

L'acmé de l'obligation de sécurité du chef d'entreprise

Pierre-Yves Verkindt, Professeur à l'Université Lille II

En résumé

Dans la construction de sa jurisprudence sur l'obligation de sécurité de résultat, la chambre sociale de la cour de cassation vient de franchir une nouvelle étape. En se fondant sur l'article L. 230-2 du Code du travail, elle encadre le pouvoir de direction de l'employeur tenu d'organiser le travail sans nuire à la santé des salariés. Non seulement, les juges sont autorisés à suspendre les mesures qui auraient pour objet (ce qui renvoie à une volonté de l'employeur de porter atteinte à la santé d'autrui) mais aussi celles qui auraient pour effet d'attenter à la santé des travailleurs.

Il fallait s'y attendre tant la notion avait fait la preuve de sa vitalité depuis sa redécouverte au sein du contrat de travail en 2002.

Utilisée dans les arrêts «amiante» (Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-11.793, JSL 98-2, note M. Hautefort) et corrélée à une nouvelle définition de la faute inexcusable en matière de maladie professionnelle mais rapidement étendue aux accidents du travail (Cass. soc., 11 avr. 2002, n° 00-16.535, Bull. civ. V, n° 127), appliquée en matière de lutte contre le tabagisme (Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, Bull. civ. V, n° 219, Semaine sociale Lamy, n° 1223, p. 12), à l'obligation de faire procéder aux visites de reprise (Cass. soc., 28 fév. 2006, n° 05-41.555, Bull. civ. V, n° 87) ou encore à la nécessité d'agir en présence d'une situation de harcèlement moral (Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05.43.914 et plus récemment Cass. soc., 21 févr. 2007, n° 05-41.741), la référence à l'obligation de sécurité pesant sur le chef d'entreprise a pris un tour presque rituel (à propos des étapes de l'expansion continue de la référence à l'obligation de sécurité de résultat, V.M. Blatman, «L'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes», Semaine sociale Lamy, n° 1295, p. 6). Il se pourrait que l'apogée de l'évolution commencée il y a cinq ans soit atteint avec l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 5 mars 2008.

En décidant que «l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs; qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés», la chambre sociale conduit à rappeler deux éléments essentiels de la politique de santé au travail. Le premier est que si l'obligation de sécurité de résultat trouve bien sa source dans le contrat de travail (encore récemment, Cass. 2^e civ., 6 mars 2008, n° 07-16.010), elle résulte aussi de la loi. Le second porte sur le fait que la préservation de la santé au travail comporte une dimension collective que la primauté excessive accordée au contrat ne permet pas de prendre en compte.

LA COMPLÉMENTARITÉ DE LA LOI ET DU CONTRAT

Sans doute, après les arrêts amiante l'attention de la doctrine a-t-elle été particulièrement attirée par la référence au contrat dont la pertinence a parfois été discutée. Les arrêts de cassation fondateurs (Cass. soc., 28 févr. 2002, préc.) comme ceux qui les suivent, rendus notamment par la deuxième chambre civile (encore

récemment, Cass. 2^e civ., 8 nov. 2007, n° 07-12.219 : «Attendu qu'il résulte des deux premiers de ces textes [1147 du Code civil, L. 452-1 du Code de la sécurité sociale] 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») visent certes, outre les textes du Livre IV du Code de la sécurité sociale, l'article 1147 du Code civil relatif à l'inexécution des obligations contractuelles. Mais ils s'inscrivent aussi sous l'autorité de l'article L. 230-2 du Code du travail.

► Une logique d'effectivité

Tandis que la deuxième chambre civile maintient fermement la référence au contrat, fort logiquement d'ailleurs puisque les contentieux dont elle est saisie sont des contentieux de la réparation, la chambre sociale se montre plus encline à s'appuyer sur l'article L. 230-2, I, qu'elle interprète «à la lumière de la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989» qui lui a donné naissance (encore récemment, Cass. soc., 9 janv. 2008, n° 06-46.043 à propos de la nécessité d'un examen de reprise). M. le Conseiller Blatman relève que l'abandon du rattachement de l'obligation au contrat date de l'arrêt rendu le 30 septembre 2005 (n° 04-40.625, Bull. civ. V, n° 278; M. Blatman, préc. p. 8). Selon l'article L. 230-2, I, du Code du travail en effet, «le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs [...]». À bien lire le texte, l'obligation posée est sans nul doute une obligation (légale) de résultat. Il n'impose pas au chef d'établissement de faire tout son possible ou de faire pour le mieux, il n'impose pas non plus l'absence totale d'atteintes à la santé. Il impose de prendre «les mesures» et de les faire appliquer. Comme l'écrit à juste titre la chambre sociale, l'employeur doit assurer «l'effectivité» (Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 06-46.134 dans une espèce où la cour rappelle qu'il appartient à l'employeur de prendre en considération les propositions de mesures individuelles faites par le médecin du travail sur le fondement de l'article L. 241-10-1 du Code du travail; v. aussi un arrêt de même date, n° 06-43.918). Habilité par le droit à donner des instructions et à sanctionner leur éventuelle inexécution, l'employeur doit mettre son pouvoir au service de l'effectivité des mesures protectrices de la santé.

► La protection de la santé prime sur le pouvoir de direction

La référence de la décision du 5 mars 2008 au «pouvoir de direction» n'a donc, en soi, rien de

surprenant; en revanche, une gradation doit être relevée qui constitue peut être l'un des apports de l'arrêt. Une chose est d'imposer à l'employeur de «prendre des mesures» au besoin en sollicitant son pouvoir pour les faire exécuter, autre chose est de lui interdire d'utiliser certaines prérogatives de ce pouvoir pour «prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés». La force de la prescription est ici maximale dans la mesure où le pouvoir de l'employeur est clairement surplombé par un principe supérieur (la protection de la santé) d'autant que sont visées les mesures qui auraient pour objet (ce qui renvoie à une volonté de l'employeur de porter atteinte à la santé d'autrui) mais aussi celles qui auraient pour effet d'attenter à la santé des travailleurs.

LA PRIMAUTÉ DE LA DIMENSION COLLECTIVE

► Les multiples acteurs de la santé au travail

Si de toute évidence, la Cour de cassation n'entend pas permettre au juge d'imposer à l'employeur une négociation (c'est le sens qu'il faut accorder à l'incise dans sa réponse à la treizième branche du moyen : «il ne résulte pas du dispositif du jugement confirmé que le tribunal, qui n'en avait pas le pouvoir, ait imposé à l'employeur de négocier les modalités d'organisation du travail dans le centre énergie, ni qu'il ait subordonné l'exercice de son pouvoir de direction à l'accord des institutions re-

présentatives du personnel»), l'importance de la dimension collective de la protection de la santé au travail doit être relevée.

► Le renouveau du concept de sécurité intégrée

Ce sont les faits à l'origine du contentieux qui permettent à la Cour de cassation de prendre ainsi position. Jusqu'à présent, les contentieux portaient toujours sur des conflits individuels (rupture du contrat, inaptitude médicale etc.). Cette fois, le litige trouve son origine dans l'action d'un syndicat tendant à obtenir l'annulation d'une note de service, c'est-à-dire d'un acte appelé à s'appliquer à l'ensemble d'une collectivité de travail. C'est donc sur le terrain de l'entreprise et non sur celui du contrat que la chambre sociale construit sa réponse et précise que l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat. Ce faisant, elle s'inscrit de plain-pied dans la philosophie de la directive-cadre du 12 juin 1989 et surtout oblige à transcrire les préoccupations de santé et de sécurité des personnes au cœur même des décisions d'organisation. Le concept de «sécurité intégrée» qui eut son heure de gloire après l'adoption de la loi du 6 décembre 1976 trouve ici une nouvelle jeunesse avec cette précision que cette «intégration» doit être réalisée dans les décisions prises par l'employeur «dans le cadre de son pouvoir de direction». Serait-ce l'apogée de l'obligation de sécurité de résultat? ■

Un concept mutant ?

Jean-Paul Teissonnière, Avocat, Teissonnière et associés

En droit de la responsabilité contractuelle, l'obligation de sécurité de résultat, telle qu'elle fut découverte par la Cour de cassation au 20^e siècle dans le contrat de transport, puis au 21^e siècle dans le contrat de travail, avait la fonction que la médecine prédictive attribue aujourd'hui au marqueur.

Dans le cadre du contrat (de transport ou de travail), l'état sanitaire (du voyageur ou du travailleur) constituait l'indice certain du respect ou de la violation de l'obligation contractuelle.

La dégradation de l'état de santé ou le décès (sous réserve de règles d'imputabilité qui ne sont pas examinées ici), entraînait un droit à réparation (intégrale pour le voyageur, améliorée pour le salarié).

DE L'ÉTAT SANITAIRE À L'EFFECTIVITÉ DES MESURES DE SÉCURITÉ

L'évolution jurisprudentielle récente nous permet d'observer une mutation aux conséquences importantes :

► Une logique de prévention

Le 29 juin 2005 (n° 03-44.412), la Cour de Cassation a sanctionné un employeur en lui imputant une rupture dont un salarié avait pris acte au motif du non-

respect effectif de l'interdiction du tabagisme dont le principe était pourtant affiché dans les locaux de travail.

En matière de santé-sécurité au travail, l'obligation de sécurité s'est ainsi déplacée, migrant de l'état sanitaire du salarié à l'efficacité des mesures propres à assurer le résultat.

C'est sans doute ainsi qu'il faut lire l'arrêt Alstom rendu par la cour d'appel de Douai le 6 mars 2008 et le jugement du tribunal correctionnel de Lille qui l'avait précédé.

► Le volet pénal

La mise en danger de l'article 223-1 du Code pénal (pour non-respect de la réglementation amiante du 7 février 1996), violation d'une norme réglementaire mais aussi contractuelle dont l'effectivité n'a pas été assurée, permet aux salariés exposés d'être considérés comme victimes au point d'être indemnisés, alors même qu'aucune pathologie ne les a encore frappés.

Là encore le marqueur a migré de l'état sanitaire, à l'effectivité des mesures de sécurité.

► L'allocation de cessation anticipée d'activités des travailleurs de l'amiante

Enfin, l'émergence d'un contentieux prud'homal tendant à imputer la responsabilité du préjudice ●●●

En résumé

À l'origine instrument d'indemnisation des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, l'obligation de sécurité de résultat est devenue, en prenant appui sur la directive du 12 juin 1989, un instrument efficace de prévention des risques.

●●● économique des salariés non malades, bénéficiant de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante à l'employeur responsable de l'état de contamination des locaux de l'entreprise, a également pour fondement le non-respect de l'obligation de sécurité de résultat, dont le marqueur est la contamination collective d'un site industriel et non l'état de santé individuel des salariés concernés.

UNE NOUVELLE DÉCLINAISON

C'est dans ce contexte que l'arrêt de la Cour de cassation du 5 mars 2008 vient ajouter à la nouvelle déclinaison de l'obligation de sécurité de résultat, dans le domaine de la prévention des risques.

L'absence de réponse adéquate en termes de sécurité, à la mise en évidence de risques nouveaux, résultant

d'une modification de l'organisation du travail, permet au juge d'en suspendre l'application au visa de l'obligation de sécurité de résultat et des principes généraux de prévention (*C. trav.*, art. L. 230-2). C'est là encore l'absence ou l'inefficacité des mesures nécessaires au respect de l'obligation de sécurité de résultat qui conduit le juge à intervenir.

