

**Une analyse et une mise en perspective de l'arrêt de la cour d'appel de Paris  
« consorts C. contre La Poste SA », du 19.11.2021 (n°19/06842)**

L'existence d'une forte charge, voire d'une surcharge, de travail, l'alourdissement de la charge de travail existante, sont autant de facteurs de risques psychosociaux susceptibles de dégrader l'état de santé d'un salarié, quel que soit son niveau hiérarchique dans l'entreprise. L'organisation choisie et mise en place par l'entreprise, ou sa désorganisation en la matière, peut ainsi faire l'objet d'une condamnation devant les juridictions civiles et pénales, dès lors qu'il en résulte une atteinte à la santé même psychologique du travailleur, au regard de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur, personne physique comme personne morale, en matière de santé et de sécurité au travail.

A date de la rédaction de la présente analyse, le délai de pourvoi en cassation n'est pas éteint, et l'entreprise condamnée pourrait toujours demander à la juridiction suprême de statuer en droit pour dire – éventuellement – le contraire des juges d'appel. Cependant, cet arrêt de la cour d'appel de Paris du 19.11.2021, pris après renvoi de la cour de cassation, qui reconnaît donc la faute inexcusable de l'entreprise La Poste dans le suicide d'un cadre supérieur qu'elle employait, s'inscrit clairement dans la jurisprudence devenue constante de la cour de cassation en matière de reconnaissance du droit à voir reconnaître, au titre de l'Assurance Maladie, le lien entre l'exercice de son métier et la pathologie qui en résulte, du fait du lien avec l'organisation du travail à l'origine de cette dégradation de l'état de santé.

Petite analyse et revue de jurisprudence mise en lien avec cet arrêt récent, soit l'angle de ce qu'en disent les tribunaux pour :

- La nécessaire évaluation de la charge de travail ;
- L'épuisement professionnel qui en résulterait ;
- La faute pénale de l'entreprise, au prisme du harcèlement moral organisationnel.

Cette mise en perspective suivra le développement suivant :

**1) Présentation des faits**

Rappel : critères de la faute inexcusable :

**2) Mise en perspective au regard de la jurisprudence civile**

2-1 – Mise en perspective sur la démarche de prévention des risques professionnels

2-2 – Mise en perspective sur l'expertise en matière d'évaluation charge de travail :

2-3 - Mise en perspective sur les conventions de forfait jours :

Quelques éléments sur la reconnaissance judiciaire du burn-out

**3) Mise en perspective au regard de la jurisprudence pénale**

**4) Conclusion**

## 1) Présentation des faits :

Or, donc, en 2013, monsieur C. mettait fin à ses jours à son domicile. Ce passage à l'acte survenait un mois après le début d'une période d'arrêt de travail résultant d'un burn-out développé en lien avec son activité professionnelle et d'un malaise sur son lieu de travail. Malgré cette période de suspension de son contrat de travail, il avait continué à gérer plusieurs dossiers professionnels depuis son domicile. Promu à un poste de directeur adjoint en 2012, il avait dû assumer le départ de sa propre directrice, « dans un contexte de réorganisation [de sa direction] », en assumant une charge de travail allant croissante (demandes de productions écrites importantes dans des délais brefs, un témoin indiquant qu'il occupait l'équivalent de trois postes sans pouvoir redistribuer la charge de travail « sans doute devenue écrasante », comme pouvait le faire sa prédécesseure ; charge psychologique induite par l'intégration aux staffs de management auxquels il n'était pas habitué), mais aussi le management de ses équipes, passant de l'encadrement d'une personne à celui d'une équipe de cinq, puis six collaborateurs en l'espace de dix mois, alors même qu'aucune formation spécifique sur ce sujet ne lui avait été dispensée.

La caisse primaire d'assurance maladie ayant reconnu le caractère professionnel du suicide, requalifié en accident du travail, la famille avait demandé à la juridiction de sécurité sociale la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. Après rejet de leur demande, les juges retenant qu' « *il est manifeste que l'employeur n'a pas été informé du fait que la victime se serait trouvée confrontée à un profond désarroi face à ses conditions de travail et qu'il aurait tardé à réagir ; qu'il n'existait aucun antécédent chez ce salarié pour amener l'employeur à penser que son salarié souffrait d'une fragilité particulière et qu'ainsi rien ne démontre que l'employeur ait eu conscience du danger auquel était exposé [celui-ci] ; que par ailleurs il est établi que La Poste a pris les mesures prévues par les articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail pour prévenir les risques psychosociaux et assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale de ses salariés* », la famille a donc interjeté appel.

