

*MASTER 2 DROIT PRIVE APPROFONDI*

*Spécialité Droit Social*



**L'obligation de sécurité de l'employeur :  
obligation de résultat ou obligation de  
moyens renforcée ?**

**COLLARD Pauline**

Mémoire de recherche

Sous la direction de Madame EVERAERT-DUMONT

Année universitaire 2016/2017

Université de Lille 2 – Droit et santé



## **REMERCIEMENTS**

*Je tiens à remercier en premier lieu, ma directrice de mémoire, Madame Everaert-Dumont pour ses conseils et sa disponibilité.*

*Egalement, je souhaite remercier toutes les personnes qui ont participé de près ou de loin à l'élaboration de ce mémoire. Merci pour vos conseils et votre patience.*



# **Sommaire**

## **Partie 1 : L'obligation générale de sécurité de l'employeur**

Chapitre 1 : L'élargissement de la notion de santé et sécurité au travail

Chapitre 2 : L'intensification et l'expansion de l'obligation de sécurité de l'employeur

## **Partie 2 : Le déclin de la qualification d'obligation de résultat**

Chapitre 1 : Vers une obligation de sécurité de moyens renforcée

Chapitre 2 : Revirement de jurisprudence ou simple retour aux sources ?



« *Pour bien travailler, il faut se bien porter*<sup>1</sup> ».

Cette maxime d'Alphonse KARR datant du 19<sup>ème</sup> siècle retentit de façon particulière aujourd'hui, dans un monde où l'on ne s'est jamais tant préoccupé de la santé et de la sécurité au travail. Aujourd'hui, dans les entreprises françaises, l'employeur est le principal acteur en matière de protection de la santé et de la sécurité de ses salariés. En effet, le Code du travail, à l'article L 4121-1 prévoit une obligation de sécurité de l'employeur. Clé de voûte du droit de la santé et de la sécurité au travail, l'obligation de sécurité ressort à la fois du droit du travail et du droit de la sécurité sociale.

Ordinairement, l'obligation de sécurité est présentée comme le fait de veiller à la sécurité d'une personne ou d'un bien, autrement dit, de ne créer aucun risque ou danger à son encontre<sup>2</sup>.

L'obligation de sécurité est une création prétorienne ; le juge usant de son pouvoir d'interprétation des conventions, a reconnu pour la première fois en 1911 une obligation de sécurité dans le domaine des transports. Par un arrêt de principe du 21 novembre 1911<sup>3</sup>, la Cour de cassation a introduit dans le contrat de transport de personnes, une obligation de sécurité. Selon la jurisprudence, le transporteur était tenu non seulement d'amener le voyageur à destination (obligation principale), mais encore de l'y conduire sain et sauf (obligation de sécurité). Se substituant ainsi à la volonté des parties, la Cour donne comme origine à cette obligation de sécurité le contrat lui-même, qui au nom de l'équité, inclut cette obligation<sup>4</sup>. Depuis, l'obligation de sécurité s'est propagée dans les contrats les plus divers tel que le contrat médical, le contrat d'entreprise, le contrat de bail, le contrat d'enseignement ou encore le contrat de travail et est complétée, le cas échéant par une obligation d'information.

L'obligation de sécurité a pour but de protéger la partie faible au contrat. En droit du travail, scellée par l'article L 4121-1 du Code du travail, elle se traduit par l'obligation pour l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés de l'entreprise. Pour ce faire, il doit mettre en œuvre les moyens destinés à diminuer le risque de maladie professionnelle ou encore d'accidents

---

<sup>1</sup>Citation de Alphonse Karr ; Les guêpes (1839-1849).

<sup>2</sup>CORNU, Gérard. *Vocabulaire juridique*, p.627.

<sup>3</sup>Cass., Civ. 21 novembre 1911, Compagnie Générale Transatlantique, S. 1912.1.73, note Lyon-Caen ; DP 1913.1.249, note SARRUT.

<sup>4</sup>C. civ., art. 1194 : « *Les contrats obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que leur donnent l'équité, l'usage ou la loi* ».

professionnels et empêcher qu'un salarié soit victime d'une telle maladie ou d'un tel accident<sup>5</sup>. Ainsi, l'article énumère différentes mesures que l'employeur doit s'attacher à respecter : des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Enfin, l'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'obligation de sécurité peut voir son caractère se décliner en différents degrés d'intensité. Existe en effet une obligation de sécurité de résultat, une obligation de sécurité de moyens et également une obligation de sécurité de moyens dites renforcée ou encore obligation de résultat atténuée.

Pour expliquer la distinction entre ces notions, il faut se tourner vers le droit civil. La distinction entre les obligations de moyens et de résultat a été forgée par le Professeur René DEMOGUE pour résoudre la contradiction entre les anciens articles 1137 et 1147 du Code civil<sup>6</sup>. L'article 1137 énonçait en effet que « *l'obligation de veiller à la conservation de la chose, soit que la convention n'ait pour objet que l'utilité de l'une des parties, soit qu'elle ait pour objet leur utilité commune, soumet celui qui en est chargé à y apporter tous les soins raisonnables* ». Ainsi il fallait entendre que le débiteur d'une obligation de conservation n'était pas en faute par la seule preuve de la dégradation de la chose mais qu'il que fallait le créancier de cette obligation démontre que le débiteur ne lui avait pas prodigué tous les soins raisonnables. En d'autres termes, l'inexécution de l'obligation supposait la démonstration par le créancier d'une faute.

La doctrine en a rapidement fait le siège des obligations de moyens, par lesquelles le débiteur s'engage à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à l'obtention d'un résultat qu'il n'a pas promis. Ainsi, pour le Professeur Gérard CORNU, l'obligation de moyens est « *l'obligation pour le débiteur, non de parvenir à un résultat déterminé mais d'y appliquer ses soins et ses capacités de telle sorte que la responsabilité du débiteur n'est engagée que si le créancier prouve, de la part de ce débiteur, un manquement à ses devoirs de prudence et de diligence*<sup>7</sup> ».

---

<sup>5</sup>Dictionnaire de droit du travail Editions Tissot [en ligne]. Disponible sur : <https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail.aspx>

<sup>6</sup>Les obligations de moyens et de résultat [en ligne]. Disponible sur : <http://reforme-obligations.dalloz.fr/2016/08/08/les-obligations-de-moyens-et-de-resultat-art-1250/>

<sup>7</sup>CORNU, Gérard. *op. cit.*, p.1.

L'ancien article 1147 du Code civil, quant à lui, énonçait que « *le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages-intérêts, soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée (...)* ». Autrement dit, le débiteur était responsable dès lors qu'il ne parvenait pas à démontrer que l'inexécution provenait d'une cause étrangère, et sans que le créancier ait à faire quoi que ce soit. Cet article est donc devenu la base légale des obligations de résultat, par lesquelles le débiteur a promis d'atteindre un résultat déterminé. Le Professeur Gérard CORNU définira l'obligation de résultat comme « *l'obligation pour le débiteur de parvenir à un résultat déterminé, de telle sorte que la responsabilité du débiteur est engagée sur la seule preuve que le fait n'est pas réalisé, sauf à se justifier, s'il le peut, en prouvant que le dommage vient d'une cause étrangère*<sup>8</sup> ».

L'intérêt de cette distinction repose essentiellement sur la preuve puisque selon qu'il s'agisse d'une obligation de résultat ou de moyen, la charge de la preuve ne sera pas la même. Ainsi, en cas d'obligation de résultat, le faute du débiteur est présumée en l'absence même de résultat, celui-ci ne pouvant s'exonérer qu'en cas de force majeure<sup>9</sup>. En revanche, en cas d'obligation de moyens, le créancier doit démontrer que son débiteur a commis une faute en ne mettant pas en œuvre tous les moyens pour parvenir au résultat recherché. Les critères pour déterminer la nature de l'obligation sont multiples. Il pourra s'agir de l'objet de l'obligation, de la volonté des parties chaque fois qu'elle est exprimée ou identifiable, de l'équité et plus précisément de la liberté laissée au créancier dans l'exercice de sa prestation, ou encore du caractère gratuit ou aléatoire de l'obligation<sup>10</sup>.

Cette distinction de la nature de l'obligation est régulièrement utilisée par la Cour de cassation. Dans un arrêt du 14 janvier 2016<sup>11</sup>, par exemple, la haute juridiction a qualifié l'obligation de ponctualité de la SNCF d'obligation de résultat et a ainsi censuré la décision des juges du fond qui avait reproché à un passager de ne pas avoir démontré la réalité et la consistance de la faute du transporteur.

Enfin, l'obligation peut également revêtir une troisième nature, celle d'obligation de moyens renforcée, parfois appelée obligation de résultat atténuée. En effet, un mouvement

---

<sup>8</sup>CORNU, Gérard. *op.cit.*, p.1.

<sup>9</sup>C. civ. art. 1218 : « *Il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur* ».

<sup>10</sup>PIAT, Perrine. *L'obligation de sécurité et de résultat de l'employeur*, p.7.

<sup>11</sup>Cass. Civ., 1ère, 14 janvier 2016, n° 14-28.227.

doctrinal suggère qu'entre l'obligation de résultat et l'obligation de moyens, il pourrait se trouver une obligation de moyens renforcée. Habituellement, le débiteur d'une obligation de moyens n'est tenu d'aucune preuve, en effet, il est a priori censé avoir été diligent et sa responsabilité doit être prouvée par le créancier. Mais dans certaines hypothèses, la jurisprudence part du principe que les moyens mis en œuvre par le débiteur n'ont pas été suffisants et il appartient à ce dernier de prouver le contraire, c'est-à-dire l'irréprochabilité de son attitude. En effet, dans l'hypothèse de l'obligation de moyens renforcée, si le résultat escompté n'est pas atteint, le débiteur est encore présumé responsable, mais il peut démontrer qu'il n'a commis aucune faute dans l'exécution de son obligation. Ainsi, c'est toujours au débiteur de l'obligation de sécurité qu'il incombe de se dégager mais la preuve exigée est plus aisée que celle de la force majeure.

Si le sujet de la santé et sécurité des salariés est plus que jamais d'actualité, il n'est cependant pas récent. Les problématiques en la matière sont anciennes et pour cause. Le mot travail, dans son sens premier nous renvoie à la douleur de l'enfantement, de l'accouchement et est associé à une punition. Dans un second sens qui provient de l'étymologie latine, le mot « travail » nous viendrait de « *tripalium* », lequel désignait un objet de torture. Cette dernière hypothèse est cependant contestée par d'éminents linguistes, dont Emile LITTRE et Michel BREAL, qui privilégient eux, l'influence d'un autre etymon : le latin « *trabs* » qui signifie « poutre » et qui a généré « entraver ». L'idée de cette dernière hypothèse est que la notion de souffrance, qu'on décèle dans beaucoup d'emplois du mot « travail », dès son apparition au XII<sup>ème</sup> siècle, exprimerait ce que ressent l'animal quand on l'entrave (lorsqu'on l'immobilise pour le soigner ou le ferrer par exemple)<sup>12</sup>. Quoiqu'il en soit, le terme de travail n'invite pas au bonheur et il reste actuellement, même s'il vaut reconnaissance sociale, synonyme de peine, d'effort et donc de danger pour la santé qu'elle soit physique ou mentale. La nécessité de mettre en place, sur les lieux mêmes du travail, des mesures d'hygiène puis de sécurité est donc apparue peu à peu.

Dans l'Antiquité déjà, des prémices en matière de santé et sécurité au travail sont à observer<sup>13</sup>. 2500 ans avant notre ère, un médecin égyptien, METM, est chargé de veiller sur l'état de santé des ouvriers et des esclaves des grands chantiers des pyramides. Hippocrate, fera

---

<sup>12</sup>L'arnaque de l'étymologie du mot 'travail' [en ligne]. Disponible sur : <https://blogs.mediapart.fr/flebas/blog/240316/1-arnaque-de-l-etymologie-du-mot-travail>

<sup>13</sup>De la médecine du travail à la santé au travail [en ligne]. Disponible sur : <http://www.aist89.fr/histoire-et-evolution-de-la-sante-au-travail-aist-89.html>

lui progresser la science médicale en donnant aux symptômes des maladies, des causes naturelles. Il décrira par exemple la colique de plomb de l'ouvrier métallurgiste. GALIEN (né en 131) remarquera de son côté, une importante mortalité des travailleurs des mines de cuivre. Au XVII<sup>ème</sup> siècle, à la période de l'invention des manufactures, le Ministre COLBERT mettra en place le morcellement des tâches. Parallèlement, la loi sur les gens de Mer et l'Inspection Maritime seront créées. Au XVIII<sup>ème</sup> siècle, Bernardino RAMAZZINI publiera l'« Essai sur les maladies des artisans » lequel fut un des précurseurs dans le domaine des accidents du travail et la « pathologie professionnelle » et servira de référence absolue pendant deux siècles.

De même, en 1775, Percivall POTT identifiera une substance chimique comme étant la cause d'un cancer professionnel ; la suie étant responsable du cancer du scrotum des petits ramoneurs de Londres. Il mettra alors en avant les conditions de travail des enfants à cette époque, les ramoneurs commençant à travailler vers l'âge de 5 ans. En 1810, les mines et les carrières auront recours à des médecins d'entreprise et à des visites d'embauche. Un premier décret imposera au patronat de payer les frais médicaux des ouvriers blessés lors des accidents du travail. En 1840, une réglementation du travail des petits ramoneurs verra le jour et entraînera l'interdiction d'employer des enfants de moins de 10 ans. En 1892 l'inspection du travail sera créée, chargée notamment de contrôler les conditions de travail des enfants et en 1893, sera créée l'Association des industriels de France contre les accidents du travail.

En 1898, une étape importante sera franchie. Cette année, la loi sur les accidents du travail<sup>14</sup> sera votée, cette dernière instaurant une réparation forfaitaire limitée à la perte du salaire et reconnaissant que le risque professionnel est une atteinte potentielle ou avérée portée à la santé du travailleur et doit à ce titre, être prévenue. Jusqu'alors, la réparation des dommages dus aux accidents du travail s'effectuait dans le cadre du droit commun de la responsabilité sur la base des anciens articles 1382<sup>15</sup> et suivants du Code civil. Ainsi, le salarié devait prouver la faute de l'employeur et un lien de cause à effet entre la faute et le dommage.

La loi de 1898 sera prise en vue de la réparation et non de la prévention des accidents du travail, cette dernière n'étant pas une priorité à cette époque. Cependant, ce sera la première forme de responsabilité objective automatique qui pèsera sur l'employeur. Avec une responsabilité sans faute à établir, ce sera un élément totalement nouveau dans la question de

---

<sup>14</sup>Loi du 9 avril 1898 concernant les responsabilités dans les accidents du travail, *JORF* du 10 avril 1898, p.2209.

<sup>15</sup>C.civ., art. 1382 anc., C.civ., art. 1240 nouv. : « *Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer* » :

la responsabilité civile : l'employeur sera responsable du seul fait qu'il est employeur et du fait de l'activité. Mais en contrepartie cette réparation sera forfaitaire, et le salarié ne pourra se retourner contre l'employeur.

Les années 1940 seront riches en mesures en matière de santé et sécurité au travail puisqu'apparaîtra notamment le 28 juillet 1942<sup>16</sup>, une obligation de médecine du travail dans les entreprises de plus de cinquante salariés, et le 11 octobre 1946<sup>17</sup>, la loi qui fonde sur le plan légal la Médecine du Travail. Depuis, les textes se sont succédés en la matière et parmi eux, des textes de haute importance, à l'instar des lois AUROUX<sup>18</sup>, créant les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et la loi du 31 décembre 1991 relative à la prévention des risques professionnels.

Plus récemment, la législation a également été importante avec, notamment, le décret du 5 novembre 2001<sup>19</sup> portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, la loi du 17 janvier 2002<sup>20</sup> de modernisation sociale qui consacre plusieurs dispositions à la protection de la santé au travail et parle désormais des « *services de santé au travail* », la loi du 14 juin 2013<sup>21</sup> relative à la sécurisation de l'emploi et la loi du 8 août 2016<sup>22</sup> relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, amenant, entre autre, le droit à la déconnexion.

Le droit français de la santé et de la sécurité des travailleurs participe d'un mouvement international et européen. Ce mouvement tend à contraindre les législations nationales à la prise en compte des risques encourus par les travailleurs et à la réparation adéquate des atteintes physiques ou psychiques qu'ils subissent dans l'exercice de leurs activités professionnelles. Ainsi, la directive-cadre 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989<sup>23</sup> concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au

---

<sup>16</sup>Loi du 28 juillet 1942 relative à l'organisation des services médicaux et sociaux du travail.

<sup>17</sup>Loi n°46-2195 du 11 octobre 1946 organisation des services médicaux du travail, *JORF* du 12 octobre 1946, p.8638.

<sup>18</sup>Loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise ; Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail.

<sup>19</sup>Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L 230-2 du Code du travail et modifiant le Code du travail.

<sup>20</sup>Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, *JORF* du 18 janvier 2002 p.1008.

<sup>21</sup>Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

<sup>22</sup>Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *JORF* du 9 août 2016, texte n°3.

<sup>23</sup>Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

travail rappelle non seulement que l'employeur est « *obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* » et que « *dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires* » mais aussi, dans son préambule, que « *l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique* ». De même encore, la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne<sup>24</sup> dispose, en son article 31, que « *tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité* ». Enfin, il est prévu dans la Convention 187 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail<sup>25</sup> que la « *culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé* » doit se voir accorder « *la plus haute priorité* ».

Egalement, la Commission européenne a adopté un nouveau cadre stratégique en matière de santé et de sécurité au travail qui expose les grands défis et les objectifs stratégiques pour la période 2014-2020<sup>26</sup>. Il s'agit d'améliorer la qualité des emplois et des conditions de travail mais également d'accroître la compétitivité et de réduire les dépenses à la charge des systèmes de sécurité sociale. La Commission le précise d'ailleurs dans sa communication: « *le maintien des travailleurs en bonne santé a des effets directs et mesurables sur la productivité et contribue, en outre, à une plus grande viabilité des systèmes de sécurité sociale* ». Enfin, le Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT) a mis en place pour la période 2016-2020 le 3ème plan santé au travail<sup>27</sup> qui constitue la feuille de route du gouvernement dans la politique de santé au travail en France.

Si la matière s'est développée et a largement évolué, c'est surtout depuis une trentaine d'années que l'on voit apparaître de nouvelles préoccupations. Incluant des maux qui longtemps avaient été délaissés par la matière, sont apparues des revendications de la part des travailleurs qui dépassent la seule prise en compte de l'hygiène et de la sécurité sur les lieux de travail. Des

---

<sup>24</sup>Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne [en ligne]. Disponible sur : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>

<sup>25</sup>Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 [en ligne]. Disponible sur : [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312332](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332)

<sup>26</sup>Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail [en ligne]. Disponible sur <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=fr>

<sup>27</sup>De la fatalité à la prévention [en ligne]. Disponible sur : [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DRTEFP\\_COMITEHISTOIRE.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DRTEFP_COMITEHISTOIRE.pdf)

attentes sont désormais formulées en termes d'amélioration des conditions de travail portant à la fois sur le contenu et l'enrichissement du travail, l'organisation du travail, les rythmes du travail et les rapports sociaux au sein de l'entreprise. L'on ne se préoccupe plus seulement des risques professionnels limités à l'hygiène et à la sécurité mais l'on souhaite y inclure tout le champ des conditions de travail. Ainsi, la matière est passée de « l'hygiène-sécurité » à « la sécurité et la santé au travail ».

Pour s'adapter aux nouvelles préoccupations, la prévention des risques professionnels et les modes d'actions à priori se sont imposés. C'est ainsi que la directive-cadre du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des salariés s'est imposée comme primordiale. En France, la directive-cadre a été transposée par la loi du 31 décembre 1991<sup>28</sup> relative à la prévention des risques professionnels. Cette dernière est fondamentale en la matière puisqu'elle est à l'origine d'une trentaine d'articles nouveaux introduits dans le Code du travail qui pour la première fois codifient l'ensemble des principes généraux de prévention des risques professionnels, le plus important étant l'article L 4121-1 instituant l'obligation de sécurité de l'employeur telle que nous la connaissons aujourd'hui : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et 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* ». Plutôt que d'agir à posteriori et de miser sur une bonne réparation du salarié, la logique, grâce à cette directive, passa nettement à l'encouragement et au déploiement de modes d'action à priori comme la mise en place de principes d'évaluations des risques avec la mise en place du document unique, dans lequel doivent être retranscrits les résultats de l'évaluation des risques dont la responsabilité incombe à l'employeur.

Sur la base de cette directive, qui fixe les règles générales et minimales de prévention des risques professionnels applicables à tous les Etats membres, une vingtaine de directives dérivées ont été adoptées dans la quasi-totalité des domaines couvrant la protection de la sécurité et de la santé en milieu de travail (équipements de protection individuel et collectif de travail, manutention des charges, travail sur écran, risques physiques, chimiques et biologiques,

---

<sup>28</sup>Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail, *JORF* du 7 janvier 1992, p.319.

prescriptions minimales de sécurité sur les chantiers...). Cette évolution, à laquelle a contribué la jurisprudence, s'est accompagnée de mesures de formation renforcée à la sécurité, de la création de la sécurité « intégrée » dès la phase de conception d'un produit ou d'une machine ou encore d'actions correctrices sur le milieu de travail. Egalement, doivent désormais être envisagées, dès la conception des installations, les conditions dans lesquelles celles-ci devront être entretenues. De même, si le travailleur est considéré comme un acteur qui peut et qui doit contribuer à sa propre sécurité et à l'amélioration de sa situation de travail, l'employeur doit de ce fait former le salarié à la sécurité. L'obligation de former les salariés prend sa source dans le contrat de travail et consiste à assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Enfin, avec la montée des risques psychosociaux, l'employeur est tenu notamment de mettre en place une organisation du travail adaptée, de nature à garantir la sécurité des travailleurs. En effet, l'obligation de sécurité concerne également les risques liés à la santé mentale et afin de diminuer la fréquence et la gravité des nuisances psychiques au travail, il est important de mettre en place des mesures techniques et organisationnelles adaptées. Mais à l'heure actuelle, avec l'utilisation du numérique notamment, désormais incontournable dans le monde du travail, les salariés sont de plus en plus confrontés aux nouvelles technologies et à tous les risques que cela engendrent. Face à cela, l'employeur doit avoir conscience des risques et impacts négatifs que cela peut engendrer sur leurs salariés. La législation récente semble aller en ce sens puisque la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dites loi « EL KHOMRI » instaure un « droit à la déconnexion » et avec lui l'obligation pour les employeurs de négocier avec les partenaires sociaux les modalités d'exercice du droit à la déconnexion. Devant accompagner le salarié dans sa démarche et en assurer l'effectivité, certains n'hésitent pas à le qualifier de nouveau devoir pour l'employeur : « le devoir de déconnexion ».

Aujourd'hui, plus que de protéger le salarié contre ces maux, l'on encourage l'épanouissement du salarié et l'on parle même de « bien-être » au travail alors même que la notion représente en droit un concept instable, qui n'est pas appréhendé de façon homogène par les normes internationales ou internes.

Les risques professionnels en perpétuels évolution, la complexification et la mutation de ces risques, les nouvelles formes d'organisation du travail, les nouvelles modalités d'emploi,

l'accroissement des mobilités professionnelles, les nouvelles technologies, sont autant de facteurs qui augmentent les difficultés de préservation de la santé et d'évaluation des risques, en particulier différés, sur la santé des salariés. Au fil des années, l'obligation de sécurité de l'employeur a donc vu son contenu s'élargir considérablement si bien que son exécution en est devenue complexe pour l'employeur qui se voit confronté à une multitude de risques à prendre en compte. Bien qu'accompagné par les nombreux acteurs de santé et sécurité au travail, l'employeur qui reste le premier acteur en la matière dans l'entreprise est face à un indéniable renforcement des normes techniques qui l'obligent à revêtir plusieurs casquettes et à se tenir informés de toutes les nouvelles normes en matière de santé et sécurité. D'autant que le non-respect de l'obligation de sécurité est lourd de conséquences. En effet, l'obligation de sécurité a été qualifiée en 2002, d'obligation de sécurité de résultat par la Chambre sociale.

C'est sur le terrain de la faute inexcusable, en droit de la sécurité sociale, dans le cadre des contentieux engagés devant le tribunal des affaires de la sécurité sociale à l'occasion des affaires « amiante » en 2002<sup>29</sup> que l'obligation de sécurité de l'employeur a pris la forme d'une obligation de sécurité de résultat. La Chambre sociale a en effet considéré qu' : *« en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés dans l'entreprise ; le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens 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 ».*

Selon la majorité de la doctrine et notamment Monsieur le Professeur Grégoire LOISEAU, l'obligation de résultat a été reconnue pour redéfinir la faute inexcusable et dé plafonner l'indemnisation en cas d'AT/MP (accidents du travail/maladie professionnelle)<sup>30</sup>. « Le pacte social<sup>31</sup> » de 1898 à l'origine de la réparation des préjudices des victimes d'AT/MP fondé sur une réparation forfaitaire en contrepartie d'une responsabilité sans faute prévoit en effet une réparation complémentaire en cas de faute inexcusable de l'employeur. Cependant la faute inexcusable initialement entendue comme « la faute d'une exceptionnelle gravité »

---

<sup>29</sup>Cass. Soc., 28 février 2002, Bull. 2002, V, n° 81, n° 00-11.793, 00-10.051, 99-21.255, 99-17.201, 99-17.221, 99-18.389, 99-18.390.

<sup>30</sup>LOISEAU, Grégoire. « L'obligation de sécurité : de la vertu à la raison », *Les Cahiers Sociaux*, 2015, n°280, p.619.

<sup>31</sup>Loi du 9 avril 1898 concernant les responsabilités dans les accidents du travail, *JORF* du 10 avril 1898, p. 2209.

souffrait de cette définition très rigoriste et avait l'inconvénient de limiter largement la possibilité d'obtenir une indemnisation complémentaire, alors que parallèlement, des régimes de responsabilité sans faute se développaient. Grâce à la nouvelle définition donnée par les arrêts amiante, la démonstration de la faute inexcusable est devenue plus accessible en donnant la possibilité au salarié de démontrer la conscience du danger qu'avait ou aurait dû avoir son employeur, et l'absence de mesures nécessaires pour l'en préserver pour obtenir une indemnisation complémentaire.

Mise en place à l'origine dans le cadre de la sécurité sociale pour les maladies professionnelles et notamment l'amiante, l'obligation de sécurité de résultat est rapidement venue irriguer le droit du travail que ce soit dans le cadre des relations individuelles ou collectives de travail et elle s'est étendue au fil des décisions à tous les aspects permettant d'assurer la bonne santé physique et mentale des travailleurs<sup>32</sup>. La Chambre sociale de la Cour de cassation a en effet progressivement détaché l'obligation de sécurité de résultat de son fondement contractuel pour lui donner un fondement légal. Devenant une véritable obligation d'effectivité de la protection des salariés, le Professeur Jean-Emmanuel RAY parlera même de « *mutation génétique de l'obligation de sécurité de résultat* »<sup>33</sup>. Un arrêt du 28 février 2006<sup>34</sup> viendra en effet consacrer l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs en mettant en exergue l'exigence d'effectivité du droit et un arrêt du 13 décembre 2006 viendra affirmer que « *l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité* »<sup>35</sup>.

Cette expansion de l'obligation de sécurité de résultat a eu des conséquences considérables pour l'employeur, qui s'est vu devenir responsable non seulement lorsqu'un risque se réalisait dans l'entreprise mais également parfois lorsque le risque ne se réalisait pas mais qu'il existait seulement. En effet, compte tenu des positions prises par la Chambre sociale, plus particulièrement en matière de harcèlement moral, de violences physiques ou morales, l'employeur a fini par se retrouver, dans le cadre des contentieux devant le conseil des prud'hommes, avec quasiment aucune échappatoire. Ainsi, et comme l'a expliqué Monsieur le Professeur Grégoire LOISEAU, si l'obligation de sécurité de résultat pouvait être vue comme

---

<sup>32</sup><https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-st-definition> [en ligne].

<sup>33</sup>RAY, Jean-Emmanuel. *Droit du travail, Droit vivant*. 20<sup>ème</sup> éd., éd. Liaisons, 2011, 806p.

<sup>34</sup>Cass. Soc., 28 février 2006, n°05-41.555.

<sup>35</sup>Cass. Soc., 13 décembre 2006, n°05-44.580.

vertueuse car elle impose à l'employeur un devoir de prévention, voire le respect d'un principe de précaution, elle semble être peu à peu, devenue manifestement excessive en déclenchant la garantie de l'employeur indépendamment des mesures que celui-ci a pu prendre pour anticiper la réalisation du risque ou faire cesser sa manifestation : « *Les vertus de l'obligation de sécurité ont alors cédé le pas au vice de l'obligation de résultat condamnant l'employeur quoi que celui-ci ait pu faire*<sup>36</sup> ». Beaucoup d'entreprises en ont déduit que, quelles que soient les mesures prises ou les actions menées, elles avaient systématiquement tort devant le juge. C'est ainsi qu'afin d'éviter cet effet « contreproductif », l'employeur se sentant quelque peu découragé de mettre en place des mesures de par sa responsabilité quasi-systématique, et l'objectif de prévention des risques en pâtissant, la Chambre sociale a su progressivement déverrouiller l'obligation de sécurité de résultat afin que l'essence même de l'obligation de sécurité retrouve un sens.

Les prémices d'un changement de position de la Cour de cassation avaient été remarqués dans les arrêts Fnac<sup>37</sup> du 5 mars 2015 et Areva du 22 octobre<sup>38</sup> 2015 à l'occasion desquels la Chambre sociale avait envoyé un signal sur l'obligation de sécurité de résultat. Alors que dans l'arrêt Snecma du 5 mars 2008<sup>39</sup>, la Cour de cassation avait interdit à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, de mettre en œuvre des mesures ayant pour objet ou pour effet de compromettre la santé ou la sécurité des travailleurs alors même que ce dernier avait veillé à se conformer à l'ensemble de ces obligations, il en est autrement dans l'arrêt Fnac du 5 mars 2015 dans lequel il sera seulement demandé à l'employeur de prendre les mesures qui s'imposent en vue d'éviter la réalisation d'un risque sur la santé et la sécurité des salariés. Egalement, dans l'arrêt Areva, la Cour reprendra la même logique.

Loin de l'arrêt Snecma, l'on constate avec ces deux décisions que la Cour de cassation estime qu'il faille une double condition afin qu'une réorganisation ne soit suspendue : non seulement le projet patronal doit être susceptible de générer un risque grave d'atteinte à la santé physique ou mentale des travailleurs mais encore, l'employeur ne met pas en œuvre les mesures pour éviter ou parer ce risque.

---

<sup>36</sup>LOISEAU, Grégoire. « L'obligation de sécurité : de la vertu à la raison ». *op.cit.*, p.10.

<sup>37</sup>Cass. Soc., 5 mars 2015, Fnac, n°13-26.321.

<sup>38</sup>Cass. Soc., 22 octobre 2015, Areva, n°14-20.173.

<sup>39</sup>Cass. Soc., 5 mars 2008, Snecma, n°06-45.888.

C'est avec l'arrêt Air France<sup>40</sup> du 25 novembre 2015, que l'attendu de principe qui manquait aux arrêts Fnac et Areva arrivera. L'arrêt Air France viendra en effet bouleverser la nature de l'obligation de sécurité en déclarant : « *Mais attendu que 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* ». Cet attendu constitue un tournant majeur dans l'approche de l'obligation de sécurité puisque l'on admet que l'employeur puisse faire la démonstration de ses diligences de sécurité. Cette affirmation marque donc un infléchissement significatif de la matière ainsi qu'en témoignent les mentions de publication qui sont attachées à l'arrêt<sup>41</sup>. L'obligation de sécurité semble donc muer. La charge de la preuve reste à la charge de l'employeur mais il pourra cependant s'exonérer de responsabilité s'il démontre avoir pris les mesures prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail.

Cependant, change-t-elle pour autant de nature ? L'obligation de sécurité de l'employeur, qui s'est vue muer au cours des années, est-elle toujours une obligation de sécurité de résultat ou est-elle désormais une obligation de moyens renforcée ?

Deux analyses peuvent prévaloir. Selon la première, l'obligation de sécurité ne serait plus, avec l'arrêt Air France, une obligation de sécurité de résultat mais dériverait vers une obligation de moyen renforcée. Selon la seconde, la Cour opérerait simplement un retour aux sources. En remettant au cœur de l'obligation de sécurité de résultat l'article L 4121-2 du Code du travail, la Cour de cassation recentrerait ainsi la santé au travail autour de la prévention. L'obligation de résultat subsisterait donc, seul le résultat à atteindre changerait : de la réparation il passerait à la protection.

La santé et sécurité au travail s'est donc transformé au fil des années, privilégiant désormais la prévention à la réparation. En droit français, les articles L 1421-1 et L 1421-2 du Code du travail prévoient et organisent l'obligation de sécurité incombant à l'employeur. Son contenu complexifié et élargit au rythme des nouveaux risques professionnels et maux de la société, l'employeur a dû adapter ses modes de prévention et de protection de la santé et sécurité. D'autant que la jurisprudence, en 2002 est venue à l'occasion des arrêts amiante

---

<sup>40</sup>Cass. Soc., 25 novembre 2015, n°14-24444.

<sup>41</sup>Les références « P + B + R I » signifient, en effet, que l'arrêt fera l'objet de la publication la plus étendue qui soit, puisqu'il sera publié au Bulletin civil, au Bulletin d'information et, enfin, au Rapport annuel et des arrêts de la Cour de cassation, ainsi que sur son site internet.

conférer à cette obligation, le caractère d'obligation de résultat. L'employeur, responsable quasi-systématiquement, l'obligation de sécurité de résultat a parfois été jugée sévère, voire contreproductive pour l'objectif de prévention. Egalement, l'obligation de sécurité de résultat investissant l'un après l'autre de nombreux champs des relations de travail, les employeurs et le droit du travail lui-même s'en sont retrouvés étouffés. Ainsi, ces dernières années, les Hauts magistrats semblaient revoir leur position sur le caractère d'obligation de résultat et c'est avec l'arrêt Air France qu'une incontestable démonstration en a été faite, en 2015. Véritable moyen d'exonération de responsabilité de l'employeur, certains auteurs ont vu dans cette nouvelle position jurisprudentielle, un assouplissement entraînant un changement de caractère de l'obligation de sécurité, quand d'autres y ont vu un simple retour aux sources.

L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur n'a eu de cesse de s'étendre au cours des années tant dans son contenu que dans le champ des relations de travail (Partie I). Partant, un déverrouillage de l'obligation de résultat s'avéra nécessaire afin que l'obligation de sécurité retrouve son sens. C'est ainsi qu'avec le déclin de la qualification d'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, se substituât pour un pan de la doctrine une obligation de sécurité de moyens renforcée, quand pour d'autres un simple retour aux sources s'opéra (Partie II).

# PARTIE I : L'OBLIGATION GENERALE DE SECURITE DE L'EMPLOYEUR

La notion de santé et de sécurité au travail a vu son contenu s'élargir au fil des années, tenant compte de maux oubliés, négligés et s'intéressant aux maux nouveaux, évoluant aux rythmes des mouvances de la société (Chap.1). Partant, l'employeur tenu par une obligation de sécurité s'est vu contraint de mettre en place des mesures de prévention de plus en plus élaborées afin de prévenir et de réduire les risques professionnels, d'autant que cette dernière, qualifiée d'obligation de résultat en 2002 s'est vue investir l'un après l'autre de nombreux champs des relations de travail (Chap.2).

## Chapitre 1 : L'élargissement de la notion de santé et sécurité au travail

La notion de santé et sécurité s'est au fil des années, élargie, tant quant à sa finalité (Section 1) que dans son contenu (Section 2).

### Section 1 : D'une logique de réparation à une logique de prévention

Traditionnellement présenté comme un droit « progressiste », orienté vers l'amélioration et la promotion de la condition du travailleur, le droit du travail a pris racine dans la revendication des ouvriers<sup>42</sup>. En France, une logique de réparation des victimes du travail (A) a d'abord été privilégiée plutôt qu'une logique de prévention en amont des risques professionnels, bien que cette dernière ait pourtant été pensée il y'a des siècles (B).

---

<sup>42</sup>Rapport de M. TREDEZ, conseiller rapporteur. Disponible sur : [https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/assemblee\\_pleniere\\_22/nbsp\\_tr\\_408.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/assemblee_pleniere_22/nbsp_tr_408.html)

## A) L'introduction d'un régime spécifique de réparation des victimes du travail

En France, le cadre juridique a d'abord privilégié la réparation plutôt que la prévention. Selon certains auteurs, cette prépondérance renvoie moins à la volonté du législateur qu'à la lutte continue des organisations patronales pour interdire, ou du moins retarder, toute mesure qui aurait occasionné une ingérence dans la sphère de l'entreprise, considérée comme privée<sup>43</sup>.

C'est en 1898 qu'une première loi fondamentale dans l'indemnisation du salarié verra le jour. En effet, progressivement, s'est installée l'idée que les victimes d'accident du travail devaient être indemnisées et ce, de manière particulière, et non sur la base du droit commun de la responsabilité comme jusqu'à lors, les obligeant à prouver la faute de l'employeur et un lien de cause à effet entre la faute et le dommage<sup>44</sup>.

Cette loi du 9 avril 1898 sur les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail<sup>45</sup> a donc amené la première forme de responsabilité objective automatique pesant sur l'employeur. Cette loi a bien entendu une vision réparatrice plutôt que préventive mais à l'époque, avec une responsabilité sans faute à établir, ce fut une grande avancée pour les victimes d'accidents de travail. Aujourd'hui cette loi, abrogée par la loi du 30 octobre 1946<sup>46</sup> a été réintégré dans l'organisation de la sécurité sociale, le principe de responsabilité civile et personnelle de l'employeur disparaissant derrière l'obligation pour l'employeur de s'assurer et de verser les cotisations afférentes au risque « accidents du travail ».

La loi de 1898 n'apparut pas sans encombre puisque dans un premier temps, une solution fut recherchée dans une adaptation du régime du droit commun de la responsabilité. L'on tenta alors d'interpréter l'article 1384 du Code civil<sup>47</sup> comme comportant une présomption de responsabilité à l'encontre des gardiens de choses inanimées, tel l'employeur pour ses machines ou des matériaux mis en œuvre dans son industrie. Mais l'inconvénient de cette proposition était que cette présomption était susceptible de tomber si l'employeur apportait la preuve que l'accident était dû à la faute de la victime, à un cas fortuit, un événement de force

---

<sup>43</sup>OMNES, Catherine. « Un siècle de résistance à la prévention ». *Santé et Travail*, avril 2007, n°058.

<sup>44</sup>C. civ., art. 1382 anc.

<sup>45</sup>Loi du 9 avril 1898 concernant les responsabilités dans les accidents du travail, *JORF* du 10 avril 1898 p. 2209.

<sup>46</sup>Loi n° 46-2426 du 30 octobre 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

<sup>47</sup>C. civ., art. 1384 anc. : « On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde ».

majeure ou au fait d'un tiers<sup>48</sup>. D'autres auteurs ont pensé rattacher l'accident du travail à l'exécution du contrat de travail, ce contrat incluant une obligation de sécurité à la charge de l'employeur et l'inexécution de cette obligation entraînant pour les salariés un droit à être indemnisés du préjudice subi.

Une première proposition de loi fut déposée en 1880 par le député Martin NADAUD, fondée sur le système du renversement de la preuve. Ce système consistait à mettre à la charge des employeurs les conséquences de tous les accidents du travail sauf pour eux à démontrer qu'ils étaient dus à une faute de la victime. Mais fatalement, ce système présentait un inconvénient : celui de voir l'ouvrier toujours accusé de faute, de négligence ou d'imprudence. En effet, à cette époque, 88% des accidents restaient à la charge des ouvriers et seulement 12% à celle de l'employeur<sup>49</sup>.

C'est ainsi que la théorie du risque professionnel fut proposée par Félix FAURE<sup>50</sup> en 1882, cette dernière signifiant que l'employeur assure en toutes hypothèses la réparation des dommages corporels causés à son personnel par une exploitation dont il est le seul à encaisser le profit. Ainsi, fut reconnu le principe de l'indemnisation automatique par l'employeur de tous les accidents survenus dans son entreprise, celui-ci étant tenu responsable de tous les accidents survenus par le travail ou à l'occasion du travail.

Le principe de l'indemnisation automatique par l'employeur de tous les accidents survenus dans son entreprise a donc vu le jour en 1898, l'employeur étant rendu responsable de tous les accidents survenus par le travail ou à l'occasion du travail. Ce régime spécifique de réparation fut mis en place pour dispenser les victimes d'accidents du travail d'avoir à faire la preuve d'une faute de l'employeur et d'un lien de causalité entre la faute et le dommage subi puisque l'indemnisation se fait désormais sans rechercher les causes de l'accident, en dehors de toute notion de faute. Ce système sera étendu par la suite, en 1919, aux maladies professionnelles<sup>51</sup>.

---

<sup>48</sup>SARAMITO, Francis. « La naissance de la loi du 9 avril 1898 ». *Droit Ouvrier*, mai 1998, p.185-186.

<sup>49</sup>Rapport de M. TREDEZ, Conseiller rapporteur. Disponible sur : [https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/assemblee\\_pleniere\\_22/](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/assemblee_pleniere_22/)

<sup>50</sup>FAURE, Félix, alors député de la Seine-Inférieure.

<sup>51</sup>Loi du 25 octobre 1919 étendant aux maladies d'origine professionnelle la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail, *JORF* du 27 octobre 1919, p.11973.

Ce « pacte social<sup>52</sup> » comme certain ont pu le nommer fut fondé d'une part, sur une réparation forfaitaire en contrepartie d'une responsabilité sans faute et d'autre part, sur une réparation complémentaire en cas de faute inexcusable. Seulement, l'idée d'une réparation incomplète des préjudices dû être acceptée puisque l'indemnisation étant forfaitaire, toute action en responsabilité de droit commun contre l'employeur en vue d'obtenir des dommages-intérêts était et reste exclue.

Seule, la référence à la faute inexcusable de l'employeur, typique à la sécurité sociale, lorsqu'elle est reconnue est un moyen pour la victime de tenter d'obtenir une réparation supplémentaire, sans pour autant aller jusqu'à une réparation intégrale. A l'origine, la faute inexcusable conçue par la loi de 1898 n'avait pas été définie. La Cour de cassation à l'occasion du désormais célèbre arrêt Dame Veuve Villa<sup>53</sup> de 1941 lui a finalement donné la définition suivante : « *Constitue une faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction, toute faute d'une gravité exceptionnelle dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative, et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel* ».

Cette définition est restée la même jusqu'aux arrêts « amiante »<sup>54</sup> de 2002. L'inconvénient de cette définition parlant de « gravité exceptionnelle » était sa rigueur puisqu'en effet la faute devait revêtir le caractère de gravité exceptionnelle. Monsieur Pierre SARGOS<sup>55</sup> dira même que « *la rigueur de cette définition a eu pour conséquence que pendant plusieurs dizaines d'année, le nombre de fautes inexcusables retenues a été faible sinon insignifiant*<sup>56</sup> ».

Certains auteurs jugent que la loi du 9 avril 1898 a provoqué une véritable régression, par rapport aux perspectives qu'ouvraient la loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels<sup>57</sup>. En effet, cette loi posait le principe selon lequel les établissements industriels « *doivent être tenus dans un état constant de propreté*

---

<sup>52</sup>CHAPELLON-LIEDHART, Dominique. « Une seule voie de réparation pour les victimes d'AT/MP ? » *Semaine Sociale Lamy*, 6 janvier 2014, n°1612, p.5.

<sup>53</sup>Cass. Ch. Réunies, 15 juillet 1941, n°00-26.836.

<sup>54</sup>Cass. Soc., 28 février 2002, Bull. 2002, V, n° 81, n° 00-11.793, 00-10.051, 99-21.255, 99-17.201, 99-17.221, 99-18.389, 99-18.390.

<sup>55</sup>Président de la Chambre sociale de la Cour de cassation de 2001 à 2007.

<sup>56</sup>SARGOS, Pierre. « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité », *JCP G*, 22 janvier 2003, n°4, 104.

<sup>57</sup>Loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels, *JORF* du 13 juin 189, p.2910.

*et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel. Ils doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs ».*

Monsieur Pierre SARGOS déclarera même que cette loi, en organisant un système de réparation de plein droit « *a ruiné la mise en œuvre effective de la prévention des accidents si heureusement amorcée en 1893, malgré les protestations vertueuses de principe des gouvernants, des industriels et même des syndicats de salariés. La certitude de la réparation [...] a conforté l'idée perverse, mais objet pendant longtemps d'un consensus assez général qui a abouti au « crime sociétal » de l'amiante, qu'il n'était pas indispensable de faire les frais et l'effort de mettre réellement en œuvre les mesures de sécurité dès lors que le dommage de l'homme était réparé*<sup>58</sup> ».

Petit à petit, cependant l'idée de prévention a fait son chemin. Cette impulsion a été encouragée par la construction communautaire via de nombreuses directives qui constituent le principal instrument d'intervention communautaire grâce à leur force contraignante. En effet, l'Europe est désormais à l'origine de l'essentiel de l'actualisation des normes françaises et de la modernisation de notre système en matière de santé et de sécurité au travail.

## B) La progressive mise en place d'une logique de prévention des risques au travail

Les risques du travail existant depuis l'apparition même du concept de travail, l'élaboration de règles juridiques destinées à les prévenir, est cependant relativement récente.

Pourtant, les traces d'une réflexion sur la santé et la sécurité au travail sont visibles dès le siècle des Lumières en France. Les élites dénonçaient déjà à l'époque, les effets mortifères et délétères de l'usine et prônaient l'importance de l'hygiène dans l'espace de travail. Dès le XIX<sup>ème</sup> siècle, la culture de l'hygiène connaît un élan particulier et en 1840, alors que le Docteur Louis René VILLERME publie son « Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie », on est loin de se douter que cette étude serait un premier pas vers une prise de conscience de la nécessité de sauvegarder l'intégrité physique des travailleurs.

---

<sup>58</sup>SARGOS, Pierre. « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité », *op.cit.*, p.18.

Une première loi du 2 novembre 1892<sup>59</sup> généralisera des mesures d'hygiène et de sécurité originellement accordées aux travailleurs les plus exposés à l'ensemble des travailleurs. L'inspection du travail, créée à la même occasion assurera un début de contrôle pour une partie de la population au travail, puis les premières lois, quoique timides se frayeront un chemin pour protéger au mieux le travailleur. La protection de l'homme au travail donnera lieu à une première prise en compte juridique par la loi du 12 juin 1893<sup>60</sup>, laquelle sera codifiée en 1912, après que soit consacrée en 1910, une partie entière (le Livre II) du Code du travail à l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Cette loi rendra obligatoire des mesures de protection, en donnant priorité aux mesures collectives sur les mesures individuelles. L'ingénieur Henri FAYOL inscrira ensuite en 1916, la sécurité parmi les fonctions de l'entreprise. Mais malgré cet intérêt précoce, il faudra attendre les années 1970, voire 1990 pour que la prévention devienne une obligation. Retard paradoxal dans un pays où pourtant la fonction de prévention avait été pensée relativement tôt.

Pour autant, entre 1898 et 1990, des dispositifs ont tout de même été mis en place. En effet, pour répondre à la revendication d'une organisation plus humaine du travail et pour encourager les expériences d'élargissement et d'enrichissement des tâches, le législateur est intervenu pour améliorer les conditions de travail et favoriser la prévention<sup>61</sup>.

Ainsi des mesures d'urgences commencent à être envisagées en cas de risques professionnels. La loi du 5 juillet 1972 dite loi FONTANET autorisera l'inspecteur du travail à saisir le juge des référés en cas d'inobservation des règles d'hygiène et de sécurité créant un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur. Cette loi aggravera également les sanctions puisque jusqu'à lors, les infractions aux dispositions du Code du travail fixant des obligations en matière d'hygiène et de sécurité constituaient des contraventions, relevant du Tribunal de police, alors que désormais, celles-ci constituent en règle générale, des délits relevant du Tribunal correctionnel.

Aussi, pour répondre aux revendications des salariés, en termes d'amélioration des conditions de travail visant à la fois le contenu et l'enrichissement du travail, l'organisation du travail, les rythmes du travail et les rapports hiérarchiques au sein de l'entreprise, la loi du 27

---

<sup>59</sup>Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels.

<sup>60</sup>Loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels, *JORF* du 13 juin 189, p.2910.

<sup>61</sup>SOURIAC, Marie-Armelle. VERDIER, Jean Maurice. COEURET, Alain. *Mémentos Dalloz : Droit du travail*. 12<sup>ème</sup> éd., éd. Dalloz, 2002, p.468-469.

décembre 1973<sup>62</sup> viendra élargir le droit de la prévention des risques professionnels jusqu'alors limité à l'hygiène et à la sécurité et y inclure tout le champ des conditions de travail.

En 1975, « l'affaire CHAPRON » relatant un accident dramatique survenu au sein d'une usine du Pas de Calais favorisera une prise de conscience selon laquelle la prévention n'est pas seulement du ressort de l'employeur mais concerne toute une chaîne d'acteurs allant du concepteur jusqu'à l'utilisateur, en passant par le salarié, considéré non plus comme « objet » de prévention mais comme véritable acteur<sup>63</sup>. C'est avec la loi du 6 décembre 1976<sup>64</sup> que la prévention des risques professionnels intégrera cette logique et on parlera alors de « concept de sécurité intégrée ». Désormais de nouvelles obligations pèseront non seulement sur les maîtres d'ouvrage, dans la mesure où la conception même des locaux est susceptible d'avoir une incidence sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs, mais également sur les fabricants et distributeurs des équipements, machines et produits qui doivent être pourvus de dispositifs de sécurité ou accompagnés des instructions nécessaires à leur bonne utilisation. Enfin, dès la conception, devront être envisagées les conditions dans lesquelles les installations et machines devront être entretenues.

Egalement, la prévention va devenir peu à peu l'affaire du salarié lui-même qui se voit de plus en plus considéré comme un acteur de sa propre sécurité et santé au travail. Par conséquent, l'employeur se voit imposer de former à la sécurité ses salariés, et notamment ceux qui sont nouvellement embauchés, qui change de poste ou de technique de travail, ou encore qui reprennent le travail après une longue période. De plus, avec les lois AUROUX de 1982, créant les CHSCT, un droit de retrait se voit également être accordé au salarié si ce dernier se retrouve confronté à une situation de danger.

Mais c'est véritablement grâce à l'impulsion du droit communautaire et international que la logique de prévention va devenir dominante. En effet, la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne dispose, en son article 31, que « *tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité* ». De même, il est prévu dans la Convention 187 de l'OIT sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail que

---

<sup>62</sup>Loi du 27 décembre 1973 concernant l'amélioration des conditions de travail, *JORF* du 30 décembre 1976, p.14146.

<sup>63</sup>Evolution de la prévention des risques professionnels : repères historiques [en ligne]. Disponible sur : <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/datas/files/SSTFP/7%20Evolution%20risques%20professionnels%20reperes%20historiques.pdf>

<sup>64</sup>Loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail.

la « *culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé* » doit se voir accorder « *la plus haute priorité* ». Enfin, la directive-cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989<sup>65</sup> concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs aura une importance considérable sur la prévention en milieu professionnels des Etats membres. Elle énonce en effet que l'employeur « *est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* » mais aussi que « *considérant qu'il y a toujours trop d'accidents de travail et de la maladie professionnelles à déplorer ; que des mesures préventives doivent être prises ou améliorées sans retard pour préserver la sécurité et la santé des travailleurs, de façon à assurer un meilleur niveau de protection*».

La directive marque un tournant décisif pour l'amélioration de la sécurité et santé au travail puisqu'elle est à l'origine de l'obligation de sécurité de l'employeur obligeant ces derniers à prendre des mesures adéquates de prévention pour un travail plus sain et plus sûr. Elle garantit les conditions minimales de sécurité et de santé à travers l'Europe tout en autorisant les Etats membres à maintenir ou à mettre en place des mesures plus strictes. La directive sera transposée en droit interne par une loi du 31 décembre 1991<sup>66</sup>, dont découleront les articles L 4121-1: « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, 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* » et L 4121-2 du Code du travail : « *L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, combattre les risques à la source, 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, tenir compte de l'état d'évolution de la technique, remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux, planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail,*

---

<sup>65</sup>Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

<sup>66</sup>Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail, *JORF* du 7 janvier 1992, p.319.

*les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L 1152-1, prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle, donner les instructions appropriées aux travailleurs. »*

Parmi ces mesures toutes plus importantes les unes que les autres se trouve le principe d'évaluation des risques. L'évaluation des risques professionnels constitue en effet une étape cruciale de la démarche de prévention puisqu'elle en est le point de départ. La directive définira ses principaux éléments, notamment l'identification des dangers, la participation des travailleurs, l'introduction de mesures adéquates avec priorité d'éliminer les risques à la source, documentation réévaluation périodique des dangers sur le lieu de travail etc. Obligatoire depuis 1991, des établissements ne parviennent cependant toujours pas à concrétiser l'obligation d'évaluation au travers de ce « document unique d'évaluation » et c'est seulement le 5 novembre 2001 qu'un décret<sup>67</sup> portera création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

De même, la réforme des retraites de 2014<sup>68</sup> poursuivra l'objectif de prévention de la pénibilité initié par la réforme de 2010<sup>69</sup> où la pénibilité devait faire l'objet d'un suivi accru par les services de santé au travail (tenue d'un carnet de santé au travail, fiches individuelles pour les salariés chargés de travaux pénibles et dans les entreprises de plus de 50 salariés, mise en place d'un accord ou d'un plan d'action contre la pénibilité au travail). Cette réforme de 2014 amènera de nouvelles dispositions comprenant des mesures de prévention, de traçabilités et de compensation se basant sur la prise en compte par les entreprises de certains facteurs de risques liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physiques agressif ou à des rythmes de travail<sup>70</sup>. Elle viendra pour cela mettre en place un compte personnel de prévention de la pénibilité, lequel comporte un double objectif : contribuer à réduire la pénibilité du travail et les durées d'expositions puis tenir compte des périodes de pénibilité dans la définition des

---

<sup>67</sup>Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail.

<sup>68</sup>Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, *JORF* du 21 janvier 2014, p.1050.

<sup>69</sup>Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, *JORF* du 10 novembre 2010, p.20034, texte n°1.

<sup>70</sup>L'article D 4161-2 prévoit dix facteurs de pénibilités : la manutention manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les activités exercées en milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit, le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes et le travail répétitif. L'article prévoit également que seules les expositions dépassant certains seuils, après application des mesures de protection collective et individuelle, sont prises en compte pour l'application du dispositif pénibilité.

droits à la retraite. Le fonctionnement de ce compte repose sur l'acquisition de points en fonction de l'exposition aux facteurs de pénibilités, lesquels pourront être utilisés de trois manières par le salarié : en accomplissant une formation professionnelle afin de se réorienter, en réduisant le temps de travail ou en permettant le départ à la retraite anticipée. Pour privilégier la prévention du dispositif, les 20 premiers points acquis doivent obligatoirement être affectés à la formation professionnelle sauf si le salarié est proche de l'âge de la retraite. Enfin, la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi<sup>71</sup>, dite « loi Rebsamen » se penchera également sur la prévention de la pénibilité en remplaçant la fiche individuelle d'exposition remplacée par une déclaration annuelle des facteurs de risque auprès de la caisse de retraite.<sup>72</sup>

La logique de prévention des risques professionnels est, grâce au droit communautaire notamment au sein duquel la prévention est désormais un thème récurrent, bien ancrée dans nos dispositifs internes en matière de santé et sécurité et il semblerait que les récentes lois en la matière poursuivent l'objectif de prévention. Ainsi, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels<sup>73</sup> a notamment intégré une nouvelle obligation de prévention des risques professionnels en imposant à l'employeur de mettre en place des actions pour lutter contre les agissements sexistes sur le lieu de travail. Nonobstant, si les mesures de prévention diverses et variées se multiplient, il ne faut pas négliger qu'une part de prévention importante s'exprime également à travers la simple prise en compte de l'organisation du travail. En effet, les nouvelles formes de gestion et de management dans l'entreprise sont devenues primordiales surtout pour faire face et s'adapter aux nouveaux maux, notamment concernant la santé mentale, que connaissent les salariés.

---

<sup>71</sup>Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, *JORF* du 18 août 2015, p.14346, texte n°3.

<sup>72</sup>CSS., art. L 4161-1.

<sup>73</sup>Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *JORF* du 9 août 2016, texte n° 3.

## Section 2 : D'une protection essentiellement de santé physique à une protection également de santé mentale

Les risques en entreprises se renouvèlent sans cesse et peuvent être d'origines bien différentes. Alors que les risques physiques liés à l'emploi ont diminué, les risques liés à la santé mentale n'ont cessé eux, d'augmenter. La prise en compte de la santé au travail et l'organisation de la protection de la santé des salariés ont dû évoluer en conséquence et une réorientation s'est imposée peu à peu en faveur d'une logique favorisant également la prévention des risques touchant à la santé mentale (A). Les transformations intervenues dans le monde du travail sont largement responsables de ces nouveaux risques puisque les nouveaux modes d'organisation du travail, le développement des technologies ou encore l'exigence de compétitivité notamment sont autant de facteurs qui impactent le travail et les comportements des salariés, contraints de s'adapter. Partant, l'employeur tenu de protéger la santé physique et la santé mentale de ses salariés, a vu le contenu de son obligation de sécurité s'élargir, notamment afin de prévenir le stress au travail ou les phénomènes de burn-out (B).

### A) La reconnaissance des risques psychosociaux

Si le travail peut être considéré dans nos sociétés modernes comme acteur de la construction de l'identité personnelle et sociale, de l'estime de soi, il peut également dans certains cas être cause de mal-être, de malheur et de souffrance.

En France, l'employeur tenu d'une obligation de sécurité se doit de protéger la santé physique et la santé mentale des salariés. Ainsi les articles L 4121-1 et L 4121-2 prévoient que « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, des actions d'information et de formation, 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* » et que « *l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : éviter les*

*risques ; évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; combattre les risques à la source ; 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, tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; 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 qu'ils sont définis aux articles L 1152-1 et L 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L 1142-2-1 ; prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; donner les instructions appropriées aux travailleurs ».*

Mais la priorité n'a pas toujours été donnée à la protection de la santé mentale, et longtemps les altérations de l'état mental dont ont pu souffrir les salariés ont été laissées pour compte. Cependant, sous l'effet des mutations du monde du travail telles que la complexité grandissante des tâches, les nouveaux modes d'organisation du travail, la réduction des temps de repos, l'individualisation du travail ou encore les exigences accrues de la clientèle, la prise en compte des risques pour la santé mentale est devenue peu à peu incontournable.

C'est sous le label des risques psychosociaux (RPS) que se sont cristallisées la problématique et les pratiques touchant à la santé mentale au travail<sup>74</sup>. Les RPS entretenant de toute évidence des liens étroits avec l'environnement professionnel appréhendé sans sa globalité, la question de leur prévention a peu à peu été portée au rang des priorités politiques et syndicales.

D'après Monsieur le Professeur Patrice ADAM<sup>75</sup>, deux manières d'entendre la notion de RPS peuvent être dégagées : elle semble d'abord employée pour désigner une catégorie particulière de risques définis en fonction de leurs conséquences potentielles sur la santé du salarié. Elle renvoie alors à une espèce de danger(s), qui, sans mettre en cause directement l'intégrité physique du travailleur (même si par ricochet, cette dernière peut se voir au final menacée) est de nature à compromettre son intégrité psychique et sa santé mentale. C'est dire

---

<sup>74</sup>BOUFFARTIGUE, Paul. « Santé mentale et travail. Les « RPS », un tournant ? ». *La revue des conditions de travail*, octobre 2014, n°1, p.12.

<sup>75</sup>ADAM, Patrice. « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français ». *Droit ouvrier*, juin 2008, p.313-332.

que « *l'impact sur la santé est principalement psychique ou survient par médiation du psychisme*<sup>76</sup> ». La catégorie des risques psychosociaux s'opposerait ainsi d'une certaine manière à celle des risques physiques qui menacent en premier lieu le corps du travailleur. Une deuxième approche met l'accent, non sur le type d'atteinte subie par la victime, mais sur la nature du danger lui-même, ses caractéristiques, ses composantes, ses facteurs. Le risque psychosocial prend alors racine dans la régulation insuffisante ou défailante d'un certain nombre de « tensions » qui s'enracinent principalement dans l'organisation du travail, dans les relations humaines et sociales qui l'animent et/ou dans l'appréhension psychique par le salarié des contraintes de son environnement professionnel et de leur adéquation avec ses attentes personnelles.

C'est la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002<sup>77</sup> qui modifiera les articles L 230-2<sup>78</sup>, L 236-2<sup>79</sup> et L 241-10-1<sup>80</sup> du Code du travail en ajoutant à la notion de « santé », les qualificatifs de « physique et mentale ». Les RPS désormais reconnus et leur prévention garantie par le Code du travail du fait de l'obligation de sécurité incombant à l'employeur, il a donc été peu à peu nécessaire d'évaluer ces RPS, de planifier des mesures de prévention adaptées et de donner la priorité aux mesures collectives susceptibles d'éviter les risques le plus en amont possible au même titre que ceux compromettant la santé physique. Mais les maux touchant à la santé mentale se sont rapidement multipliés et diversifiés au rythme des mutations de la société et du monde du travail lui-même. Ainsi, l'obligation de sécurité de l'employeur s'est vue peu à peu amplifiée, les risques pour la santé mentale pouvant émerger de toute part, et à tout moment de l'activité professionnelle.

De plus, en dehors de ces dispositions générales en matière de santé et sécurité prévues par la réglementation, les employeurs sont tenus de respecter des accords dont la spécificité est propre aux problématiques de santé mentale des salariés. Le 2 juillet 2008, un accord national

---

<sup>76</sup>Rapport Bressol du Conseil économique et social, Organisation du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés, 2004, p.109.

<sup>77</sup>Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, *JORF* du 18 janvier 2002, p.1008, texte n°1.

<sup>78</sup>C. trav., art. L 230-2 anc.: « *Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes [...]* ».

<sup>79</sup>C. trav., art. L 236-2 anc.: « *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure [...]* ».

<sup>80</sup>C. trav., art. L 241-10-1 anc.: « *Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs [...]* ».

interprofessionnel (ANI) sur le stress au travail a été signé (transposition de l'accord-cadre européen signé en 2004) et un arrêté ministériel du 23 avril 2009 l'a rendu obligatoire. Cet accord reconnaît la responsabilité possible de l'employeur dans les maux d'ordre psychologique et il propose des indicateurs pour dépister le stress au travail ainsi qu'un cadre pour le prévenir.

Egalement, un ANI sur le harcèlement et la violence au travail a été signé le 26 mars 2010 (transposition de l'accord-cadre européen signé en 2007) et étendu par un arrêté du 23 juillet 2010. Il invite les entreprises à déclarer clairement que le harcèlement et la violence sur le lieu de travail ne sont pas tolérés et à prévoir des mesures appropriées de gestion et de prévention.

L'exposition à des RPS lors de l'activité professionnelle peut avoir de multiples conséquences sur la santé des salariés notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, de troubles musculosquelettiques, de troubles anxio-dépressifs, d'épuisement professionnel, voire de suicide. Quelques retentissantes affaires de suicides, ayant frappé de grandes entreprises (France Télécom, La Poste...), ont contribué à faire de ces risques tenant à la santé mentale, une diffusion auprès d'un large public mais en France, en 2013, 47% des actifs occupés déclaraient encore devoir (toujours, souvent) se dépêcher, 31% déclaraient devoir cacher leurs émotions, faire semblant d'être de bonne humeur, 36% signalaient avoir subi au moins un comportement hostile dans le cadre de leur travail au cours des douze derniers mois et 24% craignaient de perdre leur emploi. Les risques liés à la santé mentale sont donc plus que jamais d'actualité.

Mais aujourd'hui, plus que de protéger le salarié contre les RPS, la tendance est à l'épanouissement au travail et l'on n'hésite plus à parler de « bien-être » au travail alors même que la notion représente en droit un concept instable, qui n'est pas appréhendé de façon homogène par les normes internationales ou internes. Corollaire de la santé mentale, le bien-être illustrerait l'évolution d'un droit matériel de l'hygiène et de la sécurité, vers un droit plus vaste de la santé au travail. On tendrait donc vers l'idéologie que prône l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) en déclarant que « *la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité* ». Des pratiques se développent donc dans les entreprises cherchant à développer le bien-être et la qualité de vie au travail. Au final, outre la reconnaissance de la personne du salarié, l'émergence du bien-être au travail illustre une nouvelle approche préventive dont des interfaces sont susceptibles

d'exister entre la vie professionnelle et la vie extra-professionnelle. Ainsi, le cadre d'analyse et d'action du bien-être dépasse la seule obligation de prévention existant en droit du travail.

Enfin, la relation entre travail et santé est désormais de plus en plus individualisée puisqu'en la matière, l'on porte désormais un regard sur la personne même du salarié : l'entreprise doit faire en sorte que le salarié reste physiquement et mentalement apte à son poste de travail, qu'il puisse occuper ou se maintenir dans l'emploi pour lequel il a été pressenti et engagé. La démarche devient alors subjective : ce qui est en question, c'est l'aptitude du salarié à exercer son emploi ; et l'effort de l'employeur devra aller au-delà du carcan de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité pour créer des conditions optimales de bien-être au travail.

### B) La diversité des risques psychosociaux

Alors que les conditions matérielles se sont considérablement améliorées et que la durée du temps consacrée au travail dans une vie à diminué, jamais les salariés n'ont exprimés autant de mal-être. En effet, les RPS se multiplient et se diversifient face aux évolutions sociétales et de fait, de nouveaux maux voient le jour. Troubles de la concentration, du sommeil, irritabilité, nervosité, fatigue importance, palpitations... Un nombre grandissant de salariés déclarent souffrir de symptôme liés à ces RPS. Indépendamment de leurs effets sur la santé des individus, les RPS ont un impact sur le fonctionnement des entreprises (absentéisme, turnover, ambiance de travail...) L'employeur au titre de son obligation de sécurité se voit donc de plus en plus solliciter afin de prévenir ces risques et de veiller à un maintien optimal des conditions de travail, pour les salariés et pour l'entreprise en elle-même. Il lui convient alors non seulement de mettre en place des mesures de prévention mais également d'influencer les attitudes individuelles de prise en compte des risques, de vigilance et de respect des règles de comportement au travail.

Parmi les RPS présents dans l'entreprise, l'une des menaces les plus importantes qui pèsent sur le bien-être des travailleurs est le stress ; et sous l'effet des mutations du monde du travail, les facteurs de stress n'ont cessé d'évoluer au fil des années.

Déjà en 2002, dans un rapport, l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au travail indiquait que le stress au travail affectait 28% des individus, c'est-à-dire 41 millions de travailleurs européens. En 2004, Monsieur Patrick LEGERON, psychiatre, écrira à ce sujet : *« Toutes les études le confirment. Le stress devient une réalité inquiétante dans le monde du travail et touche aujourd'hui l'ensemble des sociétés industrielles modernes. Il a des conséquences négatives importantes sur le bien être des travailleurs et sur les performances des organisations qui les emploient. Du plus, par ses effets sur la santé et la productivité, le stress a aussi beaucoup d'impact sur l'économie. La lutte contre le stress au travail représente sans doute l'un des grands défis que devront relever les gouvernements, les employeurs et les syndicats au cours des années à venir. Car les entreprises qui auront le plus de chances de réussir à l'avenir seront celles qui aideront les travailleurs à faire face au stress et qui réaménageront soigneusement le milieu de travail afin qu'il soit mieux adapté aux aspirations humaines<sup>81</sup> ».*

C'est donc en reconnaissant puis en écartant ou en abaissant les niveaux de nuisance des facteurs de stress que les troubles psychiques professionnels pourront être évités, en favorisant la mise en place d'un environnement psychologique moins menaçant, car non seulement les salariés sont les premiers à en pâtir mais l'entreprise également. En 2007, l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) rapportera que le coût du stress au travail s'élève de 2 à 3 milliard d'euros par an pour la France, que ce soit par l'absentéisme, les problèmes de santé ou encore les problèmes de performance au travail. Le stress au travail a donc un impact considérable, tant en termes de détresse humaine que d'entrave à la performance économique.

Face à cela, des dispositifs ont été élaborés, notamment l'ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2008. Il rappelle que, dès qu'un problème de stress a été identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer, ou, à défaut, le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur qui doit associer les institutions représentatives du personnel, ou à défaut, les salariés à leur mise en œuvre.

Cet accord propose également des indicateurs pour dépister le stress au travail et précise quelques facteurs de stress à prendre en compte, comme les processus de travail, les conditions et l'environnement du travail, la communication ou encore l'organisation du travail. Cette dernière, enclin à des déviances comportementales susceptibles d'altérer l'équilibre psychologique des salariés va au fil des années se voir de plus en plus mise en cause. En 2009,

---

<sup>81</sup>LEGERON, Patrick. « Le stress au travail : de la performance à la souffrance ». *Droit Social*, 2004, p.1086.

une succession médiatisée de suicides intervenus à France Télécom après qu'il y en eut déjà eu chez Renault montreront en effet que certaines organisations du travail tendent plus à vouloir adapter l'homme au travail que le travail à l'homme<sup>82</sup>. Plusieurs études consacrées aux RPS démontrent donc que les décisions et pratiques managériales, c'est-à-dire les manifestations concrètes du pouvoir de direction et de gestion de l'employeur peuvent être mises en cause : manque d'autonomie, exigences démesurées et complexité du travail (avec parfois des manque de moyens afin de faire correctement son travail), exigence accrue de compétitivité, introduction des nouvelles technologies... sont autant de techniques de travail qui peuvent être sources de stress. Les classes d'âge supérieures notamment, particulièrement impactées par l'utilisation des nouvelles technologies peuvent aboutir à une perte de confiance si elles se sentent dépassées et non capables de les utiliser. D'où l'importance de l'obligation pour l'employeur d'adapter les salariés à l'évolution de leur emploi afin de les préserver de ces facteurs de stress liés aux nouvelles technologies<sup>83</sup>.

Egalement les relations avec les supérieurs ou les employés peuvent parfois être conflictuels et être source de stress. L'exemple le plus courant est le harcèlement, qu'il soit sexuel ou moral. Il a été jugé à plusieurs reprises que « *des méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement moral, 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 susceptible de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel*<sup>84</sup> ». L'accord interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010 fournit d'ailleurs une trame d'intervention à formaliser par l'entreprise : suivi des plaintes, respect de la confidentialité, prise en compte des avis de toutes les parties concernées, sanction disciplinaire en cas de fausse accusation, recours à un avis extérieur, médiation... Il rappelle que l'employeur a la responsabilité de déterminer, examiner et surveiller les mesures appropriées à mettre en place, en consultation avec les salariés et/ou leurs représentants.

---

<sup>82</sup>De la fatalité à la prévention [en ligne]. Disponible sur : [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DRTEFP\\_COMITEHISTOIRE.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DRTEFP_COMITEHISTOIRE.pdf)

<sup>83</sup>C. trav., art. L 4121-1 : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ; des actions d'information et de formation ; 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* »

<sup>84</sup>Cass. Soc., 10 novembre 2009, n°07-45.321.

Les bouleversements économiques, l'apparition de nouvelles méthodes de travail, plus intenses et contraignantes ou encore des faits de harcèlement insidieux de la part d'un supérieur hiérarchique sont à mettre en relation avec l'augmentation ces dernières années des cas d'épuisement professionnels, communément appelés burn-out. Le burn-out est défini de façon large par « *l'ensemble des troubles psychiques que subissent les travailleurs confrontés à un environnement professionnel délétère* ». De son côté, l'INRS l'appréhende plus spécifiquement comme « *l'ensemble des réactions consécutives à des situations de stress au travail chroniques, dans lesquelles la dimension de l'engagement est importante*<sup>85</sup> ».

Ces quinze dernières années, le législateur a tenu compte de cette réalité notamment avec la loi de modernisation sociale de 2002<sup>86</sup>, un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation de 2013<sup>87</sup>, puis la loi relative au dialogue social et à l'emploi de 2015 dite « loi Rebsamen »<sup>88</sup>.

Face à ce phénomène grandissant, les organismes d'assurance et les pouvoirs publics se sont effectivement interrogés pendant plusieurs années sur l'opportunité de reconnaître et d'indemniser cette pathologie comme maladie professionnelle. En effet, il n'existe pas de tableau de maladies professionnelles spécifique aux effets du stress sur la santé ce qui rend ces affections psychiques très difficilement reconnues par la sécurité sociale<sup>89</sup> et pour cause, la question d'une reconnaissance automatique en maladie professionnelle soulève l'épineuse question du lien de cause à effet entre le travail et la pathologie : contrairement aux maladies

---

<sup>85</sup>CHAKOR, Tarik. EDEY GAMASSOU, Claire. Le burn-out bientôt reconnu comme maladie professionnelle ? [en ligne]. Disponible sur : [http://www.lepoint.fr/dossiers/sante/burn-out-mal-du-siecle/le-burn-out-bientot-reconnu-comme-maladie-professionnelle-15-03-2017-2111898\\_2618.php#](http://www.lepoint.fr/dossiers/sante/burn-out-mal-du-siecle/le-burn-out-bientot-reconnu-comme-maladie-professionnelle-15-03-2017-2111898_2618.php#)

<sup>86</sup>Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, *JORF* du 18 janvier 2002, p.1008. Cette loi contenait un dispositif juridique de lutte contre le harcèlement moral sur le lieu de travail, révolutionnant alors la prise en compte de la souffrance des salariés au sein de l'entreprise.

<sup>87</sup>Cass. Soc., 13 mars 2013, n°11-22.082. La Cour de cassation censure avec cet décision la Cour d'appel pour ne pas avoir recherché si, comme il était soutenu par la salariée, elle n'avait pas été exposée 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.

<sup>88</sup>Loi n°2015-994 du 17 août 2015, *JORF* du 18 août 2015, p. 14346, texte n°3. Introduite par amendement en première lecture à l'Assemblée nationale, la reconnaissance du "burn-out" ou syndrome d'épuisement professionnel comme maladie professionnelle avait été supprimé par le Sénat. En nouvelle lecture, l'Assemblée nationale a voté un article selon lequel les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle. Cette disposition avait été supprimée par le Sénat en nouvelle lecture et a été reprise par l'Assemblée nationale en lecture définitive.

<sup>89</sup>Une réforme du 27 Janvier 1993 permet cependant de reconnaître sous certaines conditions des maladies professionnelles hors tableau ; il faut pour cela que le Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP) procède à une expertise et que la maladie présente une gravité justifiant une incapacité permanente égale ou supérieure à 25% et qu'un lien « direct et essentiel » avec l'activité professionnelle soit mis en évidence.

professionnelles dites classiques, pour lesquelles il est relativement aisé de démontrer l'origine professionnelle en présence d'agents chimiques, physiques ou biologiques nocifs, la santé mentale d'un travailleur peut être affectée à la fois par les conditions de travail mais aussi par des contraintes extraprofessionnelles. La loi Rebsamen est venue affirmer que les pathologies psychiques telles le burn-out pourront être reconnues comme maladie d'origine professionnelle (article L 461-1 du Code de la Sécurité Sociale<sup>90</sup>) et en juin 2016<sup>91</sup>, un décret est venu faciliter la reconnaissance d'une affection psychique en maladie professionnelle grâce au renforcement de l'expertise médicale. Ce décret comprend par ailleurs plusieurs mesures de simplification de la procédure d'instruction qui faciliteront à terme la reconnaissance de l'ensemble des maladies professionnelles, notamment celle des affections psychiques. Plus récemment, un rapport présenté en Février 2017 à l'Assemblée Nationale propose quelques pistes pour faciliter encore la reconnaissance de l'épuisement au travail en tant que maladie professionnelle. Le texte préconise notamment d'inclure les RPS dans les négociations annuelles obligatoires des entreprises, puis de transférer le coût de l'épuisement professionnel, largement supporté par la branche maladie de la sécurité sociale, à la branche AT/MP, financée à 97% par les cotisations des employeurs.

Face à cela, l'employeur voit sa « marge d'erreur » en matière de santé et sécurité s'amenuiser et le contenu de son obligation de sécurité s'élargir. Les récentes lois en la matière semblent suivre cette lignée puisque la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels<sup>92</sup> prévoit notamment un droit à la déconnexion permettant pour les salariés à l'ère du numérique, de bénéficier d'un véritable « droit de retrait numérique ». L'article 55 de la loi a donc ajouté dans le Code du travail l'obligation pour les entreprises de négocier avec les partenaires sociaux les modalités d'exercice du droit à la déconnexion pour les salariés permettant à un salarié d'être protégé s'il a coupé son smartphone le soir ou le week-end.

---

<sup>90</sup>CSS., art. L 461-1 : « [...] Peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé [...] ».

<sup>91</sup>Décret n° 2016-756 du 7 juin 2016 relatif à l'amélioration de la reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles et du fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), *JORF* n°0133 du 9 juin 2016, texte n°9.

<sup>92</sup>Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *JORF* du 9 août 2016, texte n°3.

Le droit à la déconnexion renvoie encore une fois à la question de l'organisation du travail dans l'entreprise et à la charge de travail. La question se pose lorsque les salariés se connectent avec un sentiment de contrainte. L'employeur doit donc commencer par se demander en quoi l'ordonnancement du travail mis en place fait qu'une personne se sent obligée ou non de travailler en dehors de son temps de travail. Il devra pour cela régulièrement mener des évaluations qualitatives sur l'allocation des ressources dont disposent les salariés pour faire le travail demandé, les difficultés auxquelles ils sont confrontés, et également ensuite poser des règles de comportement individuel : proposer aux managers des formations et responsabiliser les salariés (encourager un usage raisonnable des outils numériques). Ces règles ne pourront être suivies d'effet que si, au préalable, l'employeur a mis en place une organisation professionnelle et un mode de régulation managériale compatibles puisqu'elles n'auront aucun impact sur les comportements individuels si l'organisation est telle que les salariés sont, de fait, contraints de répondre aux sollicitations professionnelles en dehors de leurs horaires de travail ou se sentent obligés de le faire. Selon plusieurs auteurs, sans un accompagnement bien encadré de l'entreprise et de ses salariés, on pourrait douter que ce droit à la déconnexion soit réellement effectif et de ce fait, ils parlent d'« un devoir de déconnexion de l'entreprise » afin que cette dernière montre à son salarié l'importance de la « digital detox » et le fasse déculpabiliser. A cet effet, il faudrait que les entreprises appuient leur charte par de l'information, des formations voir par la mise en place d'interdiction d'accès à son smartphone professionnel. Alors même si le droit à la déconnexion reste avant tout un droit pour le salarié, l'employeur se trouve pleinement concerné par l'effectivité de ce droit à la déconnexion et doit accompagner le salarié dans sa démarche, si bien que certains n'hésitent pas à utiliser le terme de « devoir de déconnexion » de l'employeur.

L'employeur a donc vu au rythme des changements intervenus dans le monde du travail, l'obligation de sécurité lui imposant de prendre des mesures de prévention, « gonfler » et se complexifier, cette dernière étant conditionnée par la découverte et la prise de conscience de nouveaux risques. De surplus, l'obligation de sécurité, qualifiée d'obligation de résultat en 2002 par la Cour de cassation, a longtemps fait peser sur l'employeur une responsabilité qui ne souffrait pas de négligences.

## Chapitre 2 : L'intensification et l'expansion de l'obligation de sécurité de l'employeur

En matière de santé et sécurité au travail, si la jurisprudence, appliquant l'ancien article L 230-2 du Code du travail<sup>93</sup>, issu de la transposition dans le droit national par la loi du 31 décembre 1991<sup>94</sup> de la directive-cadre européenne du 12 juin 1989<sup>95</sup>, énonçait que l'employeur est tenu vis-à-vis de ses salariés d'une obligation générale de sécurité, elle n'avait cependant pas précisé la nature de cette obligation. C'est avec le scandale de l'amiante et les fameux arrêts de la Cour de cassation de 2002 que la Chambre sociale viendra conférer à cette obligation le caractère d'obligation de résultat (Section 1). Par la suite, sous l'effet de son propre dynamisme et de l'efficacité que lui confère la Chambre sociale, l'obligation de sécurité de résultat va se développer et dépasser le champ du droit de la sécurité sociale, se propageant dans le champ du droit travail (Section 2).

### Section 1 : Le caractère d'obligation de résultat retenu par la jurisprudence

Le principe de prévention des risques professionnels est aujourd'hui solidement installé dans notre législation, grâce principalement au droit communautaire qui en a fait un thème primordial. Malgré cela, il arrive d'une part que des risques professionnels se réalisent quand bien même toutes les mesures de prévention ont pourtant été prises, et d'autres part, de nouveaux risques, que l'on ne mesure pas encore forcément apparaissent, à l'instar des perturbateurs endocriniens ou des nanoparticules par exemple ; lesquels se révéleront peut-être créateurs de scandales aussi retentissants que celui de l'amiante, scandale qui a d'ailleurs marqué un tournant dans la nature de l'obligation de sécurité de l'employeur. C'est en effet à

---

<sup>93</sup>C. trav., art. L 4121-1 nouv.

<sup>94</sup>Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail, *JORF* du 7 janvier 1992, p.319.

<sup>95</sup>Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

l'occasion des arrêts « amiante<sup>96</sup> » en 2002, que la Cour de cassation donnera comme fondement à l'obligation de sécurité de l'employeur qu'elle qualifiera de résultat, le contrat de travail (A) et qu'elle donnera une nouvelle définition de la faute inexcusable de l'employeur (B).

#### A) La responsabilité contractuelle de l'employeur comme fondement de l'obligation de sécurité de résultat

Le drame de l'amiante est une des affaires les plus retentissantes en matière de santé et sécurité au travail en raison des ravages que ce scandale sanitaire a eu sur la santé des salariés. C'est dans les années 30 que le caractère cancérigène de l'amiante a commencé à être suspecté mais ça ne sera seulement qu'en 1955 qu'une première enquête épidémiologique effectuée en Angleterre en apportera la démonstration. La première réglementation française spécifique à l'amiante résultera d'un décret du 17 août 1977 qui prévoira que la concentration moyenne en fibres de l'atmosphère inhalée par un salarié pendant sa journée de travail ne doit pas dépasser deux fibres/millilitre. Cette valeur a été progressivement réduite jusqu'à 0,1 fibres/millilitre par le décret du 24 décembre 1996, lequel interdira également la fabrication, la transformation, la mise en vente et l'importation de l'amiante. Selon le rapport de la commission, les maladies professionnelles liées à l'amiante qui étaient de moins de 400 en 1990 étaient de plus de 1000 en 1996, et depuis, ce chiffre n'a cessé d'augmenter. Selon un rapport fourni par l'INSERM en 1996, 1950 décès annuels étaient attribuables en France à l'exposition aux fibres d'amiante. D'autres études estiment que l'amiante sera en France à l'origine de la mort de 100000 personnes jusqu'en 2025<sup>97</sup>. Il a d'ailleurs été jugé que l'Etat avait commis une faute en s'abstenant de prendre des mesures avant 1977, alors qu'il ne pouvait ignorer les risques engendrés par cette exposition.

C'est dans ce contexte que la Chambre sociale de la Cour de cassation, saisie plus spécialement de litiges relevant du droit de la sécurité sociale, a dû se prononcer en 2002 sur l'indemnisation des salariés victimes de l'amiante au regard de la qualification de la faute inexcusable. Les salariés de diverses entreprises productrices ou utilisatrices d'amiante ayant

---

<sup>96</sup>Cass. Soc., 28 février 2002, Bull. 2002, V, n° 81, n° 00-11.793, 00-10.051, 99-21.255, 99-17.201, 99-17.221, 99-18.389, 99-18.390.

<sup>97</sup>Rapport de M. TREDEZ, conseiller rapporteur. Disponible sur : [https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/assemblee\\_pleniere\\_22/nbsp\\_tr\\_408.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/assemblee_pleniere_22/nbsp_tr_408.html)

été reconnus atteints de maladies professionnelles causées par cette substance, lesdites entreprises furent jugées coupables de « fautes inexcusables » et condamnées à rembourser aux caisses les indemnités et prestations versées aux victimes ou à leurs ayant-droit<sup>98</sup>. Des pourvois furent formés à l'encontre de ces décisions, et la Cour de cassation eut à trancher notamment la question de savoir si la maladie professionnelle des victimes avait été causée par une faute inexcusable de l'employeur.

C'est au milieu d'une « salve de 30 arrêts », dans 7 décisions du 28 février 2002 que la Chambre sociale de la Cour de cassation rendit l'attendu de principe suivant : « *en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens 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* ».

Alors qu'auparavant, la jurisprudence, appliquant l'ancien article L 230-2 du Code du travail, énonçait que l'employeur était tenu vis-à-vis de ses salariés d'une obligation générale de sécurité, elle ne précisait pas la nature de cette obligation. En effet, le législateur ne faisant pas de différence entre obligation de moyens et obligation de résultat, la différence étant propre aux obligations contractuelles, la distinction ne trouvait pas lieu d'être. Mais avec cet attendu de principe, la Chambre sociale de la Cour de cassation a dégagé une conception inédite de l'obligation de sécurité de l'employeur puisqu'elle a fait acquérir à l'obligation de sécurité de l'employeur légalement posée par l'ancien article L 230-2 un fondement contractuel permettant de lui octroyer le caractère d'obligation de résultat.

C'est donc sur la base de l'obligation contractuelle que l'obligation de sécurité a été qualifiée d'obligation de sécurité de résultat par la Chambre sociale notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par le salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise. L'obligation de sécurité de résultat sera rapidement étendue aux accidents du travail puisqu'un arrêt de la Chambre sociale du 11 avril 2002 énoncera qu' : « *En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers ce dernier d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail ; le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable au sens de l'article L*

---

<sup>98</sup>PICHON, Nathalie. « Obligation de sécurité et faute inexcusable de l'employeur ». *Droit Social*, 2002, p.828.

*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<sup>99</sup>».*

Ainsi, c'est en raison de la bonne exécution du contrat de travail que l'employeur est désormais tenu d'une obligation de sécurité de résultat et de fait, dans la pratique, l'employeur manque à cette obligation du fait de la seule survenance d'un dommage, alors même qu'il aurait pu prendre les mesures nécessaires. Les sanctions pourront être lourdes pour l'employeur qui en plus de la réparation forfaitaire imposée par le principe de responsabilité automatique, pourra également voir engagée sa responsabilité pénale ou voir sa faute inexcusable retenue. L'obligation de sécurité de résultat, qui dans cette formulation résulte du contrat de travail est particulièrement impérative et doit, en principe, être « *avant tout incitative à la prévention<sup>100</sup>* ».

Selon certains auteurs, la nouveauté de l'obligation de sécurité de résultat est à nuancer puisque d'après Monsieur le Professeur Patrick MORVAN : « *Les arrêts du 28 février 2002 n'innovent guère. L'obligation de sécurité de résultat qu'ils extraient au forceps du contrat de travail y figurait déjà. Les multiples obligations de sécurité édictées dans le Code du travail [...] pouvaient elles-mêmes être tenues pour des obligations contractuelles, quoiqu'elles fussent imposées par la loi* ».<sup>101</sup>

Quoi qu'il en soit, les juges de la Chambre sociale en augmentant le contenu obligationnel du contrat de travail viennent rétablir le lien<sup>102</sup> entre l'employeur et la victime, la responsabilité personnelle de l'employeur trouvant une place fondamentale majeure au sein de la garantie collective du risque d'accident et de maladie professionnelle. Monsieur le Professeur Antoine LYON-CAEN parlera même de nouveau fondement « révolutionnaire » permettant de rétablir le lien direct entre l'employeur et les salariés, disparu après la loi de 1946<sup>103</sup> et déclarera que : « *l'apparition récente dans le droit commun de la responsabilité contractuelle de l'obligation de sécurité de résultat, qui ne permet à celui sur qui elle pèse de s'exonérer de sa responsabilité qu'en apportant la preuve d'une cause étrangère qui ne puisse lui être imputée,*

---

<sup>99</sup>Cass. Soc., 11 avril 2002, n°00-16.535.

<sup>100</sup>SARGOS, Pierre. « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité ». *JCP G*, 22 janvier 2003, n°4,104.

<sup>101</sup>MORVAN, Patrick. « Le 'déflocage' de la faute inexcusable ». *RJS*, juin 2002, p.495.

<sup>102</sup>Lien quelque peu effrité avec la conception du « risque social », lequel tendait par la rupture de tout lien direct entre l'employeur et la victime de par l'interposition de la Caisse de Sécurité Sociale par les lois de 1945 et 1946, à défavoriser la prévention des accidents et des maladies. Voir : LYON-CAEN, Arnaud. « Une révolution dans le droit des accidents du travail ». *Droit Social*, 2002, p.445.

<sup>103</sup>Loi n° 46-2426 du 30 octobre 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

et son application dans les rapports de travail affirmée par les arrêts du 28 février 2002, suppriment toute justification à la limitation forfaitaire de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. »<sup>104</sup>. Ce débat est ancien puisque cette observation avait déjà été faite lors du vote de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1937 procédant à une refonte de la législation issue de la loi de 1898. Il avait en effet été relevé que les victimes auraient tout intérêt à obtenir la réparation intégrale de leur dommage sur le fondement de l'article 1384 alinéa 1 du Code Civil. Nonobstant, le rempart du « pacte social » ne s'est pas effondré pour autant avec ces arrêts et l'apparition du fondement contractuel. En effet, si le choix de la Chambre sociale fait apparaître combien le régime de réparation des accidents du travail, extrêmement favorable aux salariés lors de sa création, est aujourd'hui réducteur de leurs droits à indemnisation<sup>105</sup>, la réparation forfaitaire allouée sur le fondement du risque professionnel devenue de nos jours trop éloignée de la réparation de droit commun, l'on sait également qu'en l'absence de faute inexcusable, il demeure interdit au salarié de demander une réparation complémentaire (voire intégrale) de tous les préjudices subis<sup>106</sup> du fait de l'immunité conférée à l'employeur par les articles L 452-1<sup>107</sup> et suivants du Code de la sécurité sociale.

Ces décisions ont tout de même été qualifiées d'« audacieuses »<sup>108</sup> puisque l'objectif non dissimulé de la Cour de cassation était bien, au final plus que de favoriser la prévention, de coupler l'obligation de sécurité de résultat à la faute inexcusable de l'employeur afin de faciliter la preuve de celle-ci et de permettre aux salariés victimes de maladies professionnelles ou d'un accident du travail d'avoir une augmentation de leur indemnisation. La Chambre sociale instrumentalise alors la technique contractuelle afin de pallier autant que faire se peut l'injustice créée au détriment des salariés du fait de l'inadaptation de la législation sur les risques professionnels aux fins, en permettant au travailleur par la corrélation de la technique probatoire, c'est à dire le mécanisme de l'obligation de résultat et de la définition de la faute inexcusable, d'obtenir réparation de préjudices exclus de la réparation du fait de l'immunité de

---

<sup>104</sup>LYON-CAEN, Arnaud. « Une révolution dans le droit des accidents du travail ». *Droit Social*, 2002, p.445.

<sup>105</sup>Rapport annuel de la Cour de cassation, 2002 : La responsabilité de l'employeur en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles. Disponible sur : [https://www.courdecassation.fr/publications\\_26/rapport\\_annuel\\_36/rapport\\_2002\\_140/deuxieme\\_partie\\_tudes\\_d\\_ouments\\_143/tudes\\_theme\\_responsabilite\\_145/matiere\\_accident\\_6109.html](https://www.courdecassation.fr/publications_26/rapport_annuel_36/rapport_2002_140/deuxieme_partie_tudes_d_ouments_143/tudes_theme_responsabilite_145/matiere_accident_6109.html) (consulté le 27/06/2017).

<sup>106</sup>CSS., art. L 451-1 : « Sous réserve des dispositions prévues aux articles L. 452-1 à L. 452-5, L. 454-1, L. 455-1, L. 455-1-1 et L. 455-2 aucune action en réparation des accidents et maladies mentionnés par le présent livre ne peut être exercée conformément au droit commun, par la victime ou ses ayants droit ».

<sup>107</sup>CSS., art. L 452-1 : « 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 ».

<sup>108</sup>Voir en ce sens : BRUN, Philippe. *Droit de la responsabilité extracontractuelle*, 3e éd., Litec, 2014, n° 818, p.554.

l'employeur. C'est la faute inexcusable qui permet de renouer avec la responsabilité de l'employeur et d'offrir une réparation élargie.

C'est ainsi, que poursuivant la volonté d'améliorer l'indemnisation des salariés et d'éroder l'héritage de 1898 qui contrarie le principe civiliste de la réparation intégrale, les juges de la Haute juridiction ont à l'occasion de ces mêmes arrêts, facilités l'indemnisation des victimes en donnant une nouvelle définition de la faute inexcusable de l'employeur.

### B) La nouvelle définition de la faute inexcusable

Par exception au « pacte social » de 1898 prévoyant une réparation forfaitaire<sup>109</sup>, le salarié victime d'un risque professionnel peut obtenir une indemnisation complémentaire de ses préjudices en prouvant la faute inexcusable de son employeur ou d'un substitué dans la direction. En effet, en cas de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, la victime pouvait, à l'origine, obtenir une majoration de la rente due en cas d'invalidité, demander une réparation complémentaire des préjudices causés par les souffrances physiques et morales, des préjudices esthétiques et d'agrément ou encore du préjudice lié à la perte d'une chance ou de la diminution des possibilités de promotion professionnelle. Enfin, si la victime était atteinte d'un taux d'incapacité permanente de 100%, il était prévu l'allocation d'une indemnité forfaitaire.

La définition de la faute inexcusable est d'origine prétorienne. C'est à l'occasion de l'arrêt Dame Veuve Villa en 1941, que la Cour de cassation énonce que la faute inexcusable de l'employeur à l'origine d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle résulte de « *toute faute d'une gravité exceptionnelle dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel* ». La faute d'une gravité exceptionnelle devant s'entendre d'une grave imprudence ou d'un manquement aux règles les plus élémentaires de prudence comme par exemple la remise d'une hache à un débile mentale qui assassine son camarade<sup>110</sup> ou l'affectation d'un travailleur insuffisamment formé et expérimenté à un poste de travail présentant des risques.

---

<sup>109</sup>CSS., art. L 451-1. *op.cit.*, p.39.

<sup>110</sup>Cass. Soc., 12 novembre 1954, Bull. civ. IV, n°696.

Cette définition, de par sa rigueur, ne permettait que très rarement aux salariés victimes de bénéficier d'une indemnisation complémentaire grâce à la faute inexcusable. Comme l'écrit le Doyen OLLIER : « [...] une telle faute n'a longtemps été admise qu'à titre tout à fait exceptionnel. Cependant, depuis quelques années, la jurisprudence, consciente sans doute de la disparité croissante entre le régime de réparation des accidents du travail, même amélioré par la loi du 6 décembre 1976, qui permettait au salarié victime d'être indemnisé de certains postes de préjudice personnel en cas de faute grave de l'employeur, et le régime de réparation de droit commun, lui-même constamment amélioré, en particulier par la loi du 5 juillet 1985 pour les victimes d'accidents de la circulation, admettait de plus en plus fréquemment l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur. Les juridictions, et la Cour de cassation elle-même, répétaient inlassablement la définition rappelée ci-dessus, tout en déclarant inexcusables des fautes dont l'exceptionnelle gravité n'était pas immédiatement apparente [...] »<sup>111</sup>.

C'est ainsi que la Chambre sociale, sensible sans doute aux critiques de la doctrine sur ce point, a entendu modifier une jurisprudence qui s'accordait de plus en plus mal aux évolutions de la responsabilité civile, et lui substituer une définition nouvelle de la faute inexcusable, conduisant à une responsabilité étendue de l'employeur. C'est avec les arrêts amiante que l'insuffisance des modalités de réparation forfaitaire est apparue de façon criante. Les souffrances engendrées par les maladies professionnelles qui en ont résulté, la quasi-certitude d'un décès engendré par la plupart d'entre elles, le caractère très réduit des rentes allouées au conjoint survivant et aux enfants, toujours calculées sur le « salaire utile » de la victime, ont pleinement justifié la recherche de la faute inexcusable de l'employeur et d'une réparation se rapprochant davantage d'une indemnisation intégrale<sup>112</sup>.

De fait, la Chambre sociale, en même temps qu'elle déclara que l'obligation de sécurité était une obligation de résultat, donna à la faute inexcusable de l'employeur une nouvelle définition en faisant référence non plus à l'exceptionnelle gravité de la faute, mais à l'obligation de sécurité de résultat découlant du contrat de travail qu'elle venait de reconnaître: « 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 [...] ; le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur

---

<sup>111</sup>Rapport annuel de la Cour de cassation, 2002. *op.cit.*, p.39.

<sup>112</sup>LYON-CAEN, Arnaud. « Une révolution dans le droit des accidents du travail ». *Droit Social*, 2002, p.445.

*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 ».*

Grâce à cet attendu de principe, la définition de la faute inexcusable, qui n'avait pas évolué depuis l'arrêt Dame Veuve Villa de 1941 trouva un nouveau souffle. La Chambre sociale de la Cour de cassation tira les conséquences des limites du régime de réparation forfaitaire de la loi du 9 avril 1898 et permit d'instrumentaliser l'obligation afin de faciliter l'indemnisation des salariés. Plus de référence à la faute d'une exceptionnelle gravité, cette dernière ne se justifiait plus puisqu'est affirmé à la charge de l'employeur une obligation de sécurité de résultat, laquelle obligation est étrangère à toute notion de faute<sup>113</sup>. Donc, en même temps que le fondement législatif de l'obligation de sécurité s'est écarté, la condition d'une faute d'une exceptionnelle gravité que devait auparavant remplir la faute de l'employeur pour devenir inexcusable s'est effacée et a cédé sa place à d'autres conditions moins rigoureuses. Désormais, pour que la faute inexcusable soit reconnue par les juridictions de sécurité sociale, il appartient à la victime d'AT/MP de démontrer que son employeur avait, ou aurait dû avoir conscience du danger auquel il était exposé, la conscience du danger étant apprécié tantôt *in concreto*, tantôt *in abstracto*, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver, en vertu de son obligation de sécurité. La seule possibilité d'exonération pour l'employeur étant de démontrer l'existence de la force majeure dont la définition rigoureuse limite largement la reconnaissance.

Afin de faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur et obtenir de ce dernier le paiement de l'indemnisation complémentaire, le salarié victime doit saisir le tribunal des affaires de sécurité sociale. Cette majoration est payée par la caisse, qui en récupère le capital représentatif auprès de l'employeur<sup>114</sup>. Cela a fait dire à Monsieur le Professeur Patrick MORVAN que « *l'auteur de la faute inexcusable est responsable à l'égard de la victime 'sur son patrimoine personnel'* » et que « *les conséquences pécuniaires qui s'attachent à la reconnaissance d'une faute inexcusable sont si lourdes que la moindre nuance apportée à sa définition bouleverse les prévisions financières des entreprises*<sup>115</sup> ». Ainsi, en donnant à la faute inexcusable une définition moins rigoriste que précédemment, les victimes auront donc désormais de plus grandes chances de se faire indemniser en raison d'une faute inexcusable de l'employeur d'autant que, même si la charge est à supporter par le salarié (en dépit de

---

<sup>113</sup>Rapport de M. TREDEZ, conseiller rapporteur [en ligne]. Disponible sur : [https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/assemblee\\_pleniere\\_22/nbsp\\_tr\\_408.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/assemblee_pleniere_22/nbsp_tr_408.html)

<sup>114</sup>CSS., art. L 452-1. *op.cit.*, p.39.

<sup>115</sup>MORVAN, Patrick. « Le 'déflocage' de la faute inexcusable ». *RJS*, juin 2002, p.495.

l'obligation de sécurité de résultat), les éléments de preuve de la faute inexcusable à la charge du salarié sont appréciés favorablement pour ce dernier.

Poursuivant sa logique d'assouplissement des conditions de recevabilité de la faute inexcusable, la Chambre sociale décidera dans un arrêt du 31 octobre 2002<sup>116</sup> qu'« *il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié ; il suffit qu'elle soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage* ». Par ailleurs, abandonnant sa jurisprudence antérieure, selon laquelle la majoration de rente à laquelle le salarié pouvait prétendre en cas de faute inexcusable devait être appréciée en fonction de la gravité de la faute de l'employeur, la Chambre sociale décidera dans un arrêt du 19 décembre 2002<sup>117</sup> que cette majoration de rente ne pourra être réduite en fonction de la gravité plus ou moins importante de la faute de l'employeur, mais seulement en cas de faute inexcusable du salarié.

Un véritable regain a alors été donné à la faute inexcusable, sa définition assouplie, elle n'a cessé de s'étendre, aux dépens des employeurs reconnus responsables dans de très nombreux cas pour manquement à leur obligation de sécurité de résultat. Après ces arrêts, la Deuxième Chambre civile, chambre de l'indemnisation compétente pour les litiges relevant du code de la sécurité sociale, n'a fait que faciliter encore plus la reconnaissance de la faute inexcusable à des fins d'indemnisation. Alors, même si la reconnaissance de la faute inexcusable n'a rien de systématique malgré l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, elle a pu conduire à des extensions assez remarquables. A en effet été retenue la faute inexcusable de l'employeur lors du suicide d'un salarié à son propre domicile alors qu'il était en arrêt de travail, son équilibre psychologique ayant été gravement compromis par la dégradation continue des relations de travail<sup>118</sup>. De plus, dans un certain nombre d'hypothèses, le législateur a posé des présomptions de faute inexcusable. Ainsi, une présomption irréfragable de faute inexcusable existe lorsque le salarié ou un représentant au CHSCT avait signalé le risque à l'employeur et que ce dernier n'en n'a pas tenu compte. Ce dernier ne pourra alors renverser sa responsabilité. De même, des présomptions simples de faute inexcusable touchent les contrats temporaires de travail, les contrats à déterminés, ou encore les stagiaires victimes

---

<sup>116</sup>Cass. Soc., 31 octobre 2002, n°00-18.358.

<sup>117</sup>Cass. Soc., 19 décembre 2002, n° 01-20.447.

<sup>118</sup>Cass. Civ., 2<sup>ème</sup>, 22 févr. 2007, n°05-13.771.

d'accident du travail alors qu'ils étaient affectés à des postes à risques sans bénéficier de formation à la sécurité renforcée.

Mais plus encore que la montée de la reconnaissance de la faute inexcusable, c'est le champ même de la réparation complémentaire qui s'est vu être élargi, puisque, sans parler de réparation intégrale, la réparation d'autres chefs de préjudices que ceux énumérés à l'article L 452-1 du Code de la sécurité sociale fut admise. En effet, le 18 juin 2010, le Conseil constitutionnel, à l'occasion d'une question prioritaire de constitutionnalité<sup>119</sup> a émis une réserve d'interprétation aux termes de laquelle s'agissant de la faute inexcusable, les préjudices alloués en application de l'article L 452-3 du Code de la sécurité sociale, « *ne sauraient priver la victime de la possibilité de demander à l'employeur, devant les juridictions de la sécurité sociale, réparation de l'ensemble des dommages non couverts par le livre IV du Code de la sécurité sociale* ». Ainsi le Conseil constitutionnel est venu poser le principe selon lequel constitue une atteinte disproportionnée aux droits des victimes d'actes fautifs et au principe de responsabilité, l'impossibilité dans laquelle se trouve la victime d'une faute inexcusable de son employeur, d'obtenir la réparation intégrale des préjudices subis. C'est ainsi que la deuxième Chambre civile de la Cour de cassation, tirant les conséquences de cette décision est venue dire, le 30 juin 2011<sup>120</sup>: « *qu'en cas de faute inexcusable de l'employeur et indépendamment de la majoration de rente servie à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, celle-ci peut demander à l'employeur, devant la juridiction de sécurité sociale, la réparation non seulement des chefs de préjudice énumérés par le texte susvisé, mais aussi de l'ensemble des dommages non couverts par le livre IV du Code de la sécurité sociale* ».

Cette évolution jurisprudentielle fut perçue comme une lente progression vers une harmonisation entre la faute inexcusable de l'employeur et le régime de droit commun de la responsabilité délictuelle pour faute. Toutefois, la notion de « préjudices non couverts pas le Livre IV » de la décision du Conseil constitutionnel de 2010 a donné lieu à des questionnements puisque les juges sont restés silencieux au sujet des postes de préjudices concernés. Finalement, réponse fut donnée dans plusieurs décisions de la Deuxième Chambre civile<sup>121</sup>, réaffirmant ainsi le principe d'une réparation spécifique des préjudices causés, que tous frais ou préjudices consécutifs à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle entrant potentiellement dans

---

<sup>119</sup>Décision n°2010-8 QPC du 18 juin 2010.

<sup>120</sup>Cass. Civ., 2<sup>ème</sup>, 30 juin 2011, n° 10-19.475.

<sup>121</sup>Cass. Civ., 2<sup>ème</sup>, 4 avril 2012, n°11-18.014 ; Cass. Civ., 2<sup>ème</sup>, 20 septembre 2012, n°11-15.393 ; Cass. Civ., 2<sup>ème</sup>, 20 décembre 2012, n°11-21.518.

les grandes catégories de prestations visés par le Livre IV de la sécurité sociale étaient exclus. Un arrêt de la Cour Européenne des Droits de l'Homme (CEDH) du 12 janvier 2017<sup>122</sup> viendra même affirmer que la non-réparation intégrale des accidents du travail par le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles n'est pas constitutive de discrimination, au sens de l'article 14 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme (CESDH), en comparaison de la réparation d'une victime d'un dommage corporel de droit commun. L'indemnisation intégrale du préjudice pour les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnels demeure donc exclue<sup>123</sup>.

Il n'en reste pas moins que l'assouplissement de la définition de la faute inexcusable couplé au caractère d'obligation de résultat de l'obligation de sécurité a favorisé largement la condamnation des employeurs et l'indemnisation des victimes depuis 2002. Forte de cette dynamique, la Chambre sociale de la Cour de cassation a progressivement détaché l'obligation de sécurité de résultat du fondement contractuel et de la faute inexcusable et n'a eu de cesse de l'étendre par la suite aux relations de travail en vue de favoriser la prévention.

## Section 2 : Le caractère d'obligation de résultat étendu à l'ensemble de la relation de travail

Jusqu'en 2005, l'obligation de sécurité de résultat restait cantonnée dans le champ de la législation sur les accidents du travail et des maladies professionnelles, mais progressivement, elle a dépassé le champ du droit de la sécurité sociale pour s'étendre au droit du travail et garantir l'effectivité du droit en matière de prévention des risques (A). Forte de son dynamisme, elle a pris tellement d'ampleur que l'employeur s'en ai retrouvé quelque peu « étouffé », pris au piège, le point culminant de cette expansion arrivant avec l'arrêt Snecma où un risque pour la santé et sécurité des salariés eut suffi pour restreindre le pouvoir directionnel de l'employeur (B).

---

<sup>122</sup>CEDH, affaire SAUMIER c/ France, 12 janvier 2012, 74734/14.

<sup>123</sup>Un arrêt de la 2<sup>ème</sup> Chambre civile de la Cour de cassation du 30 mars 2017 (n°16-12.220) vient récemment d'entacher l'idéologie d'une meilleure indemnisation de la victime d'AT/MP par la démonstration toujours plus souple de la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur : elle a en effet tenu compte de la qualification professionnelle du salarié et de ses connaissances pour déclarer que sa faute (ni intentionnelle, ni inexcusable) suffisait à exonérer l'employeur de la reconnaissance d'une faute inexcusable. Cette décision, en marge de la jurisprudence antérieure est étonnante au vue de la dynamique précédente que donnait la Cour de cassation à une meilleure indemnisation des victimes d'AT/MP.

## A) L'effectivité du droit en matière de prévention

L'obligation de sécurité de résultat affirmée par les arrêts « amiante » s'est vue étendre peu à peu aux champs même de la relation de travail. Elle a ainsi migré, en quelques années seulement, du domaine des maladies professionnelles et accidents du travail c'est-à-dire du droit de la sécurité sociale et de l'indemnisation, à ceux de la rupture du contrat de travail, de la visite médicale de reprise du travail, du harcèlement moral, ou encore de l'obligation de reclassement du salarié inapte.

L'expansion de l'obligation de sécurité de résultat est allée de pair avec son autonomisation. En se plaçant sur le terrain de l'effectivité nécessaire de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, la Chambre sociale de la Cour de cassation, au fil de ces arrêts rendus, s'est de fait éloignée du fondement contractuel de l'obligation de sécurité. En effet, l'obligation de sécurité repose, certes sur le contrat de travail, mais plus profondément sur un droit fondamental des salariés : le droit à la sécurité. La Chambre sociale s'est donc affranchie de cette référence contractuelle en donnant son plein effet à l'article L 4121-1<sup>124</sup> du Code du travail. Monsieur Pierre SARGOS expliquera d'ailleurs qu' : « *en matière de relation de travail, la montée en puissance du droit fondamental de tout travailleur à la protection de sa santé et de sa sécurité au travail rend inutile, sinon frustratoire, le recours au vecteur contractuel. Il s'agit d'ailleurs peut-être là d'un autre exemple du passage d'une certaine forme de fiction juridique – le lien avec le contrat – indispensable pendant un temps, à une justification tirée du fond du droit*<sup>125</sup> ».

Dépassant l'objectif de réparation grâce à la reconnaissance de la faute inexcusable, l'obligation de sécurité de résultat est donc progressivement devenue une véritable obligation de prévention effective de la santé et de la sécurité des travailleurs, permettant de rendre responsable l'employeur même en cas d'absence d'AT/MP si celui-ci ne respecte pas ces obligations légales en matière de prévention. Ainsi elle s'est peu à peu détachée du contrat et de la notion de faute inexcusable de l'employeur (même si l'optique de prévention n'exclut pas des contentieux ultérieurs sur le terrain du droit des maladies professionnelles), inévitablement parce que la finalité de l'obligation de résultat devint bien la prévention prévue légalement.

---

<sup>124</sup>C. trav., art. L 4121-1 : *op.cit.* p.22.

<sup>125</sup>SARGOS, Pierre. « L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit ». *JCP S*, 4 avril 2006, n°14, 1278.

C'est par un arrêt du 28 février 2006<sup>126</sup>, que la Chambre sociale de la Cour de cassation marquera cette nouvelle étape de l'obligation de sécurité puisqu'elle mettra en exergue, à l'occasion de cet arrêt, l'exigence d'effectivité du droit et qu'elle consacrera son émancipation déjà amorcé par l'arrêt « tabagisme » du 29 juin 2005<sup>127</sup>.

L'arrêt « tabagisme » permit à l'obligation de sécurité de résultat de s'ouvrir à un nouveau champ d'application, à savoir le droit de la rupture du contrat de travail et il fut au départ du progrès du droit dans la recherche de son effectivité, pour la préservation de la santé au travail. En l'espèce, une salariée a pris acte de la rupture du contrat de travail aux torts de son employeur, en lui reprochant de n'avoir pas prescrit d'interdiction générale et absolue de fumer dans le bureau à usage collectif qu'elle occupait. Malgré les réclamations de la salariée et l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif sur les lieux de travail, l'employeur a seulement interdit aux autres salariés de fumer en sa présence et à apposer des panneaux d'interdiction de fumer dans le bureau à usage collectif qu'elle occupait. Seulement, en vertu de la législation relative à la protection du tabagisme dans l'entreprise, il lui appartenait d'établir, s'il entendait déroger à cette interdiction dans les bureaux à usage collectif, après consultation du médecin du travail, du CHSCT, ou à défaut, des délégués du personnel, un plan d'organisation ou d'aménagement destiné à assurer la protection des non-fumeurs. La Haute juridiction a alors énoncé que le fait de ne pas avoir satisfait aux exigences imposées par les textes justifiait la prise d'acte par le salarié de la rupture du contrat de travail qui emporte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Avec cette décision, grâce à l'apport déterminant du droit communautaire, l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, affirmée en matière de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, est étendue à la prévention des atteintes à la santé<sup>128</sup> et l'existence d'une obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de tabagisme dans l'entreprise est consacrée. L'obligation de sécurité de résultat est avant tout, d'après les propres termes de la Cour, une obligation de « protection », et combattre le risque tabagique, conformément aux principes généraux de la prévention, contraint l'employeur à faire respecter la réglementation anti-tabac dans l'entreprise. La responsabilité de l'employeur devient réellement préventive puisque le salarié n'a pas à apporter la preuve d'un préjudice concrètement subi pour caractériser le manquement

---

<sup>126</sup>Cass. Soc., 28 février 2006, n°05-41.555.

<sup>127</sup>Cass. Soc., 29 juin 2005, n°03-44.412.

<sup>128</sup>MINE, Michel. « Obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de protection contre le tabagisme ». *JCP E*, 15 décembre 2005, 1839.

de l'employeur à son obligation de santé et sécurité de résultat. Le résultat de l'obligation s'ouvre donc à l'interdiction de l'exposition aux risques.

Conforme à l'évolution du droit de la santé et sécurité au travail, cette décision pour le moins audacieuse a été plutôt bien accueillie en doctrine car après le scandale de l'amiante, le juge du contrat de travail a pris l'exacte mesure des dangers liés au tabagisme passif sur les lieux de travail<sup>129</sup> et en a favorisé plus que jamais, la prévention. Monsieur le conseiller Michel BLATMAN, conseiller à la Chambre sociale, dira même que la décision de la Haute Cour dépasse la vision technique du problème afin de mettre en avant la prévention des risques professionnels et la protection de la santé des travailleurs, au moyen de l'obligation de sécurité de résultat<sup>130</sup>. D'autres regretteront cependant une décision « deux poids deux mesures », et se demanderont notamment, si le non-respect de ses obligations par l'employeur en matière d'interdiction de fumer puisse justifier une prise d'acte de la rupture, pourquoi ne pas admettre une réaction moins extrême du salarié consistant à faire jouer le droit de retrait jusqu'à ce que l'employeur prenne les mesures adaptées<sup>131</sup> ?

Rendu dans la ligne de l'arrêt « tabagisme », l'arrêt du 28 février 2006<sup>132</sup> consacrera l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs après qu'un salarié en arrêt de travail à la suite d'un accident de travail ait repris son activité sans être soumis à une visite médicale de reprise. Le salarié, licencié plus de six mois après sa reprise en raison du fait que, tant avant qu'après son accident du travail, il avait été à de très nombreuses reprises, absent pour maladie et que ces absences répétées désorganisaient le fonctionnement de l'entreprise, contesta son licenciement en faisant valoir qu'il n'avait pas subi la visite médicale de reprise suite à son arrêt de travail consécutif à l'accident. La Cour affirma alors à cette occasion « *que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'il ne peut laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail sans le faire bénéficier, lors de la reprise du travail ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien*

---

<sup>129</sup>BUGADA, Alexis. « Protection contre le tabagisme dans l'entreprise : consécration d'une obligation patronale de sécurité de résultat ». *Recueil Dalloz*, 2005, p.2565.

<sup>130</sup>BLATMAN, Michel. « L'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes ». *Semaine Sociale Lamy*, 2007,1295.

<sup>131</sup>CHEVRIER, Eric. « Lutte contre le tabagisme : obligation de sécurité de résultat de l'employeur », *Recueil Dalloz*, 2005, p.2565.

<sup>132</sup>Cass. Soc., 28 février 2006, n°05-41.555.

*emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ; qu'à défaut, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée du salarié, dont le droit à la sécurité dans le travail a été ainsi méconnu, que s'il justifie soit d'une faute grave de ce dernier, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident, de maintenir ledit contrat ».*

Cet arrêt marque le souci pour la Chambre sociale de prendre en compte dans la construction de sa jurisprudence, l'effectivité du droit à savoir en l'espèce, que les modalités organisant la reprise d'un salarié après un accident du travail soient effectivement respectées dans le but de lui éviter tout risque pour sa santé et sa sécurité. En effet, la finalité des textes organisant les modalités de reprise du travail est d'assurer que le salarié est effectivement apte à la reprise du travail et donc ces textes concourent au droit fondamental à la santé et à la sécurité du salarié vis-à-vis duquel l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat. Comme l'explique Monsieur Pierre SARGOS : *« l'effectivité comme l'efficacité de cette obligation imposent donc à l'employeur de veiller à ce que toutes les règles relatives au contrôle médical soient effectivement respectées, et même de les imposer »*<sup>133</sup>. C'est à partir de cet arrêt que la Chambre sociale va véritablement commencer son détachement de l'obligation de sécurité de résultat du contrat de travail et s'appuiera désormais sur un fondement légal. Ainsi au visa de la décision de 2006, la Chambre sociale se fonde sur la combinaison des articles L 230-2 §1<sup>134</sup> du code du travail, interprété à la lumière de la directive-cadre du 12 juin 1989<sup>135</sup>, concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, L 122-32-2<sup>136</sup> et R 241-51<sup>137</sup> du même code, pour déclarer que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la

---

<sup>133</sup>SARGOS, Pierre. « L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit ». *JCP S*, 4 avril 2006, n°14,1278.

<sup>134</sup>C. trav., art. L 230-2 anc. : *« Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».*

<sup>135</sup>Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

<sup>136</sup>C. trav., art. L 122-32-2 anc. : *« Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat. Il ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure. Toute résiliation du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions du présent article est nulle ».*

<sup>137</sup>C. trav., art. R 241-51 anc. : *« Les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absences répétées pour raisons de santé ».*

santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité. Le fait qu'elle se réfère et cite même dans ces décisions, l'intitulé complet de la directive-cadre de 1989 concernant « *la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail* » participe à la mise en avant de la nécessité d'avoir en la matière une jurisprudence dynamique et créatrice propre à favoriser la prévention des risques. Un arrêt du 13 décembre 2006<sup>138</sup> reprendra cette décision en ajoutant « *que le non-respect par l'employeur de ses obligations relatives à la visite médicale de reprise cause nécessairement un préjudice au salarié* ». Une décision du 30 novembre 2010<sup>139</sup> suivra également cette jurisprudence en la matière puisque la Cour de cassation après avoir rappelé que l'employeur, « *tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité* » en déduit que le contrat de travail d'un salarié accidenté du travail ne pouvait que rester suspendu jusqu'à l'examen médical de reprise, « *peu important la reprise effective du travail* ».

Egalement, l'effectivité du droit en matière de prévention des risques sera affirmée par un arrêt du 21 juin 2006<sup>140</sup> dans laquelle la Chambre sociale continuera d'étendre le domaine de l'obligation de sécurité de résultat en l'appliquant cette fois au harcèlement moral, donc à la santé mentale et à la dignité des salariés. En l'espèce, plusieurs salariés d'une association, victimes de la part de leur supérieur hiérarchique d'un harcèlement moral à la suite duquel l'intéressé avait été successivement déchargé de ses fonctions d'encadrement du personnel puis licencié, ont saisi la juridiction prud'homale d'une action indemnitaire tant contre le harceleur à titre personnel que contre l'employeur. Pour casser la décision de la Cour d'appel qui avait bien retenue l'engagement de la responsabilité personnelle du salarié coupable des faits de harcèlement mais déchargé l'employeur de toute responsabilité, la Cour de cassation a d'abord inclut le harcèlement moral dans le champ de l'obligation de sécurité de résultat puis a ensuite déduit de cette obligation que l'employeur ne pouvait s'exonérer de sa responsabilité par une absence de faute de sa part. Egalement ici, la Chambre sociale, soucieuse d'assurer l'effectivité du droit à la prévention et à la protection des salariés s'appuiera sur la loi et avec cet attendu, la Chambre sociale poursuit sa logique qu'elle veut incitative à œuvrer dans le sens de la prévention du harcèlement moral. Dans deux arrêts de février 2010<sup>141</sup>, elle viendra même compléter cette décision en affirmant que : « *l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de*

---

<sup>138</sup>Cass. Soc., 13 décembre 2006, n°05-44.580.

<sup>139</sup>Cass. Soc., 30 novembre 2010, n°09-40.160.

<sup>140</sup>Cass. Soc., 21 juin 2006, n°05-43.914.

<sup>141</sup>Cass. Soc., 3 février 2010, n°08-44.019 et 08-40.144.

*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 d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements ».*

Enfin, par un arrêt du 20 septembre 2006<sup>142</sup>, la Chambre sociale définira comme un manquement à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur le fait de ne pas prendre en considération les mesures individuelles de reclassement proposées par le médecin du travail et elle légitimera la prise d'acte de la rupture consécutive au retard de l'employeur à suivre les préconisations du médecin du travail, au motif qu'il met ainsi en péril la santé du salarié.

L'obligation de sécurité de résultat a donc vu son contenu et ses effets s'élargir, inondant désormais tout le champ de la relation de travail et même au-delà puisqu'elle en permet la rupture. Touchant également le droit disciplinaire de l'employeur, Monsieur le Professeur Pierre-Yves VERKINDT évoquera le fait que *« le pouvoir de sanction s'est transformé en matière de santé au travail en un véritable devoir de sanction, corollaire du devoir d'agir en ce domaine<sup>143</sup> »* puisque l'inaction de l'employeur et le non-usage de ses prérogatives disciplinaires en matière de prévention des risques psychosociaux ou des conduites addictives constituent une violation de l'obligation de sécurité. D'après Monsieur Pierre SARGOS, cette expansion était inévitable : *« Dès l'instant où la Chambre sociale décidait de ne plus recourir au fondement contractuel et à lui substituer un fondement légal tiré de l'article L 4121-1 du Code du travail, elle ne pouvait que donner naissance à un enrichissement continu du contenu de l'obligation puisque la lecture de l'article conduit à tellement d'interprétations que le contenu de l'obligation de sécurité de résultat ne pouvait qu'être étendu ».*

L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur s'est ainsi déplacée jusqu'à l'efficacité des mesures propres à assurer le résultat, c'est-à-dire assurer la santé et la sécurité des salariés<sup>144</sup> ; l'apogée de l'obligation arrivant avec l'arrêt Snecma dans lequel, dans le souci d'assurer la protection des salariés, le pouvoir directionnel de l'employeur va se voir restreindre par l'obligation de sécurité de résultat.

---

<sup>142</sup>Cass. Soc., 20 septembre 2006, n°05-42.925.

<sup>143</sup>VERKINDT, Pierre-Yves. « Les obligations de sécurité du chef d'entreprise : aspect de droit civil ». *Semaine Sociale Lamy*, 2006, 1286.

<sup>144</sup>TEISSONIERE, Jean-Paul. « Un concept mutant ? ». *Semaine Sociale Lamy*, 25 mars 2008, 1346.

## B) Le pouvoir de direction de l'employeur face à l'obligation de sécurité de résultat

Après avoir été utilisée dans un premier temps pour faciliter la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, puis, pour justifier la prise d'acte de rupture du contrat de travail, pour faire constater le retard pris par l'employeur dans la proposition de postes de reclassement ou encore pour le contentieux de la santé mentale, l'obligation de sécurité de résultat a pu conduire le juge à se prononcer sur l'organisation collective de l'entreprise. En effet, la Cour de cassation dans un arrêt Snecma du 5 mars 2008<sup>145</sup> a donné une nouvelle illustration de l'application de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur en admettant que son pouvoir de direction pouvait s'en voir limité<sup>146</sup>. Cette décision a d'ailleurs conduit Monsieur le Professeur Pierre-Yves VERKINDT à parler de « l'acmé » de l'obligation de résultat et à se demander si cette dernière n'avait pas atteint son apogée en s'immisçant au cœur de l'organisation de l'entreprise.

L'arrêt en question concernait un établissement de la Snecma, fabriquant des pièces de moteur d'avions, et plus précisément son « centre énergie » classé « Seveso », chargé de produire en permanence l'énergie et les fluides nécessaires à cette activité. L'employeur, ayant envisagé de mettre en place une nouvelle organisation du travail de maintenance et de surveillance, avait informé et consulté le CHSCT qui, après avoir désigné un expert, avait émis un avis négatif, tout autant que le comité d'établissement qui s'était également opposé au projet. L'employeur ayant décidé de passer outre, informa les salariés de la nouvelle organisation. Un syndicat saisit alors le tribunal de grande instance pour que la note de service instituant la nouvelle organisation soit annulée et qu'il soit fait défense à l'employeur de la mettre en œuvre. La Cour d'appel accueillit ces demandes et la Cour de cassation rejeta le pourvoi contre sa décision admettant ainsi que les juges du fond puissent suspendre la mise en œuvre d'une restructuration au nom de la protection de la santé des salariés. Dans un attendu de principe, elle retint alors que « *l'employeur est tenu, à l'égard de ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés* ».

---

<sup>145</sup>Cass. Soc., 5 mars 2008, Snecma, n°06-45.888.

<sup>146</sup>POLA, Béatrice. « Une position sévère ». *Semaine Sociale Lamy*, 25 mars 2008, 1346.

L'arrêt Snecma surpris quelque peu puisque sur le fond, il est vrai que le projet de réorganisation d'une entreprise relève du pouvoir de direction économique de l'entreprise, lui-même expression de la liberté d'entreprendre et du droit de propriété. Ainsi, les décisions prises par l'employeur sont opposables aux salariés sans qu'ils puissent être question d'en discuter le bien-fondé devant le juge, et les réorganisations d'entreprise (nouvelle organisation du temps de travail, nouvelles méthodes ou processus de production, externalisation de service, fermeture d'établissement, etc...) ne peuvent pas être directement contestées par les salariés ou leurs représentants. Même si l'employeur est tenu de consulter ces représentants (comité d'entreprise, comité d'hygiène de sécurité et conditions de travail) il n'est pas tenu de suivre les avis émis, et sur le plan individuel, le salarié peut s'opposer à une modification de son contrat de travail, mais *in fine* il pourra être licencié pour motif économique. Cette décision a donc suscité des interrogations pour certains qui ont estimés que ce que les salariés ne pouvaient obtenir sur le terrain « économique », ils pouvaient désormais le trouver sur le terrain de la protection de la santé et de la sécurité dans l'entreprise<sup>147</sup>.

Nonobstant, pour Monsieur le Professeur Paul-Henry ANTONMATTEI, la soumission du pouvoir de direction au jeu de l'obligation de sécurité de résultat ne surprend pas dès lors que cette dernière trouve un fondement légal. En effet, l'employeur, en vertu de l'obligation de sécurité de résultat qui lui incombe doit assurer la santé et la sécurité des salariés et c'est l'absence ou l'inefficacité des mesures nécessaires au respect de l'obligation de sécurité de résultat qui conduit le juge à intervenir. En l'espèce, ayant constaté que le dispositif d'assistance mis en place pour garantir la sécurité des salariés étaient insuffisant, le juge a suspendu l'application de la réorganisation de l'entreprise au visa de l'obligation de sécurité de résultat et des principes généraux de prévention<sup>148</sup>. L'on constate donc avec cet arrêt, que dans le cadre de son obligation de sécurité, l'employeur est tenu d'une obligation de faire mais également de ne pas faire. Prévenir consiste donc à prendre certaines mesures et à s'abstenir d'en mettre d'autres en œuvre et c'est ainsi que l'efficacité de la prévention peut conduire à empêcher la mise en œuvre d'un dispositif dangereux. L'employeur peut alors se voir interdire de prendre des mesures, lesquelles auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés, comme le projet de réorganisation de l'entreprise en l'espèce. Cette solution se rapproche d'un arrêt de 2007<sup>149</sup> dans lequel la Cour de cassation avait admis la possibilité, pour

---

<sup>147</sup>GENIAUT, Benoît. Risques psycho-sociaux et réorganisation d'entreprise [en ligne]. Disponible sur : <http://www.jac-cerdacc.fr/risques-psycho-sociaux-et-reorganisation-d-entreprise>

<sup>148</sup>TEISSONNIERE, Jean-Paul. « Un concept mutant ? ». *Semaine Sociale Lamy*, 25 mars 2008, 1346.

<sup>149</sup>Cass. Soc., 28 novembre 2007, n°06-21.964.

le comité d'entreprise de consulter le CHSCT sur un projet de l'employeur relatif aux entretiens annuels d'évaluation des salariés et, pour le juge de suspendre la mise en œuvre du projet dans l'attente de cette consultation. En effet, la Cour avait admis qu'en raison de leurs modalités et de leurs enjeux, ces entretiens pouvaient « *avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération* » et pouvaient « *générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail* ».

Mais l'arrêt Snecma va plus loin puisque, pour reprendre les termes de Monsieur Matthieu BABIN, il inscrit l'obligation de sécurité de résultat dans une perspective de prévention « primaire », à la limite du principe de précaution, consistant non pas à réparer un préjudice ni même à faire cesser une situation de risque mais à empêcher la naissance d'un nouveau risque ou l'aggravation d'un risque existant. En effet, la décision contestée ne portait pas sur des conditions d'exposition des salariés à un risque donné, mais sur une mesure d'organisation du travail considérée comme ayant pour effet d'augmenter les risques existants, et donc comme étant « de nature à » compromettre la sécurité des salariés. Des « suppositions », si l'on part du principe que l'on se rapproche du principe de précaution, aux conséquences lourdes pour l'employeur. S'est alors posée la question de savoir s'il n'était pas abusif de sanctionner l'employeur en suspendant automatiquement chaque décision de réorganisation, dès lors qu'un tel projet engendre par nature des risques psychosociaux ? Pour Monsieur le Professeur Jean-Emmanuel RAY : « *S'il semble raisonnable d'interdire au chef d'entreprise de prendre des mesures qui auraient pour objet de compromettre la santé des salariés, lui interdire de prendre des mesures qui auraient pour effet de compromettre la santé physique et mentale des salariés mérite plus ample examen : car quelle mesure patronale n'aura jamais pour effet de générer du stress chez certains collaborateurs et donc de porter éventuellement atteinte à leur santé mentale ?*<sup>150</sup> ». Pour d'autres en revanche, il ne faudrait toutefois pas conclure de cet arrêt que tout danger doit être écarté dans l'exécution du travail, alors que l'existence d'un risque d'accident est inhérente à toute activité industrielle, et qu'il suffit de justifier du caractère dangereux d'une installation pour en faire interdire l'utilisation. Ce qui est en effet sanctionné ici, à travers la suspension de la décision de l'employeur, c'est l'aggravation injustifiée des menaces qui pèsent sur la sécurité ou la santé du personnel, autrement dit, les mesures envisagées créaient de nouveaux risques pour le personnel de maintenance, sans nécessité impérieuse<sup>151</sup>. L'organisation de l'entreprise reste donc en soit une modalité qui est

---

<sup>150</sup>RAY, Jean-Emmanuel. *Droit du travail, Droit vivant*. 20<sup>ème</sup> éd., éd. Liaisons, 2011 p.146.

<sup>151</sup>Note sous arrêt « Snecma », *RJS*, 2008.

laissée au pouvoir de direction de l'employeur, à condition que ce dernier exerce ce pouvoir dans le respect de ses obligations légales, réglementaires et conventionnelles et notamment de l'obligation de sécurité à laquelle il est tenu vis-à-vis de son personnel.

Il n'en reste pas moins que cet arrêt a étendu considérablement les pouvoirs du juge en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés puisque ce sont les juges du fond qui apprécient souverainement l'étendue des risques et la suffisance des mesures mises en place par l'employeur. La Cour de cassation se fonde ensuite sur leurs conclusions pour décider si oui ou non les faits caractérisaient un manquement à l'obligation de sécurité de résultat. Pour Monsieur le Professeur Pierre-Yves VERDINKT, les pouvoirs du juge en la matière sont cependant justifiés par la primauté de la santé sur le pouvoir de direction et c'est ainsi que la force de la décision qui prive l'employeur de prendre des décisions concernant l'organisation de son entreprise est justifié. Egalement, l'arrêt a été une nouveauté en ce sens que pour la première fois il a mis en lumière la primauté de la dimension collective de la protection de la santé au travail en obligeant à transcrire les préoccupations de santé et de sécurité des personnes au cœur même des décisions d'organisation. Il inscrit donc l'obligation de sécurité de résultat dans la sphère des relations collectives affirmant qu'elle lie l'employeur à l'égard du personnel.

L'employeur a dû, à partir de cette décision redoubler de vigilance quant à la mise en œuvre de nouvelles organisations du travail sous peine de voir ses projets suspendus d'autant plus que le nouveau pouvoir reconnu au juge, de suspendre une décision prise par l'employeur au motif qu'elle est susceptible de créer ou d'aggraver un risque pour la sécurité des salariés, sans fondement textuel est quasiment sans limite<sup>152</sup>. En effet, si la loi accorde à l'administration ou au juge le pouvoir de suspendre l'activité d'une entreprise, elle ne le fait que selon des modalités précises et toutes ces limites semblent être éclipsées par cet arrêt. Egalement l'absence de méthodologie clairement adoptée par le juge dans l'appréciation de la décision de l'employeur risque d'impacter un large panel d'employeurs dans leur décision de réorganiser l'entreprise.

La construction jurisprudentielle de l'obligation de sécurité de résultat, avec l'arrêt Snecma, a donc fait atteindre à cette dernière son apogée en lui offrant une percée dans l'organisation de l'entreprise et en lui permettant de primer sur le pouvoir de direction de l'employeur alors même qu'aucune infraction aux règles d'hygiène et de sécurité n'a été

---

<sup>152</sup>BABIN, Matthieu. « Suspension d'une décision prise par l'employeur susceptible de compromettre la santé et la sécurité des salariés ». *JCP E*, 19 juin 2008, n°25, 1834.

commise. La création et/ou l'aggravation de risques étant désormais sanctionnées, l'importance des mesures de prévention et de l'action de l'employeur est plus que jamais prônée.

Les préoccupations de santé et sécurité au travail se sont véritablement imposées à partir de 1898 et la loi concernant les responsabilités dans les accidents du travail instaurant un régime spécial d'indemnisation des victimes d'AT/MP qualifié de « pacte social ». Passant de l'« hygiène, sécurité et conditions de travail » à la « santé et sécurité au travail », la matière s'est enrichie et étoffée au fil des années. L'obligation de sécurité de l'employeur prévue par l'article L 4121-1 et insufflée par la dynamique de prévention communautaire a, de fait vu son contenu et ses objectifs s'élargir au fil des années et des mutations sociétales et organisationnelles du monde du travail. Aspirant à une véritable impulsion de la prévention, l'obligation de sécurité de résultat apparue en 2002 dans le contentieux de la sécurité sociale à l'occasion des arrêts « amiante » permis en réalité en premier lieu de favoriser l'indemnisation des salariés en assouplissant et rendant accessible la faute inexcusable en même temps qu'elle redonnait force à la responsabilisation de l'employeur. Forte du dynamisme que lui conféra le caractère d'obligation de résultat, elle migra en quelques années vers la relation de travail, mettant jusqu'au cœur de l'organisation de l'entreprise une dynamique de prévention des risques. Elle passa ainsi de la réparation de l'accident du travail à la sanction de l'exposition au risque pour arriver en 2008 à l'interdiction de l'aggravation des risques. Mais si l'obligation de sécurité de résultat est vertueuse en ce qu'elle impose à l'employeur un devoir de prévention, voire le respect d'un principe de précaution elle a fini par devenir manifestement excessive en déclenchant la garantie de l'employeur indépendamment des mesures que celui-ci avait pu prendre pour anticiper la réalisation du risque ou faire cesser sa manifestation. S'éloignant de l'esprit de la directive de 1989 et de l'objectif de prévention, la Cour de cassation tend à attendre de l'employeur qu'il garantisse le risque zéro. L'employeur se sentant étouffé, découragé de par cette lecture de l'obligation de sécurité de résultat se voulant incitative mais qui était finalement avant tout répressive, les vertus de l'obligation de sécurité ont alors cédé le pas au vice de l'obligation de résultat condamnant l'employeur quoi que celui-ci ait pu faire<sup>153</sup>. Dans un arrêt du 6 octobre 2010, considéré comme le comble de la sévérité de la Cour de cassation en la matière, un employeur a été condamné en raison du risque qu'il a fait courir à ses salariés alors même qu'il n'y avait pas eu d'accident ou de maladies, seulement parce qu'une salariée

---

<sup>153</sup>LOISEAU, Grégoire. « L'obligation de sécurité : de la vertu à la raison ». *op.,cit.*

avait produit des photographies de l'entreprise sur lesquelles il avait été admis par les juges du fond que certains lieux de travail ne garantissaient pas la sécurité des salariés. Dépassant même l'idée de responsabilité sans faute, la Cour de cassation a ici donné l'impression d'instituer un régime de responsabilité pour risque et la doctrine s'en est inquiéter, voyant en cela la manifestation d'une responsabilité « exorbitante du droit commun<sup>154</sup> ». Ainsi, si en théorie l'obligation de sécurité de résultat, sans cesse étendue, semblait favoriser la prévention des risques dans l'entreprise, elle ne fut en pratique que synonyme de tensions et de frustrations pour les employeurs, condamnés quasiment systématiquement. De ces excès, minant l'objectif premier de prévention des risques, dont les victimes furent à la fois les salariés et les employeurs, la Cour de cassation su en tirer les conséquences, déverrouillant peu à peu l'obligation de résultat afin que l'obligation de sécurité revienne à la raison. C'est ainsi qu'apparu le déclin de la qualification d'obligation de résultat.

---

<sup>154</sup>GERARD, Jean. « L'obligation de sécurité dans l'insécurité ». *JCP S*, 15 avril 2015, n°15, 1135.

## PARTIE 2 : LE DECLIN DE LA QUALIFICATION D'OBLIGATION DE RESULTAT

L'évolution de l'obligation de sécurité de l'employeur a été marquée par un double mouvement jurisprudentiel, d'abord d'expansion en ce qu'elle fut qualifiée d'obligation de résultat et étendue à l'ensemble de la relation de travail, puis, semble-t-il de récession, en ce qu'elle fut assouplie par le désormais célèbre arrêt Air France, permettant de mettre fin à la responsabilité automatique de l'employeur. Cette orientation nouvelle se traduit par un recul des solutions conduisant à imputer à l'employeur, quel qu'ait pu être son comportement, les conséquences du dommage subi par le salarié. Alors que pour certains auteurs, ce mouvement signale un changement de position de la Cour de cassation sur l'obligation de sécurité de résultat en ce que l'employeur diligent est désormais autorisé à s'exonérer de sa responsabilité, caractéristiques typique de l'obligation de moyens renforcée (Chap. 1), pour d'autres auteurs, notamment Monsieur le professeur Pierre-Yves VERDINKT, en remodelant cette obligation en la centrant non plus, comme auparavant, sur la réalisation des risques, mais sur leur prévention, c'est la culture du résultat développée par la Chambre sociale qui a évolué. Ainsi l'obligation de sécurité conserverait son caractère de résultat, seul le résultat à atteindre serait déplacé : de l'absence de dommage à la santé et sécurité des salariés, c'est à l'obligation de prévention et donc la mise en place de toutes les mesures de prévention prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 que la Chambre sociale donnerait désormais le caractère d'obligation de résultat. Ceci étant, la doctrine s'accorde en tout cas sur ce « recadrage » jugé nécessaire pour retrouver l'esprit de la directive de 1989 (Chap. 2).

### Chapitre 1 : Vers une obligation de sécurité de moyens renforcée

L'obligation de sécurité de résultat ayant atteint son apogée, avec notamment l'arrêt Snecma, la Cour de cassation, sensible aux remarques de la doctrine et aux employeurs quelques peu désabusés, a peu à peu revu sa position quant à l'absolutisme de l'obligation de sécurité de résultat (Section 1). Il faudra cependant attendre un arrêt Air France de novembre 2015 pour que l'obligation de résultat recule incontestablement et que la jurisprudence de la Chambre

sociale de la Cour de cassation se dirige vers une obligation de sécurité de moyens renforcée (Section 2).

## Section 1 : Les prémices du déclin de la qualification d'obligation de sécurité de résultat

Amorçant une évolution dans l'application de l'obligation de sécurité de résultat, l'on put observer courant 2015, un « frémissement » de la Chambre sociale sur l'appréciation du manquement à l'obligation de sécurité dans les relations collectives de travail (A). En même temps qu'elle reprecisait le contenu de l'obligation de sécurité de résultat dans le domaine des risques psychosociaux elle amorça une remise en phase avec l'interprétation de la jurisprudence communautaire de la directive du 12 juin 1989 à l'origine de l'obligation de prévention (B).

### A) Les arrêts Fnac et Areva

L'arrêt Snecma mais également les arrêts de février 2010<sup>155</sup> relatif au harcèlement moral ont sans nul doute caractérisé l'aboutissement d'une évolution : celle de l'intensité de l'obligation de sécurité de l'employeur. En effet, d'une part, la Cour de cassation affirmait que l'obligation de sécurité prévalait sur le pouvoir de direction de l'employeur et que d'autre part, l'employeur manquait à son obligation lorsqu'un salarié était victime de violences physiques ou morales « *quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements* ».

Les années suivants ces arrêts ayant été source d'inquiétude du côté des directions des entreprises qui craignaient non seulement de voir leur projet de réorganisation interdit au nom de la préservation de la santé des salariés mais qui voyaient également leurs efforts en matière de prévention vains, des commentateurs, s'interrogeant sur ce positionnement, commencèrent à dénoncer l'effet déresponsabilisant de tant de rigueur. Que l'employeur ait ou non pris les mesures nécessaires, en cas de dommage au salarié ou même simplement en cas d'exposition au

---

<sup>155</sup>Cass. Soc., 3 février 2010, n°08-40.144 et n°08-44.019.

risque, sa responsabilité était engagée, à quoi bon alors prendre des mesures de prévention, comme l'impose l'article L 4121-1 du Code du travail si, qu'elles aient été prises ou non l'employeur se trouve automatiquement responsable ? C'est au cours de l'année 2014 que des décisions de la Cour de cassation viendront alors semer le doute sur un éventuel déclin de la qualification d'obligation de sécurité de résultat. Certains auteurs se demanderont même si la Cour de cassation n'aurait pas décidée de faire « machine-arrière » s'agissant de l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur<sup>156</sup>.

Les prémices d'un changement naîtront de deux décisions du 26 mars 2014<sup>157</sup> dans lesquelles la Haute juridiction approuvera la décision des juges du fond de dire que le défaut de visite médicale n'avait pas empêché la poursuite du contrat de travail et qu'ainsi l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité. Avec ces arrêts, non seulement la prise d'acte du contrat de travail par le salarié se dote d'un nouveau critère de recevabilité (l'impossibilité de la poursuite du contrat de travail), mais également, sans remettre en cause la notion d'effectivité de l'obligation de résultat, l'on s'aperçoit que la Cour de cassation donne une réponse différente de l'arrêt de 2006, à cette affaire, qui concerne pourtant l'absence de visite médicale, tout comme l'arrêt précité<sup>158</sup>, « fondateur » de cette obligation en la matière.

De même, dans un arrêt inédit rendu le 21 mai 2014<sup>159</sup>, l'on voit apparaître la formule selon laquelle *"l'employeur, qui avait pris les mesures utiles pour assurer la santé et la sécurité de la salariée, n'avait pas manqué à ses obligations"*. Par ailleurs, dans un arrêt du 3 décembre 2014<sup>160</sup> alors que la salariée invoquait une souffrance au travail, la Cour de cassation considèrera que l'employeur n'a pas méconnu son obligation lorsqu'il justifie « *avoir tout mis en œuvre pour que le conflit de la salariée avec une autre salariée puisse se résoudre au mieux des intérêts de l'intéressée* ». Ici, même si l'employeur n'était pas parvenu à rétablir le résultat auquel il était tenu, garantir la salariée contre toute souffrance en assurant sa parfaite sécurité au travail, la Cour de cassation a jugé que l'obligation de sécurité avait été tout de même respectée, s'écartant ainsi « *de la grille d'appréciation*<sup>161</sup> » qu'elle avait adopté pour les arrêts de 2010<sup>162</sup> en matière de RPS.

---

<sup>156</sup>TOURNEAUX, Sébastien. « Vers un assouplissement des conditions d'exonération de l'obligation de sécurité ? ». *Hebdo édition sociale*, 5 juin 2014, n°573.

<sup>157</sup>Cass. Soc., 26 mars 2014, n°12-23.634, n°12-21.372.

<sup>158</sup>Cass. Soc., 28 février 2006, n°05-41.555.

<sup>159</sup>Cass. Soc., 21 mai 2014, n°13-12.666.

<sup>160</sup>Cass. Soc., 3 décembre 2014, n°13-18.743.

<sup>161</sup>GERARD, Jean. « L'obligation de sécurité dans l'insécurité ». *Op.cit.*, p.60.

<sup>162</sup>Cass. Soc., 3 février 2010, n°08-40.144 et n°08-44.019.

Ces décisions ont donc marqué assez clairement le désir de la Chambre sociale de la Cour de cassation d'assouplir sa jurisprudence en la matière. Cet assouplissement fut cependant particulièrement observé lorsqu'était invoqué le manquement à l'obligation de sécurité sur le plan individuel, en particulier lorsqu'était en cause la qualification de la rupture du contrat de travail et, parallèlement, certaines décisions continuaient d'écarter toute idée d'exonération dès lors que la question de l'imputabilité de la rupture du contrat de travail n'était pas en cause<sup>163</sup>, le doute était donc encore présent sur la réalité de cet assouplissement.

Ce sont deux décisions de 2015, rendus sur le plan collectif qui viendront confirmer cet infléchissement. Dans un arrêt Fnac du 5 mars 2015<sup>164</sup>, la Cour de cassation approuvera en effet le rejet d'une demande de suspension de réorganisation au motif que les représentants des salariés « *ne démontrent pas que la réorganisation de l'entreprise dans le cadre du projet Fnac 2012 entraîne des risques psychosociaux caractérisés ou avérés pour les salariés de l'entreprise et que l'employeur n'a pas rempli ses obligations légales et conventionnelles en matière de sécurité des travailleurs* ». Cette dernière formule est intéressante puisqu'elle laisse supposer que si l'employeur a respecté les dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, la mise en œuvre du projet ne sera pas remise en cause. Alors que dans l'arrêt Snecma du 5 mars 2008, la Cour de cassation avait interdit à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, de mettre en œuvre des mesures ayant pour objet ou pour effet de compromettre la santé ou la sécurité des travailleurs alors même que ce dernier avait veillé à se conformer à l'ensemble de ces obligations, il en est autrement dans cet arrêt dans lequel il sera seulement demandé à l'employeur de prendre les mesures qui s'imposent en vue d'éviter la réalisation d'un risque sur la santé et la sécurité des salariés. La seule constatation d'une santé ou sécurité compromise ne semble donc désormais plus suffire et la suspension du projet n'est encourue que si l'employeur n'agit pas pour prévenir et éviter les risques inhérents à son projet de réorganisation. Autrement dit, la suspension d'un projet suppose la réunion de deux conditions cumulatives : la création d'un risque sur la santé et la sécurité et l'absence de mesures prises par l'employeur pour pallier ce risque. Mais cet arrêt, non publié au bulletin laissait quelques incertitudes quant à sa portée et c'est l'arrêt Areva du 22 octobre 2015<sup>165</sup> qui se révélera vraiment porteur d'évolution.

---

<sup>163</sup>Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-17.729 ; Cass. Soc., 3 juin 2015, n°14-11.324.

<sup>164</sup>Cass. Soc., 5 mars 2015, n°13-26.321.

<sup>165</sup>Cass. Soc., 22 octobre 2015, n°14-20.173.

En l'espèce, le 5 juillet 2011, fidèle à la jurisprudence Snecma, le TGI de Paris avait annulé une décision d'externalisation et des mises à disposition au motif qu'elles étaient génératrices de RPS importants et de risques techniques et industriels considérables. La Cour d'appel de Paris infirma cependant le jugement du TGI en expliquant qu'en vertu des articles L 4121-1 et suivants du Code du travail relatifs à la prévention des risques dans l'entreprise, la société Areva avait pris toutes les mesures nécessaires pour sécuriser son projet et la Chambre sociale de la Cour de cassation énonça qu'il « : *résulte des pièces produites, que l'employeur avait initié, outre un processus de reclassement des salariés, un plan global de prévention des risques psycho-sociaux comportant notamment un dispositif d'écoute et d'accompagnement ainsi qu'un dispositif d'évolution des conditions de vie au travail et de formation des managers et que cette démarche s'était poursuivie dans la durée, donnant lieu à un suivi mensuel (...)* ». Elle estima qu'ainsi, il n'y avait pas lieu d'interdire la mise en œuvre du projet d'externalisation de l'activité du service.

Bien que le raisonnement soit celui mis en exergue par l'arrêt Snecma qui revient pour la Cour de cassation à vérifier que les juges du fond se sont assurés premièrement que la décision de l'employeur avait ou non généré des risques et deuxièmement que l'employeur avait défini et pris des mesures suffisantes pour appréhender la situation et ainsi assurer la sécurité et protéger la santé des salariés, la décision rendue est en totale opposition avec l'arrêt Snecma de 2008. En effet, sept ans plus tard, à la question de savoir si au nom de l'obligation de sécurité, il y a lieu d'interdire un projet d'externalisation dès lors que des RPS sont caractérisés et même avérés, la Cour répond négativement alors même que le pourvoi rappelait qu'il avait été constaté non seulement une vive inquiétude des salariés face au projet mais également une situation d'hyper-stress ayant entraîné le développement de pathologies anxio-dépressives. Seulement, en l'espèce, la Cour affirme que l'employeur, face à cela avait pris les mesures de prévention suffisantes, contrairement à l'arrêt Snecma dans lequel la Cour avait jugé que l'employeur avaient pris des mesures de nature à aggraver et augmenter les risques pour les travailleurs concernés et compromettaient leur santé et leur sécurité.

Cet arrêt est donc novateur sur deux points puisque d'une part, la Cour de cassation estime que l'obligation de sécurité est respectée lorsque l'employeur a pris des mesures de prévention suffisantes en présence de RPS, mais également, de fait on en déduit que la Cour admet qu'il n'est pas attendu de l'employeur une absence totale d'atteintes à la santé. Certains auteurs ont vu dans cette décision une réticence à interdire la réorganisation d'une entreprise pour des questions de santé et de sécurité quand d'autres y ont vu une preuve de souplesse dans

l'appréciation par les juges du respect par l'employeur de ses obligations issues des articles L 4121-1 et suivants du Code du travail selon les circonstances de l'espèce, permettant à ce dernier d'envisager plus librement une réorganisation de l'entreprise<sup>166</sup>. Cette décision est d'autant plus compréhensible que comme évoqué précédemment, en cas de réorganisation de l'entreprise, il serait illusoire d'espérer que la situation ne génère aucun stress chez les salariés concernés.

Pour un pan de la doctrine, l'arrêt Areva a donc confirmé la tendance du déclin de l'obligation de sécurité de résultat, en affirmant que pour se prononcer sur le manquement de l'employeur, il ne suffit plus de constater en aval que les risques et le dommage se sont réalisés ; il faut aussi vérifier en amont si ont été prises les mesures de nature à prévenir la réalisation de ces risques. La Cour de cassation amorce donc une substitution de logique : de la réparation, on tend à repasser vers une réelle logique de prévention. Mais l'attendu de principe confirmant cette analyse, manquant à cet arrêt, certains auteurs préconiseront à l'époque de ne pas donner une portée excessive à l'arrêt Areva, la jurisprudence Snecma n'étant pas totalement balayée<sup>167</sup>.

## B) Les suites de l'arrêt Areva

Si l'arrêt Areva est venu préciser le contenu de l'obligation de sécurité de résultat dans le domaine des RPS il a également apporté des précisions sur le contrôle qu'exerce la Cour de cassation et sur la méthode qu'utilisent les juges du fond pour déterminer si ou non l'employeur a satisfait à son obligation de sécurité.

Sur l'appréciation des juges du fond, il ne fait quasiment aucun doute que la Cour de cassation n'entend exercer qu'un contrôle léger de la décision du juge d'interdire ou non un projet de l'employeur au nom de la préservation de la santé des salariés. En effet, dans l'arrêt Areva, tout comme dans l'arrêt Snecma, la formulation utilisée est identique pour rejeter le pourvoi « *dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation des éléments de preuve qui lui étaient soumis [...] la Cour d'appel a, motivant sa décision, pu décider qu'il n'y avait pas lieu*

---

<sup>166</sup>BONNET, Alexia. « Le contrôle des risques psychosociaux opéré par la Cour de cassation dans le cadre d'un projet de réorganisation d'entreprise : un nouveau chapitre sur l'obligation de sécurité ? ». *Jurisprudence Sociale Lamy*, 25 janvier 2016, n°402.

<sup>167</sup>LEVANNIER-GOUËL, Odile. « La jurisprudence SNECMA fait-elle pschitt ? ». *Semaine Sociale Lamy*, 6 novembre 2015, 1697.

*d'interdire la mise en œuvre du projet d'externalisation* ». C'est donc un contrôle léger qu'exerce la Cour de cassation, lequel est « *un contrôle de légalité qui intervient lorsque la Cour d'appel a tiré une conséquence juridique de ses constatations de fait qui était possible mais qui aurait pu être différente sans pour autant encourir la critique*<sup>168</sup> » et si la Cour d'appel avait estimé qu'en raison des risques, les mesures de prévention étaient insuffisantes ou tardives, la Cour de cassation, ne jugeant pas sur le fond, n'aurait pu changer la décision.

Egalement, si la Cour de cassation n'opère qu'un contrôle restreint, une méthode se confirme afin de vérifier si l'obligation de sécurité a été remplie. Il ressort donc que l'employeur doit dans un premier temps identifier les risques, y compris psychosociaux, susceptibles d'être induits par la nouvelle organisation qu'il entend mettre en œuvre, puis il doit, dans un second temps, définir les moyens de prévention suffisants pour accompagner les salariés. En l'espèce, la Haute Cour, après avoir rappelé qu'en la matière les juges du fond apprécient souverainement les éléments de preuve qui lui sont soumis, a estimé « *qu'il n'y avait pas lieu d'interdire la mise en œuvre du projet d'externalisation de l'activité du service* », retenant que « *si la question des risques psychosociaux avait été particulièrement aiguë au sein du DI/PE à la fin de l'année 2010 et au cours de l'année 2011* », « *il résultait des pièces produites que l'employeur avait initié, outre un processus de reclassement des salariés, un plan global de prévention des risques psychosociaux comportant notamment un dispositif d'écoute et d'accompagnement ainsi qu'un dispositif d'évolution des conditions de vie au travail et de formation des managers et que cette démarche s'était poursuivie dans la durée, donnant lieu à un suivi mensuel* ». Ainsi, s'il y a convergence vers l'existence de RPS, démontrant qu'il n'est pas attendu « une absence totale d'atteintes à la santé », il est admis que l'obligation de sécurité a été respectée par la mise en œuvre de mesures de prévention. Le résultat attendu tend alors effectivement à migrer.

Pour autant, le contenu de l'obligation de sécurité, précisé dans cet arrêt est-il clair et la Cour de cassation pourra-t-elle s'en tenir à ce contrôle léger<sup>169</sup> ? En effet, en l'espèce la Cour de cassation a souligné que la question des RPS avait été aiguë. Pour autant, et cela est compréhensible, tout risque d'atteinte à la santé des salariés ne justifie plus l'interdiction d'un

---

<sup>168</sup>WEBER, Jean-François. « Comprendre un arrêt de la Cour de cassation rendu en matière civile » [en ligne]. Disponible sur :

[https://www.courdecassation.fr/publications\\_cour\\_26/bulletin\\_information\\_cour\\_cassation\\_27/bulletins\\_information\\_2009\\_2866/no\\_702\\_3151/communication\\_3153/](https://www.courdecassation.fr/publications_cour_26/bulletin_information_cour_cassation_27/bulletins_information_2009_2866/no_702_3151/communication_3153/)

<sup>169</sup>DUMONT, François. « Risques psychosociaux : nouvelle lecture de l'obligation de sécurité de « résultat ». *JCP S*, 9 février 2016, n°5, 1046.

projet même en présence d'un risque grave, comme ici. Cependant, la Cour n'aurait-elle pas dû préciser, afin de lever tout doute, un seuil d'exposition inacceptable au-dessus duquel les le projet ou les mesures de réorganisation envisagés par l'employeur devraient être interdits ? Egalement, il n'est pas donné d'indications précises sur le moment où le juge doit se placer pour apprécier le respect de l'obligation et il semble que la Cour approuve une prise en compte globale de la prévention des RPS malgré le fait qu'en l'espèce, les auteurs du pourvoi reprochaient à la Cour d'appel de s'être appuyée sur des mesures de prévention qui avaient été mises en place bien avant l'annonce du projet d'externalisation.<sup>170</sup> Le contrôle exercé par la Cour de cassation est donc finalement extrêmement léger mais il semble que la crainte de bloquer toute réorganisation est fait succomber la rigidité du principe de prévention.

Surtout, en empruntant cette voie, la Cour de cassation semble retomber en phase avec l'esprit de la directive de 1989, laquelle constitue la raison de toute la construction jurisprudentielle sur l'obligation de sécurité et avec l'interprétation que le juge européen en fait. En effet, de par la rigidité que la Haute Cour donnait à la lecture de l'obligation de sécurité, l'interprétation par la Cour de cassation de la directive de 1989 était beaucoup plus radicale que l'interprétation faite par le juge européen. Ainsi, la Cour de Justice des Communautés Européennes (CJCE), par dérogation à la règle de responsabilité générale de l'employeur, admet l'exclusion de la responsabilité pour « *des faits dus à des circonstances qui sont étrangères à [ce dernier], anormales et imprévisibles, ou à des événements exceptionnels, dont les conséquences n'auraient pu être évitées malgré toute la diligence déployée* » (art. 5.4).

De plus, et surtout, dans une décision du 17 juin 2007<sup>171</sup>, la CJCE, saisie d'une question d'interprétation de la directive du 12 juin 1989, a clairement considéré que ni le libellé de la directive, ni les travaux préparatoires, ni l'économie de la directive ne permettent d'en déduire que ce texte instaure un régime de responsabilité sans faute des employeurs. Or c'est pourtant à quoi tendait la construction prétorienne française. En l'espèce, la Commission européenne avait formé un recours en manquement contre le Royaume-Uni puisqu'elle estimait que la loi Health and Safety Act méconnaissait les exigences de la directive au motif que selon cette législation chaque employeur doit assurer la santé, la sécurité et le bien-être de tous ses travailleurs au travail pour « *autant que ce soit raisonnablement praticable* ». Selon la Commission, cette

---

<sup>170</sup>LEVANNIER-GOUËL, Odile. « La jurisprudence SNECMA fait-elle pschitt ? » *Op.cit.*, p.63.

<sup>171</sup>CJCE, 14 juin 2007, aff. C-127/05, Commission des Communautés européenne c/ Royaume Uni de Grande Bretagne et d'Irlande du Nord. Obs. : CHAUMETTE, Patrick. « La sécurité pour autant que ce soit raisonnablement praticable ? » *Droit Social*, 2007, p.1037. MEYER, Francis. « Obligation de sécurité de résultat ou gestion raisonnable des risques ? ». *Droit du travail*, 2008, p. 113.

dernière formule était contraire à la directive-cadre puisque « *cette facilité permet à l'employeur d'échapper à sa responsabilité s'il parvient à démontrer que les mesures s'avèrent totalement disproportionnées en coût, temps, ou difficultés quelconques, par rapport au risque encouru*<sup>172</sup> ».

