



**Quelques étapes de la « fabuleuse histoire »
de l'obligation de sécurité de résultat**

**Michel Ledoux
Avocat Associé
Spécialiste en droit de la sécurité sociale
et en protection sociale**

- **28 février 2002** : à l'occasion de procédures tendant à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur à la suite de la contamination par l'amiante, la Cour de cassation redécouvre l'obligation de sécurité de résultat en affirmant :

« Vu l'article 1147 du Code civil, ensemble les articles L. 230-2 du Code du travail, L. 411-1 et L. 453-1 du Code de la Sécurité Sociale ;

Attendu qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers ce dernier d'une obligation de sécurité de résultat notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles.

Que 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 ».

A cette occasion, la Cour de cassation posait donc deux principes :

- une obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur fondée sur le contrat de travail ;
-
- la redéfinition radicale de la faute inexcusable. L'exigence d'une faute d'une exceptionnelle gravité disparaît.

- **29 juin 2005** : Dans le cadre de l'arrêt dit « tabagisme », l'obligation de sécurité de résultat va déborder de son lit d'origine (le Code de la sécurité sociale) et va migrer vers le Code du travail.

Dès lors, la jurisprudence va devenir de plus en plus rigoureuse

En effet, la Chambre sociale de la Cour de cassation va abandonner la référence à la responsabilité contractuelle et va désormais viser la loi en faisant systématiquement référence aux dispositions de l'article L. 4121-1 du Code du travail :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1. *des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;*
2. *des actions d'information et de formation ;*
3. *la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

L'employeur veille à l'application de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

5 mars 2008 : dans de l'arrêt « Snecma », la Chambre sociale de la Cour de cassation fait application de l'obligation de sécurité de résultat non plus seulement aux relations individuelles mais également aux relations collectives pour encadrer le pouvoir de direction de l'employeur.

Dans ce contexte, une organisation de travail dangereuse pour les travailleurs peut être suspendue ou annulée.

Le droit à la santé au travail permet au juge de remettre en cause le pouvoir de direction de l'employeur.

- **10 novembre 2009** : la Cour de cassation considère que les méthodes de gestion mises en œuvre par l'entreprise sont susceptibles de caractériser un harcèlement moral. Le harcèlement n'est donc plus seulement le fait d'une « personnalité difficile ».

Par la suite, la Cour de cassation sanctionnera et par exemple le directeur d'une entreprise soumettant ces vendeurs à « un management par objectifs intensifs » et à des conditions de travail très difficiles

D'autres décisions rappellent que l'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent de fait ou de droit une autorité sur ses salariés. L'employeur peut donc être condamné pour le harcèlement pratiqué, par exemple, par un formateur extérieur chargé de mettre en place de nouveaux outils de gestion dans un restaurant.

- Toujours dans le même ordre d'idée, le CHSCT, dont le rôle devient primordial a, au visa implicite de l'obligation de sécurité de résultat, le pouvoir d'obtenir une expertise en cas de risques graves pour la santé des salariés.
- Le seul risque d'exposition est également sanctionné. Un salarié barman qui avait pris acte de la rupture de son contrat de travail en raison de son exposition à la fumée de cigarettes obtient des dommages et intérêts.

La Cour de cassation considère que cette situation démontre que l'employeur n'a pas respecté son obligation de sécurité de résultat qui lui impose « *de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés. L'employeur ne respectait pas les dispositions du Code de la santé publique sur l'interdiction de fumer dans les lieux publics concernant les salariés* ».

- Le manquement de l'obligation de sécurité justifie l'allocation de dommages et intérêts même en l'absence de maladie professionnelles ou d'un trouble de santé. Il suffit qu'une exposition fautive à un produit toxique se soit produite pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée.

Ainsi la Chambre sociale de la Cour de cassation considère que tout manquement à la réglementation liée à la santé au travail, (par exemple : absence de visite médicale de reprise, absence de document unique...) cause « nécessairement un préjudice » au salarié, ce qui justifie que lui soient attribués des dommages et intérêts.

- **11 mai 2010** : La Chambre sociale de la Cour de cassation admet pour les bénéficiaires de l'ACAATA la réparation d'un préjudice d'anxiété.

Dans le prolongement de cette évolution, une obligation essentielle est mise en évidence : l'obligation d'évaluer les risques avec la loi du 5 novembre 2001. L'employeur doit rédiger et mettre à jour le document unique d'évaluation des risques dans chaque de ses établissements.

En cas d'absence de document unique ou d'insuffisance de celui-ci, l'employeur, en cas d'accident, encourt une condamnation à des dommages et intérêts, notamment au titre de la faute inexcusable, mais également, le cas échéant, une condamnation pénale au titre des délits de blessures ou d'homicide involontaire.

Avant un léger infléchissement

- **25 novembre 2015** : Une évolution de la Chambre Sociale de la Cour de cassation avec l'arrêt « Air France » Cette décision de principe, même si elle avait été précédée de deux autres arrêts « Fnac » du 5 mars 2015 et « Areva » du 22 octobre 2015 :

« Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avant pris toutes les mesures prévues par les articles R. 4121-1 et R. 4121-2 du Code du travail ».

Ainsi, le débat se déplace sur la pertinence, l'effectivité et la qualité des mesures de prévention mises en place. Lorsque les juges du fond en seront convaincus, l'employeur pourra, le cas échéant, s'exonérer de sa responsabilité.

Il s'agit d'une évolution importante de la jurisprudence notamment dans l'hypothèse d'un harcèlement moral car jusqu'à présent en cas d'atteinte à la santé mentale sur le lieu de travail, l'employeur était systématiquement condamné, quand bien même la juridiction reconnaissait qu'il avait pris toutes les mesures pour faire cesser les agissements incriminés.

- **13 avril 2016** : la Cour de cassation abandonne le principe selon lequel tel ou tel comportement de l'employeur « cause nécessairement un préjudice au salarié ».

La Cour de cassation revenant à une certaine orthodoxie juridique exige désormais que le salarié démontre une faute, un préjudice et un lien de causalité.

En conclusion

Cette évolution démontre que les juridictions, comme le législateur, placent aujourd'hui la santé physique et mentale au cœur de la vie professionnelle. En condamnant plus fréquemment l'employeur à payer des dommages et intérêts, les juges donnent une valeur financière de plus en plus importante à la santé au travail dans l'objectif probable de convaincre les dirigeants que la prévention des risques est aussi une source d'économies.

En définitive, au terme d'une évolution de presque 15 ans, le résultat attendu des employeurs en matière de santé au travail n'est pas tant l'absence totale d'accident et l'exigence d'une conformité réglementaire permanente (ce qui reste malgré tout un objectif fondamental) mais seulement (et la barre est haute !) la mise en œuvre effective des principes généraux de prévention tels qu'ils sont définis par l'article L. 4121-2 du Code du travail, mise en œuvre effective tracée notamment par le document unique d'évaluation des risques (DUE).