### Rappel : critères de la faute inexcusable :

Depuis 1985, l'article L452-1 du code de la sécurité sociale prévoit que « lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction, la victime ou ses ayants droit ont droit à une indemnisation complémentaire dans les conditions définies aux articles suivants [une majoration des indemnités ou de la rente qui leur sont dues] », et de façon complémentaire et indépendante, selon les dispositions de l'article L452-3 du même code, « en cas d'accident suivi de mort, les ayants droit de la victime mentionnés aux articles L434-7 et suivants ainsi que les ascendants et descendants qui n'ont pas droit à une rente en vertu desdits articles, peuvent demander à l'employeur réparation du préjudice moral devant la juridiction précitée », cette réparation étant versée directement aux bénéficiaires par la caisse qui en récupère le montant auprès de l'employeur.

La faute inexcusable peut être retenue dès lors que l'assuré démontre que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger que représentaient les conditions de travail auxquelles il soumettait son salarié dans le cadre de son travail, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires et suffisantes pour préserver celui-ci de la dégradation de son état de santé.

Première cassation de ces décisions en 2019 et renvoi à la cour d'appel de Paris pour statuer à nouveau sur l'affaire, les premiers juges n'ayant pas pris en compte les nombreux documents fournis par les ayants-droits au support de leur procédure (« *[des] attestations, le rapport d'expertise du cabinet Cateis mandaté par le comité d'hygiène et de sécurité du travail de La Poste, le rapport de l' Inspection du travail dressé à la suite du suicide de [la victime], et le rapport d'expertise sur documents de Mme Pezé, expert en psychologie spécialisée en matière de souffrance au travail* »). C'était en effet fort dommage, ces éléments traçant visiblement les indices relatifs à la (sur)charge de travail de monsieur C., mais aussi les étapes de la dégradation visible de son état de santé, comme les manquements de l'employeur dans l'évaluation des risques professionnels liés à cette situation.

Au titre de la faute inexcusable et de la connaissance préalable par l'employeur de la conscience du danger que représentaient les conditions de travail pour monsieur C., les juges retiennent que :

- son évaluation avait débouché sur un avis défavorable à la promotion (pourtant finalement attribuée), en raison d'une faiblesse décelée en management, l'analyse de l'entreprise selon laquelle « *il peut se retrouver rapidement en situation de stress lorsque l'environnement n'est pas maîtrisé* » n'ayant pas donné lieu à quelque accompagnement structuré que ce soit au cours de son évolution sur ce nouveau poste ;
- l'employeur ne pouvait pas ignorer que sa charge de travail avait significativement augmenté, du fait des évolutions imposées organisationnellement quant au contenu de son poste, et « *des modifications de périmètres d'intervention notamment en matière de management* », la conscience de son état de santé dégradé étant manifeste dans son absence à la convention à laquelle il devait participer initialement ; la direction ne pouvait par ailleurs pas exciper n'avoir pas connaissance de la situation de danger, et à plus forte raison d'avoir pris toutes mesures de prévention nécessaire, dès lors que, comme le relève l'arrêt, monsieur C. « *a travaillé sur plusieurs dossiers pendant son arrêt de travail et qu'il a reçus des appels [téléphoniques] de la part des autres directeurs* ». Marie Pezé, dans son expertise, note que « *monsieur C. qui restait destinataire de tous les messages venant de l'entreprise, qui devait encore travailler pendant son arrêt-maladie malgré son état, n'a donc jamais pu véritablement se reposer, son épuisement et son ralentissement cognitif et psychomoteur lui demandait certainement de redoubler d'efforts pour répondre aux demandes de sa hiérarchie, parachevant l'usure en cours* ».
- l'entreprise, pour cette réorganisation et la situation professionnelle de monsieur C., ne pouvait justifier d'une évaluation spécifique des risques psychosociaux, ni à plus forte raison d'une transcription de celle-ci dans le document unique et de la détermination d'actions de prévention.

L'inspection du travail au cours de son enquête concluait, dans une formulation reprise par les juges, qu'était établie « *la mise en difficulté consciente du salarié, qui a été placé en situation de responsabilité managériale alors que l'on savait qu'il ne disposait pas des compétences nécessaires et qu'il n'a bénéficié d'aucun soutien de [un autre directeur] qui a au contraire accentué sa charge de travail par ses ordres et contre ordres* ».

**« Il résulte de ce qui précède que la SA La Poste qui avait ou aurait dû avoir conscience du danger que représentaient pour la santé de monsieur C. la modification de son périmètre managérial et l'accroissement de ses charges de travail et responsabilités, n'a pas pris les mesures nécessaires et suffisantes pour le préserver du danger pour sa santé tant physique**

*que psychique et a commis des manquements qui ont concouru à l'accident du 25 février 2013. Par suite et contrairement à ce que les premiers juges ont décidé, la reconnaissance de la faute inexcusable de la SA La Poste en lien avec l'accident survenu le 25 février 2013, ayant entraîné le décès de monsieur C. doit être retenue ».*

## 2) Mise en perspective au regard de la jurisprudence civile :

Cet arrêt de la cour d'appel de Paris rappelle d'autres décisions prises en la matière, notamment pour les dossiers Technocentre de Renault ou, plus récemment, Brocéliande - mais pas uniquement, loin de là - à la fois sur l'évaluation de la charge de travail et sur l'adéquation de celle-ci avec les effectifs présents pour l'assumer, et permet d'évoquer le recours à l'expert du CSE et la jurisprudence relative au forfait-jours, et de dégager des constantes d'interprétation par le juges judiciaires, bien évidemment toutes choses égales par ailleurs.

Ainsi l'arrêt du **19.05.2011** (n° 10/00954) de la cour d'appel de Versailles, confirmé par la chambre sociale de la cour de cassation le **19.09.2013** (n° 12-22156), concernant le suicide d'un cadre de Renault, illustre bien cette responsabilité, qui condamne l'entreprise pour n'avoir pas évalué la charge de travail imposée par les différents projets qui lui étaient confiés, les supérieurs hiérarchiques du salarié ayant *« 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 »*, malgré les avertissements de celui-ci, et *« la société Renault [ayant de ce fait] nécessairement conscience du danger auquel [il] était exposé 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'ayant] pris aucune mesure pour l'en préserver ou permettre à son entourage professionnel d'être en mesure de mettre en place de telles mesures »*.

Ce type d'analyse concernant l'impact de l'organisation du travail sur les conditions de travail imposées aux salariés par l'employeur s'est trouvée reprise dans plusieurs arrêts et notamment celui de la cour d'appel de Versailles du **10.05.2012** (n° 09/00705) qui a reconnu la faute inexcusable de l'entreprise du fait d'une part *« qu'en ayant soumis pendant plusieurs mois [son salarié] à des conditions de travail qualifiées d'anormales en raison de l'inadéquation entre les compétences de ce salarié et les exigences induites par les nouvelles fonctions confiées, la société Renault avait nécessairement conscience des risques psychologiques auxquels était exposés ce salarié, principalement après son hospitalisation consécutive à une souffrance au travail »*, et d'autre part *« que la société Renault n'a[vait] pas pris les mesures nécessaires pour préserver [le salarié] du danger auquel il était exposé en raison de la pénibilité avérée de ses conditions de travail et de la dégradation continue de celles-ci »*, ou encore venant de la même cour, l'arrêt jugeant le **23.05.2012** (n° 10/05277) que la situation d'exposition à un *« stress permanent et prolongé à raison de l'existence d'une situation de surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé susceptible de caractériser un lien entre la maladie de la salariée et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité »* emportait la responsabilité de l'entreprise.

Ce mode d'analyse judiciaire s'est étendu aux années ultérieures, et paraît dorénavant stabilisé. Ainsi, la condamnation civile de l'employeur a également pu être prononcée par la cour de cassation le **10.06.2015** (n° 13-22.801) pour *« l'existence d'une surcharge de travail à compter de 2004 qui avait persisté malgré les sollicitations écrites du salarié auprès de la*

direction en 2008, le non-respect des dispositions de la convention collective relatives à la fixation de sa rémunération et à l'organisation d'un entretien annuel d'évaluation, ainsi que **le fait d'avoir été à plusieurs reprises sollicité pour travailler sur des dossiers en cours alors qu'il se trouvait en arrêt de travail pour maladie** », et le **16.06.2015** (n° 13-22801) pour le burn-out d'un salarié : « les attestations produites décrivaient le salarié comme débordé par ses tâches et dépressif, [et n'ayant] pris que **4,5 jours sur les 48,5 jours de congés payés auxquels il avait droit** », le salarié soutenant au surplus « que les exigences de son employeur, qui lui avait confié des **missions excédant son niveau de compétence et d'expérience**, l'avaient mené à un épuisement puis à un grave état dépressif ». La chambre sociale de la cour de cassation, le **07.07.2016** (n° 14-15751), a pu ainsi retenir également la responsabilité de l'employeur dans une situation où « la cour d'appel qui a constaté que la salariée devait faire face à une **charge de travail éprouvante**, subissait les propos humiliants et insultants de son employeur et était soumise au comportement irrespectueux de celui-ci, a, sans méconnaître les règles de preuve applicables, caractérisé des faits de harcèlement répétés ayant porté atteinte à sa dignité et ayant altéré sa santé physique et mentale ». Idem le **05.07.2017** (n° 15-23572), pour un malaise lié à la charge de travail d'un cadre (« consciente des **nouvelles responsabilités de l'intéressée**, l'entreprise prévoyait dans un avenant au contrat de travail que celle-ci disposait de toute la latitude pour accomplir sa mission et qu'elle devait, en cas de difficultés saisir sa hiérarchie pour examiner la **compatibilité de sa charge de travail avec le forfait** », mode de « protection » qui s'avère insuffisant au regard des dispositions réglementaires propres tant à l'évaluation des risques qu'aux principes généraux de prévention fixés par le code du travail), date à laquelle un arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation retenait que « l'accident du travail [qui s'en est suivi] avait pour origine un stress d'origine professionnelle et que l'employeur, conscient des **nouvelles responsabilités confiées à la salariée**, n'avait pas pris toutes les mesures de prévention et de sécurité nécessaires pour protéger la santé physique et mentale de celle-ci, ce dont il résultait que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité de résultat ». Ceci à plus forte raison pour l'infarctus d'un salarié, considéré comme en lien avec le travail par la cour d'appel de Grenoble du **25.09.2018** (n° 16/04373). Comme le dit cet arrêt bien motivé, « il y a lieu de considérer que la Caisse d'Épargne n'a pas utilement pris la mesure des conséquences de la mise en place d'objectifs grâce notamment à l'outil benchmark en termes de facteurs de risques pour la santé et la sécurité de ses salariés, dont les membres de l'encadrement chargés de faire respecter les-dits objectifs parfois ressentis comme inatteignables, et qui subissaient à la fois la pression du respect des objectifs en lien avec leur rémunération variable mais également par ricochet le stress des commerciaux et directeurs d'agence à qui ils devaient imposer des progressions ».

Citons, enfin, pour ne pas allonger le discours, l'arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du **02.10.2019** (n° 18-17972) retenant la responsabilité de l'employeur dans la rupture du contrat de travail, du fait de la **pression permanente mise sur la salariée par de nombreux messages (jusqu'à 33 par jour) auxquels l'employeur exigeait qu'il soit répondu sans délai**, et les reproches écrits rendent nul le licenciement pour inaptitude, celle-ci étant considérée comme fondée sur des agissements de harcèlement moral.

La similitude d'analyse des magistrats, *mutatis mutandis*, du dossier en cause est encore plus visible avec les motivations de l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Lyon, le **16.06.2020** (n° 19/03616), qui retient là encore le caractère professionnel du décès d'un responsable de maintenance décédé par suicide dans la salle des machines de l'entreprise, en retenant un lien manifeste avec sa charge de travail, « les feuilles de présence des mois de juin, juillet, août et début octobre 2013, justifia]nt de ce que Y... réalisaient de longues journées de travail, les pointages enregistrés totalisant en moyenne **11 heures de présence sur son lieu de travail**,

*[...] une amplitude horaire de 50 heures hebdomadaires en moyenne, observée sur plusieurs mois précédents l'acte suicidaire témoign[ant] d'une charge de travail manifestement importante ».*

On le voit, l'arrêt de la cour d'appel de Paris, s'il est particulièrement bien construit et motivé, ne fait pas preuve de novation dans l'analyse des magistrats sur les situations relatives aux conséquences délétères de la charge de travail sur l'état de santé de ceux qui y sont soumis. Il confirme et rappelle, en matière de faute inexcusable également, la nécessité d'adapter le travail à l'homme, par l'organisation, plutôt que de laisser faire, organisationnellement, l'inverse.

Les juges ont également posé leur regard, et leur analyse, sur des éléments qui se retrouvent pris dans leur ensemble dans cet arrêt de la cour d'appel de Paris, dégageant là-encore une jurisprudence claire et stabilisée, sur l'évaluation de la charge et de la durée de travail, et plus récente sur la reconnaissance des phénomènes d'épuisement professionnel lié au travail.

## 2-1 – Mise en perspective sur la démarche de prévention des risques professionnels

La prévention des risques générés ou induits par les effets d'une organisation du travail – au même titre que pour tout risque professionnel - doit être planifiée, conformément aux dispositions du 7<sup>ème</sup> de l'article L4121-2 du code du travail. Cette prévention ne peut se faire sans évaluation préalable et doit également faire l'objet d'une traçabilité, qu'il s'agisse des facteurs de risques pris en compte au titre de cette évaluation ou de la détermination des actions de préventions mises en œuvre ou projetées pour supprimer ou réduire le risque.

