

Vers une obligation de sécurité de résultat « atténuée » ?



Michel LEDOUX & Associés
Avocats

La « découverte » de l'obligation de sécurité de résultat

Une obligation mise à la charge de l'employeur en vertu du contrat de travail

Jusqu'en 2002, les obligations liées à la sécurité au travail et à la santé des salariés étaient prévues par un **titre du code du travail intitulé « hygiène, sécurité et conditions de travail »**

Le constat d'une carence :

- Une **indemnisation limitée**
- Un **manque d'effectivité** des mesures de prévention

3

Un premier renforcement des obligations de l'employeur :

Adoption de **la loi n°91-1414 du 31 décembre 1991** relative à la transposition de la **directive n°89/391/CEE du 12 juin 1989**

La directive impose :

- à l'employeur, une **obligation de mise en œuvre de la sécurité au travail**
- aux salariés, une **obligation d'apporter leur concours à la sécurité.**

4

Arrêts « Amiante » du 28 février 2002

L'employeur est tenu envers le salarié d'une **obligation de sécurité de résultat** en vertu du contrat de travail

Le manquement à cette obligation a le caractère d'une **faute inexcusable** de l'employeur

La Cour de cassation applique au contrat de travail la même obligation de sécurité de résultat qui lie un transporteur à ses passagers

5

Pourquoi cette décision ?

Permettre une indemnisation complémentaire des salariés victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle en cas de faute inexcusable

6

Les conséquences de l'AT-MP

Conséquence pour le
salarié



Une indemnisation de son incapacité
temporaire de travail

Une indemnisation de son incapacité
permanente de travail

La prise en charge de ses frais de santé

Conséquence pour
l'employeur



Imputation d'un coût moyen IT sur le
compte employeur

Imputation d'un coût moyen IP sur le
compte employeur

Les conséquences de la FIE

Conséquence pour le
salarié



Une majoration de la rente ou du capital
versé à la victime au titre de l'IPP

Une réparation des préjudices personnels
non indemnisés par la rente ou le capital

Conséquence pour
l'employeur



Versement à la CPAM d'un capital
représentatif de la majoration de la rente

Versement de la réparation des
préjudices personnels

Code de la sécurité sociale, art. L. 452-2 et L. 452-3

Arrêt du 11 avril 2002 :

Extension aux accidents du travail

9

Les conséquences de l'intervention du CHSCT

Lorsqu'un membre du CHSCT a signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé par l'accident du travail ou la maladie professionnelle, la faute inexcusable est reconnue **de plein droit**.

Code du travail, art. L.4131-4

La « découverte » de l'obligation de sécurité de résultat

L'obligation de sécurité de résultat : une norme autonome indépendante du contrat de travail

11

Arrêt du 28 février 2006

(cf. arrêt du 29 juin 2005)

L'employeur doit assurer **l'effectivité** de son obligation de sécurité de résultat conformément aux dispositions du code du travail

La réalisation du risque engage la responsabilité de l'employeur **même en l'absence de tout préjudice**

Le salarié peut engager la responsabilité de l'employeur **en-dehors de tout accident du travail ou maladie professionnelle**

12

Un **droit à la sécurité dans le travail** tel que prévu par la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961

Ce droit repose sur **l'article L. 4121-1 du code du travail**

L'obligation de résultat résultant de la loi, elle doit être effective en toutes circonstances

13

L'obligation de sécurité de résultat s'applique dans les relations individuelles et collectives de travail

L'incidence de l'obligation de sécurité de résultat dans les relations individuelles de travail

14

Dès lors que le salarié a été exposé à un risque, il appartient à l'employeur d'apporter **la preuve qu'il n'a commis aucun manquement** à son obligation de sécurité

Différence avec la preuve de la faute inexcusable

15

Le salarié exposé peut :

- prendre acte de la rupture du contrat de travail ou en demander la résiliation **si les manquements de l'employeur empêchent la poursuite du contrat de travail** (arrêts du 26 mars 2014 à propos de la visite de reprise)
- demander l'annulation d'une mesure disciplinaire ou d'un licenciement

16

Le salarié peut-il obtenir des dommages-intérêts dans la mesure où le manquement de l'employeur lui cause nécessairement un préjudice ?

