

**Santé-sécurité au
travail : 10 décisions
marquantes de la Cour
de cassation
(2nd semestre 2024).**

Sommaire

Décisions n° 1 et 2 relatives à la réparation du préjudice subi par le salarié ayant travaillé pendant un arrêt maladie ou un congé de maternité

Décision n° 3 relative à l'impossibilité de solliciter un rappel de salaire si une prestation de travail est fournie pendant un congé de maternité ou un arrêt maladie

Décision n° 4 relative à l'interdiction de maintenir un salarié inapte dans une situation d'inactivité forcée

Décision n° 5 relative à la contestation portant sur l'existence ou le périmètre d'un groupe de reclassement

Décision n° 6 relative à l'obligation de prouver qu'une offre de reclassement manque de sérieux et de loyauté

Décision n° 7 relative à la contestation d'un avis d'inaptitude irrégulièrement notifié

Décision n° 8 relative à l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de faire cesser une situation de harcèlement

Décision n° 9 relative à la prescription applicable à une demande de nullité du licenciement fondée sur l'existence d'un harcèlement

Décision n° 10 relative à la neutralisation du temps partiel thérapeutique pour le calcul de l'indemnité de licenciement doublée

Décisions n° 1 et 2 relatives à la réparation du préjudice subi par le salarié ayant travaillé pendant un arrêt maladie ou un congé de maternité

Cour de cassation, chambre sociale, 4 septembre 2024, n° 22-16.129
Cour de cassation, chambre sociale, 4 septembre 2024, n° 23-15.944

La suspension du contrat de travail d'un salarié peut être provoquée par son départ en congé de maternité ou son placement en arrêt maladie.

Ce dernier se retrouve alors délié de son engagement contractuel principal, celui de devoir fournir une prestation de travail. Ce qui, réciproquement, exemptera l'employeur de son obligation de procéder au paiement de son salaire.

Dès lors, si l'employeur fait travailler le salarié durant l'une de ces périodes, il commet irrémédiablement un manquement à son obligation de sécurité.

Aussi, le salarié pourra solliciter le versement de dommages-intérêts devant le juge prud'homal. Mais pour cela, doit-il caractériser l'existence d'un préjudice ?

Réponse négative de la Cour de cassation qui, par ces deux décisions, étend la notion de **préjudice nécessaire** à ces hypothèses. Par conséquent, le seul constat du manquement de l'employeur suffit à ouvrir droit à réparation. Nul besoin donc, pour le salarié, de caractériser un quelconque préjudice.

Décision n° 3 relative à l'impossibilité de solliciter un rappel de salaire si une prestation de travail est fournie pendant un congé de maternité ou un arrêt maladie

Cour de cassation, chambre sociale, 2 octobre 2024, n° 23-11.582

Comme évoqué précédemment, la réalisation d'une prestation de travail au cours d'un congé de maternité ou d'un arrêt maladie ouvre automatiquement droit à réparation. L'existence d'un préjudice n'a pas à être caractérisée par le ou la salariée concerné.

A travers cet arrêt rendu le 4 octobre 2024, la Cour de cassation est venue préciser les contours des prétentions pouvant être formulées par les intéressés.

Dans le détail, la chambre sociale a indiqué que l'exécution d'une prestation de travail, dans ces circonstances, **se résolvait uniquement par l'allocation de dommages-intérêts** en indemnisation du préjudice subi.

Le ou la salariée ne peut donc prétendre, en plus de cette indemnisation, à un rappel de salaires pour les périodes irrégulièrement travaillées.

Décision n° 4 relative à l'interdiction de maintenir un salarié inapte dans une situation d'inactivité forcée

Cour de cassation, chambre sociale, 4 décembre 2024, n° 23-15.337

Sauf exception, l'employeur confronté à l'inaptitude d'un salarié se trouve tenu à une obligation de reclassement. Dès lors, si le salarié n'est pas reclassé ou licencié dans le mois suivant la constatation médicale de son inaptitude, l'employeur sera tenu de reprendre le versement de son salaire.

Mais rappelons-le, cette obligation étant parfaitement autonome de l'obligation de reclassement, l'employeur ayant repris le versement du salaire reste tenu de rechercher des solutions de reclassement.

De fait, l'employeur doit veiller à ne pas maintenir durablement ce *statut quo*.

En effet, comme l'illustre cette décision, une posture trop attentiste pourrait placer le salarié dans une **situation d'inactivité forcée** et justifier une rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

La présente affaire concernait un chauffeur routier qui, 6 mois après la reconnaissance de son inaptitude, n'avait été ni reclassé ni licencié. En l'occurrence, l'employeur avait attendu :

- 4 mois pour proposer au salarié un poste de reclassement à l'étranger ;
- 1 mois supplémentaire, suite au refus de cette proposition, pour consulter les autres sociétés du groupe sur les possibilités de reclassement.

Le salarié avait saisi le juge prud'homal d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

La Cour de cassation va considérer que la cour d'appel, qui avait rejeté la demande du salarié, aurait dû déduire l'existence d'un manquement de l'employeur à ses obligations et dire si un tel manquement était d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Pour rappel, si la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur, celle-ci produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Décision n° 5 relative à la contestation portant sur l'existence ou le périmètre d'un groupe de reclassement

Cour de cassation, chambre sociale, 6 novembre 2024, n° 23-15.368

Pour satisfaire à son obligation de reclassement, l'employeur doit parfois étendre ses recherches aux autres entreprises du groupe auquel il appartient.

L'ouverture de ce périmètre de recherches suppose alors que les entreprises du groupe :

- soient situées sur le territoire national ;
- et assurent, de par leur organisation, leurs activités ou leur lieu d'exploitation, la permutation de tout ou partie du personnel.

Mais alors, sur qui pèse la charge de la preuve de l'existence ou du périmètre de ce groupe lorsque le salarié estime que l'employeur n'a pas retenu un périmètre de reclassement pertinent ?

Dans cet arrêt rendu le 6 novembre 2024, la Cour de cassation est venue réaffirmer que la **charge de la preuve était partagée** entre l'employeur et le salarié.

Cependant, cette charge est **plus largement supportée** par l'employeur, et ce, afin de résorber l'inégalité subie par le salarié en termes de connaissances et d'accès aux pièces nécessaires pour caractériser l'existence ou le périmètre d'un groupe de reclassement.

Décision n° 6 relative à l'obligation de prouver qu'une offre de reclassement manque de sérieux et de loyauté

Cour de cassation, chambre sociale, 4 septembre 2024, n° 22-24.005

Le Code du travail répute l'obligation de reclassement satisfaite dès lors que l'employeur propose au salarié un autre emploi :

- approprié à ses capacités ;
- au sein de l'entreprise ou, le cas échéant, des entreprises du groupe auquel elle appartient ;
- aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de certaines mesures (ex : aménagements, adaptations ou transformations de postes) ;
- aligné sur les conclusions écrites du médecin du travail ainsi que sur ses indications relatives aux capacités du salarié.

La Cour de cassation, quant à elle, suspend le jeu de cette présomption à une exigence supplémentaire tenant au sérieux et à la loyauté de l'offre de reclassement proposée.

A qui incombe alors la charge de la preuve lorsqu'un salarié reproche justement à son employeur d'avoir fait preuve de déloyauté dans la mise en œuvre de son obligation ?

Selon la Cour de cassation, si l'employeur propose un emploi conforme aux critères précités :

- alors son obligation de reclassement est réputée satisfaite ;
- et il appartiendra au salarié de prouver que cette proposition n'a pas été faite loyalement.

Décision n° 7 relative à la contestation d'un avis d'aptitude irrégulièrement notifié

Cour de cassation, chambre sociale, 4 décembre 2024, n° 23-18.128

Le médecin du travail procédant à la transmission d'un avis d'aptitude bénéficie d'une certaine latitude dans sa démarche. En effet, ce dernier peut parfaitement décider :

- de procéder à l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception ;
- ou de remettre directement l'avis en main propre contre émargement ou récépissé.

Mais attention, la vigilance doit être de mise s'il décide d'emprunter la voie de la remise en main propre. Et pour cause, une notification irrégulière de l'avis aura une incidence directe sur le déclenchement du délai de recours applicable.

RAPPEL

L'employeur ou le salarié souhaitant contester l'avis émis par le médecin du travail disposent tous deux, à compter de la notification de l'avis, d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit de recours auprès du conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Dans cette décision, la Cour de cassation a rappelé que, pour faire courir ce délai de recours de 15 jours, la remise en main propre de cet avis doit être faite contre émargement ou récépissé.

Cette solution tombe sous le sens. En effet, en l'absence d'émargement ou de récépissé, il n'est pas possible de conférer une date certaine à la remise de l'avis. Ce qui, par conséquent, prive le délai de recours d'un point de départ et l'empêche, plus largement, de courir.

Mais quelle est donc la conséquence pratique de cette solution ?

Dans la présente affaire, un salarié déclaré inapte le 13 mai 2022 conteste l'avis émis par le médecin du travail deux mois plus tard.

En première et seconde instance, son recours est jugé irrecevable car présenté hors délai. Seulement, la Cour de cassation va considérer que la solution inverse aurait dû être retenue.

D'après cette dernière, ce délai n'avait, en réalité, jamais commencé à courir puisqu'aucun émargement ou récépissé n'avait accompagné la remise de l'avis d'inaptitude.

Cette irrégularité neutralisait donc l'application du délai de recours et autorisait, de ce fait, le salarié à introduire son action au-delà des 15 jours théoriquement impartis.

Décision n° 8 relative à l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de faire cesser une situation de harcèlement

[Cour de cassation, chambre sociale, 14 novembre 2024, n° 23-20.366](#)

L'employeur au fait d'une situation de harcèlement moral est tenu, en vertu de son obligation de sécurité, de prendre toutes les mesures nécessaires pour y mettre fin.

