



HAL
open science

La dignité du salarié ou la belle inconnue (note s/s Cass. soc., 8 févr. 2023, no 21-14451, F-PBR)

Sébastien Ranc

► **To cite this version:**

Sébastien Ranc. La dignité du salarié ou la belle inconnue (note s/s Cass. soc., 8 févr. 2023, no 21-14451, F-PBR). Bulletin Joly Travail, 2023, n°4, pp.11-12. hal-04056190

HAL Id: hal-04056190

<https://hal.science/hal-04056190v1>

Submitted on 3 Apr 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**TOULOUSE
CAPITOLE**
Publications



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse Capitole.

La dignité du salarié ou la belle inconnue

Sébastien RANC

Maître de conférences en droit privé et sciences criminelles

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

Les lecteurs voudront bien nous pardonner une telle métaphore. Lorsque l'on fait ses courses ou que l'on prend un café en terrasse, il peut arriver à chacun de croiser un(e) bel(le) inconnu(e). On hésite à l'aborder. Puis, on se ravise lâchement. Avec du recul (et pour se rassurer), on se dit qu'il valait mieux ne pas y aller car on aurait pu s'apercevoir de l'apparence trompeuse de cet(te) inconnu(e). C'est un peu la même chose s'agissant de la dignité du salarié. On la croise parfois sans trop jamais savoir ce qu'elle est ou ce à quoi elle correspond.

L'espèce. Deux salariés ont été engagés dans les années 80 et 90 (*N.B.* : il est question de deux salariés alors qu'il n'y a qu'un seul numéro de pourvoi devant la Cour de cassation car le conseil de prud'hommes avait prononcé la jonction des instances en une seule). Par un arrêté ministériel du 30 septembre 2005, l'établissement au sein duquel les salariés ont travaillé a été inscrit sur la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA) pour la période allant de 1916 à 2001. Par un autre arrêté ministériel du 23 août 2013, cette période a été étendue jusqu'en 2005. Il est important de relever que l'employeur a bénéficié d'une dérogation jusqu'au 31 décembre 2001 l'autorisant à poursuivre l'utilisation de l'amiante malgré l'entrée en vigueur du décret n° 96-1133 du 24 décembre 1996 relatif à l'interdiction de l'amiante. Il a tout de même continué à utiliser ce matériau de 2002 à 2005 alors qu'il ne disposait plus d'aucune dérogation. Les rapports techniques des médecins du travail mentionnent l'exposition à l'amiante de plus d'une quarantaine de salariés de la société pour la période courant de 2003 à 2005. Autrement dit, malgré la cessation de la dérogation qui lui avait été accordée, l'employeur a continué à utiliser de l'amiante pendant une période de quatre années, exposant ainsi un nombre significatif de salariés à ce produit en toute illégalité.

Le long cheminement procédural. Le 15 avril 2015, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale demandant notamment la réparation du préjudice d'anxiété au titre d'une exposition à l'amiante ainsi que d'un autre préjudice au titre du manquement de l'employeur à son obligation de loyauté pour avoir utilisé de l'amiante en toute illégalité. On observera que les protagonistes étaient toujours salariés en cours d'instance (du moins au moins jusqu'à la date du second arrêt d'appel). Il s'agit donc d'un contentieux (rare) relatif à l'exécution du contrat de travail.

Les juges grenoblois du fond avaient d'abord accepté de réparer exclusivement le préjudice d'anxiété à hauteur de 15.000 €. S'ils avaient également reconnu la violation de l'employeur de son obligation contractuelle de bonne foi et de son obligation de sécurité, ils avaient refusé d'en réparer le préjudice car ce dernier n'était pas distinct du préjudice d'anxiété (CA Grenoble, 22 mars 2018, n°17/02203). La Cour de cassation avait alors cassé l'arrêt grenoblois considérant que la demande en réparation du préjudice d'anxiété était prescrite (Soc., 15 janvier 2020, n° 18-16.771, inédit). L'affaire a été renvoyée en intégralité devant une autre cour d'appel.

Les juges du fond lyonnais ont appliqué le raisonnement de la Cour de cassation s'agissant de la prescription de l'action en demande d'indemnisation du préjudice d'anxiété. Ils ont toutefois condamné l'employeur à verser à chacun des salariés la somme de 2.000 € pour

manquement à l'obligation d'exécuter de bonne foi les contrats de travail (CA Lyon, 10 décembre 2020, n° 20/00955).

