

DROIT SOCIAL

Délai pour agir et preuve du préjudice d'anxiété : des précisions apportées par la Cour de cassation

Par plusieurs arrêts du 15 décembre 2021, la Cour de cassation continue d'affiner sa jurisprudence sur le préjudice d'anxiété. Consacrée par la Chambre sociale de la Cour de cassation en 2010, cette notion a considérablement évolué depuis.



Par Marie Albertini,
associée,
PDGB

Par des arrêts du 11 mai 2010 (Cass. soc., 11 mai 2010, n°s 09-42241 à 09-42257), la Chambre sociale de la Cour de cassation a admis le préjudice d'anxiété de salariés ayant travaillé dans des établissements figurant sur une liste établie par arrêté leur permettant de percevoir une retraite anticipée grâce à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA). Par un revirement de 2019, l'Assemblée plénière de la Cour de cassation (Cass. Ass. plen., 5 avril 2019, n° 18-17442), a ouvert l'indemnisation du préjudice d'anxiété aux salariés justifiant d'une exposition à l'amiante générant un risque élevé de développer une pathologie grave sur le fondement des règles de la responsabilité de droit commun. Quelques mois plus tard, elle a encore étendu le domaine du préjudice d'anxiété en l'ouvrant aux salariés justifiant d'une exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave (Cass. soc., 11 septembre 2019, n°s 17-24879 à 17-25623).

Quels points de départ du délai pour agir ?

Selon l'article L. 1471-1 du code du travail, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. La Cour de cassation a précisé (Cass. soc., 12 novembre 2020, n° 19-18490) que, pour les salariés ayant travaillé dans un établissement ouvrant droit à l'ACAATA, la prescription biennale court à compter de la date de publication de l'arrêté ministériel de classement du site sur la liste des établissements permettant la mise en œuvre du régime de l'ACAATA.

Le point de départ du délai de 2 ans pour agir n'est donc pas identique pour tous les salariés. Pour ceux ayant travaillé dans un établissement classé ACAATA, la date de publication de l'arrêté de classement fait courir le délai. Pour les salariés exposés à l'amiante dans un établissement non classé ou exposés à une substance toxique ou nocive autre que l'amiante, le délai de prescription

court à compter de la date à laquelle le salarié a eu connaissance d'un risque élevé de développer une pathologie grave résultant de l'exposition, cette date ne pouvant être antérieure à celle à laquelle l'exposition a pris fin.

La détermination de la date à laquelle le salarié a eu connaissance du risque peut prêter à discussion. C'était un des points en litige dans l'affaire qui a donné lieu à un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 15 décembre 2021 (Cass. soc., 15 déc. 2021, n° 20-11046). Il s'agissait d'un salarié ayant travaillé dans un établissement qui avait été inscrit sur la liste ACAATA par un arrêté du 30 octobre 2007. Toutefois, le jugement qui avait ordonné l'inscription sur la liste ACAATA avait été infirmé et, en conséquence, l'arrêté d'inscription annulé. La cour d'appel avait écarté la prescription de la demande du salarié soulevée par l'employeur en jugeant que seule l'inscription de l'établissement sur la liste ACAATA avait, peu important la remise en cause de cet arrêté par la jurisprudence administrative, donné au salarié une connaissance des faits lui permettant d'exercer son action.

Devant la Cour de cassation, l'employeur faisait notamment valoir que la connaissance par le salarié du risque élevé de développer une pathologie grave pouvait « résulter des diverses mesures mises en œuvre par l'employeur au cours de l'exécution du contrat de travail et des réglementations successivement adoptées en matière d'utilisation de l'amiante ». La Cour de cassation rejette le pourvoi et approuve donc la cour d'appel d'avoir retenu comme point de départ du délai de prescription la date de l'arrêté inscrivant l'établissement sur la liste ouvrant droit à l'ACAATA, le fait que cet arrêté ait été annulé par la juridiction administrative étant inopérant.

