

**COUR D'APPEL  
DE  
VERSAILLES**  
Code nac : 89A  
**5ème Chambre**

**COPIE**

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

H.A./J.M.

**ARRET N°**

**RÉPUTÉ  
CONTRADICTOIRE**

DU 19 MAI 2011

R.G. N° 10/00954

**AFFAIRE :**

**S.A. RENAULT en la  
personne de son  
représentant légal**

C/  
**Sylvie T** veuve  
**DE B.**

**MISSION NATIONALE  
DE CONTROLE ET  
D'AUDIT DES  
ORGANISMES DE  
SECURITE SOCIALE**

Décision déferée à la cour :  
Jugement rendu le 17  
Décembre 2009 par le  
Tribunal des Affaires de  
Sécurité Sociale de  
NANTERRE  
N° RG : 08/1023/N

Copies exécutoires délivrées à :

**Me Yasmine TARASEWICZ  
Me Rachel SAADA  
Me Vincent VIEILLE**

Copies certifiées conformes  
délivrées à :

**S.A. RENAULT en la personne  
de son représentant légal**

**Sylvie T** veuve D'  
**B.** CAISSE  
**PRIMAIRE D'ASSURANCE  
MALADIE NANTERRE**

**MISSION NATIONALE DE  
CONTROLE ET D'AUDIT  
DES ORGANISMES DE  
SECURITE SOCIALE**

le :

LE DIX NEUF MAI DEUX MILLE ONZE,  
La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

**S.A. RENAULT** agissant poursuites et diligences de ses représentants légaux domiciliés au siège social sis :  
13/15, Quai Alphonse le Gallo  
92100 BOULOGNE BILLANCOURT  
représentée par Me Yasmine TARASEWICZ, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : J043

*APPELANTE*

\*\*\*\*\*

**Madame Sylvie T**

représentée par Me Rachel SAADA, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : W 04 et par Me Vincent VIEILLE, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : W 04

**CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE NANTERRE**

Service Contentieux Général et Technique  
92026 NANTERRE CEDEX

représentée par Mme Marie-José SIRIEIX en vertu d'un pouvoir général

*INTIMÉE*

\*\*\*\*\*

**MISSION NATIONALE DE CONTROLE ET D'AUDIT DES  
ORGANISMES DE SECURITE SOCIALE**

58-62 rue Mouzaïa  
75935 PARIS CEDEX 19  
non représentée

*PARTIE INTERVENANTE*

\*\*\*\*\*

**Composition de la cour :**

L'affaire a été débattue le 08 Mars 2011, en audience publique, devant la cour composée de :

Madame Jeanne MININI, président,  
Madame Sabine FAIVRE, conseiller,  
Madame Catherine ROUAUD-FOLLIARD, Conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Madame Johanne ROCHE

## EXPOSÉ DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

La société Renault est appelante d'un jugement rendu le 17 décembre 2009 par le tribunal des affaires de sécurité sociale des Hauts-de-Seine qui a :

- dit qu'en sa qualité d'employeur d'Antonio de B... elle avait commis une faute inexcusable à l'origine de l'accident mortel dont il avait été victime le 20 octobre 2006,
- fixé au maximum la majoration de la rente allouée à Mme Sylvie T... et à son fils mineur,
- l'a condamnée à payer à Mme Sylvie T... et ainsi qu'à son fils mineur Raphaël de B... la somme de 1 euro en réparation de leur préjudice moral,
- l'a condamnée à payer à Mme Sylvie T... la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

\* \* \*

Antonio de E..., né le 3 septembre 1967, ingénieur centralien, salarié de la société Renault depuis le 1<sup>er</sup> novembre 1992, occupait, dans le dernier état de ses fonctions, le poste de coordinateur technique géométrie à la DCAP (direction de la caisse assemblée peinte) de l'Ingénierie Véhicule dans le service Ingénierie process Assemblage Géométrie/Section avant-projets et géométrie/UET Coordinateurs techniques géométrie sur le site du Technocentre à Guyancourt.

Le 20 octobre 2006, vers 10 heures, il a enjambé la passerelle située au troisième étage du bâtiment principal (dénommé La Ruche) chutant plus de dix mètres en dessous, chute ayant entraîné sa mort immédiate.

La société Renault a procédé le 23 octobre 2006 à une déclaration d'accident du travail en émettant des réserves motivées quant au caractère professionnel de l'accident mortel. La caisse primaire d'assurance maladie des Hauts-de-Seine a, dans un premier temps, refusé le 17 janvier 2007 de prendre en charge l'accident au titre de la législation professionnelle puis, sur recours hiérarchique formé par Mme Sylvie T..., veuve d'Antonio de B... a accepté, le 27 avril 2007, de reconnaître que l'accident constituait un accident du travail et a alloué à Mme Sylvie T... et à son fils mineur une rente accident du travail. La société Renault a contesté tant la prise en charge de l'accident mortel au titre de la législation professionnelle que l'opposabilité de cette décision à son encontre et a saisi la commission de recours amiable. Après rejet de ce recours, la société Renault n'a pas saisi la juridiction du contentieux général de la sécurité sociale, l'absence d'exercice d'un tel recours ayant pour effet de rendre définitif à son égard la reconnaissance de l'accident mortel au titre de la législation professionnelle.

Après échec de la tentative de conciliation tendant à voir reconnaître la faute inexcusable de la société Renault à l'origine de l'accident mortel survenu à son époux, Mme Sylvie T..., agissant tant en son nom personnel qu'en sa qualité d'administratrice légale de son fils mineur Raphaël de E... et, a saisi le tribunal des affaires de sécurité sociale des Hauts-de-Seine qui a rendu la décision aujourd'hui frappée d'appel par la société Renault.

**Vu les conclusions déposées et développées oralement à l'audience du 8 mars 2011 par lesquelles la société Renault** demande à la cour d'infirmier le jugement déféré, de dire et juger qu'elle n'a commis aucune faute inexcusable à l'origine du décès d'Antonio de E... et en conséquence de débouter Mme Sylvie T..., tant en son nom personnel qu'ès qualités, de l'intégralité de ses demandes.

Elle rappelle tout d'abord qu'il faut toujours avoir à l'esprit que les motivations poussant une personne à mettre fin à ses jours sont complexes et difficiles à identifier et qu'il est illusoire de rechercher la cause du geste suicidaire uniquement par le prisme de la vie professionnelle. Elle fait observer ensuite que pour que sa faute inexcusable soit reconnue, il faut, qu'en sa qualité d'employeur, elle ait eu prise sur les circonstances qui manifestent un manquement conscient à la sécurité des salariés pour qu'il soit jugé qu'elle a exposé ceux-ci à un danger dont elle avait ou aurait dû avoir conscience. Or, au cas présent, elle fait valoir que l'acte désespéré d'Antonio de B... trouve visiblement sa source dans un ensemble de facteurs inhérents à sa personne, à son

**Enrôlement n° 10/00954 société Renault / Mme Sylvie T..., agissant en son nom personnel et en sa qualité d'administratrice légale de son fils mineur Raphaël de B... - caisse primaire d'assurance maladie des Hauts-de-Seine - mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale**

état psychologique propre (notamment à la perception très dévalorisante qu'il avait de l'évolution de sa carrière professionnelle), et n'a pas été causé par ses conditions de travail particulières telles qu'elles étaient organisées, à l'époque contemporaine du suicide, ou par les méthodes mises en place par les supérieurs hiérarchiques. Dès lors, n'ayant pas pris part au danger qui s'est concrétisé par le suicide, la société Renault affirme qu'elle ne pouvait en avoir conscience.

Elle relève principalement que la matérialité des faits plaide pour rattacher le suicide d'Antonio de B... à un syndrome anxio-dépressif qu'il a progressivement développé à mesure de son insatisfaction ressentie dans sa carrière professionnelle que rien ne lie à ses conditions de travail personnelles et a fortiori à une quelconque dégradation de celles-ci qui aurait affecté son équilibre psychologique au point de le conduire à se donner la mort (selon le rapport d'expertise établi par le docteur Palazzi, psychiatre clinicien, ayant analysé spécifiquement et minutieusement le cas du suicide d'Antonio de B...). Elle fait en outre observer que ce sentiment, subjectivement ressenti par Antonio de B... n'était pas objectivement imputable à l'organisation du travail mise en place au sein de la structure de Guyancourt et que bien au contraire, la hiérarchie de l'intéressé a toujours cherché à satisfaire aux souhaits d'évolution que ce dernier avait manifestés sauf en ce qui concerne une affectation à un poste d'encadrement qui avait été écartée du fait de compétences insuffisantes en matière de management et des difficultés réelles qu'il rencontrait à maîtriser les pressions inhérentes à de telles fonctions.

La société Renault tient à rappeler que le parquet de Versailles, après une longue enquête effectuée auprès des salariés de l'entreprise et des supérieurs hiérarchiques d'Antonio de B... n'a engagé aucune poursuite, estimant dès lors qu'il n'existait aucun lien direct tangible entre les conditions de travail dans l'entreprise et leur incidence sur la situation personnelle de ce salarié qui l'aurait conduit au suicide. A cet égard, elle critique la motivation du jugement en ce qu'il a rattaché l'existence d'une charge plus importante de travail liée à la mise en place du plan de relance "contrat 2009" à une dégradation des conditions de travail d'Antonio de B... ; alors qu'il n'a jamais été démontré que ce salarié, dans l'exercice de ses fonctions plus spécifiques d'expert intervenant au niveau "qualité", était personnellement affecté par les impératifs de performance mis en oeuvre à partir de l'année 2006. De même, elle fait observer que l'enquête effectuée par les services de police n'a jamais mis en évidence l'hypothèse d'un harcèlement dont Antonio de B... aurait été victime notamment de la part de ses plus proches supérieurs hiérarchiques. Dès lors, en l'absence de toute trace de harcèlement, la société Renault fait observer que sa faute inexcusable ne saurait être présumée à partir des seules constatations d'ordre général faisant état du pourcentage relativement élevé de salariés du Technocentre en situation de travail sous tension ou de la part importante de salariés paraissant en surcharge de travail ou encore de l'existence d'indicateurs collectifs de mal être au travail. Elle précise par ailleurs que l'audition de plusieurs salariés dans l'entourage immédiat d'Antonio de B... (MM. Ma..., Ch... et La..., notamment) a mis en évidence l'existence de conditions de travail tout à fait normales n'imposant nullement un travail à domicile ou à des heures tardives sur le lieu de travail. De même, elle relève que les supérieurs hiérarchiques d'Antonio de B... n'ont jamais imposé une charge de travail que ce salarié ne pouvait supporter, ont facilité ses diverses activités et notamment l'activité formation (pour le Brésil) en mettant à sa disposition d'autres salariés et ont toujours entretenu avec celui-ci des relations satisfaisantes traduisant d'ailleurs une bonne appréciation du travail réalisé.

Enfin la société Renault entend faire valoir que si à l'époque elle n'avait pas clairement défini et évalué les risques psycho-sociaux dans l'entreprise, pour autant elle avait dès 1998 mis en place, dans le cadre de la politique de santé préventive de l'entreprise, un observatoire médical de l'anxiété, du stress et de la dépression (OMSAD), tenu par les services de santé au travail présents au Technocentre, dont l'un des objectifs était la détection individuelle des troubles anxieux et dépressifs en mettant à profit la visite médicale annuelle des salariés. A cet effet, elle fait valoir qu'Antonio de B... avait été soumis aux visites médicales et avait pu s'entretenir avec le médecin du travail (notamment en avril 2006) de sa situation personnelle, sans pour autant, à l'époque, attirer l'attention sur un quelconque mal être au travail.

**Mme Sylvie T... agissant tant en son nom personnel qu'en sa qualité d'administratrice légale de son fils mineur,** demande à la cour de confirmer le jugement déféré et de lui allouer la

*Enrôlement n° 10/00954 société Renault / Mme Sylvie T... agissant en son nom personnel et en sa qualité d'administratrice légale de son fils mineur Raphaël de B... - caisse primaire d'assurance maladie des Hauts-de-Seine - mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale*

somme complémentaire de 5 000 euros au titre des frais de procédure exposés.

Après avoir rappelé qu'au moment de son décès Antonio de B... avait en charge trois importantes missions : simulations de calcul géométrique- projet de deuxième industrialisation- établissement et traduction en langue portugaise d'un module complet de formation (pour le Brésil et aussi pour la Roumanie), Mme Sylvie T... précise que les manifestations d'une souffrance anormale au travail de son époux se sont manifestées peu à peu au cours des 18 mois ayant précédé sa mort et que les signes d'une grande détresse sont apparus de manière très visibles à compter du mois de juillet 2006 (amaigrissement important- effondrement psychique avec pleurs, difficultés pour s'alimenter et dormir). Elle en déduit que le geste de son époux s'est donc inscrit dans un processus de maltraitance directement issu de l'organisation du travail qui s'est exprimé par la fixation d'objectifs individuels et collectifs essentiellement fondés sur la performance et la rentabilité financière et un rythme de travail trop soutenu et des temps de repos non respectés sur une très longue période.

Mme Sylvie T... fait observer qu'un certain nombre d'indices concordants permettent d'affirmer que la société Renault avait conscience d'avoir soumis son époux à une situation pathogène et dangereuse, s'agissant notamment du déni immédiatement apporté à toute corrélation entre le suicide et les conditions de travail alors que pendant le même temps Mme B... er, premier supérieur hiérarchique, devait être hospitalisée après avoir pris conscience qu'Antonio de B... s'était suicidé aussitôt après leur rencontre n'ayant pas permis de régler le problème récurrent depuis plusieurs mois relatif à la durée de la formation qu'il devait assurer au Brésil.

Elle rappelle ensuite que depuis plusieurs années la société Renault avait délibérément choisi d'exposer ses salariés à un risque anormal pour leur santé physique et morale en maintenant et en encourageant une organisation du travail pathogène dont l'expression la plus dramatique est le suicide de plusieurs salariés au cours de la période 2004/2007 alors que déjà antérieurement les médecins du travail comme les organisations syndicales avaient attiré l'attention sur l'existence de salariés en surcharge de travail, principalement depuis la mise en place du "contrat 2009" à partir du début de l'année 2006. A cet égard, elle réfute l'argument de la société Renault concernant le fait que son époux, en raison de ses fonctions spécifiques, n'était pas soumis aux mêmes contraintes de travail liées aux performances imposées par le nouveau plan de relance puisqu'au contraire, en sa qualité de concepteur des nouveaux logiciels de formation, il était au coeur de la conception qui devait permettre l'augmentation sensible de la production de nouveaux modèles de véhicules mais sans moyens supplémentaires, notamment en termes d'effectifs. Mme Sylvie T... tient à préciser à cet égard qu'à compter du lancement du "contrat 2009" son époux a été contraint de travailler une douzaine d'heures par jour et de compléter le travail au sein du Technocentre par un travail intensif à la maison, tous les soirs et tous les week-ends, sans compter les temps de déplacements en voiture auprès de l'usine de production de Douai ou à l'étranger.

Mme Sylvie T... déduit de cet ensemble de constatations que la société Renault, en refusant d'évaluer les risques, en ne les combattant pas à la source, en refusant de s'interroger sur l'organisation du travail a méconnu son obligation générale de prévention et n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver les salariés, et donc son époux, du danger auquel il était exposé depuis déjà de nombreux mois.

**La caisse primaire d'assurance maladie des Hauts-de-Seine** a précisé s'en rapporter sur la faute inexcusable de la société Renault rappelant qu'elle a admis le caractère professionnel de l'accident mortel et versé depuis une rente tant à Mme Sylvie T... qu'à l'enfant mineur.

Régulièrement convoquée, la Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale n'est ni présente ni représentée.

**Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie, pour l'exposé plus complet des moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience du 8 mars 2011.**

## MOTIFS DE LA DÉCISION

**Considérant** 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 accidents du travail ; que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens des dispositions de l'article L.452-1 du code de la sécurité sociale, 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 ; qu'il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié ; qu'il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage ; qu'enfin la faute de la victime n'a pas pour effet d'exonérer l'employeur de la responsabilité qu'il encourt en raison de sa faute inexcusable, seule une faute inexcusable de la victime pouvant permettre de réduire la majoration de la rente ;

**Considérant** que c'est au salarié ou à ses ayants droit qui s'estiment créanciers de l'obligation de démontrer que le résultat n'a pas été atteint ; qu'ainsi ils doivent caractériser la conscience du danger de l'employeur et l'absence de mesures de protection ;

**Considérant** qu'il convient de rappeler qu'Antonio de B. occupait les fonctions de coordinateur technique géométrie, au sein de la DCAP, depuis le 1<sup>er</sup> mai 2005, et qu'au sein de ce service, intégré à l'Ingénierie Véhicule, il avait pour activité principale de veiller à ce que les processus standard en ce qui concerne la géométrie de la carrosserie soit bien utilisés et appliqués au projet relatif au modèle Sandero (dérivé du modèle Logan) et parallèlement d'assurer la formation des formateurs à l'étranger (Brésil et Roumanie) en étant placé sous la subordination de Mme Laurence I. (N+1), de M. Pascal I. (N+2) et de M. Jean-Christophe F. (N+3), la direction des ressources humaines étant assurée par M. Jean-Pierre I. ; qu'au sein du Technocentre, vaste unité regroupant plus de 12 000 salariés dont 8 500 directement rattachés à la société Renault, Antonio de B. travaillait en open space en étant aussi placé sous l'autorité directe de M. Jean-Noël I., responsable du plateau ouest, dès lors qu'il était en charge d'un projet transversal nécessitant un travail avec d'autres équipes ;

