



Un salarié peut obtenir réparation pour avoir subi de mauvaises conditions de travail

publié le **22/03/2010**, vu **3453 fois**, Auteur : [Maître Caroline YADAN PESAH](#)

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

Selon cet arrêt :

[Cass. soc. 17 février 2010 n° 08-44.298 \(n° 381 F-D\), Sté CDF énergie c/ Charbonnier](#)

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

Il manque à cette obligation lorsque la santé d'un salarié est altérée en raison de la dégradation de ses conditions de travail et des pressions imposées par la restructuration de son entreprise.

En vertu de son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé physique et mentale des travailleurs résultant de l'article L 4121-1 du Code du travail, la responsabilité de l'employeur est engagée lorsqu'un salarié est victime notamment de harcèlement (Cass. soc. 21 juin 2006 : RJS : 8-9/06 n° 916 ; Cass. soc. 3 février 2010 : RJS 4/10 n° 348) ou de violences (Cass. soc. 3 février 2010 : RJS 4/10 n° 348). La Cour de cassation décide dans son arrêt du 17 février 2010 qu'il en est de même en dehors de tout harcèlement lorsque le salarié subit de mauvaises conditions de travail.

En l'espèce, une salariée (secrétaire) qui souffrait d'un syndrome dépressif avait été déclarée inapte par le médecin du travail à tout poste dans l'entreprise, puis licenciée pour inaptitude. Le certificat médical produit aux débats spécifiait notamment : *"un tableau de névrose traumatique avec retour en boucles, angoisse, insomnies réactionnelles nécessitant sa prise en charge en psychothérapie et un traitement anti-dépressif"* et *"l'altération de sa santé résultait de la dégradation de ses conditions de travail et des pressions imposées par la restructuration de son entreprise"*.

La salariée soutenait que l'employeur était responsable de son inaptitude, et lui réclamait des dommages et intérêts pour manquement à son obligation de sécurité de résultat.

La cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, a caractérisé l'existence d'un tel manquement et fait droit à cette demande.

Elle a d'abord relevé que l'altération de la santé de la salariée résultait de la dégradation de ses conditions de travail et des pressions imposées par la restructuration de l'entreprise.

Elle a ensuite constaté que la maladie de la salariée, qui avait eu un sérieux malaise à la suite

d'un entretien individuel, était liée à ses conditions de travail, et que l'employeur avait été alerté par plusieurs courriers de la salariée, mais n'avait pris aucune mesure pour résoudre les difficultés qu'elle avait exposées.

Dans la présente affaire la dégradation des conditions de travail avait pour origine une réorganisation de l'entreprise.

Dans un précédent arrêt, la Cour de cassation avait admis qu'une restructuration de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs pouvait être suspendue par le juge (Cass. soc. 5 mars 2008 : RJS 5/08 n° 509).