



Le travail c'est la santé ?

Retour sur deux arrêts de la Chambre sociale de la Cour de cassation qui sonnent le glas de l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur issus des arrêts amiante de 2002¹.



par David van der Vlist
SAF Paris

DEUX ARRÊTS ET UN ENTERREMENT

La Cour de cassation a rendu deux arrêts qui ont fait couler beaucoup d'encre.

Le premier date du 25 novembre 2015² : un salarié d'Air France se rend, dans le cadre de son travail, à New-York le 11 septembre 2001. Il est témoin des attentats depuis sa chambre d'hôtel. Développant un syndrome post-traumatique, il invoque un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, il saisit le conseil de prud'hommes en décembre 2008. Profitant de ces faits qui s'y prêtaient, la Chambre sociale a effectué un revirement annoncé, en affirmant que l'employeur ne manque pas à son obligation de sécurité dès lors qu'il a pris toutes les mesures de prévention nécessaires.

Le second, datant du 1^{er} juin 2016³, est l'application de cette solution aux victimes de harcèlement moral : un salarié subit un harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique. Dès qu'il en est informé, l'employeur initie une enquête interne et, à l'issue de celle-ci, met en place une médiation pendant trois mois. La Cour d'appel déboute le salarié, en considérant que l'employeur n'a pas manqué à son obligation.

La Chambre sociale entérine sa solution précédente, jugeant que « 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, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser » mais casse l'arrêt car l'employeur n'a pas établi avoir « mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral ».

En résumé, la Chambre sociale enterre l'obligation de sécurité de résultat qui dégénère en une simple obligation de moyens renforcée : dès lors que le salarié établit son préjudice, il revient à l'employeur de démontrer avoir respecté son obligation de moyens.

UNE RÉGRESSION DE LA PROTECTION DES SALARIÉS, SOUS PRÉTEXTE DE PRÉSERVER LEUR SANTÉ !

Ce revirement, annoncé à plusieurs reprises par le Président Frouin, était attendu. Cependant, son ampleur et son application au harcèlement moral ont surpris. Ses partisans invoquent l'effet vertueux d'une transformation de l'obligation de résultat en une obligation de moyens, qui aurait pour effet de favoriser la prévention : jusqu'à présent, l'employeur n'avait aucun intérêt à faire de la prévention car, quel que soit le résultat, il était condamné.

Pourtant, des mécanismes poussaient déjà antérieurement à faire de la prévention : volonté d'éviter une condamnation pour faute inexcusable devant les juridictions de la sécurité sociale, ou encore des poursuites pénales pour violence voire homicide involontaire. De plus, cette nouvelle solution jurisprudentielle pourrait, à l'inverse, avoir un effet pervers conduisant à un relâchement de la prévention. L'employeur risque d'être amené à se calquer sur l'exigence des juridictions (combien de jours de formation, quelle mode d'information – courrier, affichage... – quelle clause dans le règlement intérieur, quelle procédure d'alerte...), et non sur l'efficacité des mesures. C'est l'exact contraire de la situation antérieure où l'employeur était poussé à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir le danger, seul le résultat comptant.

Ces arrêts posent également une question de principe.

VERS UNE IRRESPONSABILITÉ PATRONALE

Un jour, en se rendant sur son lieu de travail, une salariée subit une remarque déplacée de son supérieur hiérarchique. Ce n'est pas normal, elle le sait, mais pour autant, faut-il se plaindre d'une simple remarque en risquant une mauvaise réputation et de mettre son avenir professionnel en péril ? Cela s'arrête pendant quelques jours puis une nouvelle remarque pleine de sous-entendus. Faut-il vraiment faire des histoires pour de simples paroles ? Et, pendant des mois, cela continue. De simples « plaisanteries » deviennent des remarques régulières, répétées, des gestes, des attouchements, jusqu'à ce que la salariée craque, tombe en dépression, soit arrêtée pendant plusieurs mois, ne puisse plus envisager de revenir au travail... Lorsqu'elle ose enfin s'exprimer, en ayant recours à la procédure d'alerte mise en place par l'employeur, une enquête est diligentée. Les faits sont confirmés, le supérieur est licencié.

