

Liaisons Sociales 2023
FEVRIER

01/02/23 18726

02/02/23 18727

03/02/23 18728

06/02/23 18729

07/02/23 18730

08/02/23 18731

09/02/23 18732

10/02/23 18733

La Cour de cassation améliore l'indemnisation des salariés exposés à des substances toxiques

13/02/23 18734

14/02/23 18735

15/02/23 18736

Vieillessement : deux rapports suggèrent des pistes

16/02/23 18737

17/02/23 18738

20/02/23 18739

21/02/23 18740

Le recul de la retraite de 60 à 62 ans a entraîné une hausse des arrêts maladie, selon le CEET

22/02/23 18741

23/02/23 18742

24/02/23 18743

27/02/23 18744

28/02/23 18745

01/02/23 18726

02/02/23 18727

03/02/23 18728

06/02/23 18729

07/02/23 18730

08/02/23 18731

09/02/23 18732

10/02/23 18733

La Cour de cassation améliore l'indemnisation des salariés exposés à des substances toxiques

Par deux arrêts du 8 février publiés au rapport annuel, la Cour de cassation franchit un cap supplémentaire en matière d'indemnisation des salariés exposés à des substances toxiques, telle l'amiante. Ces derniers sont ainsi en droit d'obtenir réparation d'un préjudice moral distinct du préjudice d'anxiété, en cas d'exposition illégale à une telle substance. Elle admet, par ailleurs, que les salariés de soustraitants puissent agir à l'encontre de l'entreprise utilisatrice au titre de leur préjudice d'anxiété.

Nouveaux rebondissements dans le contentieux des salariés exposés à des substances nocives ou toxiques comme l'amiante, particulièrement dense depuis 2019. Dans deux arrêts du 8 février, la chambre sociale de la Cour de cassation admet en effet que l'**exposition illégale** à ce type de substances ouvre droit à la réparation d'un **préjudice moral distinct** du préjudice d'anxiété ou encore que le salarié d'un sous-traitant, exposé à l'amiante, puisse obtenir de l'**entreprise utilisatrice** la réparation de son **préjudice d'anxiété**.

Exposition illégale à une substance toxique : atteinte à la dignité du salarié...

Dans la première affaire ([n°21-14.451](#)), un employeur avait **exposé** ses salariés à l'**amiante** au-delà du 1^{er} janvier 1997, date d'interdiction de l'utilisation de la fibre tueuse en France. Ayant bénéficié d'une dérogation valable jusqu'au 31 décembre 2001, l'entreprise avait continué à en faire usage de **2002 à 2005**, en toute **illégalité** et en étant alors passible de sanctions pénales. Les salariés exposés sur cette période ont assigné l'employeur en **réparation** de leur **préjudice d'anxiété** d'une part, **et** du préjudice causé par le manquement de celui-ci à son **obligation de loyauté** d'autre part. Si l'action relative au préjudice d'anxiété a été jugée prescrite, tel n'était pas le cas de celle fondée sur la déloyauté de l'employeur ayant fait usage de l'amiante illégalement. La Cour de cassation, comme la Cour d'appel de Lyon, a en effet considéré que l'exposition illégale d'un salarié à une **substance toxique prohibée** porte **atteinte** à sa **dignité**. Et, comme le rappelle l'arrêt, toute atteinte la dignité du salarié « constitue pour l'employeur une **atteinte grave** à son **obligation d'exécuter de bonne foi** le contrat de travail » (v. déjà : [Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-18.686 P](#) ; [l'actualité n° 16045 du 21 févr. 2012](#)). Ce manquement est générateur, pour le salarié, d'un **préjudice moral distinct** du préjudice d'anxiété.

... ouvrant droit à un préjudice moral distinct du préjudice d'anxiété

Par cet arrêt, la chambre sociale distingue ainsi deux types de manquements et de préjudices :

- le manquement de l'employeur à son **obligation légale de sécurité**, à l'origine d'un **préjudice d'anxiété** ;
- l'utilisation par l'employeur d'une **substance toxique prohibée**, relevant d'une sanction pénale, à l'origine d'un **préjudice moral**. En l'espèce, les salariés ont obtenu chacun une somme de 2 000 € à ce titre.