Passant ainsi de la redéfinition de la faute inexcusable au contrôle des conditions de réorganisation de l'entreprise, l'obligation de sécurité de résultat a bel et bien muté.

À l'origine instrument d'indemnisation des victimes d'accidents du travail et maladies professionnelles (*Cass. soc.*, 28 févr. 2002, n° 00-11.793), elle est devenue, appuyée sur l'article L. 230-2 du Code du travail, issu de la directive du 12 juin 1989, un instrument efficace de prévention des risques. ■

Une position sévère

Béatrice Pola, Avocat associé, Proskauer Rose

En résumé

Toute nouvelle organisation du travail peut être suspendue dès lors qu'elle peut avoir une incidence négative sur la santé des salariés, et ce même si aucune infraction aux règles d'hygiène et de sécurité n'est commise dans le cadre de cette nouvelle organisation. Un arrêt sévère qui devrait conduire les employeurs à redoubler de vigilance.

Par un arrêt en date du 5 mars 2008, la Cour de cassation a considéré que le juge du fond pouvait suspendre la mise en place d'une nouvelle organisation du travail dès lors que « cette organisation était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés ».

UN SITE CLASSÉ SEVESO

Dans cette espèce, un site classé « Seveso », chargé de produire et de distribuer de l'énergie, informe et consulte son CHSCT et son comité d'établissement sur une nouvelle organisation du travail. L'avis rendu par ces deux institutions après nomination d'un expert, est négatif mais la société décide, néanmoins, de mettre en place la nouvelle organisation par voie de note de service. Le syndicat CGT saisit le TGI de Versailles d'une demande d'annulation de cette note interne et demande qu'il soit fait interdiction à l'employeur d'appliquer la nouvelle organisation sur le fondement de l'article L. 120-2 du Code du travail qui interdit d'« apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

Le TGI de Versailles, la cour d'appel de Versailles puis la Cour de cassation annulent la note de service et suspendent l'application de la nouvelle organisation sur le fondement de cet article mais également sur celui de l'article L. 230-2 du Code du travail qui prévoit que « le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement ».

UNE SEPTIÈME ÉTAPE

Cette décision pourrait être considérée comme la septième des étapes énumérées par Michel Blatman,

Conseiller à la chambre sociale de la Cour de cassation dans son article « L'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes » (*Semaine sociale Lamy*, n° 1295, p. 6).

Après avoir été utilisée par les victimes d'accidents du travail aux fins de faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur, par les salariés souhaitant justifier la prise d'acte de la rupture de leur contrat de travail, par le salarié inapte pour faire constater le retard pris par l'employeur dans la proposition de postes de reclassement ou encore pour l'abondant contentieux de la santé mentale, la Cour de cassation donne une nouvelle illustration de l'application de l'obligation de sécurité de résultat à laquelle est tenu tout employeur.

LA GESTION COLLECTIVE DÉSORMAIS CONCERNÉE

La position de la haute juridiction est clairement affichée : toute nouvelle organisation peut être suspendue dès lors qu'elle peut avoir une incidence négative sur la santé des salariés, et ce même si aucune infraction aux règles d'hygiène et sécurité n'est commise dans le cadre de cette nouvelle organisation. La position dans l'espèce apparaît, d'ailleurs, sévère puisqu'il existait un rapport du cabinet Veritas qui semble-t-il prenait soin de constater que la sécurité des salariés avait été prise en compte dans le cadre de la définition de la nouvelle organisation.

En conséquence, l'obligation de sécurité de résultat est désormais évoquée par la juridiction en matière de gestion collective, et non plus exclusivement en matière de gestion individuelle, et devrait conduire les employeurs à redoubler de vigilance quant à la mise en œuvre de nouvelles organisations du travail sous peine de voir leurs projets suspendus par la juridiction civile. ■