

Le préjudice d'anxiété et le salarié en situation de sous-traitance

Par Patrice ADAM, Professeur à l'Université de Lorraine

En permettant à certains salariés de l'amiante de demander réparation d'un préjudice d'anxiété, la chambre sociale de la Cour de cassation, au début des années 2010, a fait incontestable œuvre de justice (1). Pourtant, en contemplant Thémis dans le miroir de la jurisprudence, on ne voyait que les traits marqués de l'injustice. C'est qu'en abaissant son glaive, la sœur de Cronos a fait mille victimes innocentes. Parmi elles, les salariés d'entreprises sous-traitantes. Le triste sort fait à ces derniers était la conséquence malheureuse d'une position prudente – bien trop prudente – de la haute juridiction craignant qu'un préjudice d'anxiété indemnifiable, aux digues trop fragiles, ne finisse par les rompre, provoquant alors, par inondation, d'irréparables dégâts. Pour édifier son brise-lame, les juges de cassation avaient dessiné des plans à deux dimensions. La première : seule l'exposition aux fibres d'amiante ouvrait droit à réparation pécuniaire. Les victimes d'autres substances toxiques ne pouvaient donc pas faire judiciairement état de leur inquiétude. La seconde : l'indemnisation supposait que le salarié ait travaillé dans un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi de 1998 et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante. Ainsi, comme le rappelle la chambre sociale dans la motivation enrichie de son arrêt, ici reproduit, du 30 septembre 2020, il a d'abord été jugé que « la réparation du préjudice d'anxiété ne pouvait être admise, pour les salariés exposés à l'amiante, qu'au profit de ceux remplissant les conditions prévues par l'article 41 de la

loi du 23 décembre 1998 et l'arrêté ministériel pris sur son fondement et dont l'employeur entrait lui-même dans les prévisions de ce texte, de sorte que le salarié, qui avait été affecté par son employeur dans une autre entreprise exploitant un établissement mentionné par le texte précité, ne pouvait prétendre à l'indemnisation de ce préjudice (2) ».

L'injustice était trop criante, et son cri trop perçant, pour que les juges y restent sourds longtemps (3). Un important revirement a ainsi été opéré par l'assemblée plénière de la Cour de cassation dans son arrêt, amplement commenté, du 5 avril 2019 (n° 18-17.442 (4)). Depuis cette date, l'absence d'inscription de l'établissement où travaillait le salarié sur la liste administrative ne fait plus obstacle à l'indemnisation de son préjudice d'anxiété (le salarié pouvant désormais agir contre son employeur sur le fondement du droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur). Tout juste prive-t-elle le salarié du bénéfice du dispositif probatoire spécifique qui s'attache à l'inscription (les salariés éligibles à l'ACAATA sont dispensés de justifier de leur exposition à l'amiante, de la faute de l'employeur et de leur préjudice (5)) ! Cette dernière reste donc le pivot d'un régime probatoire dual que l'on peut juger « acceptable » à condition que le juge ne fasse pas du régime commun de la preuve une manière de rendre l'action en responsabilité du salarié impraticable (on a en tête le précédent du principe d'égalité de traitement...). L'affaissement de cette première digue devait entraîner dans son sillage, quelques mois plus tard, l'écroulement de la seconde. En effet, dans

(1) Soc., 11 mai 2010, n° 09-42.241.

(2) Soc., 22 juin 2016, n° 14-28.175, *Bull. V*, n° 131, 2016 ; v. aussi, Soc., 15 déc. 2015, n° 14-22.441 ; Soc., 11 janv. 2017, n° 15-50.080).

(3) P. Bailly, M. Véricel, « Amiante et préjudice d'anxiété : Pour une évolution de la jurisprudence », *RJS*, 3/19, p. 161.