Arrêt du 30 novembre 2010

Le **manquement cause nécessairement un préjudice au salarié** : le salarié n'a pas à rapporter la preuve de son préjudice

Arrêt du 13 avril 2016

Le salarié qui sollicite l'octroi de dommages-intérêts doit apporter la preuve de son préjudice

Applicable en matière de santé et sécurité ?

17

La **faute du salarié** n'exonère pas l'employeur

Seul un évènement **extérieur** présentant un caractère **imprévisible** et **irrésistible** est de nature à exonérer l'employeur

18

Harcèlement moral ou sexuel

Arrêt du 3 février 2010

L'employeur manque à son obligation de sécurité lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, **quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements**

19

Préconisations du médecin du travail en-dehors de tout avis d'inaptitude

Arrêt du 20 septembre 2006

L'employeur manque à son obligation de sécurité lorsqu'il ne prend pas en considération les mesures individuelles prescrites par le médecin du travail

20

Droit de retrait

Arrêt du 28 janvier 2009

Le licenciement du salarié justifié par l'exercice de son droit de retrait
est nul

21

L'obligation de sécurité de résultat s'applique dans les relations individuelles et collectives de travail

**L'incidence de l'obligation de sécurité de résultat dans les
relations collectives de travail**

22

L'obligation de sécurité de l'employeur **limite son pouvoir de direction**

Arrêt SNECMA du 5 mars 2008

Le juge peut suspendre la mise en place d'une nouvelle organisation au sein de l'entreprise lorsque celle-ci est de nature à compromettre la santé et la sécurité des salariés concernés

23

L'employeur doit donc :

- **Évaluer les risques** résultant de la nouvelle organisation
- **Mettre en œuvre de manière effective** toutes les mesures de prévention utiles

Arrêt FNAC du 5 mars 2015

Pas de risques psychosociaux avérés après l'évaluation

Arrêt AREVA 22 octobre 2015

Les risques identifiés ont fait l'objet de toutes les mesures de prévention

24

Problème :

L'employeur est-il responsable lorsqu'un **élément de la vie privée** du salarié à une incidence sur sa santé ou sa sécurité au travail ?

Dès lors qu'il existe un lien avec le travail, la responsabilité de l'employeur serait engagée

25

Conséquences de la jurisprudence sur l'obligation de sécurité

Action positive

- Prise de conscience des employeurs
- Renforcement de l'efficacité des mesures de prévention
- Développer la « culture du résultat » en matière de prévention des risques

Travers

- Frein au développement des mesures de prévention en raison d'une forme de « résignation »
- Absence d'effet incitatif d'une logique exclusivement « répressive »

L'arrêt AIR FRANCE : l'évolution de l'obligation de sécurité

27

Arrêt AIR FRANCE du 25 novembre 2015

Ne méconnaît pas son obligation de sécurité de résultat l'employeur
qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles
L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail

28

L'arrêt AIR FRANCE : un changement d'objet de l'obligation de sécurité

L'employeur **demeure tenu** d'une obligation de sécurité de résultat

L'**objet de cette obligation évolue** : le résultat attendu de l'employeur n'est plus l'absence d'atteinte à la santé ou à la sécurité mais la mise en œuvre **effective** de tous les moyens de prévention des risques professionnels

29

- Le juge **contrôle la mise en œuvre par l'employeur de son obligation**
- L'employeur **doit apporter la preuve** qu'il a mis en œuvre les grands principes de la prévention des risques (exigence de traçabilité)
- S'agissant d'une obligation de résultat, l'employeur doit mettre en œuvre **toutes** les mesures de prévention **y compris celles qui ne sont pas imposées par la réglementation**

30

Interrogations :

Lorsqu'un salarié est victime d'un harcèlement moral, l'employeur sera-t-il fondé à démontrer qu'il a mis en œuvre toutes les mesures de prévention ?

L'employeur ne peut se contenter d'indiquer qu'il a pris les mesures nécessaires dès qu'il a eu connaissance de faits de harcèlement : il doit prendre toutes les mesures de prévention de nature à éviter la réalisation d'un tel risque

31

Ce que l'arrêt AIR FRANCE ne dit pas :

L'employeur pourrait s'exonérer s'il démontre l'absence de faute

32

Que faire désormais ?

- L'application effective des articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail
- L'intervention essentielle du CHSCT, chargé depuis la loi du 26 janvier 2016 de :
 - « Contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure »
- La mise en place d'un dispositif de traçabilité