

SOCIAL

Le coût réel de la "préretraite amiante"

Depuis deux arrêts de 2008 et 2009, les entreprises peuvent désormais voir leur responsabilité engagée par leurs anciens salariés, en l'absence de toute maladie déclarée. PAR CHRISTINE CARPENTIER, VIGO

L'ENJEU

> Risquer une condamnation en réparation du préjudice d'anxiété subi par des salariés partis en préretraite, même sans maladie déclarée.

LA MISE EN ŒUVRE

> Anticiper ce nouveau risque judiciaire et éventuellement provisionner les sommes qui pourraient en résulter.



Depuis les arrêts rendus par la Cour de cassation le 28 février 2002 (Cass Sociale, 28 février 2002, Bull. Civ. 2002, V, n° 81.), les entreprises dont les salariés ont été exposés aux fibres d'amiante durant leur carrière professionnelle sont régulièrement condamnées dans le cadre de recours en faute inexcusable. L'une des conditions préalables de ce type de recours est la reconnaissance, par la CPAM, d'une maladie ayant un caractère professionnel. Or, c'est désormais en l'absence de toute maladie déclarée que les entreprises peuvent voir leur responsabilité engagée par leurs anciens salariés.

En effet, les cours d'appel de Paris (18 septembre 2008, juris-data n° 2008-371505) en 2008 et de Bordeaux (7 avril 2009, juris-data n° 2009-003768) en 2009 ont considéré que l'employeur qui manquait à son obligation de sécurité de résultat engageait sa responsabilité contractuelle et devait réparer les préjudices financiers, et éventuellement moraux, subis par ceux de ses salariés ayant choisi de bénéficier du régime, mis en place en 1998, d'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (Acaata). Pour mémoire, ce régime permet au salarié qui en fait la demande, lorsque l'entreprise employeur est inscrite sur une liste déterminée par arrêté, de partir en « préretraite amiante » à compter de 50 ans, en touchant 65 % de son salaire. Pour bénéficier de ce régime, les salariés n'ont pas à faire la démonstration qu'ils sont atteints d'une maladie liée à l'amiante. Or, cette preuve n'est toujours pas nécessaire pour intenter, quelques années plus tard, l'action accueillie par les deux cours d'appel de Paris et de Bordeaux, les salariés n'ayant toujours pas développé de maladie liée à l'exposition au risque amiante.

Les magistrats du second degré reconnaissent donc des préjudices ne dépendant pas de la maladie, mais directement de la baisse de salaire subie du fait de ce départ en retraite et correspondant à « la privation d'un déroulement de carrière normal, ainsi que d'une retraite d'une durée conforme à l'allongement de l'espérance de vie ». La somme attribuée au salarié est alors égale à la différence entre l'allocation versée par la CPAM et le salaire moyen en vigueur dans l'entreprise. La cour d'appel de Bordeaux a, quant à elle, décidé d'indemniser, outre le préjudice économique précité, le « préjudice d'anxiété » lié à « l'inquiétude dans laquelle vit le salarié qui redoute à tout moment de voir se révéler une maladie liée à l'amiante ». Les salariés partis en préretraite peuvent ainsi obtenir réparation d'un préjudice d'anxiété, même sans maladie déclarée.

Ces deux décisions sont lourdes de conséquences pour les sociétés inscrites sur les listes et qui ont vu de nombreux salariés solliciter le bénéfice du régime de l'Acaata (34 000 au total). Ces entreprises doivent nécessairement anticiper ce risque judiciaire et éventuellement provisionner les sommes qui pourraient en résulter. En effet, dans l'attente d'une décision de la Cour de cassation, ce type de recours pourrait se généraliser, une simple négligence fautive suffisant à caractériser le non-respect de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur contenue dans tout contrat de travail. Laquelle implique pour l'employeur, au regard de l'état des connaissances lors de l'exposition à l'amiante (appréciée in abstracto), de mettre en œuvre les moyens destinés à limiter les risques et à prévenir le sinistre. Il y a donc tout lieu de penser que ce type de faute pourrait être caractérisé dans bien des cas et entraîner des conséquences financières significatives pour l'entreprise. ▀

Jurisprudence

CONCOURS BANCAIRE
Tout concours bancaire à une entreprise, à durée indéterminée, ne peut être réduit ou supprimé que sur notification écrite et après expiration d'un préavis fixé lors de l'octroi du concours. (Cass. Com, 2.3.2010, N° 238, Partner et a. cf CRCAM de la Réunion).

SALARIÉ PROTÉGÉ

Le transfert du contrat d'un salarié protégé, d'une entreprise à une autre, s'impose au salarié s'il a fait l'objet d'une autorisation administrative. (Cass. Soc, 3.3.2010, N° 434, Fortune cf Sodexho France et a.).

TRANSFERT DE CONTRAT

Le transfert de contrat à un nouvel employeur ne s'impose pas au salarié s'il est organisé par la convention collective et non en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail. (Cass. Soc, 3.3.2010, N° 433, Coved/Herbert et a.).

AUTORISATION ADMINISTRATIVE

En cas d'autorisation administrative de licenciement, c'est l'inspecteur du travail qui apprécie le caractère réel et sérieux, la régularité de la procédure et les efforts de reclassement. (Cass. Soc, 3.3.2010, N° 429, Brucelle cf Andreoli et a.).

REDRESSEMENT JUDICIAIRE

Le bailleur ne peut pas exiger de l'administrateur judiciaire qu'il prenne parti sur la poursuite du bail du locataire en redressement judiciaire. (Cass. Com, 2.3.2010, N° 266, Jeanne et a. cf SCOD et a.).