Est-il normal que l'employeur puisse être délivré de son obligation de réparer le préjudice subi, s'il démontre avoir rédigé et affiché une charte contre le harcèlement, organisé des réunions de formation pour les managers et leurs subordonnés, et réagit dès



**LA COUR DE CASSATION
SEMBLE OUBLIER QUE LE DROIT DE
LA RESPONSABILITÉ
N'A PAS VOCATION À
SANCTIONNER UNE FAUTE
MAIS À RÉPARER
UN PRÉJUDICE.**

qu'il a eu connaissance du harcèlement ? Est-ce normal, dans un tel cas, de devoir expliquer à la salariée que ce qu'elle a subi ne concerne plus son employeur et que seul son supérieur (qui vient d'être mis au chômage) pourrait l'indemniser – s'il est solvable ?

LE SALARIÉ, UN JUSTICIABLE DE SECONDE ZONE

Si cette même salariée avait subi ces comportements chaque matin dans un train, la SNCF, tenue d'une obligation de sécurité de résultat, en tant que transporteur¹, aurait été contrainte de l'indemniser. Si cette salariée avait été détachée par un prestataire extérieur, la société utilisatrice aurait été obligée de l'indemniser sur le fondement de l'article 1242 du code civil², sur le fondement de la responsabilité extracontractuelle du fait de son préposé. Il ne viendrait à l'esprit de personne de dire que supprimer l'obligation de sécurité de résultat des transporteurs les pousserait à renforcer les mesures de sécurité...

Le salarié victime risque d'être confronté à une double injustice : avoir subi un préjudice à l'occasion de son travail et être privé de toute réparation, soit parce que le salarié qui en est à l'origine est insolvable, soit parce qu'il peut invoquer l'immunité civile dont il dispose, en tant que préposé, s'il n'a pas commis de faute civile ou pénale intentionnelle³.

La Cour de cassation semble oublier que le droit de la responsabilité n'a pas vocation à sanctionner une faute mais à réparer un préjudice. Cette solution, propre au droit du travail, est à rebours de l'évolution actuelle du droit de la responsabilité civile, atténuant l'exigence d'une faute au profit d'une socialisation du droit à réparation, pour éviter de laisser la victime assumer seule son préjudice.

Qu'est-ce qui justifie ce traitement en défaveur du salarié ? En définitive, c'est cette idée récurrente selon laquelle le salarié est un justiciable de seconde zone, dont les droits doivent céder pour promouvoir des comportements vertueux de la part des employeurs : ils ne bénéficient plus d'une obligation de sécurité de résultat au prétexte de favoriser la prévention ; demain, ils perdront peut-être la réparation intégrale du préjudice lié à une rupture abusive de leur contrat pour favoriser l'emploi.

Au fond, on considère que, dans le cadre du contrat de travail, l'une des contreparties au paiement du salaire est l'acceptation, par le salarié, du fait qu'il risque d'y laisser sa santé. ■

1 Cass. Soc., 28 février 2002, n°00-10.051

2 Cass. Soc., 25 novembre 2015, n°14-24.444

3 Cass. Soc., 1^{er} juin 2016, n°14-19.702

4 Cass. Civ1, 9 juillet 2015, n°14-13.423

5 Ancien article 1384 du code civil.

6 Les préposés agissant dans l'exercice de leurs fonctions bénéficient d'une irresponsabilité civile (Cass. Ass., 25 février 2000, Costedoat, n°97-17.378) sauf en cas d'infraction pénale intentionnelle (Cass. Ass., 14 décembre 2011, Cousin, n°00-82.066) ou de faute civile intentionnelle (Cass. civ. 2^e, 21 février 2008 – n° 06-21.182). Il est donc possible que tout droit à réparation soit exclu.