

## 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 de 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 ».

*Il semble bien que l'organisation du travail inhérente au pouvoir de direction doive 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.*

### ↳ Deux 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 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* ».

### ↳ **Des méthodes de gestion peuvent caractériser un harcèlement moral**

Dans un arrêt du 10 novembre 2009, la chambre sociale de la Cour de cassation a estimé que « *Le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé 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.

### ↳ **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 d'un salarié (dont le caractère professionnel avait été reconnu), 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 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* ».

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.

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