



L'obligation de protection de la santé mentale des salariés exposés aux risques d'attentats

Actualité législative publié le **26/01/2016**, vu **3524 fois**, Auteur : [Maitre Sabine SULTAN DANINO](#)

Le 25 novembre 2015, la Chambre sociale de la Cour de cassation rendait un arrêt édifiant sur la question de l'étendue de l'obligation de protection de la santé mentale des salariés pesant sur l'employeur.

Force est de constater dans le contexte actuel que certains salariés occupent des postes plus exposés que d'autres à des attentats terroristes.

Ainsi en est-il notamment des fonctions de vigiles, agents de sécurité, personnel aérien, guides touristiques etc... Cette exposition peut évidemment être source d'angoisse et de fragilité psychologique.

L'employeur, de façon générale, est tenu de prendre les « mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » au titre de l'article L. 4121-1 du Code du travail ne peuvent ignorer les obligations qui pèsent sur elles en la matière.

La question de l'étendue de cette obligation se pose, fatalement.

Très récemment, le 25 novembre 2015, la Chambre sociale de la Cour de cassation rendait un arrêt édifiant en la matière.

Les faits étaient les suivants : Un chef de cabine première classe sur vol long-courrier de la compagnie Air France était en escale à New York le 11 septembre 2001. De sa chambre d'hôtel à Manhattan, il était malheureusement témoin de l'attentat contre le World Trade center.

Il revenait par un vol peu de temps après, avec le reste de l'équipage, en apparence bonne condition, signalant le cas d'une hôtesse en détresse psychologique aux personnels soignants venus les accueillir à l'aéroport, puis rentrant chez lui sans demander l'aide des psychologues. Bien que les visites médicales passées chaque année permettent de le déclarer apte, différents signes tendaient à montrer une fragilisation psychique : un épisode dépressif traversé en 2002, un échec à des tests professionnels pour une promotion, et finalement une crise de panique avant de monter dans un avion en 2006 et enfin, l'impossibilité de remonter dans un avion.

Il était ainsi déclaré inapte à toute fonction de navigant.

Il a finalement été licencié en 2011 pour refus de venir se présenter à une visite médicale prévue pour qu'il soit statué sur son aptitude à exercer un poste au sol

Contestant son licenciement devant la juridiction prud'homale, le salarié réclamait en outre des dommages et intérêts pour le manquement à l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur

l'entreprise au titre de la prise en charge de la santé mentale des travailleurs.

Le chef de cabine imputait en effet sa panique à un stress post-traumatique qui s'est développé suite aux attentats du 11 septembre 2001.

Les juges du fond le déboutaient de sa demande, estimant les mesures prises par l'employeur suffisantes (accueil au retour de l'aéroport, organisation d'un suivi psychiatrique pour les personnes intéressées, avis d'aptitude à la suite de visites médicales). La Cour de cassation a récemment rejeté le pourvoi du salarié.

Plus précisément, la Cour a estimé que l'entreprise avait bien pris des mesures à la suite de ces événements, par la mise en place d'un suivi psychologique et une évaluation de l'aptitude individuelle de chaque salarié. Mais, au nom de la liberté reconnue aux salariés, il était exclu de leur imposer un suivi.

la haute juridiction a relevé d'une part que l'employeur avait, au retour de New-York le 11 septembre 2001, fait accueillir le salarié, comme tout l'équipage, par l'ensemble du personnel médical mobilisé pour assurer une présence jour et nuit et orienter éventuellement les intéressés vers des consultations psychiatriques. D'autre part, le salarié, déclaré apte lors de quatre visites médicales intervenues entre 2002 et 2005, avait exercé sans difficulté ses fonctions jusqu'au mois d'avril 2006.