**Considérant** qu'il résulte tant des enquêtes effectuées par la caisse primaire d'assurance maladie que sur instructions du parquet de Versailles par les services de police du commissariat de Guyancourt que l'état de santé d'Antonio de B. était apparu très dégradé depuis le mois d'août 2006 (soit deux mois avant son suicide) présentant un amaigrissement sensible, une tristesse et une absence de toute collaboration avec son entourage ; que plus encore, le matin du 20 octobre 2006, soit quelques minutes avant sa chute volontaire du troisième étage du bâtiment principal, des employés affectés à l'entretien ont noté son comportement anormal : désorienté et tremblant, peu de temps après une dernière rencontre avec sa supérieur hiérarchique, Mme B. ; et le refus opposé par celle-ci à tout allongement de la période de formation (une semaine acceptée au lieu des trois semaines proposées) qu'il entendait conduire au Brésil (départ prévu le lendemain 21 octobre) après avoir assuré pendant plusieurs mois un travail très important de conception et de traduction en langue portugaise d'un manuel destiné à la formation des formateurs travaillant sur place sur le projet Sandero ;

**Considérant** que le constat des supérieurs hiérarchiques d'Antonio de B. concernant son état personnel très dégradé n'a jamais été rattaché à une souffrance ressentie dans l'exécution de son activité professionnelle, la seule orientation proposée ayant consisté en la recherche d'une nouvelle affectation considérée comme plus en rapport avec les compétences techniques de ce salarié, nouvelle recherche de mutation au sein de l'entité Ingénierie Véhicule que ce dernier n'avait au demeurant jamais ni proposé ni envisagé ;

**Considérant** par contre que Mme Sylvie T. a précisé dès ses premières auditions auprès de la caisse primaire d'assurance maladie :

- d'une part que son époux s'était plaint des conditions de travail avec Mme B. dès l'arrivée de celle-ci comme chef de section - ce qui a été admis par cette dernière lors de ses auditions par les services de police- sans qu'il soit possible d'établir les causes exactes de cette mésentente, Mme

Berthier déclarant reprocher essentiellement à Antonio de B... d'être incapable de présenter des observations synthétiques lors de ses interventions devant l'équipe de travail,  
- d'autre part et principalement que depuis deux mois il était contraint de travailler à son domicile dès son retour du Technocentre, tous les soirs et chaque fin de semaine, tous éléments que les supérieurs hiérarchiques d'Antonio de B..., n'ont pas confirmé ou plutôt ont indiqué être dans l'ignorance d'une telle surcharge de travail non signalée et surtout, selon eux, non exigée par les missions confiées,

**Considérant** que les symptômes présentés par Antonio de B... et décrits par les personnes de son entourage tant personnel que professionnel s'apparentent à une forme de stress important apparu à une période déterminée, stress lié exclusivement au travail réalisé au sein de la société Renault dès lors qu'à aucun moment au cours des enquêtes il n'a pu être mis en évidence des troubles psychologiques préexistants ou des difficultés rencontrées par ce salarié à l'extérieur de l'entreprise;

