HAL
open science

La maîtrise des risques en santé, sécurité au travail, un "impératif catégorique" pour l'employeur ?

Valérie Sanseverino-Godfrin

To cite this version:

Valérie Sanseverino-Godfrin. La maîtrise des risques en santé, sécurité au travail, un "impératif catégorique" pour l'employeur ?. 10e colloque sur le risque Oriane - Organiser les entreprises, les institutions et les associations en présence du risque, Sep 2012, Bayonne, France. hal-01295719

HAL Id: hal-01295719

https://minesparis-psl.hal.science/hal-01295719

Submitted on 1 Apr 2016

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

La maîtrise des risques en santé, sécurité au travail, un « impératif catégorique » pour l'employeur ?

Valérie Sanseverino-Godfrin
Ingénieur de recherche

Mines-Paristech – Centre de recherches sur les Risques et les Crises (CRC)
BP 207 06904 Sophia-Antipolis Cedex

04.93.95.74.75

valerie.godfrin@mines-paristech.fr

La maîtrise des risques en santé, sécurité au travail, un « impératif catégorique » pour l'employeur ?

Résumé

L'évolution des textes relatifs à la santé et à la sécurité au travail et l'interprétation par les magistrats des obligations de l'employeur dans ce domaine, ont contribué à créer une obligation d'identifier tous les risques présents dans l'entreprise, qu'ils soient liés aux postes de travail, à l'organisation de l'entreprise ou encore à la santé mentale des salariés. En fin de compte, l'employeur doit garantir de manière inconditionnelle les salariés de toute altération physique ou mentale.

Mots-clés : risque - pénibilité - obligation de sécurité – santé, sécurité au travail – responsabilité – faute inexcusable – risques psychosociaux

La loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail (notamment la directive cadre 89/391/CEE) et le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, ont placé la santé et la sécurité des salariés au cœur des préoccupations du droit social. Récemment, le dispositif légal a été complété par une nouvelle obligation à la charge de l'employeur, avec la prise en considération de la pénibilité au travail (loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels). Pèse ainsi sur l'employeur une obligation de prévenir les risques professionnels, d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
Parallèlement, la jurisprudence, concernant la responsabilité de l'employeur, c'est-à-dire dans le domaine des accidents du travail et des maladies professionnelles, a étendu considérablement le champ de cette obligation de sécurité. Les années 2010 et 2011 marquent plus particulièrement un effet d'emballement de la jurisprudence à ce sujet, avec de multiples décisions de justice attribuant la qualification d'accident du travail ou de maladie professionnelle, et engageant la responsabilité de l'employeur.

L'évolution des textes relatifs à la santé et à la sécurité au travail et l'interprétation par les magistrats des obligations de l'employeur dans ce domaine, ont contribué à créer un « univers en expansion » (Lhernould, 2008) constitué par l'obligation de garantir de manière inconditionnelle les salariés de toute altération physique ou mentale. On serait tenté d'en déduire que l'obligation en matière de santé et de sécurité des salariés s'impose comme un impératif catégorique aux employeurs.

L'évolution de l'obligation de prévention des risques à la charge de l'employeur implique désormais qu'il s'intéresse à tous les risques auxquels le salarié peut être confronté : des « risques du métier » à ceux qui sont beaucoup subjectifs (1). De plus, la jurisprudence a fait de la gestion des risques en santé, sécurité au travail, une obligation de sécurité absolue (2).

1. De la gestion des « risques du métier » à l'introduction d'éléments subjectifs d'appréciation de l'obligation de sécurité

Les risques qui doivent être identifiés par l'employeur et faire l'objet de mesures de prévention sont à la fois liés aux postes de travail, mais aussi à l'organisation de l'entreprise (1.1). De plus, il ne s'agit plus seulement de prendre en considération les risques physiques, mais également ceux qui sont susceptibles d'affecter la santé mentale des salariés, conduisant ainsi à prendre en considération des éléments subjectifs dans l'appréciation des risques (1.2)

1.1 Des risques inhérents au poste de travail aux risques générés par l'organisation de l'entreprise

Depuis la loi du 31 décembre 1991 et le décret du 5 novembre 2001, tout employeur est tenu d'effectuer une évaluation des risques professionnels présents au sein de l'entreprise, ce qui implique d'identifier de manière exhaustive et précise tous les dangers et les facteurs de risque pour les salariés. La lecture de la liste des situations susceptibles de générer des risques, énoncée à l'article L 4121-3, alinéa 1 du Code du travail, montre que l'on s'intéresse avant tout aux postes de travail : « le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail ». L'employeur doit ensuite consigner les résultats de l'évaluation des risques dans un document unique et engager des actions de prévention au regard de ces risques. Le code du travail énumère les principes de prévention que l'employeur doit mettre en œuvre et les domaines dans lesquels ils s'appliquent, afin de garantir la santé et la sécurité des salariés.
D'une manière générale, les juges se montrent relativement sévères envers les carences de l'employeur en matière d'identification des risques et des moyens appropriés pour y remédier, carences, qualifiées de faute caractérisée, susceptibles d'ailleurs d'engager la responsabilité pénale (voir par ex. Cass. crim., 14 février 2012, n° 11-82.220). Une récente décision de justice, en matière pénale, montre d'ailleurs l'importance conférée au document unique par les magistrats. En l'espèce, le document unique était incomplet, n'avait pas été mis à la disposition des salariés, ce qui ne permettait pas au chef d'atelier d'informer les salariés sur les risques, ni à ceux-ci de prendre connaissance de ces risques. Ces éléments ont constitué pour les magistrats un fait d'imprudence, pénalement répréhensible (Cass. crim., 26 oct. 2011, n° 10-82.133).