La matérialisation de la démarche complète de prévention se fait dans le document unique d'évaluation des risques prévu par l'article R4121-1 du code du travail, document qui n'a de valeur que quand lui est adjoint le plan d'actions de prévention qui y correspond. Répondre à cette double demande, comme le rappelle la chambre sociale de la cour de cassation dans son arrêt du **01.06.2016** (n° 14-19702), c'est déjà commencer à remplir ses obligations pour un employeur. La démarche « évaluation – action - réévaluation » correspond à une logique globale de prévention qui ne peut être considérée comme complète en cas de défaillance de l'employeur dans la réalisation de l'une de ces deux phases (chambre sociale de la cour de cassation, **05.05.2021**, n° 19-14295).

Enfin, et c'est extrêmement important de le comprendre, l'analyse des risques ne se suffit pas à elle-même : elle doit aboutir à l'établissement d'un plan d'actions mettant en œuvre des mesures de prévention destinées à les supprimer ou les réduire comme le rappelaient la chambre criminelle le **15.05.2007** (n° 05-87260).

A défaut de respecter cette démarche, la chambre sociale de la cour de cassation a jugé le **08.07.2014** (n° 13-15470) que dès lors que « l'employeur est tenu d'évaluer dans son entreprise les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et de transcrire les résultats dans un document unique », le non-respect de son obligation est un manquement qui ouvre droit à l'attribution de dommages - intérêts aux salariés qui le demandent, principe de responsabilité civile repris dans de nombreuses décisions ultérieures (par exemple Cour d'appel de Basse-Terre du **03.10.2016** [n° 14/01252], chiffrant le préjudice moral « global » d'une victime, lié au harcèlement subi et à l'absence de document unique, à 20000 euros). La chambre sociale de la cour de cassation a pris soin de préciser le **25.09.2019** (n°17-22224) que cette infraction ne générerait pas nécessairement un préjudice et qu'il « appartenait [au salarié qui l'invoquait] de prouver le préjudice [personnel] résultant de la méconnaissance de cette obligation ».

La nécessité de *planifier la prévention*, en matière notamment de risques de harcèlements, rappelée par la loi du 06.08.2012, et d'en transcrire les éléments dans le document unique, trouve ainsi sa sanction dans les cas d'accidents du travail ou maladies professionnelles résultant de, ou liées à, l'insuffisance d'analyse des risques et à l'absence de respect des principes de prévention fixés au code du travail, mais est également susceptible de constituer un préjudice propre qui se résout alors en dommages - intérêts.

## 2-2 – Mise en perspective sur l'expertise en matière d'évaluation charge de travail :

Le **sous-effectif constant et chronique** est un risque professionnel, d'une gravité telle qu'il justifie le recours à un expert. Ainsi en a jugé la chambre sociale de la cour de cassation dès le **25.11.2015** (n° 14-15815) pour « *la politique de réduction des effectifs menée depuis 2010 par la société Dia France avait entraîné un **alourdissement de la charge de travail** ainsi qu'une importante pression sur les salariés, à l'origine de cas sérieux de souffrance au travail, voire de harcèlement moral se traduisant par une augmentation sensible des plaintes relatives à des situations de stress ainsi que par des arrêts de travail pour dépression* ». Le **25.10.2017** (n° 16-15265), la chambre sociale de la cour de cassation, en toute logique également, avait validé la mission de l'expert désigné par un CHSCT, actant « *qu'un rapport d'expertise de 2012 avait indiqué que les salariés de la direction des relations sociales de la société soulignaient la **charge de travail très importante au cours de certaines périodes**, que les heures supplémentaires rapportées au nombre de salariés étaient importantes en 2013 et 2014 et d'autre part, que lors de la réunion du CHSCT du 17 juillet 2013, le **médecin du travail** avait souligné que le nombre d'heures supplémentaires effectuées exposait les salariés à un **risque d'épuisement**, enfin, que l'activité au sein de la direction des relations sociales était soumise à de nombreux projets de réorganisation ; que la cour d'appel a pu en déduire l'existence d'un risque grave au sens de l'article L. 4614-12 1° du code du travail* ».

Par arrêt plus récent en date du **11.05.2020** (n° 18-25358), la chambre sociale a confirmé que la **réorganisation du travail générant une surcharge de travail, ne serait-elle que ponctuelle, matérialisée notamment par des dépassements des durées maximales du travail**, justifiait encore le recours à un expert : « *ayant, d'une part, constaté que la **modification de l'organisation du travail sur l'EHPAD de [...] sous-tend une plus grande flexibilité et disponibilité demandée ou imposée** aux agents, ainsi qu'une surcharge de travail et qu'un droit d'alerte a été exercé concernant notamment des dépassements dans cet établissement de la durée maximale du temps de travail résultant de cette modification pour les aides-soignants et, d'autre part, retenu, dans son appréciation souveraine de la valeur et de la portée des éléments de preuve, sans être tenu de citer les pièces retenues ni de s'expliquer sur celles qu'il écartait, une acuité des risques psychosociaux pour les salariés dépassant un risque général de stress, le président du tribunal de grande instance, qui n'était pas tenu de répondre à de simples arguments dans les conclusions prétendument délaissées, a pu en déduire l'existence d'un risque grave identifié et actuel au sens de l'article L. 4614-12, 1°, du code du travail alors applicable, justifiant pour le seul EHPAD de [...] l'expertise décidée par le CHSCT* ».

