvé pour avoir dûment recherché si l'utilisation de l'enregistrement de propos à l'insu de leur auteur portait atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie privée du dirigeant de la société employeur et le droit à la preuve de la victime.

La preuve déloyale ou illicite d'un accident du travail ou d'une faute inexcusable sera ainsi admise pour peu que sa production soit indispensable au droit de la victime à voir reconnaître cet accident ou cette faute inexcusable, et que l'atteinte portée à la vie privée de son auteur soit strictement proportionnée au but poursuivi d'établir la réalité du fait générateur.

Civ. 2e 6 juin 2024 n°22-11.736 Bull.

L'instance en indemnisation des conséquences de la faute inexcusable distinguée de l'instance en reconnaissance de celle-ci

L'instance en indemnisation des conséquences de la faute inexcusable a-t-elle un objet identique à l'instance en reconnaissance de cette faute ? Le défendeur à la première est-il nécessairement le défendeur à la seconde ? La question paraîtra moins abstraite si l'on s'avise que, selon la réponse qui lui est apportée, des demandes indemnitaires formées pour la première fois en cause d'appel contre l'employeur pourraient être irrecevables.

En l'espèce, victime d'un accident du travail en 1986, un salarié avait obtenu la reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur par jugement du 14 septembre 1999, avant de décéder le 10 mai 2014. Ses ayants droit obtinrent en juin 2016 un jugement disant le décès de leur auteur imputable à l'accident du travail de 1986 et poursuivirent la majoration de la rente due à la veuve et la réparation de leur préjudice moral. Il semble que ces demandes d'indemnisation complémentaires ne furent d'abord dirigées que contre l'organisme social chargé d'en faire l'avance. De là l'arrêt critiqué de la Cour d'Amiens ayant dit irrecevables les demandes formées pour la première fois en cause d'appel contre l'employeur, débiteur des indemnisations dans le cadre de l'action récursoire ouverte à l'organisme social.

La Haute juridiction casse cet arrêt en distinguant l'action en reconnaissance de la faute inexcusable et l'instance en indemnisation des conséquences de la faute : si l'action en reconnaissance de la faute inexcusable ne peut être dirigée que contre l'employeur de la victime, quel que soit l'auteur de la faute et en présence de la caisse, l'instance en indemnisation des conséquences de la faute inexcusable ne peut avoir pour objet, à l'issue de sa reconnaissance, que la fixation des indemnités complémentaires et non la condamnation de l'employeur ou de la caisse seulement chargée d'en faire l'avance.

Civ. 2e 16 mai 2024 n°22-17.217 Bull.

3.

RISQUE CONTENTIEUX SOCIAL

Contestation de l'avis d'inaptitude et pénurie de médecin inspecteur du travail

Face à l'absence de médecin inspecteur du travail disponible pour rendre un avis suite à une contestation d'un avis d'inaptitude devant le Conseil de Prud'hommes, ledit Conseil peut, selon la Cour de cassation, désigner un médecin expert inscrit sur la liste des experts près la Cour d'appel, même si ce dernier n'a aucune compétence en médecine du travail.

Cass. Soc. 22 mai 2024, n°22-22.321

La réalisation d'une enquête interne en cas de dénonciation de faits de harcèlement moral n'est pas obligatoire si l'employeur prend des mesures suffisantes

La Cour de cassation assouplit sa jurisprudence concernant l'obligation de sécurité relative aux faits de harcèlement moral et décide qu'en cas de dénonciation de faits de harcèlement moral par un salarié, l'employeur ne commet pas de manquement à son obligation de sécurité s'il a pris les mesures suffisantes de nature à préserver la santé et la sécurité du salarié et ce, nonobstant l'absence d'enquête interne.

Cass. Soc. 12 juin 2024, n°23-13.975

Quand un fait relevant strictement de la vie privée constitue une faute grave donnant lieu à un licenciement

La dissimulation d'une relation amoureuse par un salarié qui exerce des fonctions de direction, avec une salariée qui exerce des mandats de représentation syndicale et de représentation du personnel, est, selon la Cour de cassation, de nature à constituer un manquement à l'obligation de loyauté et ainsi, justifier un licenciement disciplinaire.

