Image not found or type unknown

Les contours de l'obligation de sécurité de résultat : illustrations et limites

publié le **29/11/2012**, vu **9398 fois**, Auteur : Salveo

Le contentieux sur l'obligation sécurité de résultat n'en finit pas de faire couler de l'encre. Les nombreuses décisions rendues par les juges ont des conséquences importantes en matière de prévention des risques professionnels. Sans oublier les conséquences financières pour l'entreprise en cas d'accident du travail. Dans ce contexte, les employeurs doivent plus que jamais tout mettre en œuvre afin d'éviter la survenance du moindre risque professionnel impactant la santé physique ou mentale de ses salariés. D'où l'intérêt d'avoir une idée assez précise des contours de cette obligation de sécurité.

Pas de doute possible, assurer la sécurité des travailleurs, c'est d'abord l'affaire de l'entreprise :

- d'une part, il y a le code du travail qui nous dit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé, physique et mentale, des travailleurs (C. trav., art. L. 4121-1) ;
- d'autre part, il y a la jurisprudence qui estime que l'employeur est tenu, en vertu du contrat de travail, à une obligation de sécurité de résultat envers le salarié (Cass. soc., 28 févr. 2002, no 00-10.051).

L'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié

C'est derrière cette formule que s'est développée la jurisprudence ces 10 dernières années autour de l'obligation de sécurité de résultat. Ainsi, les employeurs sont tenus de prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé physique et mentale de leurs salariés : prévention, détection et évaluation des risques, mesures correctives… A défaut, ils violent leur obligation de sécurité et, en cas d'accident du travail, commettent une faute inexcusable, laquelle ouvre droit à une réparation complémentaire pour le salarié victime ou pour ses ayants droit.

Quelques exemples de violation de l'obligation de sécurité de résultat par l'employeur

Depuis la jurisprudence amiante, l'obligation de sécurité de résultat a fait du chemin. En témoignent ces quelques arrêts majeurs rendus ces derniers temps :

- le manquement à l’obligation de sécurité de l’employeur a été reconnu du seul fait du sentiment d’insécurité ressenti par les salariés sur leur lieu de travail, malgré de nombreuses mesures mises en place par l’employeur (Cass. soc., 6 oct. 2010, no 08-45.609) ;
- dans le cas où une salariée est agressée sur son lieu de travail par l’épouse de son employeur, l’employeur ne pouvait ignorer l’état psychologique et le ressentiment que son épouse nourrissait à l’encontre de la salariée (Cass. soc., 4 avr. 2012, no 11-10.570) ;
- les salariés qui ont adhéré à un dispositif de départ anticipé « amiante » peuvent obtenir l’indemnisation du préjudice d’anxiété qu’ils subissent chaque jour, constitué par la peur de développer une maladie liée à l’amiante (Cass. soc., 11 mai 2010, no 08-44.952).

Au nom d’une violation de l’obligation de sécurité, les juges ont même suspendu la mise en œuvre d’une nouvelle organisation de l’entreprise qui réduisait le nombre de techniciens de maintenance et plaçait certains d’entre eux en poste isolé, d’où un danger pour la santé de ces derniers (Cass. soc., 5 mars 2008, no 06-45.888).

Remarque : cette jurisprudence est très importante car c’est la première fois que le juge s’est immiscé dans le pouvoir de direction de l’employeur. Plus récemment, le tribunal de grande instance de Lyon a même remis en cause l’organisation du travail d’une banque, appelé « benchmark », fondée sur la comparaison permanente des résultats de chacun des salariés et des agences (TGI Lyon, 4 sept. 2012, no 11/05300).

L’obligation de sécurité a quand même des limites

En cas d’accident du travail, la jurisprudence reconnaît que la responsabilité de l’employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, n’est pas systématiquement engagée (Cass. soc., 31 mai 2012, no 11-18.614).

Dans cette affaire, le salarié avait tenté de se suicider sur son lieu de travail, pour des raisons d’ordre professionnel. Il s’agissait bien d’un accident du travail mais la responsabilité de l’employeur n’a pas été retenue. D’une part, il n’était pas établi « que l’employeur ait eu un comportement humiliant, violent ou vexatoire à l’égard du salarié lors de la remise de la lettre de convocation ou au cours de l’entretien mené par deux de ses représentants ». Et, d’autre part, la réaction du salarié, « qui ne présentait aucun antécédent personnel ou familial pouvant laisser supposer qu’il était particulièrement fragile sur le plan psychologique, n’était pas prévisible du seul fait qu’il s’était montré physiquement bouleversé à l’issue de l’entretien ».