Deux évolutions de la notion de risque en santé et sécurité au travail sont en cours. D'une part, de manière explicite, cette notion n'est plus entendue dans le sens d'un événement ayant un impact instantané sur la sécurité ou la santé des salariés, mais s'entend aussi au sens d'une situation de travail répétitive ayant des répercussions dans la durée. D'autre part, l'appréhension des risques déborde largement le poste de travail, pour s'intéresser maintenant à l'organisation du travail, voire de l'entreprise

Depuis la loi du 9 novembre 2010 et le décret du 30 mars 2011, les employeurs, en sus de devoir prendre en considération les risques professionnels dans le cadre de leur obligation de sécurité, doivent également tenir compte de la pénibilité au travail. La prise en compte de la pénibilité introduit la notion de temps et de durée dans le Code du travail. La plupart des risques visés par le décret du 30 mars 2011 et codifiés à l'article D 4121-5 du Code du travail, identifiés comme des conditions de pénibilité, étaient déjà listés dans ce même Code. Mais, ce qui change, c'est que l'on considère que ces risques peuvent avoir des répercussions sur la

santé du salarié, du fait d'une exposition prolongée. Par conséquent, la durée de l'exposition est un facteur de risque.
La notion de pénibilité introduit une évolution patente de la perception des « risques du métier ». D'une part, l'accent est désormais mis autant sur les problématiques de sécurité que de santé des salariés. D'autre part, il n'est plus toléré qu'un salarié soit « usé » par le travail, ou du moins l'employeur devra assumer la dégradation de l'état de santé de ses salariés, parce qu'ils auront été soumis, du fait d'une exposition prolongée inhérente à une activité, « à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé » (article L 4121-3-1 du Code du travail) (voir Fantoni-Quinton et Quandalle-Bernard, 2012).

Par ailleurs, pendant très longtemps, les risques ont été longtemps appréhendés sous l'angle du poste de travail, sans avoir d'interrogation sur l'organisation du travail (alors que cet aspect est mentionné à l'article L 4121-1-3° du Code du travail) et l'organisation de l'entreprise d'une manière générale. Timidement, mais progressivement, les magistrats en sont venus à se poser la question de savoir si cette organisation est un facteur de risque pour la santé ou la sécurité des salariés. Les magistrats ont une vision large de la notion d'organisation : ils considèrent aussi bien la manière dont est orchestré le travail au sein de l'entreprise que les méthodes de management. Ils développent ainsi peu à peu une approche globale des risques au travail.
Ainsi, la Cour de cassation, dans l'arrêt dit « SNECMA », a estimé que la nouvelle organisation d'une installation classée pour la protection de l'environnement (ICPE) de type « Seveso », à laquelle était opposé le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHST), « était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés ». Par conséquent, sa mise en application devait être suspendue (Cass. soc., 25 mars 2008, n° 06-45.888). Cette décision bouleverse la conception traditionnelle que l'on avait de la liberté du chef d'entreprise de la diriger comme bon lui semblait, en ayant le choix de ses méthodes de gestion (Asquinazi-Bailleux, 2010). La même cour a validé le fait pour un CHSCT de recourir à une tierce expertise, en raison d'un risque identifié pour les salariés, après avoir constaté une multiplication d'absences au travail, de situations de stress et de syndromes dépressifs. Dans cette espèce, les magistrats ont souligné le lien entre les modifications profondes dans l'organisation du travail et l'impact sur la santé des salariés (Cass. soc. 26 janvier 2012, n° 10-12.183).
De plus, les méthodes de management semblent particulièrement dans le collimateur de la justice en ce moment. La cour de cassation ne tolère pas que les nouvelles pratiques managériales en vigueur dans certaines entreprises, dites « start up », qui diffèrent des méthodes de management qu'on pourrait qualifier de traditionnelles, conduisent à des dérapages de langages et à imposer au salarié des tâches ménagères, sans lien avec son activité. Ces faits ont été qualifiés de harcèlement moral (Cass. soc., 20 octobre 2011, n° 10-15.623). De même, la Cour de cassation a admis la qualification de harcèlement moral dont se prévalait une salarié, alors que les agissements incriminés concernaient plusieurs personnes dans l'entreprise et laissaient penser à un mauvais management (Cass. soc., 28 mars 2012, n° 10-24.441). Le mauvais management participe également d'un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur. Les magistrats ont estimé que la dépression du salarié résultait d'un déficit dans le management de l'entreprise, du fait notamment d'une absence d'évaluation de la charge de travail et d'une sous-évaluation des risques psychosociaux (CA Versailles, 19 mai 2011, n° 10/00954). Le suicide d'un salarié sur le lieu de travail engage donc la responsabilité de l'employeur, pour ne pas avoir tenu compte des signes évidents de dégradation de la santé psychique et physique du salarié (voir Lerouge, 2012). Dans une autre affaire similaire, les juges ont relevé que l'entreprise n'avait pas « pris les mesures nécessaires