Cette injonction à la réaction, rappelle la Cour de cassation, **n'impose cependant pas à ce dernier d'acter la rupture immédiate du contrat de travail** du salarié harceleur.

En l'espèce, un employeur avait licencié pour faute grave une responsable des ressources humaines qui, 6 mois durant, avait adopté une attitude harcelante à l'égard d'une de ses collègues.

A hauteur d'appel, les juges avaient cependant contredit l'employeur en considérant que, même si le licenciement disciplinaire était justifié, l'existence d'une faute grave n'était pas démontrée. La position de la cour d'appel reposait alors sur deux arguments :

- d'une part, sur le fait que, comparativement à la durée de la relation de travail (14 ans), la salariée avait adopté cette attitude sur une période relativement « brève » (6 mois) ;
- d'autre part, sur le fait que la salariée avait, jusqu'alors, toujours donné pleine satisfaction.

Suite au pourvoi formé par l'employeur, la Cour de cassation a avalisé l'analyse adoptée par la cour d'appel en rappelant le principe selon lequel :

- l'obligation faite à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement moral ;
- n'implique pas nécessairement la rupture immédiate du contrat de travail du salarié à l'origine de cette situation.

Décision n° 9 relative à la prescription applicable à une demande de nullité du licenciement fondée sur l'existence d'un harcèlement

Cour de cassation, chambre sociale, 4 septembre 2024, n° 22-22.860

Individuels ou collectifs, verticaux ou horizontaux, les faits de harcèlement moral sont palpables dans de nombreuses situations professionnelles : sanctions injustifiées, mise au placard, reproches infondés, défaut de progression salariale, humiliations, agressions, etc.

Ce fléau peut parfois même siéger dans une **mesure de licenciement**. Or sur ce point, le Code du travail affirme clairement qu'une telle rupture doit être frappée de nullité.

Ce qui, naturellement, autorise le salarié licencié à saisir le conseil des prud'hommes. Mais dans quel délai ce dernier peut-il introduire une action en justice ?

Au civil, le salarié qui s'estime victime de harcèlement moral dispose de 5 ans pour agir en justice. Cette prescription, dite quinquennale, débute précisément à compter du dernier fait susceptible de constituer un agissement de harcèlement.

Or, le Code du travail dispose que toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par 12 mois à compter de la notification de la rupture.

5 ans contre 12 mois, 12 mois contre 5 ans, la Cour de cassation devait trancher. Et par cet arrêt du 4 septembre 2024, la Haute juridiction est venue affirmer que la **prescription quinquennale devait recevoir application**.

Plus concrètement, dans cette affaire, le salarié qui avait été licencié un 3 septembre 2018 était en droit de saisir le juge prud'homal le 14 février 2020. Soit plus d'un an après la rupture de son contrat de travail.

Décision n° 10 relative à la neutralisation du temps partiel thérapeutique pour le calcul de l'indemnité de licenciement doublée

Cour de cassation, chambre sociale, 16 octobre 2024, n° 22-20.356

L'employeur procédant au licenciement d'un salarié inapte doit verser à ce dernier une indemnité de licenciement doublée si :

- l'inaptitude du salarié est d'origine professionnelle, c'est-à-dire consécutive, au moins partiellement, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- le salarié n'a pas refusé une offre de reclassement de manière abusive ;
- les dispositions conventionnelles applicables à l'employeur ne prévoient pas le versement d'une indemnité plus élevée.

Ce montant, qui correspond donc au double de l'indemnité légale de licenciement, se calcule sur la même base, à savoir :

- $1/4 \times$ salaire de référence $\times$ ancienneté jusqu'à 10 ans ;
- $1/3 \times$ salaire de référence $\times$ ancienneté au-delà de 10 ans.

La détermination du salaire de référence à retenir peut parfois soulever des difficultés pratiques et faire surgir un risque de discrimination fondée sur l'état de santé du salarié.

Ce qui est précisément le cas lorsque ce dernier a été successivement placé en arrêt maladie puis en temps partiel thérapeutique et a subi, de ce fait, une baisse sensible de sa rémunération.

En juin 2024, la Cour de cassation a formulé une précision déterminante pour le calcul de **l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement** (Soc., 12 juin 2024, n° 23-13.975). Depuis lors, elle considère que :

- si le salarié travaille selon un temps partiel thérapeutique au jour de son licenciement ;
- alors le salaire de référence à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse, celle des 12 ou des 3 derniers mois précédant son temps partiel thérapeutique et, le cas échéant, l'arrêt de travail pour maladie l'ayant précédé.

En octobre 2024, la Haute juridiction a complété sa position en indiquant que :

- si le salarié travaille selon un temps partiel thérapeutique lorsqu'il est licencié ;
- alors le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul **l'indemnité spéciale de licenciement** est le salaire perçu antérieurement au temps partiel thérapeutique et à l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé.