

Le point sur la jurisprudence

L'obligation de sécurité de résultat

Depuis les arrêts *amiante* du 28 février 2002 la chambre sociale de la Cour de cassation pose explicitement le principe d'une obligation de sécurité de résultat.

En effet ces arrêts reconnaissent « *qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable au sens de l'article L 452-1 du code de la Sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* ».

Auparavant l'employeur avait une obligation de sécurité composée du devoir de précaution et de prudence, d'obligation générale de surveillance considérée comme une obligation de moyens.

L'arrêt *Snecma* du 5 mars 2008 est une nouvelle extension de l'obligation de sécurité de résultat. L'attendu de principe de cet arrêt énonce que « *l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés* ». Le juge a estimé que « *la nouvelle organisation mise en place par l'employeur ...réduisant le nombre de salariés ... augmentait les risques liés au travail* » et que le « *dispositif mis en place était insuffisant pour garantir la sécurité des salariés* ». Précision importante, il s'agit d'une entreprise particulière chargée de gérer une installation classée « Seveso ».

Dorénavant l'organisation du travail prérogative du pouvoir de direction doit s'incliner face à des principes supérieurs que sont la sécurité et la santé.

La notion de conditions de travail prend une vraie consistance juridique, elle désigne la charge de travail, l'ambiance de travail et désormais l'organisation du travail.

Dans deux arrêts du 3 février 2010 la chambre sociale de la cour de cassation a estimé que les employeurs manquent à leur obligation de sécurité de résultat lorsque des salariés sont victimes sur le lieu de travail *de violences physiques ou morales, d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser agissements*. Leur seule survenance constitue une faute de l'employeur.

L'arrêt de la cour de cassation du 15 décembre 2010 est venu confirmer cette jurisprudence. Au cas présent la cour a considéré que « *Dès lors qu'un salarié est victime de violences sur son lieu de travail, qu'elles soient physiques ou morales, l'employeur est automatiquement considéré comme ayant manqué à son obligation de sécurité de résultat, même s'il a pris des mesures pour faire cesser ces agissements (sanction de l'auteur)* ».

Dans une autre décision du 17 février 2010, la cour de cassation a condamné un employeur à indemniser une salariée sur le fondement de son obligation de sécurité de résultat. La dépression de la salariée « résultait de la dégradation de ses conditions de travail et des pressions imposées par la restructuration de son entreprise ». L'employeur qui avait pourtant été alerté n'avait pris aucune mesure pour résoudre les difficultés de la salariée, c'est ce qui a conduit les juges à constater que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité de résultat..

Dans un arrêt du 30 novembre 2010 la cour de cassation a confirmé que l'obligation générale de prévention suffit à mettre en cause la responsabilité de l'employeur lorsqu'un simple manquement aux principes de prévention des risques professionnels de sa part peut être pointé. Ainsi dès qu'un risque est identifié, toutes les mesures de prévention doivent être mises en œuvre. Si le salarié est exposé sans protection l'employeur est en faute et peu importe la gravité de la faute ou le préjudice causé au salarié.

Le 18 novembre 2010 la cour de cassation a considéré que les principes de prévention posés par le code du travail suffisaient à fonder la reconnaissance d'une faute inexcusable¹ de l'employeur. Au cas particulier une salariée atteinte de tendinite (reconnue comme maladie professionnelle) avait engagé une action en reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur pour obtenir des réparations supplémentaires.

Le juge a estimé que les principes de prévention fixés n'avaient pas été respectés par l'employeur et notamment l'article R4541-1 « Les dispositions du présent titre s'appliquent à toutes les manutentions dites manuelles comportant des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables ».

La salariée étant exposée à un risque lié aux manutentions manuelles, l'employeur connaissait donc le risque, il devait en conséquence prendre toute disposition et notamment « *des mesures d'organisation appropriées ou d'utiliser les moyens adéquats pour éviter le recours à la manutention manuelle comportant des risques pour les travailleurs..* ».

Pour la cour de cassation, si l'accident ou la maladie survient c'est que l'employeur a échoué dans l'obligation qui lui est imposée celle d'assurer la sécurité des salariés.

La prise en compte des propositions du médecin du travail :

Dans un arrêt du 20 septembre 2006 la cour de cassation a énoncé que « *l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité en prenant en considération les propositions de mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs que le médecin du travail est habilité à faire par l'article L. 241-10-1² du code du travail*. La cour d'appel avait constaté que l'employeur avait mis en péril la santé du salarié en tardant à suivre les préconisations du médecin du travail.

Dans un autre arrêt en date du 19 décembre 2007, la Cour de cassation a considéré qu'un salarié ne pouvait pas être licencié pour insuffisances professionnelles dès lors que l'employeur n'avait pas pris en compte les mesures proposées par le médecin du travail et n'avait pas cherché à lui fournir un poste compatible avec les recommandations de celui-ci et qu'en cas de refus de suivre ces recommandations, l'employeur est tenu de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

¹ Selon l'article L452-1 du code de la sécurité sociale la faute inexcusable requiert 2 conditions :

- l'employeur avait connaissance du danger encouru par le salarié ;
- ayant conscience du danger, il n'a pas pris les dispositions nécessaires pour préserver ce salarié

² Aujourd'hui article L4624-1

Un employeur public a également une obligation de sécurité de résultat

Le conseil d'Etat a rendu une décision importante le 30 décembre 2011 en retenant la responsabilité d'une collectivité territoriale à l'égard d'un de ses agents qui avait été exposé pendant des années à un tabagisme passif. Le Conseil d'Etat reconnaît ainsi la responsabilité d'une collectivité/employeur sur le fondement de son obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des personnels, qu'il appartient à l'autorité administrative, sauf à commettre une faute de service, d'assurer la bonne exécution des dispositions législatives et réglementaires qui y font référence.

Cette responsabilité « automatique » de l'employeur public est donc comparable à celle qu'a dégagée la jurisprudence de la Cour de cassation à l'égard des employeurs du privé.

En conséquence, le simple fait de ne pas veiller au respect de ses obligations peut entraîner une condamnation de l'employeur, sans que l'agent ait à démontrer que ce manquement a eu des conséquences effectives sur son état de santé.

La reconnaissance d'un « préjudice d'anxiété »

Le 11 mai 2010 la cour de cassation a reconnu l'existence d'un préjudice d'anxiété pour prendre en compte le stress que subissent les salariés exposés à l'amiante en dehors de toute maladie professionnelle. La cour de cassation admet ainsi que des salariés bénéficiant de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA) encore appelée « préretraite amiante » soient indemnisés du préjudice d'anxiété (leur demande concernant le préjudice économique n'a pas été retenue). Les juges ont estimé que les salariés se trouvaient par le fait de l'employeur dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie (dont l'évolution est lente).

Il s'agit là une décision absolument inédite, qui peut être considérée comme une nouvelle déclinaison de **l'obligation de sécurité de résultat** à laquelle est tenu l'employeur.

Le conseil des prud'hommes de Pau a reconnu le 24 mai 2011 un préjudice d'anxiété pour deux salariés exposés à l'amiante au cours de leur vie professionnelle.

La reconnaissance d'un préjudice de bouleversement dans les conditions d'existence

Au-delà du préjudice d'anxiété, la cour d'appel de Paris dans un arrêt du 1^{er} décembre 2011 a reconnu un autre préjudice, celui de bouleversement dans les conditions de vie à des salariés exposés quotidiennement à l'inhalation de poussières d'amiante et à ce titre, leur a accordé une indemnisation financière.

En définitive c'est le non respect des obligations liées à la prévention des risques qui peut entraîner la condamnation de l'employeur sans que le salarié ait à prouver un préjudice le concernant. Peu importe la constatation d'une lésion corporelle ou mentale, l'obligation de résultat peut désormais être réparée pour elle-même, indépendamment de ses conséquences à partir du moment que le salarié a pu établir que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires.

