



L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur

publié le 19/09/2008, vu 32967 fois, Auteur : [Salveo](#)

Articles L4121-1 et suivants du code du travail : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...) » Depuis 2002, la cour de cassation a affirmé dans les arrêts amiantes que cette obligation générale de sécurité était en réalité une obligation de sécurité de résultat. Qu'est-ce que cela implique pour l'employeur ?

"L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...)"

Articles L4121-1 et suivants du Code du travail

Depuis 2002, la cour de cassation a affirmé dans les arrêts amiantes que cette obligation générale de sécurité était en réalité une obligation de sécurité de résultat (OSR).

I. Maladie professionnelle et accident du travail (MP et AT)

1. L'OSR pour les maladies professionnelles : les arrêts amiante (Cass. soc., 28 févr. 2002)

« En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale [cet article prévoit qu'en cas de faute inexcusable, la victime ou ses ayants droit ont droit à une indemnisation complémentaire], lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. »

2. L'OSR pour les accidents du travail

Une formule identique a été transposée pour les accidents du travail : Cass. soc., 11 avr. 2002

II. La faute inexcusable

C'est le manquement de l'employeur à cette obligation de sécurité de résultat, c'est-à-dire quand il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

1. Les critères

Il faut une conscience du danger que devait ou aurait dû avoir l'auteur de la faute (appréciation in abstracto de ce qu'aurait dû connaître un professionnel avisé) et il suffit que la faute ait été la cause nécessaire, même en cas de faute concourante de la victime (comme l'imprudence).

2. Charge de la preuve

Le salarié doit établir la conscience du danger qu'avait ou aurait dû avoir l'employeur auquel il exposait ses salariés (Négligence, volontaire ou non imputable à l'employeur ; absence d'information sur les règles de sécurité ou l'absence de consignes de sécurité écrites sur les installations ; défaut de surveillance ; l'absence ou l'insuffisance du dispositif de protection individuelle ou collective).

Il doit ensuite établir que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver de ce danger.

Peu importe désormais que l'employeur soit de bonne foi et qu'il n'ait commis aucune faute.

Seule la force majeure ou la "cause étrangère" visée à l'article 1147 du Code civil permet à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité civile.

3. Présomption

Pour les salariés en CDD/intérim affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou pour leur sécurité, en l'absence de formation à la sécurité renforcée prévue à L231-3-1, il y a une présomption simple de faute inexcusable de l'employeur.

III. Responsabilité pénale

L'inobservation des dispositions articles L4121-1 et suivants du Code du travail n'est pas directement sanctionnée pénalement.

Le Code pénal prévoit néanmoins la responsabilité pénale de l'employeur qui commet une "maladresse, impudence, inattention, négligence ou (un) manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement" en cas d'homicide (Code pénal, art. 221-6) ou de blessures (Code pénal, art. 222-19) involontaires.

L'article 4-1 du Code de procédure pénale prévoit qu'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, peut désormais faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur devant les juridictions de sécurité sociale alors même que le délit non intentionnel de l'article 121-3 du Code pénal n'a pas été retenu contre celui-ci.

IV. Indemnisation de la victime

1. En l'absence de faute inexcusable

La réparation est forfaitaire.

Le législateur a prévu une indemnisation conséquente pour les victimes d'un risque professionnel :

- En nature : remboursement des frais médicaux à 100%, sans ticket modérateur ni avance des

frais, sauf 1 euro par consultation

- En espèce : une indemnité journalière (IJ) pour incapacité temporaire de travail (R433-1, L433-2 et R 433-3 du Code de la sécurité sociale) et un capital/rente en cas d'incapacité physique permanente.

Remarque : L'article L451-1 du Code de la sécurité sociale prévoit qu'aucune action en réparation des AT/MP ne peut être exercée par la victime ou ses ayants droit.

2. En présence d'une faute d'inexcusable de l'employeur :

Il y a une indemnisation complémentaire : c'est une majoration de la rente ou du capital.

La caisse primaire verse directement aux bénéficiaires les compléments et se retourne contre l'employeur pour se faire rembourser. Il est possible pour l'employeur de s'assurer contre la faute inexcusable, mais si il y a une faute inexcusable, la CRAM peut imposer une cotisation supplémentaire.

Cette majoration peut être réduite, mais seulement en cas de faute inexcusable du salarié (Cass., Soc., 19 décembre 2002), qui est une faute volontaire d'une exceptionnelle gravité exposant son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience (Cass., 2ème civ., 27 janvier 2004).

De surcroît, si la victime a un taux d'incapacité physique permanente de 100%, elle a droit à une indemnité forfaitaire (égale au montant du salaire minimal pour le calcul des rentes, L452-3 du code de la sécurité sociale).

V. Réparation du préjudice personnel

La victime peut également demander à l'employeur la réparation du préjudice causé par les souffrances physiques et morales endurées, les préjudices esthétiques et d'agrément (Cass., Soc., 20 septembre 2005), la perte/diminution des possibilités de promotion professionnelle. L'appréciation de ces éléments relève du pouvoir souverain des juges du fond (Cass., 2ème civ., 20 janvier 2004).

4 arrêts importants :

- Arrêt 1 : obligation de sécurité de résultat en matière de tabagisme passif

« L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de ses salariés en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme dans l'entreprise. Le fait de ne pas avoir satisfait aux exigences imposées par les textes justifie la prise d'acte par le salarié de la rupture du contrat de travail qui emporte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. »

Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412 FS-B+R+I, SARL ACME Protection c/ Lefebvre : Juris-Data n° 2005-029206

- Arrêt 2 : obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral

Qu' « engage sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés le salarié qui leur a fait subir intentionnellement des agissements répétés de harcèlement moral » et 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 dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité » .1

Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43914, Association Propara

- Arrêt 3 : obligation de sécurité de résultat quant à l'aptitude du salarié à reprendre le travail

« L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité.

Par conséquent, il ne peut pas laisser un salarié reprendre son travail, après une période d'absence pour accident du travail d'au moins huit jours, sans le faire bénéficier d'une visite médicale par le médecin du travail, destinée à apprécier son aptitude. À défaut, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail à durée indéterminée du salarié, dont le droit à la sécurité au travail a été méconnu, que s'il justifie soit d'une faute grave, soit de l'impossibilité pour un motif non lié à l'accident de maintenir le contrat. »

Cass. soc., 28 févr. 2006, pourvoi n° 05-41.555, arrêt n° 835 P+B+R+I, Deprez c/ Sté Cubit France technologies : Juris-Data n° 2006-032450

- Arrêt 4 : obligation de sécurité de résultat y compris dans les locaux d'une autre entreprise
« Attendu qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise, et que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en protéger ; qu'il résulte des trois derniers textes que lorsque le travail s'exécute dans les locaux d'une autre entreprise, l'employeur a le devoir de se renseigner sur les dangers courus par le salarié. »

2ème civ., 8 nov 2007 - N° de pourvoi : 07-11219

Blog Salveo
Pierre Monclos