Enfin, les éléments médicaux produits, datés de 2008, étaient dépourvus de lien avec les événements dont il avait été témoin. Pour la Cour de cassation, la cour d'appel a pu déduire de ces constatations l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

Dès lors, le salarié ne pouvait pas reprocher à l'employeur d'avoir manqué à son obligation de sécurité résultat, d'autant plus qu'à la suite des événements, il a exercé ses fonctions sans difficultés pendant plusieurs années.

Pour autant, dans cet arrêt, la Cour ne se contente pas uniquement de rejeter le pourvoi, mais elle formule un attendu de principe assez insolite. L'employeur qui « justifie avoir pris toutes les mesures de sécurité prévues par les articles L. 4121-1 et 4121-2 du Code du travail » ne méconnaît pas l'obligation légale de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés ».

En d'autres termes, il suffirait à l'employeur d'avoir mis en œuvre des mesures préventives afin de s'affranchir de toute responsabilité au titre du manquement à l'obligation de sécurité de résultat.

Cette formule peut être vue comme une atténuation de sa jurisprudence antérieure, qui considérait que l'absence de faute de l'entreprise ne pouvait être un moyen d'exonération suffisant.

La Cour de cassation tendait par exemple à retenir que le non-respect par des salariés de l'interdiction de fumer dans les locaux de travail caractérisait un manquement à l'obligation de sécurité de résultat à l'égard des autres salariés, justifiant ainsi une prise d'acte de rupture (Soc. 29 juin 2005, Dr. soc. 2005. 971, note P.-Y. Verkindt ; D. 2005. 2565, note A. Bugada). Plus significatif encore, le cas des violences ou harcèlements exercés par un salarié à l'égard d'un autre : le manquement à l'obligation de sécurité se trouve caractérisé alors même que l'employeur aurait pris les mesures en vue de faire cesser les agissements et qu'il n'aurait commis aucune faute (voir notamment Soc. 19 octobre 2011, RDT2012. 44, note M. Véricel : « Attendu que l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, notamment en matière de harcèlement

moral, et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité ; qu'il doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés »).

L'employeur pourrait désormais s'exonérer en justifiant du respect des règles de prévention, ce qui devrait lui imposer de montrer qu'il a pris les mesures appropriées au regard des risques encourus.

Au final, il est tentant d'affirmer que c'est davantage une obligation de moyen qui se manifeste dans cet arrêt « Air France ». Il est en effet relevé, pour écarter la responsabilité de l'employeur, que celui-ci a pris les mesures utiles suite aux attentats du 11 septembre 2001 pour éviter tout risque sur la santé mentale des salariés concernés.

Comment parler d'une obligation de résultat en matière de sécurité, alors qu'on s'intéresse au comportement d'une partie au contrat et qu'on cherche manifestement à savoir s'il y a eu, ou non, faute de sa part ?

Certains commentateurs évoquent un tournant majeur dans l'approche de l'obligation de sécurité et se posent la question de savoir si on peut continuer à parler d'obligation de résultat ou faut-il désormais la rebaptiser en « obligation de moyens renforcée » (F. Champeaux, Semaine sociale Lamy, n°1700, 30 novembre 2015)? Ou s'agit-il tout simplement d'une « obligation d'action » (P-Y Verkindt, Jurisprudence sociale Lamy, n° 239, 1er septembre 2008).

Et de façon plus pratique, la question se pose de savoir s'il est opportun de donner aujourd'hui, dans le contexte post attentats actuel, un signe d'affaiblissement des obligations liées à la prévention.

Cette question trouve notamment sa pertinence au regard du coût considérable pour la société d'un traitement insuffisant de ces traumatismes psychiques, comme le montre le cas de ce salarié désormais incapable de travailler faute d'avoir été pris en charge de façon satisfaisante à la suite d'un fort traumatisme.

Références:

Soc. 25 nov. 2015, n° 14-24.444

Code du travail Articles L. 4121-1 et L4121-2

Article de Hakim EL FATTAH : La Cour de cassation précise les contours de l'obligation de sécurité de l'employeur (Dialogue Social)