Cette décision appelle plusieurs commentaires. D'une part, la fixation du point de départ de la prescription relève du pouvoir souverain d'appréciation du juge des éléments de fait et de preuve qui lui sont soumis. D'autre part, le juge se livre à une appréciation in concreto. La parution de règle-

mentations en matière d'utilisation d'un produit toxique ou nocif utilisé ne suffit pas à démontrer la connaissance du risque par le salarié. L'employeur faisait valoir qu'il avait mis en place un dispositif de surveillance médicale spécifique dès 1977 et produisait des notes de service et circulaires relatives à la formation aux postes de travail et à la politique de prévention des risques au sein de l'entreprise. Ces éléments ont été rejetés au motif que l'employeur ne justifiait pas que le salarié en avait eu une connaissance personnelle.

Preuve du préjudice d'anxiété

La Cour de cassation a dégagé le principe que le salarié, agissant sur le fondement de la responsabilité de droit commun, « doit justifier d'un préjudice d'anxiété personnellement subi », la seule exposition au risque ne suffisant pas, qui est « constitué par les troubles psychologiques qu'engendre la connaissance du risque élevé de développer une pathologie grave par les salariés ».

Ainsi, la Cour de cassation a écarté comme insuffisante la production par le salarié d'une attestation d'exposition au risque (Cass. soc., 13 oct. 2021, n° 20-16585 pour l'amiante; Cass. soc., 13 oct. 2021, n° 20-16584 pour le benzène). De même par ses arrêts du 15 décembre 2021, elle a estimé insuffisante pour caractériser un préjudice d'anxiété la référence à des études scientifiques et épidémiologiques, des comptes rendus de scanners ne mettant en évidence aucune anomalie, la justification d'un suivi médical post-exposition ou encore l'annonce de l'apparition d'une pathologie liée à l'amiante chez des collègues. En revanche, elle a admis la production d'examens médicaux mettant en lumière une évolution négative de l'état de santé du salarié (Cass. soc., 13 oct. 2021, n°s 20-16583 et 20-16617) ainsi que la production d'attestations de proches faisant état de « crises d'angoisse régulières, de peur de se soumettre aux examens médicaux, d'insomnies et d'un état anxiodépressif » (Cass. soc., 15 déc. 2021, n° 20-11046). De simples témoignages de proches suffisent donc à caractériser le trouble anxieux sans même qu'un certificat médical le confirme.

Faciliter la preuve permet à un plus grand nombre de salariés d'être indemnisés. Bien que le code civil autorise la preuve des faits juridiques par témoignage, celui-ci est nécessairement soumis à la subjectivité de celui qui témoigne. C'est pourquoi la preuve au moyen de documents objectifs, comme des documents médicaux, devrait être préférée. Force est de constater qu'en la matière, l'exigence probatoire est bien plus faible pour le salarié que pour l'employeur. Or, rien ne justifie un tel déséquilibre, si ce n'est une tendance générale des juridictions à faciliter l'indemnisation des salariés.

On peut craindre que l'ultime stade de cette évolution aboutisse à instituer une présomption d'anxiété pour les salariés ayant été exposés à

« une substance nocive ou toxique, générant un risque élevé de développer une pathologie grave » identique à celle existant pour les salariés relevant de l'ACAATA. En effet, à ce jour, il existe une différence de traitement entre le salarié qui n'a pas besoin d'établir la preuve de son anxiété pour être indemnisé au motif qu'il relève du régime ACAATA et bénéficie donc d'une présomption et tous les autres qui, à défaut d'apporter la preuve de cette anxiété, ne seront pas indemnisés. Ce traitement différencié provient de la coexistence d'une indemnisation systématique pour les salariés les plus exposés à l'amiante (régime ACAATA), d'une part, et d'une indem-

nisation du préjudice d'anxiété des autres salariés fondée sur un régime de responsabilité dit « de droit commun », d'autre part. Or, en réalité, ce dernier subit des aménagements probatoires tels qu'il s'éloigne du droit commun pour se rapprocher d'un régime de responsabilité dérogatoire. Unifier cette construction jurisprudentielle instable par l'institution d'une présomption pour toutes les catégories de salariés pourrait être une tentation de la Cour de cassation. On peut souhaiter qu'elle se garde de le faire et qu'elle revienne, au contraire, vers plus d'exigences probatoires à l'égard des salariés conformément aux principes de la responsabilité de droit commun qu'elle applique sévèrement aux employeurs. ■

La Cour de cassation a dégagé le principe que le salarié, agissant sur le fondement de la responsabilité de droit commun, « doit justifier d'un préjudice d'anxiété personnellement subi », la seule exposition au risque ne suffisant pas.