



Actualités législatives et réglementaires

► *Fonction publique*

La loi rectificative de transformation de la fonction publique est parue au *JO* du 7 septembre.

► *Commission paritaire interprofessionnelle*

L'arrêté du 7 août 2019, relatif au plafonnement des frais de gestion des commissions paritaires interprofessionnelles régionales agréées, en application de l'article L 6323-17-6 (rectificatif), est paru au *JO* du 7 septembre.

► *Travailleurs handicapés*

L'arrêté du 30 août 2019, portant modification de l'arrêté du 20 décembre 2018 relatif au contenu de l'attestation prévue par l'article R 5212-1-5 du code du travail, est paru au *JO* du 7 septembre.

► *Reconnaissance du handicap*

L'arrêté du 9 septembre 2019, relatif aux modèles de formulaires de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap, aux modalités de calcul mentionnées à l'article R 5213-45 du code du travail et au montant annuel de l'aide à l'emploi mentionné à l'article R 5213-49 du même code, est paru au *JO* du 13.

Jurisprudence

► *Préjudice d'anxiété - Silice*

Des mineurs ayant été exposés à la silice (substance cancérigène) peuvent être indemnisés de leur préjudice d'anxiété (Cass. soc., 11-9-19, n°17-24879). Ainsi, la Cour de cassation étend le préjudice d'anxiété à toute exposition à des substances toxiques ou nocives susceptibles d'engendrer des pathologies graves pour les salariés.

► *Salarié protégé - Collège électoral*

En l'absence de dispositions contraires, la circonstance qu'un salarié, membre élu d'une instance représentative du personnel cesse, en cours de mandat, d'appartenir au collège électoral qui l'a élu n'est pas, par elle-même, de nature à mettre un terme à son mandat. En cas de rétrogradation d'un salarié entraînant un changement de collège électoral, le mandat se poursuit donc jusqu'à son terme normal (CE, 10-7-19, n°416273).

► *Salarié protégé - Licenciement*

Est justifié le licenciement d'un salarié protégé pour détournement de fonds du CE affectant le climat social. En l'espèce, les malversations financières ont été de nature à créer un climat de suspicion ayant nécessairement des répercussions sur le bon fonctionnement de la société (CAA de Nantes, 9-7-19, n°18TN00120).

► *Barémisation*

Faisant suite aux avis rendus par la Cour de cassation du 17 juillet dernier, la résistance des CPH continue.

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le barème peut être écarté sur le fondement du droit international s'il ressort des faits que l'indemnisation est jugée dérisoire par rapport au préjudice réellement subi par le salarié (CPH de Nevers, 26-7-19, n°18/00050). Le plafonnement a été jugé dérisoire concernant une salariée ayant une ancienneté inférieure à deux ans dans une entreprise de moins de onze salariés.

Le CPH du Havre a décidé de déclarer l'article 24 de la Charte sociale européenne directement applicable dans les litiges entre particuliers (ainsi que l'article 10 de la Convention 158). Les conseillers décident d'écarter le plafonnement en considérant qu'« *il convient d'écarter, au regard de l'article 55 de la Constitution Française de 1958, l'article L 1235-3 du code du travail, au profit de la Convention n°158 dans son article 10 et de la Charte Sociale Européenne dans son article 24, normes juridiques européennes et internationales qui s'imposent en ce qu'elles lui sont supérieures.* » (CPH du Havre, 10-9-19, n°18/00413).

► *Harcèlement moral - Accident du travail*

La réparation attribuée au titre de l'accident du travail est cumulable avec l'indemnisation du harcèlement moral par le juge prud'homal (Cass. soc., 4-9-19, n°18-17329).

► *Plan de sauvegarde pour l'emploi (PSE)*

Pour l'homologation d'un PSE d'une entreprise en liquidation judiciaire doivent être, seulement, pris en considé-

ration par l'administration les moyens dont disposent l'entreprise, et non ceux du groupe auquel elle appartient (art. L 1233-58).

Le Conseil d'Etat refuse de renvoyer au Conseil constitutionnel une QPC visant à faire reconnaître que ledit

article est contraire au principe d'égalité et au droit à un recours effectif, droits constitutionnellement garantis (avis CE, avis 4-9-19, 4^{ème} et 1^{ère} chambres réunies, n°431463).

FOCUS

Inaptitude professionnelle : quand l'employeur doit-il appliquer les règles protectrices en la matière ?

Les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (consultation du CSE, indemnité spécifique de licenciement, période de protection contre le licenciement...) s'appliquent, dès lors que l'employeur a connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

La protection des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle s'applique lorsque la qualification finale de l'accident est incertaine. C'est le cas lorsque la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) :

- ne s'est pas encore prononcée ;
- a refusé, par une décision faisant l'objet d'un recours, la prise en charge de l'accident au titre de la législation des accidents du travail ;
- a informé l'employeur d'un refus de prise en charge au titre du régime des accidents du travail, avant le licenciement, dès lors que l'employeur a connaissance de l'origine professionnelle de l'accident au moment du licenciement.

Le licenciement intervenu sans respecter la législation des accidents du travail est alors frappé de nullité.

C'est à la date de la rupture du contrat de travail qu'il faut se placer pour savoir si l'employeur pouvait avoir connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude au travail.

L'application du régime de l'inaptitude professionnelle n'est pas subordonnée à la reconnaissance par la CPAM du lien de causalité entre l'accident du travail et l'inaptitude (Cass. soc., 22-11-17, n°16-12729) :

« les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée et invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement ;

que cette application n'est pas subordonnée à la reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie du caractère professionnel d'un accident ».

La question de l'origine professionnelle de l'inaptitude doit être distinguée de la question de la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie par le TASS (désormais pôle social du TGI).

Pour savoir si l'employeur est tenu à l'application des règles protectrices sur l'accident du travail ou la maladie professionnelle, le juge ne peut statuer par référence à la seule décision de la CPAM. L'avis de la CPAM ne lie pas le juge prud'homal.

En d'autres termes, ce n'est pas parce que la CPAM a refusé de reconnaître le caractère professionnel de l'accident que l'employeur n'est pas tenu d'appliquer les règles protectrices prévues par le code du travail. Le juge prud'homal doit apprécier lui-même l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude, en recherchant s'il existe un lien de causalité entre l'accident et l'inaptitude de la salariée (Cass. soc., 5-10-11, n°08-42909 ; Cass. soc., 3-7-19, n°18-16718). C'est au salarié de rapporter la preuve du lien de causalité entre l'accident et l'inaptitude.

Le juge prud'homal n'a pas à sursoir à statuer dans l'attente de la décision du TASS, en cas recours contre la décision de la CPAM portant sur la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie.

Autrement dit, le juge prud'homal n'a pas à sursoir à statuer dans l'attente de la qualification par le TASS du caractère professionnel de la maladie. Il lui revient de se prononcer lui-même sur l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude pour l'application des règles protectrices prévues par le code du travail.

Morale de l'histoire : une procédure n'engage pas l'autre... !