Le raisonnement des juges lyonnais est cette fois-ci validé par la Cour de cassation dans un important arrêt destiné à être publié au Rapport annuel (Soc., 8 février 2023, n° 21-14.451, publié : *SSL* 2023, n° 2034, p. 9, interview J.-M. SOMMER ; *ibid.*, p. 13, note P. ADAM ; *GPL*, 14 mars 2023, note D. ASQUINAZI-BALLEUX ; *Lexbase Social*, n° 937, 9 mars 2023, note Ch. WILLMANN ; *D. Actualité*, 16 mars 2023, note L. MALFETTES). La Haute juridiction a d'abord exhumé un de ses anciens arrêts (Soc., 7 février 2012, n° 10-18.686, Bull. civ. V, n° 58 : *RDT* 2012, p. 282, note D. GARDES) selon lequel « *il résulte de l'article L. 1222-1 du Code du travail que l'atteinte à la dignité de son salarié constitue pour l'employeur un manquement grave à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail* ». Elle en déduit que « *la cour d'appel a retenu à bon droit que l'employeur, qui avait bénéficié d'une dérogation jusqu'au 31 décembre 2001 l'autorisant à poursuivre l'utilisation de l'amiante malgré l'entrée en vigueur du décret n° 96-1133 du 24 décembre 1996 relatif à l'interdiction de l'amiante, et continué, en toute illégalité, à utiliser ce matériau de 2002 à 2005 alors qu'il n'était plus titulaire d'aucune autorisation dérogatoire, a ainsi manqué à son obligation d'exécuter de bonne foi les contrats de travail* ».

La Cour de cassation découvre ainsi un nouveau préjudice distinct du préjudice d'anxiété, en l'occurrence le préjudice découlant d'une utilisation illégale de l'amiante. Mais elle décide de son propre chef de rattacher ce préjudice à la dignité du salarié ce qui nous semble assez critiquable. Que l'on ne nous fasse pas dire ce que l'on n'a pas dit : la condamnation du comportement de l'employeur est salubre mais rattacher une telle condamnation à la dignité du salarié nous semble inadéquat, voire risqué.

Un préjudice distinct du préjudice d'anxiété. La Cour de cassation a bien pris soin de distinguer l'existence de deux préjudices distincts. Implicitement, elle précise d'abord dans son dernier attendu que « *les salariés, au soutien de leur demande au titre de l'obligation de loyauté, n'invoquent pas l'existence d'un préjudice d'anxiété* ». Explicitement, elle indique ensuite au sein de la notice au rapport accompagnant l'arrêt que « *les demandes de dommages-intérêts présentées par les salariés relevaient bien de manquements et de préjudices distincts : d'une part, un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, s'agissant de la mise en œuvre des mesures de prévention des risques professionnels prévues par l'article L. 4121-1 du code du travail, ayant généré un préjudice d'anxiété ; d'autre part, l'emploi par l'employeur d'une substance toxique, prohibée depuis l'entrée en vigueur du décret n° 96-1133 du 24 décembre 1996 relatif à l'interdiction de l'amiante, manquement relevant d'une infraction pénale et ayant généré un préjudice moral, dont l'appréciation relève du pouvoir des juges du fond* ». Aucun doute donc : il s'agit bien de deux préjudices distincts (rien n'empêche donc un cumul d'actions), aux fondements juridiques distincts et, par conséquent, aux régimes juridiques distincts.

Un régime probatoire distinct. Lorsque le préjudice d'anxiété découle du dispositif ACAATA, il n'a pas à être prouvé, celui-ci étant présumé. S'agissant du préjudice découlant d'une utilisation illégale de l'amiante, le droit commun de la responsabilité civile délictuelle s'applique. Il faut par conséquent démontrer une faute, un préjudice et un lien de causalité. En l'espèce, la faute est indéniable et intentionnelle : l'employeur a utilisé de l'amiante en

toute illégalité et en toute connaissance de cause. La preuve du préjudice est plus complexe, surtout lorsqu'il s'agit d'un préjudice moral (à mettre en parallèle avec la preuve du préjudice d'anxiété hors dispositif ACAATA). Ici, une telle preuve a été rapportée grâce à l'employeur... La Cour de cassation décide en effet que « *l'employeur qui soutenait devant la cour d'appel que tous les salariés de l'établissement avaient reçu leur attestation d'exposition à l'amiante à leur départ de l'entreprise, est irrecevable à présenter devant la Cour de cassation un moyen contraire selon lequel les salariés ne caractérisaient pas la moindre exposition personnelle à l'amiante au cours de la période concernée* ». Précisons que le préjudice dont l'appréciation relève des juges du fond devra être individualisé. On peut avoir l'impression qu'en l'espèce cette appréciation a été forfaitisée dans la mesure où chacun des salariés a perçu le même montant d'indemnisation.