pour préserver le salarié du danger auquel il était exposé en raison de la pénibilité avérée de ses conditions de travail et de la dégradation continue de celles-ci » (CA Versailles, 10 mai 2012, n° 10/05488).

En glissant de l'évaluation des risques au poste de travail, susceptibles d'avoir un impact immédiat sur la sécurité ou de causer à plus ou moins long terme des conséquences sur la santé des salariés, vers une appréciation de l'organisation du travail au sein de l'entreprise, le droit social a étendu le champ d'application de l'obligation de sécurité à laquelle est tenu l'employeur. Il s'agit désormais de s'intéresser aux risques liés au travail, sous un angle d'approche de plus en plus large, intégrant aussi des éléments subjectifs propres aux salariés.

1.2 L'introduction d'éléments subjectifs pour apprécier l'étendue de l'obligation de sécurité de l'employeur

Les évolutions du dispositif juridique, tant des textes que de la jurisprudence, ont fait évoluer les responsabilités de l'employeur et lui ont imposé d'assurer non seulement la sécurité et la santé physique de ses salariés, mais aussi leur santé mentale. Ce dernier aspect relève maintenant d'un problème de santé publique. En effet, le rapport d'information de la Commission des Affaires sociales de l'Assemblée Nationale sur les risques psychosociaux au travail (25 mai 2011) cite une statistique de la Caisse nationale d'assurance maladie, selon laquelle 20% des causes des arrêts maladies de plus de quarante-cinq jours seraient liées à des troubles psychosociaux générés par le travail.

Cette problématique ne semble pas véritablement nouvelle dans le monde du travail. Ce qui a changé, c'est qu'elle est devenue plus visible car elle a émergé sur la scène publique et médiatique avec les suicides de France-Télécom. Cette affaire a permis de révéler une forme de risque lié ou généré par le travail, une « organisation du travail pathogène » (Asquinazi-Bailleux, 2010), ce qui a conduit d'une part, à considérer ces troubles psychosociaux comme des risques à part entière de l'entreprise, nécessitant de mettre en place des mesures préventives pour y remédier et d'autre part, de sanctionner toute atteinte à la santé mentale des salariés. D. Asquinazi-Bailleux souligne ainsi le fait que le pouvoir de direction de l'employeur est mis sous surveillance (2010).

Mais, alors qu'il est aisé d'identifier les risques physiques auxquels peuvent être soumis les salariés, il est plus délicat de définir les risques psychosociaux, qui sont à l'interface de l'individu et de sa situation de travail. En effet, s'il est avéré que le stress dû à une activité professionnelle génère des perturbations psychiques et/ou physiques, chaque salarié, en fonction de son vécu et de son profil psychologique, n'aura pas la même perception des contraintes liées à son travail et donc du mal-être que cela peut engendrer (Héas, 2010) et ne développera pas forcément une pathologie. Or, juridiquement, les magistrats ont tendance à ne pas discriminer les causes qui conduisent à des altérations mentales et/ou physiques du salarié. Dans la majeure partie des cas, ils en attribuent la cause à l'activité professionnelle et reconnaissent la responsabilité de l'employeur, pour manquement à son obligation de sécurité. Ils ont ainsi retenu une présomption de lien entre le suicide et le travail de la victime, du seul fait que le suicide était survenu aux temps et lieu de travail. Pourtant, d'autres éléments permettaient de mettre en doute le lien établi et d'imputer la cause du suicide à des éléments relevant de la sphère privée du salarié. En effet, celui-ci rencontrait des difficultés dans sa vie privée qui laissaient penser qu'il était psychologiquement affaibli (ennuis financiers, départ de sa fille du domicile familial), alors que les relations entre l'employeur et le salarié étaient

bonnes et que l'employeur était satisfait du travail de la victime (Cass. civ., 2ème, 7 avril 2011, n° 10-16157).
Par ailleurs, dans le cas où un salarié a été affecté par l'annonce d'une sanction disciplinaire prononcée par l'employeur, alors que celui-ci intervenait pour mettre fin à des faits de harcèlement moral dont le salarié s'était rendu coupable envers un autre, l'employeur a été considéré comme responsable du syndrome anxio-dépressif apparu brutalement, à l'issue de l'entretien (CA Bordeaux, 3 février 2011, n° 2011-002114). On voit bien dans cette espèce que les magistrats ne tolèrent aucune forme d'altération mentale, quand bien même l'employeur agit conformément au droit pour remédier à une situation de harcèlement. A noter que s'il n'avait pas agi face à cette situation, il aurait pu voir également sa responsabilité engager par la victime du harcèlement, pour manquement à son obligation de sécurité.