En incise, rappelons que c'est d'ailleurs à partir du même type de raisonnement que la cour d'appel de Paris dans un arrêt du **13.12.2012** (n° 12/00303) a suspendu une réorganisation et des licenciements, prévus dans le cadre d'un PSE, dans l'attente d'une claire évaluation par l'employeur des risques psychosociaux liés à la **charge de travail réelle** à laquelle seront soumis les « rescapés » du plan social après le départ de leurs collègues.

### 2-3 - Mise en perspective sur les conventions de forfait jours :

La jurisprudence judiciaire, a régulièrement annulé des conventions de durée forfaitaire de travail, en illustrant de façon particulièrement pertinente la nécessité de les mettre en œuvre conformément aux principes supérieurs de droit protecteur des travailleurs, « *vu l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L. 3121-45 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, interprété à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4 de la directive 1993/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphe 1, et 19 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne* » comme le rappellent systématiquement les tribunaux dans les décisions de cette nature.

En effet, plusieurs arrêts de la chambre sociale de la cour de cassation rappellent, dans cette logique, que les conventions de forfaits en jours signées entre l'employeur et le salarié sont privées d'effet dès lors qu'elles ne sont pas entourées de garanties assurant la protection de la santé du travailleur qu'elles concernent, toutes décisions étant construites sur le même raisonnement : « *attendu, d'abord, que le **droit à la santé et au repos** est au nombre des exigences constitutionnelles ; attendu, ensuite, qu'il résulte des articles des directives de l'Union européenne que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ; attendu, enfin, que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations **assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires** [...], les modalités de mise en œuvre et de contrôle du nombre de jours travaillés qui se bornent à affirmer que les cadres soumis à un forfait en jours sont tenus de respecter la durée minimale de repos quotidien et hebdomadaire, ne sont pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours, ce dont elle aurait dû déduire que la convention de forfait en jours était privée d'effet et que le salarié pouvait prétendre au paiement d'heures supplémentaires* ».

Cette logique prévaut également en matière de forfait-jours prévu par tout accord collectif, dont les accords d'entreprise (ccass soc **26.04.2017**, n° 15-15671).

La chambre sociale de la cour de cassation par arrêt du **11.06.2014** (n° 11-20985) a complété son raisonnement en indiquant **qu'il n'appartenait pas au salarié soumis au forfait-jours de surveiller lui-même sa charge de travail**, et que la carence de l'employeur en la matière avait pour effet de rendre nulle la convention de forfait (les clauses de l'accord mettant en place le forfait « *prévo[yaie]nt seulement qu'il appartient aux salariés de tenir compte des limites journalières et hebdomadaires et d'organiser leurs actions dans ce cadre et en cas de circonstances particulières d'en référer à leur hiérarchie de rattachement, [et n'étaient pas] de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié* »), de même que « *ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, les dispositions de l'accord d'entreprise qui se limitent à prévoir que chaque salarié établit mensuellement un compte-rendu d'activité, et que la mise en œuvre de l'accord et le rééquilibrage de l'économie de production de la société seront*

*suivis et accompagnés par un groupe de projet spécifique qui communiquera régulièrement les résultats atteints et les difficultés rencontrées* » (chambre sociale de la cour de cassation, **26.04.2017**, n° 15-15671). Ce principe a été formulé à nouveau par la chambre sociale le **19.12.2018** (n° 17-18725).

