



STRESS ET FAUTE INEXCUSABLE

publié le **29/01/2013**, vu **1616 fois**, Auteur : [Gontrand CHERRIER](#)

STRESS ET FAUTE INEXCUSABLE

La CA de Versailles le 19 Mai 2011 a admis la faute inexcusable de la société RENAULT consécutivement au suicide d'un salarié, estimant que l'organisation managériale (fondée sur la performance et la rentabilité) était génératrice d'un stress à l'origine de l'accident du travail du salarié.

Pour la Cour, l'accident aurait pu être évité notamment par la mise en place d'un système d'évaluation des risques permettant aux managers de prendre les mesures de protection adéquates en vue de préserver les salariés.

Par ailleurs rappelons que le Code du travail impose aux employeurs de prévoir dans le corps du règlement intérieur des dispositions propres à assurer la prévention des risques psychosociaux. Force est de constater qu'encore une fois l'employeur est resté totalement carentiel.

La Cour de cassation a par arrêt du 08 Novembre 2012 consacré la possibilité de reconnaître la faute inexcusable en présence d'un stress (politique de réduction des coûts, surcharge de travail) générateur d'un accident de travail (en l'espèce une « crise cardiaque »).

La réflexion de la Cour de Cassation est schématiquement la suivante : dès l'instant où il y a une politique conjoncturelle (et évidemment structurelle) tendant à astreindre davantage le salarié, cela est nécessairement générateur d'un stress que l'employeur ne peut pas ignorer ! C'est d'ailleurs pour cette raison qu'en présence par exemple d'un PSE, le CHSCT doit être consulté.

Il faudra donc veiller généralement à intégrer les RPS dans le règlement intérieur et dans le DUER et conjoncturellement à se soucier des problèmes de stress du personnel non seulement lors de périodes de restructurations, mais également lors des périodes de changement (RJ, LJ, cession,...).

Maintenant que nous savons que les conséquences financières de la faute inexcusable pèsent nécessairement sur l'employeur et ce nonobstant l'inopposabilité de la décision de prise en charge de l'accident du travail, l'employeur sera évidemment bien inspiré de s'assurer.

Il devra aussi voire surtout envisager la situation de stress avec le CHSCT et la médecine du travail et intégrer la situation dans le DUER.