L'obligation de sécurité de résultat se trouve de plus en plus confirmée par la jurisprudence en étant étendue à plusieurs aspects de la vie au travail. Le manquement à cette obligation caractérise une faute inexcusable³ quand l'employeur :

- a eu ou aurait du avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié ;
- n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Des décisions relatives à l'évaluation des salariés

Aux termes de l'arrêt de la Cour de Cassation du 28 novembre 2007 « arrêt Groupe Mornay » **le CHSCT doit être consulté avant la mise en place d'entretiens d'évaluation**, ceux-ci pouvant être un facteur de stress. La Haute juridiction a estimé que le projet de l'employeur de mettre en

³ Lorsque la faute inexcusable de l'employeur est reconnue, le salarié peut obtenir au-delà de l'indemnisation forfaitaire en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle, une majoration de sa rente et des indemnités complémentaires

place des entretiens d'évaluation ...et qui pouvait « avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération », alors que « les modalités et les enjeux de l'entretien étaient manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur conditions de travail » devait être « soumis à la consultation du CHSCT chargé de contribuer à la protection de la santé des salariés ».

Le 5 septembre 2008, le TGI de Nanterre a déclaré **illicite le système d'évaluation individuelle** des salariés que souhaitait mettre en place un groupe de presse et d'édition. Les juges ont considéré que « *la multiplication de critères comportementaux détachés de toute effectivité du travail accompli implique la multiplication de performances à atteindre qui ne sont pas dénuées d'équivoques et peuvent placer les salariés dans une insécurité préjudiciable* ».

Le 21 septembre 2011 la Cour d'appel de Toulouse a décidé de suspendre le système d'évaluation des cadres d'Airbus car il intègre des « *critères comportementaux non conformes aux exigences légales* ». Le système d'évaluation est directement lié à l'attribution des primes aux cadres, l'évaluation prenant en compte la performance de chaque intéressé mais aussi des critères comportementaux. Si les juges ne contestent pas en tant que tels des critères reposant sur le comportement, toutefois ils doivent être « *exclusivement professionnels et suffisamment précis pour permettre au salarié de l'intégrer dans une activité concrète et à l'évaluateur de l'apprécier avec la plus grande objectivité possible* ».

La Cour d'appel a également rappelé que le CHSCT aurait du être consulté avant la décision de mettre en œuvre ce système d'évaluation car celui-ci « *entraîne une insécurité, une pression psychologique* ».

Des méthodes de gestion peuvent caractériser un harcèlement moral

Pour la première fois dans un arrêt du 10 novembre 2009, la Cour de cassation a qualifié les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique de *harcèlement moral* au sens de l'article L. 1152-1⁴ du code du travail. La chambre sociale de la Cour de cassation a estimé que « *les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique (...) peuvent caractériser un harcèlement moral (...) dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ». Ainsi les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement moral à l'égard d'un salarié.

La reconnaissance du harcèlement moral n'est donc plus liée à une intention malveillante de son auteur, contrairement à l'accord sur le harcèlement et les violences au travail, qui parle de comportement délibéré.

Faute inexcusable de l'employeur et suicide d'un salarié

Le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) de Nanterre a condamné *le 17 décembre 2009*, l'entreprise Renault pour faute inexcusable après le suicide (reconnu par ailleurs comme accident du travail) d'un salarié, au motif que l'employeur aurait du avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé dans le cadre de son métier. Le tribunal précise que « *l'employeur n'a pas pris les mesures qui s'imposaient pour le protéger tant sur le plan individuel que collectif, en l'absence*

⁴ Article L1152-1 - Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

de mesures appropriées pour détecter, au titre des risques psychosociaux, les facteurs de stress rencontrés par les salariés ».

Un attendu du tribunal met en avant que les risques psychosociaux n'étaient pas mentionnés par la société dans le document unique et que la détection du stress au sein de l'entreprise par le biais d'un observatoire ne permettait « *qu'une approche individuelle et ne prenait nullement en compte l'aspect collectif de l'organisation du travail, voire de management, en tant que situation susceptible, potentiellement, d'engendrer des dysfonctionnements porteurs de souffrances pour les salariés* ».