Ce raisonnement clair et précis permet également de qualifier *a contrario* et avec justesse la licéité des conventions de forfait en jours qui respectent ces dispositions protectrices des droits et de la santé des travailleurs, comme le démontre l'arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du **22.06.2017** (n° 16-11762), qui a validé un système de forfait-jours mis en place par accord d'entreprise, celui-ci « *répond[ant] aux exigences relatives au droit à la santé et au repos, l'accord conclu le 11 juillet 2008 au sein de la société relatif à l'organisation du temps de travail des cadres relevant du statut d'autonomie, selon lequel ces personnels sont soumis à un forfait annuel en jours évalué à deux cent neuf jours par an, en ce qu'il prévoit, d'une part que les cadres sont tenus de déclarer régulièrement dans le logiciel « temps » en place dans l'entreprise le nombre de jours ou de demi-journées travaillées ainsi que le nombre de jours ou de demi-journées de repos et qu'une consolidation est effectuée par la direction des ressources humaines pour contrôler leur durée de travail, d'autre part qu'au cours de l'entretien annuel d'appréciation, le cadre examine avec son supérieur hiérarchique la situation du nombre de jours d'activité au cours de l'exercice précédent au regard du nombre théorique de jours de travail à réaliser, les modalités de l'organisation, de la charge de travail et de l'amplitude de ses journées d'activité, la fréquence des semaines dont la charge a pu apparaître comme atypique, que toutes mesures propres à corriger cette situation sont arrêtées d'un commun accord et que s'il s'avère que l'intéressé n'est pas en mesure d'exercer ses droits à repos, toute disposition pour remédier à cette situation sera prise d'un commun accord entre le cadre concerné et son manager* ». Ces dispositions protectrices étaient de plus réellement mises en œuvre « *la cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve, ayant relevé que la mise en œuvre du forfait-jours avait fait l'objet d'un suivi régulier par l'employeur, et fait ressortir que celui-ci avait veillé à ce que la charge de travail de la salariée ne soit pas excessive* ».

### Quelques éléments sur la reconnaissance judiciaire du burn-out

S'il n'existe toujours pas de consensus médical pour établir un tableau clinique des symptômes du burn-out, les tribunaux ont cependant été amenés à reconnaître régulièrement le caractère professionnel des syndromes d'épuisement professionnel, et à en tirer les conséquences qui s'imposent. D'une façon générale, mise sous pression permanente, *benchmark*, contrainte d'effectuer des tâches importantes dans un délai restreint ou hors de ses compétences, fixation d'objectifs à réaliser incompatibles avec une durée de travail ordinaire, constituent autant d'éléments permettant de reconnaître le préjudice du salarié en épuisement professionnel.

Par exemple, la cour d'appel d'Amiens, le **24.10.2019** (n° 17/03988), a pu condamner une société pour le manquement à son obligation de sécurité, la personne ayant déclenché un burn-out reconnu médicalement faisant valoir qu'elle « *était soumise à un rythme de travail impliquant d'effectuer des heures supplémentaires de manière habituelle en sus des heures dites forfaitaires, à une pression quotidienne subie par les salariés, à des objectifs irréalisables* ».

La cour d'appel de Nancy, le **24.10.2018** (n° 16/03043), reconnaissait encore l'existence d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité qui pèse sur lui, le rendant responsable d'une exécution déloyale du contrat de travail, ayant généré un burn-out (et ce malgré l'absence de reconnaissance de la maladie professionnelle par la CPAM) du fait de l'imposition d'une « *ambiance de travail soumise à la pression et à la concurrence entre salariés* ».

La chambre sociale de la cour de cassation a également rappelé le **05.02.2020** (n° 18-22399) que le licenciement d'un salarié, après qu'il avait informé son employeur de son épuisement professionnel lié à ses conditions de travail, valait discrimination en raison de l'état de santé et rendait ce licenciement nul. Elle avait déjà retenue la légitimité de la prise d'acte d'un salarié dans une situation similaire, le **28.02.2018** (n° 16-20962), pour un **sous-effectif chronique et des exigences excessives** (demande d'un rapport sous 48 heures pendant l'arrêt maladie) qui l'avaient contraint à être arrêté médicalement pour burn-out, tout comme le **16.06.2015** (n° 13-28189) pour un autre salarié, « *les exigences de son employeur, qui lui avait confié des missions excédant son niveau de compétence et d'expérience, l'ayant mené à un épuisement puis à un grave état dépressif* », alors même qu'il n'avait pu prendre l'intégralité de ses congés depuis près de deux ans.

### **3) Mise en perspective au regard de la jurisprudence pénale :**

Les notions relevées par les juges de la cour d'appel de Paris, en matière d'inadéquation entre la charge de travail d'un salarié et les fonctions qu'il est censé exercer, d'affectation sans formation sur un poste, et d'impact négatif tant sur les conditions de travail que sur l'état de santé des personnes qui sont soumises à ce type d'organisation du travail, sont également régulièrement visées dans les décisions des juridictions criminelles (on ne reprendra pas ici les attendus du jugement du tribunal correctionnel de Paris du **20.12.2019** (n° 0935790257), dans le dossier France Telecom Orange, en cause d'appel à ce jour en ce qui concerne les personnes physiques et définitif en ce qui concerne la personne morale, mais les similitudes de manquements relevés sont flagrantes).

Le « harcèlement moral organisationnel et managérial », le « harcèlement institutionnel », constituent la sanction pénale de ces manquements et de cette insuffisance de protection des travailleurs, dont il est exigé qu'ils « produisent en mode dégradé », peu important l'impact sur leur santé psychologique. Pour paraphraser le jugement du tribunal correctionnel du **20.12.2019**, « *l'incrimination du harcèlement moral au travail telle qu'en vigueur au moment des faits dont le tribunal est saisi permet, sans violer le principe d'interprétation stricte de la loi pénale, la répression du harcèlement moral au travail dit institutionnel, fondé sur une politique d'entreprise, visant par essence, une collectivité de personnels* ».

