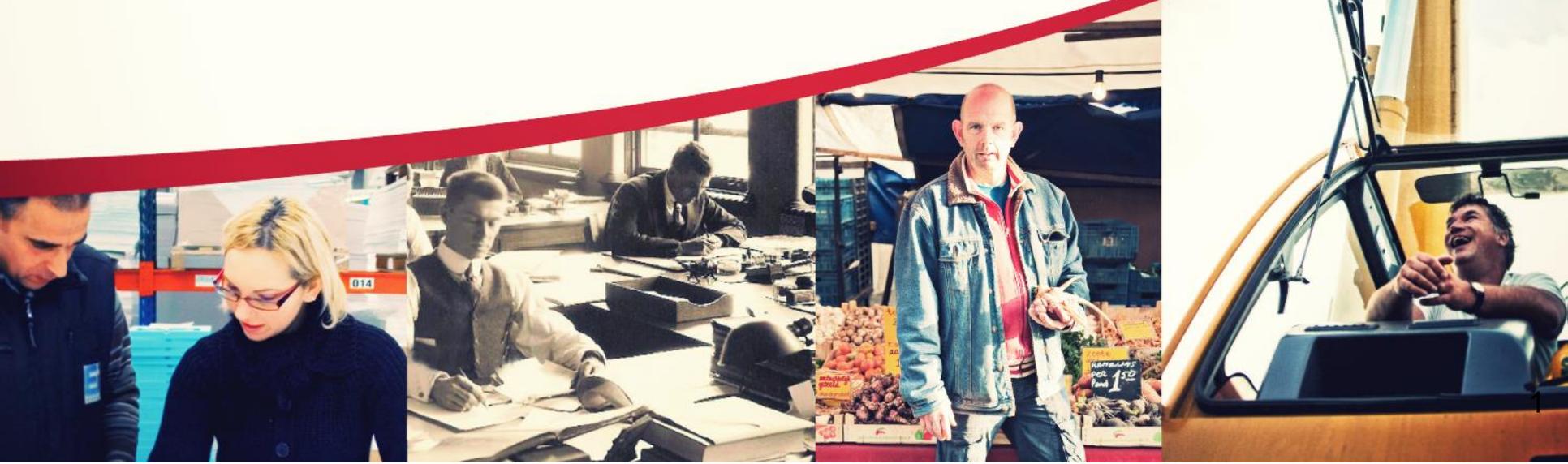




# L'obligation de sécurité

Par le cabinet l'Atelier des droits :

Rachel SAADA, avocate spécialiste en droit du travail et de la protection sociale



# Le droit commun de la responsabilité civile

**Dans la vie courante, les règles du droit commun de la responsabilité civile sont régies :**

- ✓ en matière contractuelle, par les articles 1231-1 et suivants du code civil selon lesquels celui qui n'a pas exécuté le contrat a l'obligation d'en réparer les conséquences
- ✓ en matière extra-contractuelle (ou délictuelle), par les articles 1240 et suivants du code civil selon lesquels il existe une obligation générale, à la charge de celui qui a causé un dommage à autrui, d'en réparer les conséquences
- ✓ dans les deux cas la réparation du préjudice subi par la victime doit être intégrale.

**Ces règles ne s'appliquent pas en droit du travail et en droit de la sécurité sociale.**

N° 122  
**ASSOCIATION DES INDUSTRIELS DE FRANCE**  
**CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, 14 RUE DE LONDRES, PARIS IX<sup>e</sup>**



**VOTRE IMPRUDENCE  
CAUSE LA DOULEUR  
DES VOTRES**

N° 123  
**ASSOCIATION DES INDUSTRIELS DE FRANCE**  
**CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL, 14 RUE DE LONDRES, PARIS IX<sup>e</sup>**



**N'UTILISEZ  
QUE DES  
ÉCHELLES  
EN  
BON  
ÉTAT**

# La présomption d'accident du travail

La loi du 9 avril 1898 sur l'indemnisation des accidents du travail (AT) pose un principe de **reconnaissance automatique** : « *dès lors que l'accident a eu lieu au temps et au lieu du travail, il y a une présomption d'imputabilité au travail* »

- ✓ Il s'agit d'une présomption simple qui peut être renversée par l'employeur à condition de démontrer que l'accident ne s'est pas produit au lieu et temps de travail.
- ✓ La reconnaissance d'AT entraîne une indemnisation des salaires perdus, mais pas **des préjudices personnels** subis (souffrance physique et morale, préjudice esthétique, perte d'une promotion...).
- ✓ En contrepartie, le salarié ne peut pas poursuivre son employeur pour une faute commise concernant sa sécurité.
- ✓ Si le salarié souhaite que les préjudices subis par la faute de l'employeur soient réparés, il peut engager la responsabilité de ce dernier après que l'AT ou la maladie professionnelle (MP) ait été reconnu comme tel par la Sécurité Sociale.

# La faute inexcusable de l'employeur (FIE)

**Dérogeant au droit commun de la responsabilité civile (cf. *supra*), en droit de la sécurité sociale, pour obtenir l'indemnisation de son préjudice personnel le salarié doit démontrer l'existence d'une faute inexcusable.**

*L'article L452-1 du code de la sécurité sociale prévoit ainsi : "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."*

**La reconnaissance d'une FIE permet au salarié de percevoir des indemnités pendant la durée de son arrêt de travail à hauteur du préjudice subi.**

Jusqu'en 2002, faire la preuve de la FIE était difficile car il fallait démontrer que le manquement à l'origine de l'AT était d'une exceptionnelle gravité. C'est à l'occasion des procès intentés par les victimes de l'amiante que la Cour de cassation a redéfini la notion de faute inexcusable, en lui donnant une définition qui ne renvoie plus à l'exceptionnelle gravité.

Désormais, la Cour de cassation juge que la FIE est caractérisée lorsque l'employeur *"avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver"* (Soc., 28 février 2002).

# L'employeur "*avait ou aurait dû avoir conscience du danger*"

Cette "*conscience*" du danger peut naître grâce à :

- l'évaluation des risques et l'élaboration du DUER (cf. *infra*)
- l'alerte des représentants du personnel (L4131-2 du code du travail), consignée par écrit dans un registre spécial (L4132-2 du même code)
- l'alerte des travailleurs (L4131-1)

En cas de survenance d'un risque postérieur à une alerte, il y a une présomption irréfragable (qui n'est pas susceptible de preuve contraire) de faute inexcusable, comme le précise l'article L4131-4 : l'employeur ayant été informé du risque, il est présumé avoir eu conscience du danger.

## L'obligation de sécurité de résultat (OSR) - 1ère partie

Une obligation de résultat impose l'atteinte d'un résultat précis. Elle se distingue d'une obligation de moyens qui impose au débiteur de mettre tout en œuvre pour exécuter son obligation sans être obligé d'atteindre un résultat déterminé. La notion d'obligation de résultat est née en 1911 dans le droit du transport. L'obligation de résultat du transporteur (la SNCF par exemple) est remplie lorsqu'il amène le voyageur sain et sauf à sa destination finale.

En droit du travail, traditionnellement l'obligation de santé/sécurité dont l'employeur est débiteur à l'égard des salariés était dite de résultat, imposant à l'employeur d'atteindre le résultat de préservation de la santé/sécurité des salariés. Elle est remplie si un salarié embauché en bonne santé quitte l'entreprise en bonne santé.

**Par une récente atténuation de sa jurisprudence la Cour de cassation a “rétrogradé” l'obligation de sécurité qui peut désormais être décrite comme de moyen renforcée (ou de résultat atténuée) :** l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité en démontrant avoir mis en œuvre toutes les mesures de protection nécessaires (information du personnel, formation, mise en place d'une charte, voire d'une enquête, etc.). Deux arrêts illustrent ce revirement :

-Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24444

-Soc., 1er juin 2016, n° 14-19702

# L'obligation de sécurité de résultat (OSR) - 2nde partie

**Fondement textuel** : si la 2<sup>ème</sup> Chambre civile de la Cour de cassation (en matière de droit de la sécurité sociale) fonde l'OSR sur l'article 1231-1 du code civil (1147 ancien) relatif à la responsabilité contractuelle, la Chambre sociale se base sur l'article L4121-1 du code du travail qui dispose que : ***“L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.”***

Les termes ne sont pas choisis au hasard :

-le présent de l'indicatif, correspond à un impératif d'action,  
-« *les mesures* » (et pas “des mesures”) correspond à celles qui sont efficaces et adaptées à la situation.

L'article L4121-1 ajoute : *“Ces mesures comprennent :*

*1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L4161-1 [énumérant une douzaine de facteurs de risques professionnels] ;*

*2° Des actions d'information et de formation ;*

*3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

*L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.”*

# Une logique de prévention

**L'article L4121-1 du code du travail marque le passage d'une logique d'indemnisation du risque à une logique de prévention primaire.**

Cela est conforme à la Convention de l'OIT n° C 187, selon laquelle (Définitions, article 1 d) l'expression "*culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé*" désigne une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité.

La sécurité et la santé au travail ne sont plus des **principes** mais des **démarches** demandées par les différentes sources internationales du droit.

## Prévention, formation, information et organisation adaptée

Selon le Professeur VERKINDT, cité par le rapport de la Mission d'information sur le mal-être au travail et de la commission des affaires sociales du Sénat, par M. Gérard Dériot :

*“Il s’agit pour l’employeur de prévenir, de former, d’informer et de mettre en place une organisation et des moyens adaptés. Le résultat dont il est question dans la notion d’obligation de résultat n’est pas l’absence d’atteinte à la santé physique et mentale, mais l’ensemble des mesures prises (effectivement !) par l’employeur dont la rationalité, la pertinence et l’adéquation pourront être analysées et appréciées par le juge” (“Santé au travail, l’ère de la maturité”, Jurisprudence sociale Lamy, n° 239, 1er septembre 2008).*

# Les trois volets de la prévention

On distingue :

- La prévention primaire : empêcher la réalisation du risque de maladie ou d'accident en agissant en amont de sa survenance.
- La prévention secondaire : renforcer la résistance des salariés aux facteurs de risques existants pour en réduire les effets négatifs.
- La prévention tertiaire : intervenir en aval du risque pour en limiter ou en diminuer ses conséquences. A ce stade de prévention, les professionnels s'occupent du traitement de la personne et de sa réinsertion professionnelle et sociale.

# Les principes généraux de prévention

Complétant l'article précédent, l'article L4121-2 pose des principes de prévention :

*L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :*

- 1° Eviter les risques ;*
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*
- 3° Combattre les risques à la source ;*
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels que définis aux articles L1152-1 et L1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L1142-2-1 ;*
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs*

# L'évaluation des risques

L'article L4121-3 impose à l'employeur d'évaluer les risques :

*“L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.*

*Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risqué en fonction du sexe.*

*A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.(...)”*

**Cet article met l'accent sur l'importance de l'évaluation des risques, qui passe notamment par l'établissement du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER).**

# Le document unique d'évaluation des risques (DUER)

La conscience du risque passe par l'établissement du DUER qui permet à la fois d'évaluer les risques et d'en prendre conscience. La rédaction du DUER est obligatoire depuis le 5 novembre 2001.

L'article R4121-1 du code du travail prévoit :

*« L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L4121-3.*

*Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. »*

**Les objectifs du DUER** sont d'améliorer les conditions de travail et la santé au travail, en diminuant les accidents du travail et les maladies professionnelles.

## Le contenu du DUER

L'inventaire des risques est réalisé par l'employeur dans chaque unité de travail en observant les tâches réelles, en recueillant l'avis des salariés.

Il est conseillé d'organiser des réunions au sein de chaque unité de travail et d'analyser les accidents du travail afin de repérer les situations à risque. Une réelle prévention primaire nécessite de réaliser des fiches de poste à partir du travail réel, pas du travail théorique (ou prescrit).

**Dans cette perspective, l'obligation d'évaluation des risques et de sa formalisation dans le document unique est une aide et pas une contrainte.**

L'employeur réalise l'évaluation des risques en les identifiant, en déterminant la gravité de chaque risque ainsi que la probabilité de survenance afin de pouvoir définir les risques les plus importants, pour les traiter en priorité.

Un juge appréciera de retrouver la trace de l'évaluation et des mesures de prévention mises en œuvre dans l'entreprise.

# Mise à jour et évolution du DUER

Le DUER est mis à jour (article R4121-2) :

- au moins chaque année
- en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou de travail
- en cas d'information supplémentaire relative à l'évaluation d'un risque.

**Le DUER doit être un document vivant.**

En application de l'article R4121-4 du code du travail, le DUER est tenu à la disposition des travailleurs, des membres du CSE, du médecin du travail, des agents de l'inspection du travail et autres agents de contrôle.

# Exemples de risques

## Facteurs de risque physique :

manutentions manuelles, port de charges lourdes, postures pénibles et positions forcées des articulations, vibrations mécaniques, poussières, fumées et agents chimiques dangereux, milieux hyperbares, températures extrêmes, environnement bruyants, travail en hauteur et risques de chute, etc.

## Facteurs de risque mental :

rythmes de travail, horaires décalés/alternants, travail de nuit, intensité/répétitivité/cadence du travail, monotonie du travail, charge de travail, stress, conciliation vie professionnelle/vie privée, etc.

**L'employeur ne doit pas rester dans une logique assurantielle, sous-traiter ou sous-évaluer ces risques, qui découlent souvent de l'organisation du travail.**

# Les obligations des travailleurs...

Selon l'article L4122-1 du code du travail :

*"Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises qui y sont assujetties, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celle des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail (...).*

*Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur".*

La Cour de cassation juge que le manquement du salarié à son obligation de sécurité l'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, y compris pour faute grave. Par exemple :

- Soc., 23 mars 2005, n° 03-42404 : faute grave pour refus du port du casque
- Soc., 1er juillet 2008, n° 06-46421 : faute grave pour non-respect de l'interdiction de fumer

## **...n'exonèrent pas les employeurs**

Le salarié qui ne respecte pas ses obligations en matière de sécurité peut être licencié pour faute grave.

Pour autant, l'employeur n'est pas exonéré de son obligation de sécurité, conformément au dernier alinéa de l'article L4122-1 (cf. *supra*).

Sa responsabilité sera donc encourue en cas de survenance d'un accident, quand bien même celui-ci aurait été provoqué par une faute du salarié.

# La prévention secondaire

Le chef d'entreprise doit s'appuyer sur des indicateurs issus :

- ✓ Des services de santé au travail :
  - Augmentation du nombre de visites, augmentation des urgences
  - Augmentation des indicateurs de santé négatifs (TMS, troubles cardio-vasculaires) et augmentation des plaintes de souffrance psychologique dans le cadre des consultations
  
- ✓ Du cadre général du travail :
  - Incivilités et actes de violence
  - Tentatives de suicide, augmentation des accidents de travail/trajet
  - Taux de rotation du personnel
  
- ✓ Des indicateurs organisationnels :
  - Taux d'absentéisme
  - Départ en maternité ou en formation
  - Départ en retraite anticipée
  - Demande de mobilité, mutation, changement de service

# La prévention tertiaire

La prise en charge des salariés en AT ou MP existe.

Même avec un service de santé au travail, des psychologues du travail, un observatoire du stress, une ligne verte, etc. l'employeur n'est pas exonéré de son obligation de sécurité de résultat qui vise à empêcher le risque de se réaliser.

## Exemples de jurisprudences sur la réparation des préjudices

1. L'employeur peut être condamné à des dommages-intérêts pour non-respect de l'OSR (Soc., 24 juin 2009, n° 07-41911 et 08-41050) :

*“ 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 de manière effective 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 ne pas respecter cette obligation ;*

*Et attendu qu'après avoir relevé que l'employeur n'avait pas veillé, entre 1999 et 2001, à faire subir les examens médicaux annuels obligatoires, la cour d'appel a constaté, d'une part qu'il avait placé la salariée, présentant des signes apparents de décompensation anxio-dépressive, dans une situation difficile en lui demandant d'effectuer, en plus de ses tâches et dans un climat social tendu, la comptabilité dégradée d'une autre association avec des suspicions de malversation et qu'il en était résulté une angoisse professionnelle accrue avec troubles, d'autre part que les relations de la salariée avec son supérieur avaient aggravé la pathologie de celle-ci ; qu'ayant ainsi caractérisé l'existence de mesures ayant eu pour objet ou pour effet de compromettre la santé de la salariée, la cour d'appel a (...) fait une exacte application des dispositions des articles L. 4121-1, L. 4121-2 et L. 4121-4 du code du travail”.*

# A qui la victime d'un harcèlement moral peut-elle demander réparation de son préjudice : le harceleur et/ou l'employeur ?

2. La réparation du fait d'un harcèlement peut s'obtenir auprès du salarié harceleur et de l'employeur (Soc., 21 juin 2006, n° 05-43914) :

- Responsabilité personnelle du salarié harceleur : selon la Cour, il résulte des règles légales s'imposant tant à l'employeur, concernant l'interdiction du harcèlement moral (L1152-1 et L4121-2-7° ), qu'aux salariés (art. L4122-1), que le harceleur engage sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés.
- Responsabilité sans faute de l'employeur : la Chambre a relevé, que l'employeur étant tenu envers ses salariés, d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en matière de harcèlement moral, *"l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité"*. N.B. : à relativiser aujourd'hui au regard de la jurisprudence récente concernant l'obligation de résultat (cf. *supra* page 7).

## Violences (physiques) commises sur le lieu de travail et OSR

3. L'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat quand des violences physiques se réalisent au lieu de travail et il importe peu qu'il ait pris des mesures en vue de les faire cesser (Soc., 3 février 2010, n° 08-40144) :

*“L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements”.*

N.B. : à relativiser aujourd'hui au regard de la jurisprudence récente concernant l'obligation de résultat (cf. *supra* page 7).

4. Dans une affaire récente, appliquant sa nouvelle jurisprudence, la Cour vérifie si l'employeur s'est donné les moyens d'éviter toute altercation physique en adoptant *“des mesures nécessaires permettant de prévenir ce risque, assurer la sécurité du salarié et protéger sa santé physique et mentale”*. Dans la négative, l'employeur manque à son obligation (Soc., 17 octobre 2018, n° 17-17985).

# Le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur

5. Est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié ayant refusé d'exécuter une tâche dangereuse (Soc., 18 décembre 2007, n° 06-43801) :

*“Ne constitue pas une faute le refus du salarié d'effectuer une tâche à l'accomplissement de laquelle il ne peut être affecté dès lors que l'employeur n'a pas exécuté les obligations mises à sa charge pour assurer la protection de la santé au travail”.*

En l'espèce, une préparatrice en pharmacie avait été licenciée pour avoir refusé de réaliser des préparations l'exposant à un agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, alors qu'elle n'avait pas fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail ni s'était vu délivrer une fiche d'aptitude attestant qu'elle ne présentait pas de contre-indication médicale à ces travaux.

6. Est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude médicale et impossibilité de reclassement d'un salarié dont l'inaptitude physique résulte d'agissements fautifs de l'employeur (Soc., 13 décembre 2007, n° 06-45818).

## Licenciement faisant suite à un harcèlement moral = nullité

7. Le licenciement d'un salarié en raison d'une absence prolongée pour maladie ou accident troublant le fonctionnement de l'entreprise est nul lorsque cette absence est consécutive au harcèlement moral dont a été victime ce salarié (Soc., 11 octobre 2006, n° 04-48314).

8. En cas de nullité du licenciement, car faisant suite à des faits de harcèlement moral, la réintégration demandée par le salarié est de droit : ni l'employeur ni le juge ne peuvent la refuser (Soc., 14 févr. 2018, n° 16-22360).

**N.B. : la nullité du licenciement se distingue de l'absence de cause réelle et sérieuse.**  
La nullité permet d'obtenir de droit la réintégration du salarié ou une indemnisation qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois (art. L1235-3-1).  
L'absence de cause réelle et sérieuse est sanctionnée quant à elle par une indemnité « plafonnée » tenant compte de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise (art. L1235-3).

# Harcèlement et méthodes de gestion d'entreprise

9. Les méthodes de gestion sont susceptibles de caractériser un harcèlement moral (Soc., 10 novembre 2009, n° 07-45321) :

*“Attendu que peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;*

*Et attendu que la cour d'appel a relevé que le directeur de l'établissement soumettait les salariés à une pression continuelle, des reproches incessants, des ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe se traduisant, en ce qui concerne M. M, par sa mise à l'écart, un mépris affiché à son égard, une absence de dialogue caractérisée par une communication par l'intermédiaire d'un tableau, et ayant entraîné un état très dépressif ; qu'ayant constaté que ces agissements répétés portaient atteinte aux droits et à la dignité du salarié et altéraient sa santé, elle a ainsi caractérisé un harcèlement moral, quand bien même l'employeur aurait pu prendre des dispositions en vue de le faire cesser”.*

10. Dans l'affaire France Télécom, le tribunal correctionnel a reconnu l'existence d'un harcèlement moral institutionnel et jugé coupable du délit de harcèlement moral, les huit prévenus (TGI Paris, jugement du 20 déc. 2019, appel pendant).

## Suspension judiciaire d'une organisation du travail pathogène : le benchmark

13. Le système du benchmark, ou benchmarking, consiste en « *une évaluation permanente* » des salariés, cette organisation du travail n'imposant pour eux officiellement aucun objectif, « *le seul objectif qui existe est de faire mieux que les autres* ». Cette organisation a été interdite au sein de la Caisse d'Épargne Rhône-Alpes Sud (TGI Lyon, 4 septembre 2012, RG 1105300). Le lien de causalité entre ce type d'organisation et la détérioration de la santé mentale des travailleurs est établi par le juge dans la mesure où plusieurs acteurs, internes ou externes à l'entreprise (cabinet d'expertise, médecine du travail, inspection du travail) avaient déjà alerté la société des effets pervers du benchmarking provoquant :

- « *une atteinte à la dignité des personnes par leur dévalorisation (...)*
- un sentiment d'instabilité du fait qu'il n'y a aucune possibilité de se situer (...)*
- une culpabilisation permanente (...)*
- un sentiment de honte d'avoir privilégié la vente au détriment du conseil (...)*
- une incitation pernicieuse à passer outre la réglementation pour faire du chiffre,*
- une multiplication des troubles physiques et mentaux (...)* »

Le TGI de Lyon rappelle en outre qu'il faut attaquer le problème à sa source et que l'employeur ne peut pas prétendre avoir rempli son obligation de prévention en rapportant la preuve qu'il a mis en place un observatoire des risques psychosociaux, un numéro vert et un plan qualité du travail, mesures jugées insuffisantes et qui « ***ne visent pas à supprimer le risque à la source, mais à intervenir à posteriori une fois que le risque est révélé.*** »

## La reconnaissance de la FIE devant le pôle social du tribunal judiciaire (auparavant dénommé tribunal des affaires de sécurité sociale)

14. Reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur en raison de l'organisation du travail qu'il avait mise en place dans l'entreprise. Après avoir relevé que le CHSCT avait constaté une modification des cadences et noté l'augmentation importante du nombre d'AT ou de MP ainsi qu'une augmentation du nombre de TMS, une dégradation des conditions de travail et un réel manque d'effectif, la Cour ajoute (2<sup>ème</sup> civ., 17 février 2011, n° 09-70968) :

*« qu'il est donc établi que dès cette époque la société S pouvait prendre conscience du danger auquel elle exposait ses salariés ; qu'en excluant cependant la faute inexcusable au motif que dès qu'il a pu avoir connaissance du danger auquel était exposé le salarié soit au cours de l'année 2002, l'employeur a pris les mesures pour l'en préserver, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, et partant a violé les dispositions des articles 1147 du code civil et de l'article L451-2 du code de la sécurité sociale. »*

15. En dehors de tout harcèlement la FIE peut être reconnue suite au suicide du salarié dans la mesure où la société avait nécessairement conscience du danger auquel était exposé le salarié au regard de sa charge de travail (CA Versailles, 19 mai 2011, S.A. Renault c. Mme T., veuve de B., n° 10/00954).

## **CONCLUSION**

**Le travail doit être organisé de façon à respecter la santé et la sécurité des salariés dans l'entreprise. Dans le cas contraire la responsabilité de l'employeur peut être engagée.**

Si le juge contrôle l'organisation du travail et condamne certaines mesures, il demeure cependant que l'organisation du travail incombe toujours à l'employeur : ni les juges, ni les institutions représentatives du personnel, ni les syndicats, ne peuvent à ce jour se substituer à son pouvoir de gestion, la loi et la jurisprudence n'admettant pas encore que leur soit réservée une place dans la détermination de l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Les décisions de justice nous disent quels sont les types de méthodes managériales contraires au respect de la santé des salariés, mais ne disent rien quant aux mesures efficaces à mettre en place.

Remerciements à Alice FAVREL, juriste de droit social, rédactrice de la première version de ce document.



Réseau de Consultations

**Souffrance  
& Travail**

**Retrouvez l'intégralité du contenu  
Souffrance & Travail sur  
[www.souffrance-et-travail.com](http://www.souffrance-et-travail.com)**

*[facebook.com/SouffranceEtTravail](https://facebook.com/SouffranceEtTravail)*