(4) P. Adam, « Préjudice d'anxiété : l'amiante et au-delà – Sur un changement de cap jurisprudentiel », *Dr. ouv.*, nov. 2019, p. 681 ; J. Icard, « Revirement de jurisprudence sur le périmètre des bénéficiaires potentiels d'une indemnisation au titre du préjudice d'anxiété », *BJT*, 5/2019, p. 19 ; D. Asquinazi-Bailieux, « Préjudice d'anxiété des travailleurs d'établissements non classés : L'avancée jurisprudentielle », *Dr. soc.*, 2019, p. 456 ; M. Bacache, « Le préjudice d'anxiété lié à l'amiante : Une victoire en demi-teinte », *JCP G*, 13 mai 2019, p. 909 ; V. Roulet, « Préjudice d'anxiété des travailleurs exposés à l'amiante : Le revirement... enfin ! », *Gaz. Pal.*, 28 mai 2019, p. 64 ; A. Vignon-Barrault, « Préjudice d'anxiété des travailleurs de l'amiante : La Cour de cassation au milieu du gué ? », *Resp. civ. et assur.*, 7/2019, p. 7 ; M. Bary, « L'indemnisation

du préjudice spécifique d'anxiété : Entre évolution et *statu quo* », *RLDC*, n° 172, 7/2019, p. 18 ; J.-S. Borghetti, « Préjudice d'anxiété des travailleurs exposés à l'amiante : Indemnisation élargie et motivation enrichie », *Revue des contrats*, 3/2019, p. 13.

(5) Soc., 22 janv. 2020, n° 19-18.343 (QPC) : « la disposition législative en cause telle qu'interprétée ne heurte aucun des principes constitutionnels dès lors que l'indemnisation du préjudice d'anxiété qui repose sur l'exposition des salariés au risque créé par leur affectation dans un établissement figurant sur une liste établie par arrêté où étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, en premier lieu n'exclut pas toute cause d'exonération de responsabilité, en deuxième lieu ne prive pas l'employeur d'un recours effectif dès lors notamment qu'il peut remettre en cause devant le juge compétent l'arrêté ministériel, et en troisième lieu ne porte pas atteinte au principe d'égalité en ce que la différence de traitement invoquée est en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit et ne constitue pas un avantage disproportionné ».

un salubre arrêt du 11 septembre 2019 (Charbonnages de France (6)), la chambre sociale de la Cour de cassation considère – sans que personne puisse la contredire – qu’il n’est pas que les fibres d’amiante qui peuvent générer angoisse et anxiété indemnisable (7) : « en application des règles de droit commun régissant l’obligation de sécurité de l’employeur, le salarié qui justifie d’une exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave et d’un préjudice d’anxiété personnellement subi résultant d’une telle exposition, peut agir contre son employeur pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité » ! Et dans le miroir que lui tend le juge, Thémis retrouve enfin visage du Juste.

Dans l’affaire qui nous retient, le salarié « en état d’anxiété » avait été exposé aux poussières d’amiante. Particularité de l’espèce, cette exposition résultait de son travail dans l’établissement de Saint-Auban – inscrit sur la liste ACAATA – auprès de la société Arkema, société tierce au sein de laquelle il avait été mis à disposition par son employeur, dans le cadre d’un contrat de sous-traitance. Sous l’empire de la règle posée par l’arrêt du 22 juin 2016 (précité), son action était irrémédiablement vouée à l’échec. Peu importe qu’il ait été exposé aux poussières d’amiante comme les salariés de l’entreprise utilisatrice, sous-traité – mal-traité – il ne pouvait faire état devant le juge de l’anxiété qu’il partageait pourtant nécessairement avec ses compagnons d’infortune. La réalité du travail – et des angoisses qu’il génère – s’effaçait au profit d’une approche juridico-administrative attachant le caractère indemnisable du préjudice subi par le salarié à la nature juridique du contexte contractuel – contrat de travail ou mise à disposition dans le cadre d’un contrat de sous-traitance – l’ayant placé en situation de grand péril. Situation ubuesque et inacceptable qui conduisait, sans raison aucune, à mieux traiter le salarié de l’entreprise utilisatrice que celui, employé par un autre, qui venait mettre à disposition, dans les locaux du donneur d’ordre, sa force de travail. Et la fille de Gaïa d’endurer terrible souffrance devant son piteux reflet.

Reste que depuis le changement de cap jurisprudentiel opéré le 5 avril 2019, il ne faisait aucun doute que le salarié, intervenant dans le cadre d’une relation de sous-traitance, avait la possibilité de saisir, sur le fondement du droit commun régissant l’obligation de sécurité de l’employeur, le juge en réparation de son préjudice d’anxiété (et plus largement d’ailleurs de tout préjudice causé par le manquement de l’employeur (8) !). L’arrêt ici rapporté – et rendu au visa des articles L. 4121-1 (9) et L. 4121-2 du Code du travail – en offre confirmation (10). Les juges d’appel qui, prenant appui sur la position adoptée par la haute juridiction en 2016, avaient rejeté la demande d’indemnisation du salarié « en sous-traitance », se voient sèchement censurés. Le progrès est manifeste. Il faut s’en féliciter. Mais les préventions d’hier sont encore celles d’aujourd’hui.

En effet, le droit commun de l’obligation de sécurité dresse sur le chemin judiciaire du salarié deux obstacles dont la hauteur déterminera les chances de succès de l’action engagée. Il est d’abord à souhaiter que le juge se montre (très) exigeant avec l’employeur (tenu d’une obligation de moyens renforcée) lorsque ce dernier tentera de faire la démonstration que toutes les mesures pertinentes de prévention ont été prises pour conjurer le risque auquel le salarié a été exposé. À cet égard, une importante question se pose dans les plis de l’arrêt commenté. Comment l’employeur du salarié mis à disposition de l’entreprise utilisatrice pourra-t-il démontrer avoir accompli, sans faille et sans faute, son obligation de sécurité, alors même que le salarié travaille hors des murs à l’intérieur desquels il exerce son autorité ? Sans doute en rapportant la preuve qu’il avait pris toutes les mesures pour s’assurer que son client avait bien mis en place l’ensemble des actions de prévention nécessaires (il résulte de l’article R. 4511-6 du Code du travail que « chaque chef d’entreprise est responsable de l’application des mesures de prévention nécessaires à la protection des travailleurs qu’il emploie »). Voilà qui implique à tout le moins le respect des dispositions des articles R. 4511-1 et suivants du Code du

(6) Soc., 11 sept. 2019, n°17-25.300 ; P. Jourdain, « Nouvelle extension du préjudice d’anxiété au profit de salariés exposés à un risque », *RTDCiv.*, 2019, p. 873 ; M. Bacache, « Le préjudice d’anxiété : à la conquête de nouvelles expositions professionnelles », *JCP G*, 7 oct. 2019, p. 1798 ; J. Colonna, V. Renaux-Personnic, « Le préjudice d’anxiété, saison II », *JCP E*, 10 oct. 2019, p. 49 ; S. Mraouahi, « Préjudice d’anxiété : (re)précisions sur le régime de la prescription de l’action en réparation », *RDT*, 3/2020, p. 205.

(7) Sur le Covid-19, E. Piotrowski, « Le préjudice d’anxiété pouvant résulter du Covid-19 : L’angle mort de la décision Amazon France Logistique », *BJT*, 6/2020, p. 20.

(8) En effet, c’est uniquement parce que le salarié peut bénéficier du dispositif ACAATA que « l’indemnisation accordée au titre du préjudice d’anxiété répare l’ensemble des troubles psychologiques, y compris ceux liés au bouleversement dans les conditions

d’existence, résultant du risque de déclaration à tout moment d’une maladie liée à l’amiante » (Soc., 25 sept. 2013, n°12-12.110 ; Soc., 27 janv. 2016, n°15-10.640) et son indemnisation exclut, par ailleurs, son éventuel préjudice économique (Soc., 11 mai 2010, précité).

(9) Dans sa rédaction antérieure à l’ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017.

(10) Si l’arrêt du 30 septembre ne met en débat que la responsabilité de l’employeur, il n’est pas interdit de se demander si le salarié a également la possibilité d’actionner en réparation (obligation *in solidum*) l’entreprise utilisatrice. La question mériterait sérieux examen. Reste que dès lors que la faute (extra-contractuelle) avérée de l’utilisateur est bien l’une des causes directes du dommage subi par le salarié, on ne voit guère, ce qui pourrait faire obstacle à pareille action.

travail (11) (information écrite préalable aux travaux, inspection commune des lieux (12), des installations et des matériels mis à la disposition de l'entreprise extérieure, élaboration d'un plan de prévention, avant les travaux, pour arrêter les mesures que chaque entreprise doit prendre pour prévenir les risques identifiés, inspections et réunions périodiques communes, mise en place d'une collaboration entre les services de santé au travail concernés (13)).

Il n'empêche, à supposer même que cette « exigence d'exigence » soit scrupuleusement posée par les juges, la solution mettant hors de cause l'employeur aura, de toute manière, une saveur bien amère. Car, si l'employeur apporte au juge la preuve permettant de l'« exonérer » des conséquences fâcheuses de son activité sur la santé des travailleurs, qui donc devra en assumer la charge ? Le salarié n'aura d'autre interlocuteur que la fatalité. Or, elle est sourde et muette et ne répond jamais à (de) personne. Thèmes à encore du mal à reconnaître son reflet.

Il faut espérer ensuite – nous l'avons déjà dit – que le juge n'impose pas au salarié une charge probatoire trop lourde, pratiquement impossible à supporter, tant en ce qui concerne son exposition aux fibres d'amiante (ou autres produits toxiques), qu'en ce qui concerne la caractérisation de son préjudice (14) (d'anxiété).

Et l'on en vient à se demander s'il n'aurait pas été plus simple – plus juste aussi – de considérer que le salarié, intervenant dans le cadre d'une opération de sous-traitance, dans un établissement listé, doit,

lui-aussi, bénéficier du régime spécifique de preuve attaché à l'inscription administrative. Il est vrai que le bénéfice de l'ACAATA semble réservé par la loi du 23 décembre 1998 aux « salariés des établissements (15) » listés (art. 41, I.) et non point à ceux qui sont conduits, à des titres divers, à venir y travailler (même si une interprétation plus souple du texte pourrait, sans scandale, élargir le champ de ses bénéficiaires (16)... La deuxième chambre civile de la Cour de cassation a d'ailleurs ouvert la voie (17) !). Or, n'est-ce point ce texte qui fonde le régime probatoire spécifique offert aux salariés de l'amiante sollicitant la réparation de leurs troubles anxieux ? Certes. Mais il paraît cependant difficile – disons, de manière moins abrupte, qu'il n'est pas inéluctable – de caler le régime de la réparation du préjudice d'anxiété – que la loi de 1998 n'englobe pas dans ses prévisions – sur celui de l'attribution du dispositif de pré-retraite anticipée. Car quel est exactement le lien qui unit la loi de 1998 et l'indemnisation du préjudice d'anxiété ? Disons que la mise en place d'un mécanisme de départ anticipé en pré-retraite est une prise en compte législative d'une réduction probable de l'espérance de vie de certains travailleurs de l'amiante ou d'un risque d'atteinte grave à leur santé. Or, face à ce sombre avenir, les salariés concernés ne peuvent qu'éprouver sourde et profonde angoisse (celle de tomber malade et/ou de mourir précocement (18)). Ce que dit donc implicitement le législateur c'est que l'angoisse des salariés des établissements mis en liste n'est pas sujette à discussion ou à débat. Mais pas parce qu'ils sont salariés de l'établissement listé (c'est une simple condition d'ouverture du dispositif ACAATA), mais

(11) Dispositions qui ne s'appliquent pas cependant pour les chantiers du bâtiment clos et indépendants, ni pour les travaux relatifs à la construction et à la réparation navale.

(12) L'inspection préalable des lieux de travail a pour objet (C. trav., art. R. 4512-3 et s.) de délimiter le périmètre d'intervention ; de procéder à un échange d'informations ; d'analyser les risques.

(13) C. trav., art. R. 4513-10 ; C. trav., art. R. 4513-13.

(14) L'arrêt du 5 avr. 2019 (n° 18-17.442) pouvait laisser penser que la référence faite au « préjudice personnellement subi » par le salarié ne s'attachait pas à un mécanisme de répartition de la charge de la preuve mais visait seulement à définir l'office des juges du fond (« Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs insuffisants à caractériser le préjudice d'anxiété personnellement subi par M. K... et résultant du risque élevé de développer une pathologie grave, la cour d'appel a privé sa décision de base légale »). La formule dont use la Cour de cassation dans son arrêt du 11 septembre 2019 (n° 17-25.300) paraît infirmer cette position (v. également, Soc., 8 juill. 2020, n° 18-26.585 : « en application des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur, le salarié qui justifie d'une exposition à l'amiante, générant un risque élevé de développer une pathologie grave, et d'un préjudice d'anxiété personnellement subi résultant d'une telle exposition, peut agir contre son employeur pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité » (c'est nous qui soulignons)).

(15) La rédaction est différente pour les ouvriers dockers professionnels et personnels portuaires assurant la manutention justifiant la position différente adoptée par le juge de cassation (Soc., 23 janv. 2020, n° 19-11.559).

(16) L'expression « salarié d'un établissement » est tout sauf précise... À proprement parler, personne n'est salarié d'un établissement ! On l'est plus exactement d'un employeur pour lequel on travaille dans un établissement. Dans un premier sens, l'expression peut donc désigner les salariés liés par un contrat de travail à l'employeur les faisant travailler dans l'établissement qui recouvre tout ou partie de son « entreprise ». Mais l'expression peut avoir une autre signification : elle peut viser tous les salariés amenés à travailler dans l'établissement concerné, quel que soit leur employeur !

(17) Elle accorde ainsi le bénéfice de l'ACAATA à un salarié détaché au sein d'un établissement inscrit sur la liste fixée par arrêté interministériel (Civ. 2°, 17 déc. 2009, n° 08-21.407), ainsi qu'au salarié affecté dans le cadre d'un contrat de sous-traitance sur le site d'un établissement listé relevant de l'entreprise donneur d'ordre (Civ. 2°, 7 juill. 2016, n° 15-20.627).

(18) Soc., 22 janv. 2020, n° 19-18.343 (QP) : « La chambre déduit de cette disposition [loi du 23 déc. 1998, dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012] que le salarié qui a travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, et se trouve, par le fait de l'employeur, dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante, subit un préjudice spécifique d'anxiété. »

parce qu'ils y ont effectivement travaillé et que, ce faisant, ils y ont été exposés à des fibres d'amiante. L'angoisse est incontestable parce que l'inscription sur la liste de l'établissement, lieu de l'activité déployée, est signe indiscutable du danger auquel ils ont été soumis. Aussi, la chambre sociale de la Cour de cassation, aurait pu – aurait dû – juger autrement et considérer qu'une situation de travail reconnue comme génératrice d'anxiété pour certains devait l'être pour tous ceux qui s'y trouvent, pareillement, placés et cela avec les mêmes effets de droit. D'ailleurs, si elle juge (Soc., 22 janv. 2020, précité) que la loi de 1998 telle qu'interprétée par la Cour de cassation ne porte pas atteinte au principe d'égalité « *en ce que la différence de traitement invoquée est en rapport direct*

avec l'objet de la loi qui l'établit et ne constitue pas un avantage disproportionné », sa position ne semble viser que la différence instaurée entre les travailleurs accomplissant leur activité dans un établissement listé et tous les autres... L'exigence d'égalité, au contraire, nous semble bel et bien commander de traiter de la même manière tous ceux appelés, à quelque titre (juridique) que ce soit, à travailler dans un établissement listé (c'est bien cette logique qui justifie, au fond, le sort réservé aux ouvriers dockers professionnels et personnels portuaires assurant la manutention (19)). Comme son reflet, Thémis en serait sans doute moins troublée.

Patrice Adam

(19) Soc., 23 janv. 2020, n° 19-11.559.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL Exposition à l'amiante générant un risque élevé de développer une pathologie grave – Préjudice d'anxiété – Conditions d'indemnisation – Salarié mis à disposition d'un établissement listé sur l'arrêt du 30 octobre 2007 ouvrant droit à l'ACATAA – Employeur sous-traitant n'entrant pas dans les prévisions de l'article 41 de la loi 1998 – Manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 30 septembre 2020
Société Kaefer Wanner contre M. L... (n° 19-10-352 P + B)

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 9 novembre 2018), M. L..., engagé en qualité de calorifugeur par la société Wanner Isofi isolation, devenue Kaefer Wanner, a été affecté, dans le cadre d'une sous-traitance, du 13 avril 1988 au 31 mai 1998 à l'établissement de Saint-Auban de la société Arkema France.
2. Selon arrêté ministériel du 30 octobre 2007, cet établissement 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 1962-1994.
3. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de dommages-intérêts au titre du préjudice d'anxiété dirigée contre la société Kaefer Wanner.

Examen du moyen

Sur le moyen pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

4. M. L... fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement de dommages-intérêts au titre du préjudice d'anxiété, alors « *que le salarié qui justifie d'une exposition à l'amiante, générant un risque élevé de développer une pathologie grave,*

peut agir contre son employeur, pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité, quand bien même il aurait travaillé dans un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 n'appartenant pas à son employeur ; qu'en refusant au salarié l'indemnisation de son préjudice d'anxiété résultant de son exposition aux poussières d'amiante dans l'établissement de Saint-Auban appartenant à la société Arkema où il a été mis à disposition de 1988 à 1998, sans examiner les justificatifs de son exposition aux poussières d'amiante durant cette période d'emploi qu'il produisait quand bien même cet établissement n'appartenait pas à son employeur, la cour d'appel a violé l'article 1147 du code civil alors applicable, ensemble l'article L. 4221-1 du code du travail ».