L'employeur doit donc protéger le salarié de toute dégradation mentale et intervenir immédiatement et radicalement pour mettre fin à toute situation susceptible de l'affecter, quelles que soient les circonstances. Faute d'intervenir, les magistrats considèrent qu'il manque à son obligation de sécurité. Comme le remarque D. Asquinazi-Bailleux, « un résultat sécuritaire est désormais exigé », l'employeur devant désormais assumer la charge des préjudices « purement psychologiques » (2010). On ne compte plus les décisions de justice concernant, par exemple, les condamnations pour harcèlement moral, qui sont un facteur de risques psychosociaux. Les magistrats excusent aussi le comportement violent et injurieux que peut avoir une salariée, car ce comportement n'est que la résultante d'une situation de harcèlement moral que la salariée subit. Le licenciement, dans ce cas, est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 00-69.444). Les magistrats vont même jusqu'à reconnaître un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur, alors que le harcèlement a été commis par une personne, qui n'était pas en relation de subordination directe avec la salariée victime. Dans une décision du 1er mars 2011, la juridiction suprême a admis qu'une personne, recrutée par l'employeur pour une mission, mais sans lien juridique direct avec la victime, puisse exercer une autorité de fait sur celle-ci, ce qui rendait l'employeur responsable de cette personne, pour harcèlement moral au même titre que s'il avait agi par lui-même (Cass. soc., 1er mars 2011, n° 09-69616).

Avec l'introduction des risques psychosociaux dans le spectre des éléments d'appréciation de l'obligation de sécurité de l'employeur, les magistrats ont fait de l'employeur le garant de l'épanouissement des salariés. Son domaine d'intervention n'est plus simplement limité aux risques professionnels, mais touche également le bien-être des personnes. On est bien loin de l'étymologie latine du mot travail, « tripalium » l'instrument de torture, de la première acception du travail, une occupation nécessitant des efforts pénibles (Dictionnaire de la langue française) ou encore de la conception juridique traditionnelle du contrat de travail, une convention mettant en place un « cadre d'organisation objective du travail » (Héas, 2010). L'introduction de la notion de bien-être au travail témoigne de manière patente de l'évolution du droit du travail : d'un droit matériel de l'hygiène et de la sécurité vers un droit de la santé au travail, voire d'un droit du bien-être en entreprise (Verkindt, 2003). Le droit du travail se trouve néanmoins confronté à la difficulté d'appréhender cette notion, en raison de sa dimension éminemment subjective (Grosjean, 2005).

Parallèlement, certaines décisions de justice ont fait évoluer l'obligation de sécurité vers une obligation inconditionnelle, engageant automatiquement la responsabilité de l'employeur en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

2. Une évolution qui consacre une obligation de sécurité absolue de l'employeur

Au fil des décisions de justice, les magistrats ont eu tendance à reconnaître quasi-systématiquement la responsabilité de l'employeur et a adopté une conception étendue de son obligation de sécurité (2.1) et de la conscience qu'il doit avoir des risques auxquels sont exposés les salariés (2.2).

2.1 Une conception étendue de l'obligation de sécurité

Par toute une série d'arrêts en date du 28 février 2002 (dit arrêts « amiante ») (Cass. soc., n° 00-10.051 ; 99-18.389 ; 00-11.793 ; 99-18.390 ; 99-21.255 ; 99-17.201 ; 00-13.172) et en date du 11 avril 2002 (Cass. soc., n° 00-16.535), la Cour de cassation a apporté des précisions sur l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur envers les salariés, en la qualifiant d'obligation de sécurité de résultat. Depuis cette décision, les magistrats n'ont cessé de conforter cette jurisprudence et d'étendre la conception de l'obligation de sécurité de l'employeur (voir Antonmattéi, 2012).

Les magistrats considèrent par exemple que l'employeur est responsable de l'accident du travail subi par un salarié, quand bien même celui-ci n'a pas respecté les règles élémentaires de sécurité. Ainsi, alors que la cause de l'accident d'un chauffeur-livreur au volant de son camion est due à l'état d'ébriété du salarié, la Cour de cassation considère qu'il s'agit d'un accident du travail engageant la responsabilité de l'employeur. Pour les magistrats, le comportement fautif du salarié ne permet pas de déduire qu'il s'est placé délibérément hors de l'autorité de l'employeur, puisque l'accident est intervenu aux temps et lieu de travail et que l'employeur n'avait pas établi que la lésion avait une cause étrangère au travail. De ce fait, l'employeur, malgré les circonstances restait tenu de l'obligation de sécurité de résultat (17 février 2011, n° 09-70.802). Un même raisonnement avait déjà été tenu par la Cour de cassation, à propos d'un accident du travail dû à l'absorption de drogue (Cass. civ. 2eme, 13 décembre 2007, n° 06-21.754).

A noter que les magistrats de la Cour de cassation semblent manifester une relative mansuétude à l'égard de l'alcoolisme au travail. Dans une autre espèce, concernant le licenciement d'un salarié retrouvé en état d'ébriété à son poste de travail, ils ont estimé ce licenciement sans cause réelle et sérieuse, dans la mesure où ce salarié n'avait jamais été surpris auparavant dans cet état, que son ébriété n'avait pas eu pour conséquence de désorganiser le travail, ni n'avait eu de répercussion sur la qualité du travail (Cass. soc., 8 juin 2011, 10. 30.162). La Cour de cassation a également considéré que, du fait de la tolérance habituelle de l'employeur pour l'introduction de boissons alcoolisées dans l'entreprise à des occasions festives, le licenciement de deux salariés, surpris en train de consommer de l'alcool avant leur prise de poste, était sans cause réelle et sérieuse. De plus, les salariés présentaient un taux d'alcoolémie inférieur au taux admis pour la conduite d'un véhicule automobile (Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-19.914).
Mais, les magistrats ne font pas toujours montre de la même mansuétude lorsque le salarié se met en danger ou met en danger d'autres personnes, notamment lorsqu'ils apprécient l'obligation de sécurité à laquelle il est tenu. Pour les mêmes faits d'alcoolisme, la Cour de cassation admet le licenciement pour faute grave pour non-respect d'une règle de sécurité, en raison du danger auquel le salarié s'exposait en consommant de l'alcool pendant les heures de travail, alors que l'interdiction de consommer de l'alcool était clairement mentionnée dans le règlement intérieur et que l'employeur s'était toujours montré intransigeant, compte tenu des dangers présents au sein de l'entreprise (Cass. soc., 26 juin 2012, n° 11-12.884). De même, la Cour de cassation a admis le licenciement d'un salarié, du fait qu'il se mettait en danger, en

décrochant son harnais de la ligne de vie (Cass. soc., 31 janvier 2012, n° 10-21.472). Elle a également estimé que le licenciement était justifié en raison du danger potentiel que le salarié, ayant absorbé des substances stupéfiantes en dehors de ses heures de travail, faisait courir aux passagers d'un avion, alors qu'au moment de sa prise de poste, il était encore sous l'emprise de la drogue (Cass. soc., 27 mars 2012, n°10-19.915 ; voir le commentaire Belot, 2012).

Plus novateur, la Cour de cassation a retenu dans plusieurs décisions de justice un manquement à l'obligation de sécurité de résultat, sans constatation d'un dommage tangible physique ou psychique.

Une des décisions constitue une avancée à double titre : d'une part, la chambre sociale de la Cour de cassation admet un manquement à l'obligation de sécurité de résultat, du fait d'une intoxication n'ayant engendré aucune pathologie ; d'autre part, elle étend la charge de cette obligation de sécurité à l'entreprise utilisatrice, lorsque la victime est un intérimaire (Cass. civ. 2ème, 30 novembre 2010, n° 08-70.390).

Dans d'autres espèces, la Cour de cassation a fait d'un simple ressenti le critère du manquement à l'obligation de sécurité de résultat. La Cour suprême ne se contente donc plus d'éléments objectifs pour caractériser le manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité, mais s'en tient à ce qu'éprouvent les salariés. Ainsi, ont fait leur apparition dans la jurisprudence des notions d'ordre psychologique et fondamentalement subjectives, telles que le sentiment d'insécurité, le sentiment de peur, l'anxiété.

Dans une décision en date du 6 octobre 2010 (Cass. soc., n° 08-45.609), la cour suprême considère que les dispositions appliquées pour mettre en œuvre l'obligation de sécurité de résultat sont insuffisantes et n'attestent pas d'une réelle effectivité, du seul fait que la salariée se sente en insécurité, lorsqu'elle est à son poste de travail, alors même que l'employeur a multiplié les mesures de sécurité et que la salariée ne respecte pas certaines procédures visant à éviter les agressions. Il est important de noter que dans cette affaire, la salariée se plaignait de problèmes de sécurité de la gare routière dans laquelle elle travaillait, mais n'avait jamais été agressée, ni même menacée.

Par ailleurs, dans plusieurs espèces réunies au sein d'une seule décision de justice en date du 11 mai 2010 (n° 09-42.241 à 09-42.257), la Cour de cassation a estimé que les salariés ayant travaillé dans des établissements fabriquant ou traitant de l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, se trouvaient dans une « situation d'inquiétude permanente » face au risque de survenance à tout moment d'une maladie liée à l'amiante et les contrôles médicaux réguliers auxquels ils étaient soumis réactivaient cette angoisse. En conséquence, la Cour a reconnu un préjudice d'anxiété spécifique. Dans la même lignée, la Cour d'appel de Paris a estimé que la contamination des salariés victimes de l'amiante impliquait une indemnisation spécifique découlant du bouleversement dans les conditions d'existence de ces personnes, qui ne peuvent plus anticiper sereinement leur avenir et « sont directement et dès à présent, contraint(e)s dans leur vie quotidienne de tenir compte de cette réalité au regard des orientations qu'ils sont amenés à donner à leur existence (CA Paris, 1er décembre 2011, n° 10/04605).

Le fait de retenir des critères aussi difficiles à appréhender que des sentiments ou du ressenti peut conduire à engager la responsabilité d'un employeur de salariés dont la profession est intrinsèquement exposé à des risques, pouvant engendrer un stress du fait de cette exposition au risque. On pense ici aux métiers de la sécurité (agent de sécurité, convoyeur de fonds…), mais aussi aux missions d'éducateurs en zone défavorisée ou encore aux métiers de la vente dans le secteur de la bijouterie ou de la joaillerie. On pourrait aussi imaginer que des salariés d'une Installation Classée pour la Protection de l'Environnement soumise à servitude (dite ICPE seuil haut) engagent la responsabilité de leur employeur pour manquement à

l'obligation de sécurité de résultat, du seul fait de la potentialité d'un risque d'explosion, engendrant une certaine anxiété.

Par ailleurs, concernant les salariés expatriés, la Cour de cassation fait de l'obligation de sécurité de l'employeur, une obligation permanente, lorsque ces salariés exercent leur activité dans un pays à risque. L'employeur est donc tenu à une obligation de sécurité ininterrompue, à l'égard de ses salariés expatriés, alors même que l'atteinte physique résulte d'une agression commise en dehors de tout contexte de travail, pendant une activité de la vie courante (Cass. crim., 7 décembre 2011, n° 10-22.875).

En même temps qu'ils ont précisé l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur, les arrêts « amiante » du 28 février 2002 ont également modifié la définition de la faute inexcusable de l'employeur, en ayant également une conception large de celle-ci, permettant d'engager plus lourdement la responsabilité de l'employeur, au regard des risques auxquels les salariés sont exposés.

2.2 Une sanction systématique de la carence des mesures de prévention au regard de la conscience du risque

Depuis les arrêts de 2002, 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, il engage sa responsabilité sur le fondement de la faute inexcusable (voir l'évolution de la faute inexcusable, Sargos, 2011).

La reconnaissance de la faute inexcusable permet à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle d'obtenir une indemnisation complémentaire de l'indemnisation forfaitaire, en vertu de l'article L 452-1 et suivants du Code de la sécurité sociale (majoration de la rente ou du capital, réparation des préjudices personnels tels que les souffrances physiques et morales, les préjudices esthétique et d'agrément…). Récemment, le Conseil Constitutionnel, dans sa décision du 18 juin 2010 (n° 2010-8 QPC), a souligné que les dispositions du Code de la sécurité sociale ne peuvent faire obstacle à ce que les victimes puissent demander la réparation de l'ensemble des dommages non couverts par le livre IV du Code de la sécurité sociale.
Dans de récentes décisions, la Cour de cassation a pris acte de cette invitation du Conseil constitutionnel, en donnant droit aux victimes à l'indemnisation de nouveaux préjudices qui jusque-là n'entraient pas dans le champ de l'article L 452-3 du Code de la Sécurité sociale : une indemnisation pour les travaux d'aménagement d'un logement, rendus nécessaires du fait du handicap d'une salariée suite à un accident du travail, ainsi que pour l'acquisition d'un véhicule adapté (Cass. civ. 2ème, 30 juin 2011, n° 10-19.475) ; une indemnisation pour le préjudice résultant de la perte des droits à la retraite consécutif à un licenciement, du fait de la perte d'emploi en raison de l'inaptitude du salarié victime d'un accident du travail (Cass. soc., 26 octobre 2011, n° 10-20.991) ; la réparation du préjudice sexuel et du déficit fonctionnel temporaire pour la période antérieure à la date de consolidation, du fait de l'incapacité fonctionnelle totale ou partielle, du temps d'hospitalisation et du préjudice d'agrément pendant cette période (Cass. civ. 2ème, 4 avril 2012, n° 11-14.311/11.14.594).
En revanche, la même juridiction a réaffirmé le principe de la réparation forfaitaire, en précisant que les victimes ne bénéficiaient pas pour autant d'une réparation intégrale du préjudice causé. La Cour de cassation refuse en effet aux victimes le droit d'obtenir un complément d'indemnisation pour les préjudices déjà réparés par la majoration de la rente Accident du travail/maladie professionnelle (Cass. civ. 2ème, 4 avril 2012, n° 11-10.308) ou

pris en charge par la sécurité sociale (frais médicaux) (Cass. civ. 2ème, 4 avril 2012, n°11-18.014) (voir PORCHY-SIMON, 2011).