Par ailleurs, la faute inexcusable du salarié lui-même peut atténuer la responsabilité de l’entreprise. Elle est définie comme « la faute volontaire du salarié d’une exceptionnelle gravité exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience » (Cass. 2e civ., 27 janv. 2004, no 02-30.693). C’est par exemple le cas lorsque le salarié va volontairement à l’encontre des règles de sécurité imposées par l’employeur. Cette limite peut diminuer la majoration que doit l’employeur, auteur lui aussi d’une faute inexcusable.

La jurisprudence limite la faute inexcusable de l’employeur aux seuls accidents du travail et maladies professionnelles initiaux, et refuse d’étendre cette responsabilité aux rechutes qui pourraient en résulter (Cass. 2e civ., 9 déc. 2010, no 09-72.667).

A noter également que :

- si un salarié demande au médecin du travail de passer sous silence ses problèmes médicaux, il se prive du même coup de la possibilité d’invoquer la faute inexcusable de son employeur en cas de maladie professionnelle. (Cass. 2e civ., 16 déc. 2010, n° 09-69 216) ;
- la victime d’un accident de trajet ne peut invoquer à l’encontre de son employeur l’existence d’une faute inexcusable, quand bien même serait en cause dans l’accident un temps de

Copyright © 2025 Legavox.fr - Tous droits réservés

repos insuffisant (Cass. 2e civ., 8 juill. 2010, no 09-16.180).

Indemnisation de la victime et coût pour l'employeur

Le salarié victime d'un AT ou d'une maladie professionnelle dû à une faute inexcusable de l'employeur a droit à la réparation intégrale des divers préjudices subis, au-delà des préjudices limitativement énumérés par l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale.

Remarque : cet article prévoit que la victime a le droit de demander la réparation du préjudice causé par les souffrances physiques et morales, de ses préjudices esthétiques et d'agrément et du préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle.

Concrètement, en plus des préjudices listés ci-dessus, la victime peut demander l'indemnisation de tout préjudice découlant de la faute inexcusable de l'employeur :

- frais de réaménagement du domicile ou du véhicule en cas de handicap nécessitant des conditions d'accès spécifiques (Cass. 2e civ., 30 juin 2011, no 10-19.475) ;
- pertes de qualité de vie et des joies usuelles de la vie courante (Cass. 2e civ., 4 avr. 2012, no 11-14.311), préjudice sexuel (Cass. 2e civ., 28 juin 2012, no 11-16.120) ;
- préjudices liés à la perte des droits à la retraite (Cass. soc., 26 oct. 2011, no 10-20.991).

Remarque : c'est la Caisse primaire d'assurance maladie qui indemnise directement le salarié de l'ensemble des préjudices reconnus (listés ou non dans le code de la sécurité sociale). Elle se retourne ensuite contre l'employeur pour se faire rembourser.

A noter enfin que même s'il n'y a pas eu d'AT, une violation de l'obligation de sécurité a des conséquences concrètes pour l'entreprise. Elle permet au salarié de prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur et de réclamer des dommages-intérêts.

EXEMPLE CHIFFRE DE L'INDEMNISATION COMPLEMENTAIRE D'UNE VICTIME D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL

Une victime âgée de 37 ans qui exerce le métier de peintre en bâtiment au moment de l'accident (accident du travail avec recours pour faute inexcusable de l'employeur) a présenté un grave polytraumatisme à la suite d'une chute. Le déficit fonctionnel a été évalué à 40 %. Voici le détail de son indemnisation complémentaire (CA Lyon, 12 oct. 2010) :
• Souffrances endurées (4 interventions chirurgicales, 400 séances de masso-kinésithérapie…) : 19 000 euros
• Préjudice esthétique (cicatrices…) : 6 000 euros
• Préjudice d'agrément lié à l'utilisation d'un appareillage orthopédique et d'une canne : 10 000 euros
• Préjudice résultant de la perte ou de la diminution des possibilités de promotion professionnelles : 10 000 euros

Et au pénal ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Les condamnations au pénal restent marginales mais sont plus nombreuses aujourd'hui, dès qu'il y a intention de nuire. Ainsi, la responsabilité pénale de l'employeur ou de son délégataire et de l'entreprise peut être recherchée en cas d'accident du travail dû à un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité pour homicide involontaire (art 221-6 et 221-7 du code pénal), blessures involontaires (art 222-19 à 22-21 du code pénal) ou risques exposés à autrui (articles 223-1 et 223-2 du code pénal).

L'action pénale interrompt le délai encadrant l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur (Cass. soc., 28 avr. 2011 no 10-17.886).

Pierre Monclos, Consultant Droit social

Vous retrouverez l'article complet dans le dossier du numéro 14 de la newsletter du Guide CHSCT © des Editions Législatives

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés