

SANTÉ AU TRAVAIL

La Cour suprême assouplit sa jurisprudence sur l'obligation de sécurité de résultat

Dans un arrêt du 25 novembre 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation ouvre une porte de sortie à l'employeur poursuivi pour manquement à son obligation générale de sécurité: celui-ci peut s'exonérer de sa responsabilité en démontrant avoir pris toutes les mesures nécessaires pour éviter le dommage subi par le salarié. Les entreprises investies dans la prévention des risques professionnels ne peuvent donc plus être condamnées du seul fait de la réalisation du risque.

Le Code du travail fait peser sur l'employeur l'obligation générale de prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs », à savoir prévenir les risques, former et informer les salariés, mettre en place une organisation et des moyens adaptés tenant compte de l'évolution des circonstances (*C. trav., art. L. 4121-1*), le tout dans le respect des principes généraux de prévention (*C. trav., art. L. 4121-2*). Depuis 2002, de la chambre sociale jusqu'à l'assemblée plénière de la Cour de cassation, la jurisprudence est unanime pour qualifier cette exigence d'**obligation de résultat** (*Cass. soc., 28 février 2002, n° 99-17.201; Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038*): dès lors que le résultat n'a pas été obtenu

(empêcher l'atteinte à la santé des salariés), la **responsabilité** de l'employeur est engagée au titre du **manquement** à son **obligation** de sécurité. Violences physiques ou morales, harcèlement, exposition au tabagisme passif, les hypothèses de mise en jeu de l'obligation de sécurité de résultat ne manquent pas. Par définition, **seule la force majeure** était jusqu'à présent susceptible d'exonérer l'employeur (*C. civ., art. 1148*). Dans un arrêt « Air France » du 25 novembre 2015, estampillé « PBRI », la chambre sociale de la Cour de cassation **change manifestement de cap**, en offrant la possibilité à l'employeur d'**échapper** à une **condamnation** à dommages-intérêts, malgré la survenance du dommage, en démontrant qu'il avait **pris toutes les mesures nécessaires** pour tenter de l'empêcher.

Dépression consécutive aux attentats du 11 septembre 2001

L'affaire concerne un **chef de cabine** en escale à New York lorsque sont survenus les attentats du World Trade Center, en 2001. **Témoin** des **attaques** depuis son hôtel, il a repris normalement ses fonctions, sans faire état d'un mal-être particulier, avant de développer plusieurs années après (en avril 2006), un **syndrome anxio-dépressif** majeur ayant débouché sur un arrêt de travail qui perdurera jusqu'à son licenciement en 2011. Dès 2008, il avait saisi la juridiction prud'homale afin de faire condamner la compagnie à lui verser des dommages-intérêts pour manquement à son obligation de sécurité de résultat, **faute** d'avoir prévu un **suivi psychologique** suffisant après les attentats.

Il a été débouté par les juges d'appel, suivis en tout point par la Cour de cassation, compte tenu des mesures prises par la compagnie après les événements. L'arrêt relève en effet que « l'employeur, ayant pris en compte les événements violents auxquels le salarié avait été exposé, avait, au retour de New York le 11 septembre 2001, fait **accueillir** celui-ci, comme tout l'équipage, par **l'ensemble du personnel médical mobilisé** pour assurer une présence jour et nuit et orienter éventuellement les intéressés vers des **consultations psychiatriques** ». Sans doute pour faire ressortir que ces mesures étaient suffisantes et adaptées, la Cour de cassation constate, dans un second temps, que le salarié avait été **déclaré apte** lors de quatre visites médicales intervenues entre 2002 et 2005, et qu'il avait exercé ses fonctions « **sans difficulté** » jusqu'en avril 2006. Enfin, les éléments médicaux produits, datés de 2008, notamment un certificat du médecin généraliste, étaient **dépourvus de lien avec les événements** dont il avait été témoin. Pour la Haute juridiction, la cour d'appel a ainsi « pu déduire l'**absence de manquement** de l'employeur à son **obligation de sécurité de résultat** ».

Employeur non fautif du fait des mesures préventives mises en œuvre

Pour asseoir la solution, la Cour de cassation pose, dans cet arrêt, un principe dépassant largement le cas d'espèce: « 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. »

En cas d'atteinte à la santé ou la sécurité des travailleurs, le **manquement** à l'obligation de sécurité de résultat ne sera donc **pas systématiquement retenu**. Si l'employeur démontre avoir pris les **mesures de prévention nécessaires et adaptées**, comme le prescrivent les dispositions précitées du Code du travail, la survenance du dommage ne pourra lui être imputée au titre de la violation de son obligation de sécurité. Le juge prendra donc désormais en considération les **diligences accomplies** par l'employeur pour déterminer s'il est fautif ou non.

Force de l'obligation de sécurité

La solution posée n'est pas évidente au plan juridique, car si l'on considère que l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur est une obligation de résultat, seule une cause étrangère présentant les caractéristiques de la force majeure peut

permettre, en droit commun de la responsabilité, d'exonérer l'employeur en cas de réalisation du risque (*C. civ., art. 1148*), peu important par conséquent qu'il n'ait commis aucune faute. Si l'attitude et les diligences accomplies par l'employeur peuvent désormais constituer une cause exonératoire, c'est donc soit que l'**obligation de sécurité** de résultat n'en est plus une (il s'agirait alors d'une **obligation de moyens** par laquelle l'employeur serait simplement tenu de tout mettre en œuvre pour éviter l'atteinte à la santé et la sécurité de son personnel), soit que le **résultat** attendu de l'employeur n'est **plus l'absence d'atteinte** à la santé et à la sécurité mais prise de toutes les **mesures de protection** que les travailleurs sont légitimement en droit d'attendre.

Quelle que soit la conception retenue par les magistrats de la chambre sociale, il est certain que les employeurs disposent désormais d'un moyen de défense efficient, à condition qu'ils se soient

dotés d'une **politique de prévention effective et adaptée** aux risques professionnels vécus par leurs salariés et qu'ils soient en mesure d'en faire la **preuve** devant le juge prud'homal.

Reste à savoir comment cette nouvelle approche se traduira exactement dans les prochains arrêts qui seront rendus dans les situations plus typiques de violences ou harcèlement au travail, pour lesquelles la Cour de cassation martèle depuis plusieurs années que l'employeur manque nécessairement à son obligation de sécurité de résultat lorsqu'un salarié est victime de tels agissements sur son lieu de travail, quand bien même il aurait pris des mesures pour les faire cesser (*Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-69.444; Cass. soc., 19 novembre 2014, n° 13-17.729*). ■

Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444 FP-PBRI



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

CONTRAT DE TRAVAIL

La métallurgie parisienne actualise et sécurise sa convention collective

Un avenant à la convention collective de la métallurgie de la région parisienne a été conclu le 21 septembre 2015. Selon l'organisation patronale signataire GIM, il rend plus lisible les dispositions relatives aux périodes d'essais et aux départs à la retraite. Et il prend en compte la jurisprudence en matière d'indemnité de restauration sur le lieu de travail, dont il augmente, simultanément, le nombre de bénéficiaires.

La convention collective du 16 juillet 1954 des industries métallurgiques de la région parisienne est modifiée par un avenant du 21 septembre 2015, signé par le GIM et les syndicats de salariés CFE-CGC, CFTC et FO. Il vise à rendre plus lisible cette convention, en intégrant au texte les dispositions de l'avenant national du 21 juin 2010 relatives à l'accord de mensualisation, à la période d'essai et au départ en retraite. Il sécurise, en outre, les dispositions sur l'indemnité de restauration sur le lieu de travail, en fonction de la jurisprudence de la Cour de cassation, afin d'éviter une requalification de l'indemnité en élément de salaire, tout en augmentant le champ

des salariés qui en sont potentiellement bénéficiaires. Les signataires ont déposé l'avenant au ministère du Travail, le 19 novembre.

Vie du contrat de travail

L'avenant intègre au texte de la convention collective des dispositions qui résultent de l'avenant du 21 juin 2010, à cet accord national de la métallurgie du 10 juillet 1970, sur la mensualisation. Celles-ci sont, notamment, relatives aux **périodes d'essai des « Mensuels »** (*v. le dossier convention collective - Accords, branche - n° 167/2010 du 27 août 2010*) (durées maximales, renouvellement). Elles concernent également les **départ volontaire à la retraite** et la **mise en retraite** (délai de préavis, indemnité, du même montant dans les deux cas, variant entre 0,5 mois après deux ans et six mois après 40 ans). Le GIM souligne que cette amélioration de la lisibilité du statut collectif concerne des dispositions qui sont déjà applicables depuis le 25 décembre 2010.

Indemnité de restauration

À compter du 1^{er} décembre 2015, les dispositions sur l'indemnité de restauration sur le lieu de travail sont modifiées. L'indemnité est désormais définie

comme un remboursement de frais. Le GIM souligne que les **conditions d'attribution** sont mieux encadrées, pour les mettre en **conformité** avec la **jurisprudence**, mais qu'elles sont aussi assouplies, l'avenant **augmentant le nombre de salariés** susceptibles d'en bénéficier par la suppression de la condition de six heures de travail minimum.

En vertu de l'avenant, il est prévu que l'indemnité est exclusivement versée en fonction du nombre de jours de travail effectif. Elle est due au salarié qui est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison d'un emploi en horaire décalé ou d'un travail de nuit, rendant impossible l'accès au restaurant de l'entreprise ou une restauration à l'extérieur. Elle n'est pas maintenue en cas d'absence, même rémunérée, ni lorsque le salarié, au titre des jours travaillés ne se trouve pas dans la situation de travail de nuit ou d'horaire décalé. Le GIM rappelle enfin que son montant est actuellement fixé à 6,68962 €. ■

Avenant du 21 septembre 2015 sur le contrat de travail et sur l'indemnité de restauration dans la métallurgie de la région parisienne



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
www.liaisons-sociales-quotidien.fr