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, le premier dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, applicable au litige :

5. L'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 modifiée a créé un régime particulier de préretraite permettant notamment aux salariés ou anciens salariés des établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante figurant sur une liste établie par arrêté ministériel de percevoir, sous certaines conditions, une allocation de cessation

anticipée d'activité, sous réserve qu'ils cessent toute activité professionnelle.

6. Par un arrêt du 11 mai 2010 (Soc., 11 mai 2010, pourvoi n° 09-42.241, *Bull. V*, n° 106, 2010), adopté en formation plénière de chambre et publié au Rapport annuel, la chambre sociale de la Cour de cassation a reconnu aux salariés ayant travaillé dans un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi précitée et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel, le droit d'obtenir réparation d'un préjudice spécifique d'anxiété tenant à l'inquiétude permanente générée par le risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante.

7. La chambre sociale a ainsi instauré au bénéfice des salariés éligibles à l'ACAATA un régime de preuve dérogatoire, les dispensant de justifier à la fois de leur exposition à l'amiante, de la faute de l'employeur et de leur préjudice, tout en précisant que l'indemnisation accordée au titre du préjudice d'anxiété répare l'ensemble des troubles psychologiques, y compris ceux liés au bouleversement dans les conditions d'existence.

8. Elle a néanmoins affirmé que la réparation du préjudice d'anxiété ne pouvait être admise, pour les salariés exposés à l'amiante, qu'au profit de ceux remplissant les conditions prévues par l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 et l'arrêté ministériel pris sur son fondement et dont l'employeur entrait lui-même dans les prévisions de ce texte, de sorte que le salarié, qui avait été affecté par son employeur dans une autre entreprise exploitant un établissement mentionné par le texte précité, ne pouvait prétendre à l'indemnisation de ce préjudice (Soc., 22 juin 2016, pourvoi n° 14-28.175, *Bull. V*, 2016, n° 131).

9. Il est toutefois apparu, à travers le développement de ce contentieux, que de nombreux salariés, qui ne remplissent pas les conditions prévues par l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 modifiée ou dont l'employeur n'est pas inscrit sur la liste fixée par arrêté ministériel, ont pu être exposés à l'inhalation de poussières d'amiante dans des conditions de nature à compromettre gravement leur santé.

10. Dans ces circonstances, l'assemblée plénière de la Cour de cassation a reconnu la possibilité pour un salarié justifiant d'une exposition à l'amiante, générant un risque élevé de développer une pathologie grave, d'agir contre son employeur, sur le fondement du droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur, quand bien même il n'aurait pas travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 (Ass. plén., 5 avril 2019, pourvoi n° 18-17.442, publié au Rapport annuel).

11. Au regard de ces mêmes circonstances, il y a lieu d'admettre que le salarié qui justifie d'une exposition à l'amiante, générant un risque élevé de développer une pathologie grave, peut agir contre son employeur,

pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité, quand bien même cet employeur n'entrerait pas dans les prévisions de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 modifiée.

12. Pour débouter le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts au titre du préjudice d'anxiété, l'arrêt retient, d'abord, que l'établissement de Saint-Auban dans lequel le salarié a été employé par la société Kaefer Wanner figure au nombre des établissements de la société Arkema listés sur l'arrêté du 30 octobre 2007 comme ouvrant droit à l'ACAATA.

13. L'arrêt retient, ensuite, que l'exposition du salarié à l'amiante résulte de son travail dans l'établissement de Saint-Auban auprès de la société Arkema, société tierce au sein de laquelle il a été mis à disposition par son employeur, dans le cadre d'un contrat de sous-traitance.

14. L'arrêt en déduit que le salarié ne peut rechercher la responsabilité de son employeur, la société Kaefer Wanner, au titre de son préjudice d'anxiété.

15. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur la première branche du moyen, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. L... de sa demande au titre du préjudice d'anxiété, l'arrêt rendu le 9 novembre 2018, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

Remet, sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence autrement composée.

(M. Cathala, prés. – SCP Thouvenin, Coudray et Grévy – SCP Lyon-Caen et Thiriez, av.)