



Constructeurs d'alternatives

L'employeur est responsable de la santé de ses salariés

Valérie BARCA
vbarca@acante-travail.fr

Keshia AFARI
kafari@groupe3e.fr

Octobre 2021

L'employeur est responsable de la santé de ses salariés

La crise sanitaire a rappelé aux employeurs qu'ils sont tenus à une obligation de sécurité envers leurs salariés.

Ainsi, lors du premier confinement de nombreuses sociétés ont été condamnées sur le fondement de l'obligation de sécurité. Par exemple, la société Amazon a été condamnée en référé pour ne pas avoir suffisamment évalué les risques induits par la covid-19 à l'égard de ses salariés, ni associé les représentants du personnel à cette évaluation. Il lui a été reproché l'absence d'une évaluation des risques adaptée au contexte d'une pandémie, l'absence d'évaluation des risques psychosociaux, l'insuffisante actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels sur plusieurs sites, l'absence de plan d'ensemble maîtrisé et l'insuffisante formation des salariés (TJ Nanterre, 14 avril 2020, n° 20/00503). Ce jugement a été confirmé en appel (CA Versailles, 24 avril 2020, n° 20/01993).

En quoi consiste l'obligation de sécurité de l'employeur ?

Le salarié exécute son travail sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de lui donner des ordres et des directives, de contrôler l'exécution du travail et de sanctionner ses manquements (Cass. soc. 13 nov. 1996). Avec le contrat de travail, le salarié est dans une situation de subordination juridique envers l'employeur. Ce dernier détermine les conditions matérielles de l'exercice de l'activité du salarié. Il détermine alors les moyens de sa sécurité car, en situation de subordination juridique, le salarié ne peut que subir les directives.

L'employeur a donc une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés.

Par ailleurs, en travaillant le salarié s'engage tout entier (aussi bien son corps que son psychique). **L'employeur doit assurer une sécurité au salarié durant l'exécution de son travail : il doit protéger son corps et sa santé mentale.**

Quel est le fondement légal de l'obligation de sécurité de l'employeur ?

La Directive-cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989, adoptée sur le fondement de l'article 118 A du Traité instituant la Communauté économique européenne, a apporté une impulsion à cette obligation. Grâce à cette Directive, "*la préservation de la santé sur les lieux de travail*" est devenue un objectif autonome. Le droit de l'Union européenne a ainsi transformé le droit de l'hygiène et de la sécurité en droit de la santé et de la sécurité et a élargi son champ d'action. La Directive-cadre de 1989 a été transposée en droit français par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991.



Le point 1 de l'article 5 de cette Directive dispose que "*l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail*". Cet article institue une obligation de sécurité qui a été codifiée à l'article L. 4121-1 du Code du travail. **Afin d'assurer la sécurité et la santé de ses travailleurs, l'employeur doit mettre en place des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, et il doit mettre en place une organisation et des moyens adaptés.**

En outre, l'article 3 de la Directive définit la prévention comme : "*l'ensemble des dispositions prises ou prévues à tous les stades de l'activité de l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels*". Cette définition conçoit une **prévention primaire** car l'accent est mis sur l'évitement du risque. Cette conception de la prévention a également été codifiée à l'article L. 4121-2 du Code du travail.

L'évolution jurisprudentielle de l'obligation de sécurité

Par des arrêts dits "amiante" du 28 février 2002, la Cour de cassation a précisé que l'obligation de sécurité était une **obligation de résultat**, assise sur l'application de l'article L. 4121-1 du Code du travail (Cass. soc. 28 février 2002 n° 99-17.201). Ces arrêts ont été rendus à propos des maladies professionnelles dues à la contamination par l'amiante.

Le droit des contrats distingue l'obligation de moyens, de l'obligation de résultat. L'obligation de moyens engage celui qui en est tenu de mettre en œuvre tous les moyens possibles afin de remplir son engagement. Le débiteur de l'obligation s'oblige à faire de son mieux, sans être tenu à un résultat.

Le contractant tenu par une obligation de résultat doit parvenir à un résultat déterminé. Sa responsabilité est engagée du seul fait qu'il n'ait pas atteint le résultat escompté.

La Cour de cassation a érigé une obligation de résultat en matière de sécurité, dans laquelle le résultat était constitué par la mise en place des mesures de prévention énoncées dans le Code du travail. Ces mesures consistent notamment à évaluer et prévenir les risques. L'employeur était, par conséquent, tenu d'assurer l'effectivité de cette obligation de sécurité. Autrement dit, l'employeur était tenu de tout faire pour assurer la sécurité de ses salariés et il devait y parvenir.

Cette obligation de résultat était appliquée très strictement par les juges et lorsqu'ils constataient une atteinte à la santé et à la sécurité d'un salarié, ils condamnaient quasi automatiquement l'employeur.

Cette obligation de sécurité s'appliquait également en matière de prévention des risques : si l'employeur exposait un salarié à un risque identifié, sans prendre les mesures de protection appropriées, il manquait à son obligation de résultat et causait nécessairement un préjudice au salarié. Peu important que l'exposition au risque n'ait eu aucune incidence avérée sur la santé du salarié et qu'aucune maladie professionnelle n'ait été développée par la suite (Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 09-65.103 dans une affaire de tabagisme passif).

Cependant, le 25 novembre 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation a infléchi sa position aux vises des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail (Cass. soc. 25 novembre 2015, n° 14-24.444). La Cour a substitué l'obligation de sécurité de résultat, en **obligation de moyens renforcée**.

L'employeur doit prendre toutes les mesures visant à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs : actions de prévention des risques professionnels, du harcèlement moral et sexuel, des agissements sexistes, actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens appropriés, respect de la réglementation en la matière et adaptation des mesures de prévention pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.



À cet égard, l'employeur sera responsable s'il n'a pas mis en œuvre tous les moyens exigés légalement de lui pour prévenir la survenance du dommage. **Pour ne pas engager sa responsabilité, si, en dépit de ses efforts, le dommage est survenu, l'employeur doit démontrer qu'il a mis en œuvre toutes les mesures de prévention nécessaires et pertinentes prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.** En revanche, il engagera sa responsabilité s'il a manqué à son obligation de prévention, par exemple en ne diligentant aucune enquête après un signalement, et ce même si, après coup, l'atteinte à la santé ou à la sécurité n'est pas établie.

Ce revirement de jurisprudence a été confirmé notamment dans un arrêt d'assemblée plénière de la Cour de cassation en date du 5 avril 2019 : "ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les [articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail]." (Cass. A.P., 5 avril 2019, n° 18-17.442 ; Cass. soc., 11 septembre 2019, n° 17-25.300).

Il est à noter qu'à côté de la notion d'obligation de sécurité a émergé la notion **d'obligation de prévention des risques professionnels** (Cass. soc. 6 décembre 2017 n° 16-10.885). La Cour a utilisé cette notion dans une affaire où de nombreux salariés de l'entreprise étaient en situation de souffrance au travail en raison du mode de management par la peur qui avait entraîné une vague de démissions. Pour la Cour, cela caractérisait un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels à l'égard de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

En conclusion

L'obligation de résultat faite à l'employeur en matière de sécurité des salariés représente un enjeu politique et social majeur. Imposée par les luttes sociales, entérinée par la législation européenne, elle a subi depuis quelques années des attaques qui ont pour l'instant conduit à son altération. L'importance de continuer le combat pour la reconnaissance de la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité, de santé et d'environnement reste donc de pleine actualité.