Du fait de l'obligation d'évaluer les risques, de les consigner dans le document unique et de mettre en œuvre les mesures de prévention pour les risques identifiés, l'employeur se trouve dans la situation d'avoir, quoi qu'il en soit, conscience du risque. Et s'il n'a pas procédé à cette évaluation, ni à la rédaction du document, sa carence est aussi constitutive d'une faute car il aurait dû néanmoins avoir conscience du risque.

Progressivement, la jurisprudence a fait de la conscience des risques, une obligation pour l'employeur de connaître de manière infaillible ceux-ci, quelles que soient les circonstances. Et pour les magistrats, selon le type d'activités ou de substances utilisées, le risque auquel le salarié est exposé est si évident, que la faute inexcusable de l'employeur est reconnue systématiquement. Ainsi, l'employeur ne peut ignorer le risque pour les travailleurs, du fait des manutentions manuelles, des caractéristiques de la charge et des conditions ergonomiques défavorables, ayant entraîné des troubles musculo-squelettiques (Cass. civ. 2ème, 18 novembre 2010, n° 09-17.275). La faute inexcusable de l'employeur est également retenue, compte tenu de l'exposition d'une salariée, pendant près de trente ans, aux polymères dans une entreprise de fabrication de peinture et de vernis. La cour de cassation a estimé que l'employeur devait avoir conscience des risques présentés par l'utilisation de ces substances, quand bien même la salariée s'était plaint tardivement de ses conditions de travail et qu'il avait été relevé des normes d'exposition dans la limite des valeurs admises (Cass. civ. 2ème, 31 mai 2012, n° 11-19.558). Et plus l'entreprise est de taille importante, moins l'employeur est en mesure de se dégager de sa responsabilité. Ainsi, la Cour de cassation a estimé que « compte tenu de son importance, de son organisation et de la nature de ses activités », l'entreprise avait forcément conscience du danger auquel le salarié était exposé (Cass. civ. 2ème, 3 juillet 2008, n° 07-18.689 ; Cass. civ. 2ème, 18 février 2010, n° 09-13.745 ; Cass. civ. 2ème, 16 juin 2011, n°10-21.419). Pour la Cour suprême, du fait de leur taille, les grandes entreprises sont donc à même d'identifier tous les risques auxquels sont exposés les salariés, et notamment les risques sanitaires susceptibles de générer des pathologies (Cass. civ. 2ème, 16 juin 2011). Cette dernière décision est particulièrement intéressante dans la mesure où la juridiction suprême tend à conférer à certaines pathologies caractéristiques de l'exposition à certaines substances, le caractère d'une preuve intangible de la conscience du risque auquel sont soumis certains salariés.

La Cour de cassation estime également que l'employeur commet une faute inexcusable, alors que le salarié se met volontairement en danger et ne respecte pas les règles de sécurité. En l'occurrence, la victime avait été heurtée par le godet d'un engin de chantier évoluant dans la tranchée, dans laquelle elle était descendue, sans autorisation et au mépris des règles de sécurité établies pour le chantier, sans porter son casque parce qu'elle avait estimé que celui-ci lui tenait trop chaud (Cass. civ. 2ème, 1er juillet 2010, n° 09-15.469).

La notion de conscience du risque implique que l'employeur ait recensé toutes les situations à risque de l'entreprise, mais aussi qu'il en ait informé les salariés et qu'il les ait formés à la manipulation ou à l'utilisation de substances, machines, procédés dangereux. La Cour de cassation est extrêmement sévère sur l'appréciation des modalités d'information et de formation envers les salariés. Elle estime, par exemple, que quelques heures de sensibilisation relatives aux dangers liés au maniement d'une machine outil sont insuffisantes et ne peuvent être considérées comme satisfaisant l'obligation d'une formation de sécurité renforcée, *a fortiori* pour des salariés intérimaires (Cass. civ. 2ème, 18 novembre 2010, n° 09-71.318). De

même, des campagnes de sensibilisation accompagnées de la distribution de prospectus et de l'affichage de panneaux d'information n'ont pas convaincu la juridiction suprême de la mise en place de mesures de protection suffisantes à l'égard des salariés (Cass. civ. 2ème, 22 septembre 2011, n° 10-17.360). Dans deux autres accidents ayant en commun l'utilisation de chariot élévateur, la Cour de cassation retient la faute inexcusable de l'employeur, en raison de l'inadaptation de la formation dispensée aux spécificités des manœuvres que le salarié devait accomplir avec ce type d'engin (Cass. civ. 2ème, 15 mars 2012, 10-27.877) ou aux dangers particuliers découlant de leur utilisation (Cass. civ. 2ème, 15 mars 2012, n° 11-12.116). La Cour de cassation a également retenu un manquement à l'obligation de sécurité constitutif d'une faute inexcusable, en raison de l'absence de formation renforcée à la sécurité d'un intérimaire, alors, que lors d'une précédente mission, dans la même entreprise, il avait bénéficié de cette formation (Cass. civ. 2ème, 31 mai 2012, n° 11-18.857).

