



# Employeurs responsables des stress, épuisement professionnel et dégradation de la santé des salariés

publié le **24/04/2013**, vu **12357 fois**, Auteur : [Anthony BEM](#)

**Le 13 mars 2013, la Cour de cassation a jugé que le stress permanent et prolongé d'un salarié à raison de l'existence d'une situation de surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé est susceptible de caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et que ce dernier ne peut invoquer l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie afin de justifier son licenciement (Cass. Soc., 13 mars 2013, N° de pourvoi: 11-22082).**

**Il découle des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail que l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger les travailleurs.**

De même, il est interdit à l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés.

Ainsi, l'employeur manque à son obligation de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs lorsqu'un salarié est victime, du fait de ses conditions de travail, d'une altération de sa santé physique ou mentale.

L'existence de l'obligation de sécurité de résultat permet aux salariés de mettre en jeu la responsabilité de leur employeur par la simple constatation que le résultat promis (la sécurité pour leur santé physique ou morale) n'a pas été atteint, sans avoir à prouver une faute.

En l'espèce, une employée a été licenciée pour absences prolongées et répétées perturbant l'organisation et le bon fonctionnement de l'entreprise.

Estimant que son licenciement était dénué de cause réelle et sérieuse, la salariée a saisi le conseil de prudhommes afin d'obtenir la condamnation de son employeur à lui verser des dommages-intérêts.

De plus, la salariée licenciée arguait du fait qu'en l'exposant à un stress permanent et prolongé son employeur avait méconnu ses obligations touchant à la protection de la santé des salariés, en violation des articles L. 4111-1 et 2 du code du travail précités.

Cependant, les juges d'appel ont relevé que la salariée n'avait jamais alerté son employeur quant à l'existence d'une situation de stress anormal ni davantage pris attache avec la médecine du travail et débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Malgré cela, la cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt d'appel en posant le principe selon lequel :

**« lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat, ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ne peuvent être invoquées pour justifier un licenciement.**

*Qu'en se déterminant comme elle l'a fait par des motifs inopérants, sans rechercher si, comme il était soutenu par la salariée, elle n'avait pas été exposée à un **stress permanent et prolongé à raison de l'existence d'une situation de surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé susceptible de caractériser un lien entre la maladie de la salariée et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité**, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ».*

Cette décision confirme le fait que l'existence d'un épuisement professionnel peut résulter d'une situation de surcharge de travail découlant d'un manque de stabilité du personnel, de la priorité donnée à l'embauche de stagiaires, des suivis et contrôles hiérarchiques de la réalisation d'objectifs et de la pression mise.

La seule existence d'une situation de stress dans une entreprise entraîne la mise en jeu de la responsabilité de l'employeur sans même qu'il faille se poser la question de savoir si ce stress excède ou non la capacité normale de tout salarié à y faire face.

Au cas d'espèce, il est particulièrement intéressant de relever que l'employeur a invoqué le fait que :

- la salariée a quasiment cessé de venir travailler à l'issue de l'expiration de sa période d'essai ;
- l'employée n'a à aucun moment alerté son employeur quant à l'existence d'une situation de stress anormal ni davantage pris attache avec la médecine du travail, de sorte que l'employeur se serait trouvé dans l'impossibilité de s'enquérir des difficultés rencontrées et de prendre les dispositions adéquates.

Ces arguments n'ont pas été retenus par les juges de la cour de cassation car l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat.

Autrement dit, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger les travailleurs et dès que la santé physique et mentale ou la sécurité d'un salarié est menacée il engage sa responsabilité sans condition.

Par voie de conséquence, il découle de cette jurisprudence que les salariés n'ont pas besoin de prouver l'absence de mesure que l'employeur aurait dû prendre.

Le salarié dont la santé et la sécurité n'ont pas été protégées peut donc prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, en application d'une jurisprudence constante (Cass. Soc., 25 juin 2003).

En tout état de cause, **les absences du salarié pour cause de maladie qui résultent d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat ne peuvent être invoquées par ce dernier pour justifier un licenciement**

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

*PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.*

Anthony Bem  
Avocat à la Cour  
27 bd Malesherbes - 75008 Paris  
Tel : 01 40 26 25 01

Email : [abem@cabinetbem.com](mailto:abem@cabinetbem.com)

[www.cabinetbem.com](http://www.cabinetbem.com)