

## L'obligation de sécurité de l'employeur :

### Une obligation d'action et de réaction de l'employeur

#### ❖ Une obligation en droit du travail

L'employeur est tenu, en vertu de l'article L. 4121-1 du Code du travail, de prendre les **mesures nécessaires pour garantir la santé physique et mentale de ses salariés**.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Au visa de cet article, la jurisprudence a longtemps considéré que cette obligation incombant à l'employeur présentait les caractéristiques d'une obligation de résultat de sorte que l'employeur ne pouvait s'exonérer de sa responsabilité que par la seule force majeure.

La jurisprudence avait ainsi admis sur le fondement de l'obligation de sécurité de résultat en lien avec la protection contre le tabagisme dans l'entreprise, que le salarié était fondé à prendre acte de la rupture de son contrat de travail alors même que l'employeur avait interdit de fumer dans le bureau à usage collectif (Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412).

Elle avait également considéré que l'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dès lors qu'un salarié est victime, sur le lieu de travail, de faits de harcèlement moral, et ce même s'il a pris toutes les mesures pour faire cesser cette situation (Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-44.019, n° 295 FP - P + B + R).

La seule réalisation du risque caractérisait ainsi un manquement de l'employeur à une obligation de sécurité de résultat.

#### ❖ Une obligation en droit de la sécurité sociale

Cette obligation sert pour mémoire également de **fondement à l'action en reconnaissance de faute inexcusable** qu'un salarié peut engager devant le Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

**Le manquement à l'obligation de sécurité de résultat constitue une faute inexcusable lorsque :**

- **l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié** (la démonstration est ici aisée au regard des outils que l'employeur a en sa possession afin de prévenir le harcèlement moral : document unique d'évaluation, règlement intérieur).
- **l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver** (la jurisprudence nous enseigne que la responsabilité de l'employeur est automatiquement mise en œuvre en l'absence de mesures prises par l'employeur).

Pour la deuxième Chambre civile, il appartient au salarié qui se prévaut d'un tel manquement d'en établir la preuve (Cass.civ. 2ème., 8 juillet 2004, n°02-30.984 ; Cass.civ2ème., 5 juillet 2015, n°03-30.565).

\*\*\*

## ❖ Une interprétation assouplie

Dans un arrêt du 25 novembre 2015 remarqué et qui fait l'objet d'une large diffusion, la Chambre sociale de la Cour de cassation infléchit sa position en posant un attendu de principe très significatif :

***« Ne méconnaît pas son 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 avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4221-1 et L. 4121-2 du Code du travail »***

(Cass. Soc., 25 novembre 2015, n°14-24.444, P+B+R+I)

**En l'espèce**, un chef de cabine en escale à New York lors des attentats du 11 septembre, a repris ses fonctions normalement en 2006, avant de faire l'objet d'une crise de panique à bord conduisant à un arrêt de travail jusqu'à son licenciement pour inaptitude en 2011. Le salarié reprochait à Air France d'avoir manqué à son obligation de sécurité de résultat à son encontre.

La Cour d'appel pour écarter la responsabilité de l'employeur relève que le salarié avait été accueilli par du personnel médical à son retour, mobilisé jour et nuit par l'employeur et qui orientait les salariés concernés vers des consultations psychiatriques.

Pour asseoir sa position, la Cour souligne que le salarié avait par ailleurs été déclaré apte lors de quatre visites médicales intervenues postérieurement et exercé son activité professionnelle normalement pendant 5 ans.

Enfin, il ressortait des éléments médicaux qu'il n'existait aucun lien entre les attentats et la situation de santé exposée 5 ans plus tard.

Cette décision redonne du crédit aux actions engagées par l'employeur en faveur de la prévention des risques professionnels et de la préservation de la santé et de la sécurité de ses collaborateurs.

L'employeur pour se voir exonérer de sa responsabilité doit, cependant, apporter la preuve de la mise en œuvre de toutes les mesures relevant de son obligation de sécurité.

Il appartient ainsi à l'employeur de justifier non seulement de l'effectivité des mesures mais également du caractère adapté des dispositions et des actions mises en place.

Outre la matérialité des mesures prises, il appartiendra donc aux juges du fond de **vérifier également leur pertinence** au regard des **principes généraux de prévention**, visés aux articles L.4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, à savoir :

- Eviter les risques ;
- Evaluer les risques ;
- Combattre les risques à la source ;
- Adapter le travail à l'homme ;
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou moins ;
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement ;
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

La Cour de cassation rappelle qu'il s'agit d'une **appréciation souveraine des juges du fond** qui consacre un pouvoir d'analyse de la situation de chaque espèce.

### ❖ **Le point de vue pratique : l'employeur est reconsidéré dans son pouvoir d'action**

L'employeur n'a désormais d'autre choix que de mettre en place une véritable politique de prévention des risques professionnels et psychosociaux, et ce de manière individuelle et collective.

#### • **Une action individuelle**

L'employeur doit en effet, à l'égard de chaque salarié, s'assurer qu'il respecte son obligation et tenir compte de la vulnérabilité de chaque salarié dans le cadre du respect de son droit individuel à la santé et la sécurité.

Une attention toute particulière doit notamment être portée à l'entretien individuel annuel, qui permet, en effet, de connaître la situation et le ressenti de chaque salarié notamment en matière :

- d'organisation du travail,
- de charge de travail,
- de stress au travail,
- de conciliation entre la vie personnelle et professionnelle,
- de conflits internes à l'entreprise,
- de situation de harcèlement.

Un traçage de ces échanges est vivement recommandé aux entretiens sur la charge de travail, pour les salariés en convention de forfait jours dont le droit à la santé et au repos est régulièrement mis en cause.

- **Une action collective**

Différentes mesures concrètes doivent être mises en œuvre :

- **Le règlement intérieur** fixe notamment les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et sécurité dans l'entreprise ;
- **L'évaluation des risques psychosociaux** au travers de l'élaboration et de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- **La mise en place d'une charte de référence** expliquant la procédure en matière de violence et harcèlement au travail ;
- **La sensibilisation** des différents acteurs par la mise en place de formations autour des risques psychosociaux.

- **Une obligation de réaction**

En cas de survenance d'un risque, l'employeur doit impérativement agir pour faire cesser la situation.

Concrètement, plusieurs niveaux d'intervention pour l'employeur, au-delà du respect de l'ensemble des mesures se rapportant aux règles de sécurité édictées par le Code du Travail et la réglementation en vigueur sont possibles en matière de santé et de sécurité au travail :

- **Répertorier systématiquement tous les agissements hostiles et leurs origines** éventuelles, pour en conserver une trace (dans un « cahier d'incidents », au moyen d'une « fiche de relevé d'agression ») ;

- **Assurer le traitement des situations de souffrance au travail** en traitant notamment les plaintes ;
- **Procéder à la réalisation d'enquêtes avec le concours du CHSCT** ;
- **Recourir au concours des acteurs de la prévention et de la santé au travail** : Médecin du travail, Inspection du travail, Inspecteurs de la CRAM... ;
- **Mettre en place une procédure de médiation** ou tout autre procédure définie dans la Charte de référence ;
- **Mobiliser les IRP et en particulier le CHSCT** ;
- **Proposer un accompagnement psychologique et médical** aux salariés victimes ;
- **Mettre en œuvre son pouvoir disciplinaire** à l'encontre de salariés manquant à leur propre obligation de sécurité ou adaptant des comportements de nature à compromettre la santé et la sécurité des autres salariés de l'entreprise.

L'obligation de sécurité à la charge de l'employeur doit prendre tout son sens et toute sa consistance.

A bon entendeur,