Selon Sébastien Ranc, maître de conférences à l'Université Toulouse Capitole, il n'y a aucune raison d'exclure une indemnisation pour **chaque préjudice**, lorsque la situation d'espèce s'y prête. « La **difficulté** restera, pour les **juges du fond**, à **évaluer distinctement** ces préjudices, comme pour tout préjudice moral », ajoute-t-il. « Il doit être distingué deux types de préjudices, chacun correspondant à un manquement différent de l'employeur », confirme le communiqué de la Cour de cassation joint à l'arrêt.

Plus encore, le salarié dont le droit à réparation au titre du préjudice d'anxiété est éteint pourra toujours tenter d'obtenir des dommages et intérêts au titre d'une atteinte à sa dignité et de la violation de l'obligation d'exécuter le contrat de bonne foi, dès lors que son employeur a eu recours **illégalement** à l'amiante (ou à une autre substance toxique). En revanche, il n'en ira pas de même en cas d'utilisation légale, mais non sécurisée, d'une substance toxique.

Préjudice d'anxiété : action possible contre l'entreprise utilisatrice

Rendu dans des circonstances différentes, un second arrêt ([n° 20-23.312](#)) pose pour principe que le salarié d'un sous-traitant, exposé à l'amiante, peut demander réparation de son **préjudice d'anxiété** à l'**entreprise utilisatrice**, lorsqu'il a été exposé, au sein de cette dernière, à une substance toxique ou dangereuse générant un risque élevé de développer une pathologie grave. Et ce, alors même que l'entreprise utilisatrice n'est pas son employeur.

Cette solution est « de nature à assurer la protection des travailleurs intervenant sous des statuts divers dans les locaux d'entreprises utilisatrices », explique la Cour de cassation dans le communiqué joint à cette décision.

Selon l'arrêt, cette responsabilité extracontractuelle de l'entreprise utilisatrice ([C. civ., art. 1240](#)) est activée lorsque l'entreprise utilisatrice a :

- **commis** une **faute** ou une **négligence** dans l'exécution des obligations légales et réglementaires mises à sa charge en sa qualité d'entreprise utilisatrice ;
- et que ce manquement est la **cause** du **préjudice d'anxiété** subi par le salarié de son sous-traitant.

En l'espèce, une entreprise utilisatrice avait manqué à son obligation générale de **coordination des mesures de prévention** dans le cadre de marchés de sous-traitance ferroviaire ([C. trav., art. R. 4511-5](#)). En conséquence, des salariés de ses sous-traitants avaient été exposés fautivement à l'amiante durant plusieurs années. « La cour d'appel a pu retenir l'existence d'un **lien de causalité** entre les **fautes** de l'entreprise utilisatrice qu'elle a constatées et le **préjudice d'anxiété personnellement subi** par le salarié », en conclut la Cour de cassation. La condamnation de l'entreprise utilisatrice à indemniser le préjudice d'anxiété (à hauteur de 8 000 €) est ainsi confirmé.

La chambre sociale ajoute qu'il n'est pas nécessaire, pour voir la responsabilité de l'entreprise utilisatrice engagée, que celle de l'employeur sous-traitant ait été retenue. « Seules les entreprises utilisatrices connaissent l'historique industriel de leur propre site et la présence éventuelle de substances dangereuses », justifie la Cour de cassation dans son communiqué.

[_Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 142 du 8 février 2023, Pourvoi n° 21-14.451](#)

[_Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 135 du 8 février 2023, Pourvoi n° 20-23.312](#)

13/02/23 18734

14/02/23 18735

15/02/23 18736

Vieillesse : deux rapports suggèrent des pistes

Un rapport du Haut-commissariat au Plan, corédigé avec le cercle de réflexion Matières grises et publié le 9 février, préconise de créer 200 000 à 300 000 places d'habitat alternatif pour répondre au vieillissement de la population d'ici 2050. Pour les aînés, il sera rapidement nécessaire de développer des résidences seniors, plutôt destinées à des personnes « fragiles » mais pas encore dépendantes, car la génération des baby-boomers va arriver dans la tranche d'âge 75-84 ans. Dans les Ehpad, il faudrait en outre créer 60 000 places, en plus des 610 000 existantes aujourd'hui, affirme ce rapport. Il préconise également un « déploiement massif de l'offre d'aide à domicile ». Dans un autre rapport du 9 février le Haut-commissariat au Plan et Matières grises préconisent d'autres pistes de réformes, et notamment aider les seniors qui le souhaitent à se « maintenir en emploi ». Par exemple, en baissant les cotisations des salariés les plus âgés, en rendant plus attractif le cumul emploi-retraites ou en offrant des solutions de répit aux seniors contraints de s'occuper de leur parent très âgé. *Source AFP*