La Cour justifie sa décision en relevant que le salarié qui exerçait des fonctions de direction a participé à plusieurs réunions au cours desquelles avaient été abordés des sujets sensibles relatifs à des plans sociaux, en présence de la salariée qui exerçait des mandats de représentation syndicale et de représentation du personnel, et avec qui il entretenait une relation amoureuse.

La Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel, qui a déduit que cette relation intime entre les deux salariés aux fonctions différentes et aux intérêts professionnels contradictoires, était en rapport avec les fonctions professionnelles du salarié licencié, et qu'ainsi sa dissimulation était de nature à en affecter le bon exercice.

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé par le salarié, car ce dernier a manqué à son obligation de loyauté à laquelle il était tenu envers son employeur et que ce manquement rendait impossible son maintien dans l'entreprise.

Cass. Soc. 29 mai 2024, n°22.16.218

Les avantages sociaux-culturels du CSE doivent profiter à tous les salariés

Le CSE ne peut pas prévoir de conditions d'ancienneté pour l'ouverture du droit au bénéfice des activités sociales et culturelles.

Pour la Cour de cassation, il résulte des articles L.2312-78 et R.2312-35 du Code du travail que, s'il appartient au comité social et économique de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles, l'ouverture de droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté.

La Cour d'Appel de Paris viole ces dispositions en rejetant les demandes d'un syndicat tendant à dire illicite et annuler un article du règlement d'un comité social et économique instaurant un délai de carence de six mois avant de permettre aux salariés nouvellement embauchés d'accéder au bénéfice des activités sociales et culturelles.

Cass. Soc. 3 avril 2024, n°22-16.812

Adoption de la loi sur l'acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie – Publication au JO

1. Les salariés en arrêt maladie non-professionnelle peuvent désormais acquérir des congés payés à raison de 2 jours ouvrables par mois, avec une limite de 4 semaines par an, et cette mesure s'applique rétroactivement aux situations antérieures.
2. Les congés payés peuvent être reportés pour une durée maximale de 15 mois, avec effet rétroactif.
3. Les salariés disposent d'un délai de 2 ans à partir de la publication de la loi pour réclamer des rappels de congés payés acquis, après quoi ils ne pourront plus agir.
4. Les employeurs ont l'obligation d'informer les salariés de retour d'arrêt maladie, dans un délai d'un mois, des congés acquis pendant la suspension de leur contrat.

4.

RISQUE PÉNAL

Fusion Absorption et responsabilité pénale d'une SARL :

Si la Cour de cassation n'a pas encore eu l'occasion de se prononcer sur les conséquences quant à l'action publique d'une fusion-absorption lorsqu'elle concerne une société à responsabilité limitée, sa doctrine était raisonnablement prévisible depuis l'arrêt ayant appliqué pour la première fois aux sociétés anonymes les principes selon lesquels la société absorbante peut être condamnée pénalement à une peine d'amende ou de confiscation pour des faits constitutifs d'une infraction commise par la société absorbée avant l'opération et peut se prévaloir de tout moyen de défense que celle-ci aurait pu invoquer (Crim., 25 novembre 2020, pourvoi n° 18-86.955, publié au Bulletin).

Concernant les sociétés à responsabilité limitée et aux termes de l'arrêt du 22 mai 2024, cette solution est donc applicable aux fusions-absorptions conclues postérieurement au 25 novembre 2020
Crim, 22 mai 2024, n°23-83180.

Irrecevabilité de l'action civile du CSE sur des faits de harcèlement moral

Le comité social d'établissement (CSE), venant aux droits du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), n'a pas pour mission de représenter les différentes catégories du personnel, ni les intérêts généraux de la profession, et ne tient d'aucune disposition de la loi le droit d'exercer les pouvoirs de la partie civile sans avoir à justifier d'un préjudice personnel découlant directement des infractions poursuivies, y compris en matière de conditions de travail.

Méconnaît les dispositions des articles 2 et 3 du code de procédure pénale, l'arrêt qui, pour déclarer recevable l'action civile d'un CSE venant aux droits d'un CHSCT, énonce que les faits de harcèlement moral pour lesquels la prévenue a été condamnée relèvent de la mission expresse du CSE, en ce qu'ils ont directement affecté les conditions de travail de plusieurs salariés

Crim, 25 juin 2024, n°23-83613.

Caractérisation des éléments matériel et intentionnel du harcèlement moral

Se rend coupable de harcèlement moral la directrice d'un hôpital dont les propos et les comportements répétés, confortés par de nombreux témoignages de personnels de l'établissement, ont eu pour effet une dégradation des conditions de travail des salariés, ce dont elle avait nécessairement conscience compte tenu du contexte, ayant été informée, notamment par l'inspection du travail, de l'existence d'une souffrance au travail en lien avec un problème managérial

Crim.25 juin 2024 n°23-83613.

5.

RISQUE ENVIRONNEMENTAL

Directive 2024/1203 sur la protection de l'environnement par le droit pénal du 11 avril 2024 :

Cette directive, publiée le 11 avril 2024, impose aux Etats membres d'intégrer aux dispositifs répressifs nationaux vingt infractions, avec une obligation de transposition avant le 21 mai 2026. Parmi ces infractions, nous pouvons retenir :

- La fabrication, le stockage et l'exploitation illégale du mercure,
- Le recyclage illégal de composants polluants des navires et le rejet illégal de substances polluantes par les navires,
- Le captage et l'exploitation illégale des ressources en eau susceptible de causer des dommages substantiels à l'état écologique des masses d'eau,
- L'introduction ou la propagation d'espèce exotiques envahissantes,
- La production, l'exploitation ou le rejet de gaz à effet de serre fluorés.

La directive précise que certains de ces comportements, à l'instar de l'introduction ou la propagation d'espèces exotiques envahissantes ne nécessitent pas de caractère intentionnel et qu'une négligence peut constituer le support du manquement fautif. En outre, elle indique également certains critères que les États doivent prendre en considération :

- Dans l'appréciation de l'importance des dommages causés tels que leur réversibilité et l'état initial de l'environnement affecté,
- Dans l'appréciation du comportement causant le dommage, tels que le non-respect d'une obligation d'autorisation à délivrer pour l'activité concernée

Concernant les sanctions, la directive renforce l'arsenal répressif et institue des sanctions minimales en matière d'emprisonnement (exemple dix ans de prison pour l'infraction relative à l'utilisation du mercure). Des peines complémentaires pour les personnes physiques sont également prévues, à titre d'exemple : retrait d'autorisation d'exploitation, exclusion de l'accès à des financements publics.

Directive n° 2024/1760 sur le devoir de vigilance des entreprises du 13 juin 2024 :

Pour le parlement européen, cette directive « exige des entreprises et de leurs partenaires en amont et en aval de prévenir, de stopper ou d'atténuer leur impact négatif sur les droits humains et l'environnement, y compris aux niveaux de l'approvisionnement, de la production et de la distribution. Cela inclut l'esclavage, le travail des enfants, l'exploitation par le travail, l'érosion de la biodiversité, la pollution ou la destruction du patrimoine naturel ». Elle concerne les entreprises et les sociétés mères européennes qui emploient plus de 1 000 salariés et dont le chiffre d'affaires est supérieur à 450 millions d'euros (M€) à l'échelle mondiale

Les Etats de l'union sont tenus de transposer la directive dans leur droit national avant le 26 juillet 2026. Ses dispositions s'appliqueront de façon progressive aux entreprises en fonction de leur taille :

- A partir du 26 juillet 2027 pour celles de plus de 5 000 salariés réalisant un chiffre d'affaires mondial de plus de 1,5 milliard d'euros ;
- A partir du 26 juillet 2028 pour celles de plus de 3 000 salariés réalisant un chiffre d'affaires mondial de plus de 900 millions d'euros ;
- A partir du 26 juillet 2029 pour toutes les autres entreprises relevant du champ d'application de la directive.

www.cabinet-abdou.fr



Barreau de Lyon
Cabinet principal
12 quai Jules Courmont
69002 Lyon
04 72 83 77 77

Barreau de Paris
Cabinet secondaire
3 rue Washington
75008 Paris
01 45 62 04 82