Le 19 mai 2011, la cour d'appel de Versailles a confirmé le jugement du TASS et reconnu la faute inexcusable de l'entreprise Renault. Les juges ont estimé que l'employeur n'a pas pris conscience de la situation de stress intense dans laquelle se trouvait le salarié, sans qu'il y ait eu de harcèlement avéré.

De ce jugement, plusieurs enseignements peuvent être tirés : c'est à l'employeur que revient la charge de détecter la souffrance au travail et d'y remédier parce qu'il a une obligation de sécurité de résultat, il lui revient également de mettre en place de réels outils de prévention des risques psychosociaux (au cas particulier). Les juges ont constaté l'absence de système efficace d'évaluation des risques psychosociaux au sein de l'entreprise, alors qu'il existait depuis 1998 un « Observatoire médical du stress, de l'anxiété et de la dépression » qui s'est révélé totalement inefficace. De même l'employeur n'ayant pas mis en place des dispositifs d'évaluation de la charge de travail des salariés, de fait il n'a pas cherché à préserver la santé de son personnel.

Dans un jugement rendu le 9 mars 2010, le TASS de Versailles a estimé que le suicide d'un salarié de Renault, était d'origine professionnelle. Dans sa décision le juge constate que les supérieurs du salarié lui ont donné « *un objectif à atteindre sans s'interroger sur sa capacité psychique et physique à supporter cette charge accrue* »... et conclut que le suicide est « *donc intervenu par le fait du travail* ». Une fois le jugement rendu définitif, un nouveau recours sera engagé pour faire reconnaître la faute inexcusable de l'entreprise.

La cour d'appel de Versailles vient de reconnaître la faute inexcusable de l'entreprise.

Le manquement à une obligation de sécurité de résultat vis à vis d'un salarié constitue une faute inexcusable. L'employeur encourt de lourdes conséquences humaines et pénales.

L'importance du document unique

A signaler qu'une circulaire du ministre de la justice adressée aux procureurs généraux leur rappelle qu'en cas d'enquêtes consécutives à des maladies professionnelles ou des accidents du travail le document unique sera « *susceptible d'être sollicité par les inspecteurs du travail ou par les officiers de police judiciaire, dans la mesure où il permettra de vérifier comment un risque particulier a été identifié et analysé auparavant, quels étaient les antécédents connus et quelles mesures avaient été préconisées ou adoptées en conséquence dans l'entreprise* ».

Les juges sont de plus en plus sensibles au risque d'atteinte psychologique des salariés du fait du travail ou du management.

Harcèlement moral

Dans un arrêt du 20 juillet 2011 le Conseil d'Etat aligne le statut des agents publics sur celui des salariés du privé en matière de harcèlement moral : les fonctionnaires bénéficient d'un allègement de la preuve et en cas de harcèlement avéré, l'employeur verra sa responsabilité automatiquement engagée.

Désormais les fonctionnaires bénéficieront de l'allègement de la preuve issu de la directive européenne du 27 novembre 2000 (celle –ci créant un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail). En effet cette directive demandait aux Etats de prendre les mesures nécessaires pour qu'une personne qui s'estime lésée par le non respect du principe de

l'égalité de traitement (le harcèlement est une discrimination au sens du droit communautaire) et qui établit les faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il revient alors à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement ou qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral. Cet allègement de la preuve ne concernait jusqu'à présent que les salariés du privé. L'extension de l'allègement de la preuve n'avait été admise par le Conseil d'Etat qu'en matière de discrimination et non pas de harcèlement moral.

Les agents publics sont dorénavant traités comme les salariés du privé sur le plan de l'administration de la preuve.

Autre apport de cette jurisprudence, la responsabilité de l'employeur est totalement engagée, celui-ci devant indemniser la victime de son préjudice et cela quel que soit le comportement de celle-ci, la réparation doit être intégrale.

Les employeurs publics seront désormais traités comme les employeurs privés, en vertu de leur obligation de sécurité.

Article L1154-1 du code du travail

- Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152 1 à L. 1152 3 et L. 1153 1 à L. 1153 4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.