16/02/23 18737

17/02/23 18738

20/02/23 18739

21/02/23 18740

Le recul de la retraite de 60 à 62 ans a entraîné une hausse des arrêts maladie, selon le CEET

Une étude publiée le 14 février par le Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET), met en lumière l'un des effets indirects du report de l'âge de départ en retraite de 60 à 62 ans en 2010 : l'augmentation significative des arrêts de travail des seniors de plus de 60 ans, qui a entraîné un surcoût estimé à 68 millions d'euros pour la branche maladie. Afin d'y remédier, il propose de renforcer les dispositifs de départ anticipé et de prendre des mesures pour améliorer les conditions de travail des seniors.

Alors qu'un nouveau report de l'âge de départ à la retraite de 62 à 64 ans s'annonce, un groupe de chercheurs du CEET s'est intéressé aux effets du précédent report progressif de 60 à 62 ans issu de la loi Woerth du 9 novembre 2010, qui est pleinement effectif depuis 2018. Ce relèvement de l'âge légal a induit une augmentation du taux d'activité des seniors, une élévation de l'âge effectif de départ à la retraite et ainsi des économies sur les pensions de retraite, objectifs visés par la réforme de 2010. Mais il a également eu d'autres effets : outre une « augmentation du chômage ou de l'invalidité en fin de carrière », la synthèse des travaux du CEET, publiée le 14 février, fait ressortir un effet de déversement vers un autre dispositif alternatif de protection sociale, l'arrêt maladie.

Renforcer l'anticipation des départs et la prévention des risques...

Le CEET pointe le fait que « la réduction du déficit des caisses d'assurance retraite » s'est accompagnée « d'un surcoût pour l'assurance maladie », estimé à 68 millions d'euros engendré par une hausse des arrêts maladie. Face à cette hausse, il propose plusieurs mesures d'accompagnement :

- renforcer les dispositifs de départ anticipé pour les salariés « fragilisés par leur état de santé ou par leur parcours professionnel ». Le CEET estime que les dispositifs actuellement en vigueur tels que les dispositifs pour les carrières longues et le compte de prévention de la pénibilité « semblent insuffisants, et doivent être renforcés en cas de nouveau décalage de l'âge de départ » ;
- mettre en place des mesures de prévention. Il s'agirait notamment d'améliorer des conditions de travail pour préserver la santé des salariés, de réserver les postes les moins pénibles aux seniors ou encore d'assouplir leur temps de travail par le recours au temps partiel ou à la retraite progressive.

... pour contrer la hausse des arrêts maladie liés au report de l'âge légal

Les propositions de la CEET visent donc à s'opposer à un constat : le maintien en activité des seniors de plus de 60 ans a entraîné une « augmentation significative » de la fréquence de leurs arrêts de travail pour maladie. Cette hausse atteint + 1,7 point de pourcentage et s'accompagne d'une progression du nombre annuel cumulé de jours d'arrêts de + 1,031 jour, d'après les résultats recueillis en comparant les générations concernées ou non par la réforme à partir des données croisées de la Cnav et de la Cnam. Pour le CEET, la hausse des absences pour maladie peut résulter « à la fois de la dégradation de l'état de santé lié à l'âge et de l'allongement de la vie active ».

Il s'avère en outre que le report de 60 à 62 ans a eu un effet plus fort chez les personnes jugées en « mauvaise santé » du fait de problèmes de santé nécessitant un arrêt maladie de longue durée ou de problèmes de santé liés au travail. Leur probabilité d'arrêt maladie est supérieure de + 2,2 points, contre + 1,2 point pour les individus en « bonne santé ». L'effet de la réforme sur le nombre de jours annuel d'arrêt maladie est également plus important pour ces individus fragilisés, le report de l'âge légal entraînant une augmentation de 1,8 jour environ.

Par ailleurs, les effets de la réforme sont plus prononcés pour les femmes s'agissant de la probabilité et le nombre d'arrêts maladie, mais moins s'agissant de leur durée. Les femmes auraient ainsi tendance à s'absenter « plus souvent, mais moins longtemps » que les hommes. Cette différence pourrait s'expliquer « par des différences comportementales », en effet, face à des problèmes de santé comparables, les femmes auraient tendance à consulter un professionnel de santé « plus tôt et plus souvent », selon l'étude.

22/02/23 18741

23/02/23 18742

24/02/23 18743

27/02/23 18744

28/02/23 18745