La tendance de la Cour de cassation à élargir les possibilités pour les victimes de faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur, la violation de l'obligation de sécurité de résultat facilitant d'ailleurs la preuve de cette faute (Asquinazi-Bailleux, 2012), couplée à la décision du Conseil constitutionnel, permettant à la victime d'obtenir une indemnisation des préjudices non énumérés au livre IV du Code de la sécurité sociale, amènent à se demander si l'employeur est encore en mesure de démontrer qu'il n'a pas commis de faute inexcusable et si, corrélativement, la victime ne bénéficie pas en réalité, d'une présomption de faute inexcusable, qu'il s'agisse d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

A contrario, la faute inexcusable de l'employeur n'a pas été reconnue dans la mesure où les dispositifs de protection des salariés étaient en totale conformité avec les prescriptions légales et que l'employeur n'avait pas été informé par le médecin du travail, de l'hyperréactivité du salarié aux substances fabriquées (Cass. civ. 2ème, 16 décembre 2010, n° 09-69.216). La faute inexcusable n'a pas non plus été retenue pour un accident de trajet, alors que l'employeur avait demandé à la victime de revenir travailler l'après-midi, sans avoir respecté le délai légal de repos et que la victime avait travaillé toute la nuit (Cass. civ. 2ème, 8 juillet 2010, n° 09-16.180).

Conclusion

Les évolutions légales et jurisprudentielles ont rendu l'employeur responsable de toute atteinte physique et mentale du salarié. Il se trouve ainsi dans l'obligation d'identifier de manière infaillible tous les risques présents dans l'entreprise, qu'ils soient liés aux postes de travail ou à l'organisation du travail et de l'entreprise, et de développer une maîtrise absolue de ceux-ci. Dès lors, cette obligation inconditionnelle de sécurité à la charge de l'employeur apparaît comme un véritable impératif catégorique et participe à la construction d'un véritable droit des « risques professionnels » (Platel et Coursier, 2010). Comme le remarque A. Bugada (2009), « les enjeux sont fondamentaux et posent la question du degré d'acceptabilité, par le corps social, de la dangerosité d'un travail, d'une profession ou d'une industrie, sans négation des réalités économiques ».

Bibliographie

ANTONMATTEI P.-H. (2012), « Obligation de sécurité de résultat : les suites de la jurisprudence SNECMA », Droit social, Dalloz n° 5, mai, p.491.

ASQUINAZI-BAILLEUX D. (2012), « Etendue de l'obligation de sécurité de l'employeur », La semaine juridique Social, n° 13, 27 mars, 1143.
ASQUINAZI-BAILLEUX D. (2010), « Risques psychosociaux et méthodes de gestion de l'entreprise », La semaine juridique Social, n° 40, 5 octobre, 1393.
BELOT A. (2012), « Vie privée du salarié amateur de stupéfiant ou le steward peut être un adepte des lignes », Cahiers sociaux du barreau de Paris, n° 241, mai, A53.
BLATMAN M. (2011), « L'obligation de sécurité », Droit social, p.743.
BUGADA A. (2009), Avant-propos au colloque Aix-en-Provence sur la faute inexcusable de l'employeur, mars, Semaine sociale Lamy, supplément n° 1452.
FANTONI-QUINTON S., QUANDALLE-BERNARD (2012), « La pénibilité au travail : un concept à géométrie (très) variable, Revue de droit sanitaire et social, n° 1, janvier-février 2012, p.3163.
GROSJEAN V. (2005), « Le bien-être au travail », Hygiène et sécurité au travail, Cahiers de notes documentaires, INRS, n° 198, p.32.
HEAS F. (2010), « Le bien-être au travail », La semaine juridique Social, n° 27, 6 juillet, 1284.
LHERNOULD J.-P. (2008), « Obligations de sécurité de résultat : des arrêts Amiante à l'arrêt Snecma, brève chronique jurisprudentielle d'un univers en expansion », JSL, n° 239, p.2.
LEROUGE L. (2012), « Suicide du salarié et faute inexcusable de l'employeur : quelles évolutions juridiques ? », Revue de droit sanitaire et social, n°2, mars, p.373.
PLATEL B., COURSIER P. (2010), « Avant-propos : vers un véritable droit des risques professionnels », La semaine juridique Social, n° 16, 20 avril, 1156.
PORCHY-SIMON S. (2011), « L'indemnisation des préjudices des victimes de faute inexcusable à la suite de la décision du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010 : réelle avancée ou espoir déçu ? », Recueil Dalloz, p. 459.
SARGOS P. (2011), « La saga triséculaire de la faute inexcusable », Recueil Dalloz, p.768.
VERKINDT P.-Y. (2003), « La santé au travail. Quelques repères pour un droit en mouvement », Droit ouvrier, p.82.