**Considérant** selon l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) ou l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail que le stress survient "*lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face*"; qu'à cet égard les manifestations du stress affectent non seulement la santé mentale du sujet mais se traduisent par des manifestations physiques telles que celles ainsi décrites : amaigrissement, tristesse, pleurs, manifestations d'évitement des collaborateurs ; que pour autant, malgré les signes évidents d'une souffrance ressentie par Antonio de B... sur son lieu de travail, la société Renault n'a pas pris conscience de la gravité de la situation ; qu'à cet égard l'indifférence de l'entourage professionnel à la situation caractéristique d'un stress manifestée par Antonio de B... apparaît comme la conséquence du refus manifesté pendant longtemps par la société Renault à toute mise en place au sein de l'entreprise d'un système d'évaluation des risques psycho-sociaux - malgré les prescriptions imposées par l'article L.230-2-I du code du travail en vigueur à cette époque - qui aurait permis aux supérieurs hiérarchiques directement en contact avec ce salarié de prendre les mesures de protection adéquates et éviter ainsi une dégradation rapide de l'état de santé de ce collaborateur l'ayant conduit au suicide dans une phase terminale d'épuisement constatée aussi bien par Mme Berthier que par les témoins de sa chute ; qu'enfin si la société Renault invoque la mise en place dès 1998 de l'OMSAD (observatoire médical du stress, de l'anxiété et de la dépression), les médecins du travail présents dans l'entreprise ont reconnu que cet outil, permettant de compléter les renseignements recueillis au cours des visites médicales, était très insuffisant pour détecter les difficultés rencontrées par les salariés qui n'étaient au demeurant pas obligés de remplir les questionnaires et ne permettait pas de déclencher des mesures appropriées notamment en direction des managers et des personnels en charge des ressources humaines seuls à même d'agir sur l'environnement de travail des salariés concernés à condition toutefois que ces personnels soient eux-mêmes informés de l'existence des risques psycho-sociaux et en nombre suffisant pour répondre rapidement aux problèmes difficiles soulevés (l'enquête réalisée par la société Technologia ayant justement permis l'élaboration puis la mise en oeuvre en mars 2007 d'un plan de soutien aux équipes d'ingénierie assurant une meilleure articulation entre le management, la direction des ressources humaines et le service de santé au travail);

**Considérant** par ailleurs que si la surcharge de travail décrite par Mme Sylvie T... est niée par les supérieurs hiérarchiques d'Antonio de B..., pour autant ceux-ci ont toujours été dans l'incapacité totale de pouvoir préciser quel était le volume précis de travail fourni par ce salarié au titre de l'ensemble des missions accomplies tant au sein de la DICAP que dans le cadre de la préparation et de l'exécution des missions de formation à l'extérieur du Technocentre; qu'à cet égard, l'enquête réalisée par la société Technologia a mis en évidence l'absence de tout dispositif dans l'entreprise pour évaluer la charge de travail, notamment des cadres, l'absence de visibilité des managers sur la charge de travail de leurs collaborateurs, la culture du surengagement et l'augmentation des objectifs notamment après l'adoption du plan de relance "Renault contrat 2009" mis en place dès le début de l'année 2006 et qui a entraîné, selon les médecins du travail affectés au sein du Technocentre, une augmentation des plaintes des salariés relativement à la charge de

Jugement n° 10/00954 société Renault / Mme Sylvie Tr... agissant en son nom personnel et  
sa qualité d'administratrice légale de son fils mineur Raphaël de B... - caisse primaire  
l'assurance maladie des Hauts-de-Seine - mission nationale de contrôle et d'audit des organismes  
de sécurité sociale

travail;

**Considérant** en conclusion que confrontée à la dégradation de plus en plus marquée de la santé  
d'Antonio de B... s'agissant d'un ingénieur de haut niveau qui avait durant les quinze années  
précédentes toujours donné entièrement satisfaction à ses supérieurs hiérarchiques en raison de  
ses compétences techniques très appréciées et de l'importance des travaux réalisés tout en ayant  
déjà attiré l'attention sur l'existence de difficultés rencontrées en période de tension ou de forte  
pression dans l'exercice de ses fonctions (selon les déclarations effectuées par M. K... - la  
société Renault avait nécessairement conscience du danger auquel était exposé ce salarié en cas  
de maintien sur une longue durée des contraintes de plus en plus importantes qu'il subissait pour  
parvenir à la réalisation des objectifs fixés pour chacune des missions confiées et n'a pris aucune  
mesure pour l'en préserver ou pour permettre à son entourage professionnel d'être en mesure de  
mettre en place de telles mesures;

**Considérant** que le jugement sera dès lors confirmé en toutes ses dispositions;

#### PAR CES MOTIFS

*Statuant par mise à disposition au greffe et par décision réputée contradictoire,*

**CONFIRME** le jugement rendu le 17 décembre 2009 par le tribunal des affaires de sécurité  
sociale des Hauts-de-Seine,

**CONDAMNE** la société Renault à verser à Mme Sylvie Tr... t en son nom personnel et ès  
qualités la somme complémentaire de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de  
procédure civile.

**Arrêt prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été  
préalablement avisées dans les conditions prévues par l'article 450 alinéa 2 du code de  
procédure civile et signé par Madame Jeanne MININI, président et Madame Angélique  
GAUTHIER, greffier auquel le magistrat signataire a rendu la minute.**

**LE GREFFIER**

**LE PRÉSIDENT**