Une belle inconnue au pied d'argile. À aucun moment, les juges du fond n'ont fait référence à la dignité du salarié. Il s'agit là d'une initiative propre à la Cour de cassation qui, si l'on ose dire, récidive par trois fois. En premier lieu et on l'a déjà dit, la Haute juridiction vise dans sa décision même un arrêt relatif à la dignité du salarié. En deuxième lieu, la notice au Rapport annuel accompagnant l'arrêt (et accessoirement, le communiqué de presse ; ce qui ne laisse pas de poser la question de la source de ces accessoires décisionnels) indique que « *la chambre sociale de la Cour de cassation retient que l'utilisation de l'amiante par l'employeur en toute illégalité est constitutive d'une atteinte à la dignité des salariés, et d'un manquement de l'employeur à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail* ». En troisième lieu, on apprend dans une interview du Président de la Chambre sociale qu'« il y avait peu de doute sur la réalité d'une atteinte à la dignité des salariés » (« Entretien avec Jean-Michel Sommer, Président de la chambre sociale de la Cour de cassation », *SSL* 2023, n° 2034, p. 9, spéc. p. 12).

Au-delà de l'immense difficulté à définir la dignité humaine (v. not. P. ADAM, « La dignité du salarié », *RDT* 2014, p. 168 et p. 244 ; D. GARDES, *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail*, Presses de l'Université de Toulouse Capitole, 2013, spéc. p. 565 et s.), la dignité du salarié n'est pas un principe fondamental du droit du travail. En droit interne, elle n'est pas consacrée dans le bloc de constitutionnalité. Tout au plus, on la retrouve au sein de trois dispositions législatives cantonnées aux harcèlements (C. trav., art. L. 1152-1 et L. 1153-1, 1°. *Adde* Dir. 2000/78/CE, 27 novembre 2000, art. 2, §3) et aux agissements sexistes (C. trav., art. L. 1142-2-1). En outre, l'arrêt visé par la Cour de cassation dans sa décision a été rendu dans un contexte de harcèlement moral, tout comme d'autres arrêts mentionnant la dignité du salarié (Soc., 19 octobre 2010, n° 09-42.391, inédit ; 25 octobre 2011, n° 10-16.837, inédit). Il ne faut pas décontextualiser ces arrêts dont le lien avec le harcèlement moral est indéfectible. Pour être tout à fait honnête, quelques autres arrêts ont évoqué la dignité du salarié en dehors d'un contexte de harcèlement. Cependant, la dignité du salarié procède en réalité dans ces arrêts d'une véritable liberté fondamentale, en l'occurrence l'atteinte à la vie privée ou personnelle du salarié (Soc., 25 février 2003, n° 00-42.031, *Bull. civ. V*, n° 66 ; 10 mai 2012, n° 11-11.916, inédit. V. toutefois Soc., 16 juillet 1998, n° 96-41.480, inédit : en l'espèce, il s'agit d'une hypothèse particulière de « mise au placard ». Cet arrêt reste non-publié). Ces quelques dispositions législatives et arrêts de la Cour de cassation ne font pas de la dignité du salarié ni un principe général du droit du travail ni *a fortiori* un principe social fondamental. Le risque de rattacher le préjudice découlant d'une utilisation illégale de l'amiante à la dignité du salarié est de s'exposer à la critique. Comment en effet justifier l'existence d'un préjudice lui-même

jurisprudentiel fondé sur un principe lui aussi jurisprudentiel découvert à travers quelques dispositions législatives éparses ? Il nous semble plus adéquat de revenir vers le fondement de la violation de l'obligation de loyauté contractuelle ou de bonne foi (C. trav., arts. L. 1222-1 et L. 1221-1). Le préjudice découlant de la violation d'une obligation contractuelle sera d'ailleurs peut-être plus facile à démontrer, n'étant pas de nature morale.