A titre d'exemples un peu plus anciens, la chambre criminelle de la cour de cassation avait déjà, le **11.07.2017** (n°16-83003) condamné pour harcèlement moral l'auteur personne physique à trois mois d'emprisonnement avec sursis, qui « *[avait soumis ses salariés] à une charge de travail toujours croissante, aggravée par des exigences hors normes comme de refaire des travaux ou des écrits pour des motifs futiles, en instaurant un climat de crainte constant par des accès de colère et des propos dévalorisants et en persistant dans son comportement alors qu'il ne pouvait que constater la dégradation de [leur] état de santé* », notamment par des « *comportements humiliants, de propos grossiers et dévalorisants, une exigence injustifiée dans l'accomplissement des tâches* ».

Il en fut de même le **30.03.2016** (n°14-83428), à l'égard d'une directrice d'association de 71 ans, condamnée à un an d'emprisonnement avec sursis, et cinq ans d'interdiction professionnelle, pour avoir distribué à l'encontre de nombreuses salariées, des « *ordres et contre-ordres successifs, missions qu'il était impossible de tenir et reproches désobligeants malgré tout, réflexions verbales dévalorisantes [qui] suffisaient à elles seules, eu égard à leur fréquence et à leurs conséquences, à caractériser les faits de harcèlement* », la Cour ajoutant que « *si les autres agissements visés ne constituent pas isolément des critères ni des manifestations de harcèlement moral, la dégradation très importante des conditions de travail des salariées du fait de Mme X... a pour conséquence qu'ils sont, pris ensemble, des manifestations de ce harcèlement ; qu'il en est ainsi des calculs de temps de trajet insuffisant, de la pratique managériale et de la surveillance obsessionnelle du travail aboutissant à une absence quasi totale d'autonomie, de la rémunération ne prenant pas en compte certaines journées de travail ou des heures supplémentaires et de la distribution des charges de travail parfois non compatible avec une charge normale et réaliste* ». Et, déjà à l'époque pour un arrêt vieux de dix ans, le **15.03.2011** (n°10-81983), en condamnant la personne physique autrice à quatre mois d'emprisonnement avec sursis pour avoir organisé une ambiance tendue se manifestant par des colères, des vexations et des humiliations, et la **surcharge de travail de la salariée (l'obligeant à être disponible même en dehors de ses heures de travail)**.

#### **4) Conclusion :**

Il est possible d'élargir cette analyse, comme pour le très médiatique dossier France Telecom, à ce qui se déroule dans un cadre de modifications structurelles et organisationnelles imposées par l'entreprise, sans préparation réelle en matière de prévention de la santé des travailleurs, lesquels se retrouvent à évoluer dans ce cadre fluctuant, ou à tout le moins non-fixé clairement par l'employeur. On parle bien d'organisation du travail, même alors que l'on se situe sur la reconnaissance de ses effets induits sur le travailleur.

Comme toujours le travail d'application de la loi par les juges est extrêmement intéressant. La mise en perspective de leurs nombreuses décisions en la matière dessine bien le contour des

obligations des entreprises dans le domaine de la prévention des risques professionnels, dont font partie les risques psychosociaux et les troubles qui y sont directement liés. C'est encore le cas dans cet arrêt de la cour d'appel de Paris du 19.11.2021.

En tout cas, la réparation du préjudice lié à la faute inexcusable de l'employeur, point focal du dossier jugé par la cour d'appel de Paris, se chiffre toujours en milliers d'euros pour l'entreprise (dans le cas du dossier « consorts C. », 90000 euros). On ne le dira jamais assez : l'évaluation par l'employeur, celui qui organise le travail, des risques professionnels pesant sur les travailleurs, risques liés aux choix d'organisation du travail, s'avère indispensable. Et, peut-être plus encore en matière de responsabilité, la détermination après cette évaluation d'un plan d'actions de prévention idoine, respectant les principes généraux de prévention, planifiant leur mise en œuvre, et destiné à supprimer, éviter ou limiter l'exposition des travailleurs aux dangers induits par les modes d'organisation du travail, **et sa mise en œuvre effective**, sont autant d'éléments qui devraient présider à la caractérisation d'une saine organisation du travail, celle qui s'avèrera la moins délétère possible pour ceux qui s'investissent dans la réalisation du travail qui leur est demandé, ceci au bénéfice de ces deux acteurs de l'entreprise que sont le salarié et son employeur.