Cependant, la CJCE, dans cet arrêt a considéré que l'interprétation de la Commission est excessive car elle ne démontre pas en quoi l'apposition de limites de la responsabilité patronale dans ce qui est « *raisonnablement praticable* » contrevient à l'objectif de la directive. Mais surtout, elle indique que la directive n'a pas vocation à instaurer une responsabilité sans faute : « [...] *il ne saurait être affirmé que doit peser sur l'employeur une responsabilité sans faute en vertu du seul article 5, paragraphe 1, de la directive 89/391. Cette disposition se borne en effet à consacrer l'obligation générale de sécurité pesant sur l'employeur, sans se prononcer sur une quelconque forme de responsabilité* ». De même, « *la directive n'implique pas que l'employeur soit tenu de garantir un environnement de travail dépourvu de tout risque* ». Ainsi la possibilité de s'exonérer pour l'employeur prévu par le droit britannique est tout à fait conforme à la directive européenne, laquelle vise avant tout la prévention. Or, l'analyse de la Commission ressemblait à la conception retenue par le droit français. Cette analyse réfutée par la CJCE, la Cour de cassation aurait donc pu en tirer des conséquences bien avant.

La nouvelle interprétation de l'obligation de sécurité de 2014, amenant la possibilité pour l'employeur de démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires à la prévention des risques fut donc la bienvenue. Alors que la Cour de cassation orientait classiquement sa jurisprudence vers une responsabilité pour risque de l'employeur, elle semble depuis lors se rétracter et admettre que le risque zéro n'existe pas. Comme l'explique Monsieur le Professeur François DUMONT, « *le risque zéro n'existant pas, l'interprétation de la décision du 22 octobre 2015 permet à l'employeur de se comporter en un acteur responsable de la prévention des risques professionnels, sans le condamner systématiquement lorsque le résultat n'a pas été atteint*<sup>173</sup> ».

Après ces arrêts, la nature de l'obligation a suscité plus que jamais des interrogations d'autant qu'un arrêt rendu à la même période, le 11 mars 2015<sup>174</sup>, dénotait avec la dynamique de la Cour de cassation. En l'espèce, il s'agissait d'une situation de harcèlement

---

<sup>172</sup>BUGADA, Alexis. « L'obligation de sécurité pesant sur l'employeur en matière prud'homale : obligation de moyen ou de résultat ? ». *JCP S*, 25 novembre 2014, n°48, 1450.

<sup>173</sup>DUMONT, François. « Risques psychosociaux : nouvelle lecture de l'obligation de sécurité de « résultat ». *op.cit.*, p.64.

<sup>174</sup>Cass. Soc., 11 mars 2015, n° 13-18.603.

et la Cour a estimé que dans la mesure où l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, ce dernier manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements. Certains auteurs se sont alors demandé s'il fallait faire du harcèlement une exception, laissant ces situations soumises à une obligation de sécurité de résultat, le manquement étant caractérisé dès que la situation de harcèlement est reconnue, peu importe les moyens mis en œuvre par l'employeur.

C'est pourtant seulement quelques mois après que la Chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt Air France du 25 novembre 2015 qui a fait grand bruit, poursuivra la dynamique consistant à ne plus condamner systématiquement l'employeur. Dans cet arrêt « P+B+R+I » l'on constatera un tournant jurisprudentiel de l'obligation de sécurité au point que beaucoup d'auteurs parleront de la fin de l'obligation de sécurité de résultat au profit d'une obligation de sécurité de moyens renforcée.

## Section 2 : L'infléchissement consacré de la conception de l'obligation de sécurité

L'année 2015 a marqué un nouveau tournant en matière d'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, bousculant de nouveau la notion. Dans un arrêt du 25 novembre 2015, la Chambre sociale a poussé à terme, avec une plus grande clarté, le raisonnement qu'elle avait entamé. En se positionnant vers une possible exonération de l'employeur qui a satisfait à son devoir de prévention, une partie de la doctrine a analysé que la décision de la Chambre sociale constituait un véritable revirement de jurisprudence, cette dernière consacrant une obligation de moyens renforcée (A). Rapidement, la Cour viendra confirmer sa nouvelle application de l'obligation de sécurité en l'étendant au domaine du harcèlement moral et plus généralement aux RPS (B).

### A) La possible exonération de l'employeur diligent

Les excès de l'obligation de sécurité de résultat auront fini par avoir, en quelques sortes, raison d'elle. Comme l'explique Monsieur le Professeur Grégoire LOISEAU : « *Ces excès minant une justice sociale dont le sens n'est pas exclusivement celui de l'intérêt des salariés commandaient de déverrouiller l'obligation de résultat pour que l'obligation de sécurité revienne à la raison. La Cour de cassation s'est enfin décidée à le faire, sortant ainsi la seconde de l'engrenage de la première*<sup>175</sup> »

Dans un retentissant arrêt Air France du 25 novembre 2015, la Chambre sociale a en effet jugé que 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, c'est-à-dire les actions de prévention des risques professionnels. Cet arrêt « P+B+R+I », à la publicité maximale, marque un véritable tournant jurisprudentiel dans l'application de l'obligation de sécurité de l'employeur. Elle offre en effet l'occasion de se pencher sur ce qui peut être présenté comme l'inflexion notable d'une jurisprudence qui avait fait de la protection de la santé et de la sécurité du travailleur un résultat attendu de l'employeur dont la non-obtention, révélée notamment<sup>176</sup> par la réalisation du risque, engageait sa responsabilité, sans autre échappatoire que le cas de force majeure. Si les commentateurs se sont demandés pourquoi cet arrêt plutôt qu'un autre plus emblématique pour cet attendu de principe, aucune réponse certaine ne peut être donnée mais des auteurs dont Madame Alexia GARDIN ont supposé qu'outre son rattachement à la problématique des risques psychosociaux, il présentait l'avantage de permettre de se focaliser sur la prévention du risque plutôt que sur sa réalisation, étant donné que le lien entre les crises de panique dont souffrait le salarié et sa présence à New-York n'était pas solidement établi. Ainsi, l'argument commandé par la logique d'une obligation de résultat selon lequel la réalisation du risque est nécessairement révélatrice d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité pouvait être plus facilement éludé<sup>177</sup>.

---

<sup>175</sup>LOISEAU, Grégoire. « L'obligation de sécurité : de la vertu à la raison ». *op.cit.*, p.10.

<sup>176</sup>Le manquement peut également être révélé par le non-respect d'une prescription sécuritaire issue d'un texte spécial.

<sup>177</sup>GARDIN, Alexia. « La redéfinition de l'obligation de sécurité de l'employeur. Brève réflexions autour d'un changement de logique ». *RJS*, février 2016, p.99.

En l'espèce, un salarié Air France chef de cabine sur vols long-courriers avait été témoin direct depuis sa chambre d'hôtel de l'effondrement des tours du World Trade Center le 11 septembre 2001. Cinq ans plus tard, en 2006, au moment d'embarquer sur un vol, il avait été pris d'une crise de panique conduisant ce dernier à être mis en arrêt de travail. En 2011, il sera finalement licencié suite à une non-présentation à une visite médicale obligatoire destinée à établir son aptitude à un poste au sol. Il décida de saisir un Conseil des Prud'hommes afin d'obtenir notamment l'octroi de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat. Débouté en première instance, il fit appel de la décision.

La Cour d'appel, appréciant l'ensemble des mesures prises par la société suite aux attentats afin de protéger l'intégrité de la santé mentale de ses salariés considéra que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité de résultat. En effet, l'employeur, ayant pris en compte les événements violents auxquels l'équipage avait été exposé, avait fait accueillir celui-ci par l'ensemble du personnel médical, ce dernier étant mobilisé pour assurer une présence jour et nuit et orienter éventuellement les intéressés vers des consultations psychiatriques.

Le salarié décida alors de se pourvoir en cassation aux motifs que l'employeur tenu à une obligation de sécurité de résultat prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs en mettant en place notamment des actions de prévention des risques professionnels. Ainsi, la Cour d'appel aurait dû rechercher si la société Air France avait mis en place un suivi psychologique durant les semaines et les mois qui ont suivi cet événement et si la société lui avait proposé individuellement un débriefing au moment de son arrivée en France afin de prévenir les troubles consécutifs à un état de stress post-traumatique. Egalement, en se fondant sur le fait qu'il n'aurait pas signalé son mal être et sollicité de l'aide auprès de la société Air France pour écarter toute méconnaissance de l'obligation de sécurité de résultat, le salarié avance que l'employeur doit prendre l'initiative des mesures nécessaires sans que son obligation soit soumise à la demande des salariés, à fortiori en souffrance mentale. Enfin, le salarié expose que la société Air France avait omis de mentionner le risque de stress post-traumatique dans le document unique d'évaluation des risques, élément suffisant à établir la violation de l'obligation de sécurité de résultat.

La Cour de cassation rejeta son pourvoi énonçant d'abord que « *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 » puis, reprenant les constatations des juges du fond, releva d'une part 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 » et, d'autre part, « que le salarié, déclaré apte lors de quatre visites médicales intervenues entre le 27 juin 2002 et le 18 novembre 2005, avait exercé sans difficulté ses fonctions jusqu'au mois d'avril 2006 ; [...] que les éléments médicaux produits, datés de 2008, étaient dépourvus de lien avec ces événements dont il avait été témoin » autant d'éléments dont la Cour d'appel a « pu déduire l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat ».*

L'attendu de principe qui manquait aux décisions Fnac et Areva figure ainsi dans cet arrêt. En énonçant que 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, la Cour de cassation donne à l'employeur un droit à la preuve pour justifier le respect de ses obligations. Ce dernier peut alors se libérer d'une responsabilité mécanique, en prouvant ne pas avoir commis de faute lorsqu'il a pris l'intégralité des mesures prévues. Pour une partie des auteurs, les conséquences sont claires : l'on se dirige alors d'une obligation de sécurité de résultat vers une obligation de moyens renforcée puisqu'il faut rappeler en effet que dans l'hypothèse de l'obligation de résultat, si le résultat escompté n'est pas atteint, le débiteur est présumé responsable, il lui appartient alors de démontrer que son inexécution provient d'un cas de force majeure pour s'exonérer de sa responsabilité, alors que dans l'hypothèse de l'obligation de moyens renforcée, si le résultat escompté n'est pas atteint, le débiteur est encore présumé responsable, mais il peut démontrer qu'il n'a commis aucune faute dans l'exécution de son obligation, comme en l'espèce.

Confirmant le caractère légal de l'obligation, la Cour associe opportunément l'article L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail, qui ne peuvent exister l'un sans l'autre : c'est en démontrant qu'il a pris les mesures nécessaires pour préserver la santé physique et mentale du salarié, telles que décrites au premier article, et qui reposent sur les principes généraux de prévention décrits au second article, que l'employeur pourra prouver qu'il a respecté l'obligation de sécurité. Ainsi donc, l'employeur n'a pas manqué à son obligation de sécurité dès lors qu'il a correctement évalué le risque de stress post-traumatique auquel le salarié était

exposé suite aux attentats et avait pris les mesures nécessaires pour en prévenir la réalisation et, partant, protéger la santé du salarié.

C'est un premier pas important que de dédouaner ainsi l'employeur qui a satisfait à son devoir de prévention en lui laissant l'occasion de démontrer ses diligences. Les efforts de l'employeur sont enfin reconnus et il est désormais autorisé à justifier qu'il s'est donné les moyens de prévenir le risque avéré ou réalisé. Ainsi même si le résultat entendu par la Cour de Cassation se réalise, c'est-à-dire que l'objectif de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs n'est pas atteint, l'employeur prévoyant ne sera plus systématiquement responsable : la réalisation du risque ne fera que présumer la défaillance de l'employeur qui est désormais autorisé à justifier de l'existence de mesures suffisantes, faute d'avoir été parfaitement efficaces, dès lors que le risque zéro n'existe pas. L'effet « contreproductif » et démobilisant tend donc à disparaître en même temps que les employeurs défaitistes et désabusés et l'on passe d'une logique répressive, punitive à une logique incitative, encourageante. Cet arrêt marque donc la fin de la rigueur et des excès de l'obligation de résultat tant redouté par les employeurs. Encouragés dans leurs démarches par la possibilité de s'exonérer, ils sont plus enclins à être actifs dans l'exercice de prévention et à se tourner vers les autres acteurs de santé au travail. Car bien que premier responsable, l'employeur n'est pas seul en matière de santé sécurité et cet infléchissement encourage la coopération entre les différents acteurs de santé au travail.

Cependant, l'on peut nuancer l'infléchissement amené par cet arrêt car la possibilité offerte à l'employeur de se dédouaner reste difficile à apporter. En effet, même s'il ne s'agit plus d'une responsabilité automatique, l'employeur devra démontrer avoir pris *toutes* les mesures prévues par le Code du travail. Tant la liste de mesures prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail est longue et tant les termes des articles visés sont généraux, l'on constate que l'obligation de sécurité ne se trouve finalement pas affaiblie par cette nouvelle lecture jurisprudentielle, comme certains ont pu l'évoquer, et que la marge de manœuvre des juges du fond reste particulièrement large, maintenant l'aléa élevé pour les employeurs. Ainsi la nouvelle lecture poursuit la recherche d'une protection effective de la santé et de la sécurité des salariés puisque l'employeur ne pourra se voir mis hors de cause que lorsqu'il aura été irréprochable.

Enfin, le caractère d'obligation de moyens renforcée fut également perçu pour certains auteurs comme susceptible d'influencer la Deuxième Chambre civile de la Cour de cassation

vers plus de souplesse en matière de reconnaissance de la faute inexcusable puisqu'en pratique, le caractère d'obligation de résultat facilite les raccourcis d'analyse, en éludant la question des diligences accomplies et en considérant que si l'accident ou la maladie s'est produit, c'est que l'employeur a nécessairement été défaillant.

Pour une partie de la doctrine, la jurisprudence de la Chambre sociale, cette dernière considérant que le résultat à atteindre est l'absence d'atteinte à la santé physique et mentale, est donc passée d'une obligation de sécurité de résultat à une obligation de moyens renforcée. Cet assouplissement a été perçu comme opportun pour les employeurs et la majorité de la doctrine en cela qu'il préserve la recherche d'une protection effective et incite les entreprises à agir en faveur de la sécurité, ne serait-ce que pour être en capacité de prouver leurs diligences. Après cet arrêt, les observateurs se sont demandé si dans la continuité, la Cour de cassation allait faire évoluer sa jurisprudence en matière de harcèlement moral, dans laquelle l'employeur engageait sa responsabilité y compris lorsqu'il avait pris les mesures utiles pour écarter et sanctionner le harceleur<sup>178</sup>. C'est dans ce contexte qu'est intervenu un arrêt du 1<sup>er</sup> juin 2016 étendant la nouvelle lecture de l'obligation de sécurité au cas de harcèlement moral.

### B) L'étendu de l'infléchissement au cas de harcèlement moral

Quelques mois après avoir consacré un assouplissement dans l'application de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, la Cour de cassation est venue transposer au harcèlement moral par un arrêt de principe du 1<sup>er</sup> juin 2016<sup>179</sup>, sa jurisprudence inaugurée par l'arrêt Air France, répondant ainsi aux interrogations concernant les situations de harcèlement moral et plus globalement les RPS.

Alors que Code du travail est très ferme à ce sujet : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* », la Cour de cassation appliquait également une jurisprudence stricte énonçant que « *l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la*

---

<sup>178</sup>Cass. Soc., 3 février 2010, n°08-44.019 et 08-40.144.

<sup>179</sup>Cass. Soc., 16 juin 2016, n°14-19.702.

*sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité<sup>180</sup> ». Pourtant, quelques mois après l'arrêt Air France, la Cour a revu radicalement sa position en la matière. Reprenant une formule proche de ce dernier arrêt, elle a en effet énoncé dans un arrêt du 1er juin 2016 que : « 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, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser ».*

En l'espèce, un salarié victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique avait engagé un contentieux dans lequel il demandait notamment la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur et des dommages-intérêts pour harcèlement moral. La Cour d'appel rejette sa demande au titre du harcèlement moral au motif que l'employeur avait « *modifié son règlement intérieur pour y insérer une procédure d'alerte en matière de harcèlement moral, (avait) mis en œuvre dès qu'il a eu connaissance du conflit personnel du salarié avec son supérieur hiérarchique immédiat une enquête interne sur la réalité des faits, une réunion de médiation avec le médecin du travail, le directeur des ressources humaines et trois membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en prenant la décision au cours de cette réunion d'organiser une mission de médiation pendant trois mois entre les deux salariés en cause confiée au directeur des ressources humaines* ». La Cour d'appel en estimant que l'employeur avait réagi immédiatement lorsqu'il avait eu connaissance du conflit valide donc la méthode de l'employeur.

Ce n'est au contraire pas suffisant pour la Cour de cassation qui annule l'arrêt de la Cour d'appel estimant qu'elle n'avait pas vérifié que « *l'employeur avait pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail et, notamment, avait mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral* »

L'employeur diligent peut donc désormais s'exonérer de son obligation de sécurité en cas de harcèlement moral mais pas à n'importe quelles conditions : l'employeur ne doit pas

---

<sup>180</sup>Cass Soc., 21 juin 2006, n°05-43.914.

seulement justifier qu'il a agi de manière réactive et immédiate dès la connaissance des faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, il doit aussi et surtout travailler en amont sur la prévention primaire et justifier qu'il a bien déployé toutes les diligences propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral et prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail. Partant, le simple fait que l'employeur ait pris toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement moral et qu'il l'ait fait cesser effectivement, n'est pas suffisante : « *l'employeur doit pouvoir justifier, pour établir le respect de son obligation légale de sécurité, que non seulement il a pris à chaud les mesures qui s'imposaient pour faire cesser le harcèlement, mais qu'il avait pris à froid, en amont, les mesures de nature à éviter la réalisation du risque*<sup>181</sup> ». En effet comme l'énonce Monsieur le Professeur Paul-Henri ANTONMATTEI : « *la prévention consiste non pas à faire cesser le dommage, mais à prendre les mesures permettant de l'éviter*<sup>182</sup> ». L'employeur ne peut donc se contenter de la mise en place d'un système d'alerte permettant de prendre les mesures pour faire cesser le harcèlement, mais non pour le prévenir.

Egalement et c'est là un point extrêmement important, il importe qu'il ait pris *toutes* les mesures de prévention visées aux articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail et notamment qu'il ait préalablement mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral. Ainsi, c'est pour cette raison que le fait que l'employeur ait introduit dans son règlement intérieur une procédure d'alerte en matière de harcèlement moral et qu'il l'ait effectivement mis en œuvre pour y mettre fin, ne suffit pas. Il ne résultait en effet pas de ces seules constatations de la Cour d'appel que l'employeur avait pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail. De fait, la possibilité d'exonération reste somme toute assez difficile, mais a le mérite d'exister. Pour Monsieur le Professeur Jean MOULY : « *l'employeur dont un salarié a été victime d'un harcèlement moral n'est donc plus prisonnier de son obligation de sécurité dont il peut désormais se libérer dès lors qu'il a mené une politique sérieuse de prévention dans l'entreprise*<sup>183</sup> ».

---

<sup>181</sup>MOULY, Jean. « L'assouplissement de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement moral ». *JCP G*, 11 juillet 2016, n°28, p.822.

<sup>182</sup>ANTONMATTEI, Paul-Henri. « Obligation de sécurité de résultat : virage jurisprudentiel sur l'aile ! », *Droit Social*, 2016, p.457.

<sup>183</sup>MOULY, Jean. « L'assouplissement de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement moral ». *op.cit.* p.74.

La plupart des auteurs<sup>184</sup> ont bien accueilli cette expansion aux RPS puisque la problématique est similaire à l'arrêt Air France quand d'autres<sup>185</sup> ont regretté que le harcèlement moral ne soit catégorisé à part. En effet, s'identifiant le plus souvent à une forme particulière de responsabilité de l'employeur du fait de ses préposés, ils considéraient que le harcèlement moral devrait être soumis au même régime de plein droit que celui édicté par l'article 1384, alinéa 5 du Code civil : ainsi l'employeur devrait assumer le risque lié au profit qu'il retire de son activité et ne pourrait s'exonérer en justifiant de sa politique de prévention. Ce n'est cependant pas ce dernier point de vue que la Cour de cassation a retenu, associant le harcèlement moral à la même logique qu'elle avait retenue pour l'arrêt Air France et le stress post-traumatique.

L'arrêt du 1<sup>er</sup> juin permet donc de confirmer l'infléchissement opéré par la Cour de cassation lors de l'arrêt Air France. Mais ces deux arrêts, en redéfinissant les contours de l'obligation de sécurité ont conduit à d'autres questionnements, notamment leurs possibles incidences dans le domaine de la sécurité sociale et plus particulièrement sur le contentieux en faute inexcusable<sup>186</sup>. En effet, en la matière, la charge et le risque de la preuve de la faute inexcusable incombent à la victime qui doit établir la conscience du danger par l'employeur et l'absence de mesures de prévention, le doute devant normalement profiter à l'employeur en cas de démonstration insuffisante. L'arrêt Air France et l'arrêt du 1<sup>er</sup> juin 2016, en mettant clairement à la charge de l'employeur le soin de justifier avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail auraient donc pu marquer un infléchissement et marquer un renversement de la charge et du risque de la preuve dans les contentieux en faute inexcusable. Cependant, ces suppositions ont été rapidement démantelées, d'une part parce que la Cour de cassation a toujours entretenu une autonomie entre le droit du travail et le droit de la sécurité sociale, indépendance illustrée à de nombreuses reprises<sup>187</sup>, et d'autre part, le périmètre de la faute inexcusable est plus large que celui de l'obligation de sécurité dont l'employeur à la charge de la preuve, puisqu'il recouvre non seulement la

---

<sup>184</sup>Voir notamment : ANTONMATTEI, Paul-Henri. « Obligation de sécurité de résultat : virage jurisprudentiel sur l'aile ! ». *op.cit.*, p.74.

<sup>185</sup>Voir notamment : GARDIN, Alexia. « La redéfinition de l'obligation de sécurité de l'employeur ». *op.cit.* p.68.

<sup>186</sup>BLANC, David. « L'obligation de sécurité et la preuve de la faute inexcusable ». *Les cahiers sociaux*, n°285, p.272.

<sup>187</sup>Pour exemple, il appartient au seul juge prud'homal de déterminer si l'affection présente une origine professionnelle, sans qu'il ne soit lié par la décision de la caisse sur la prise en charge de l'affection au titre de la législation professionnelle : Cass., Soc., 4 mai 1999, n° 97-41484 ; Cass. Soc., 9 juin 2010, n° 09-41040. Egalement, un refus de prise en charge n'empêche pas le juge de retenir l'origine professionnelle, de même qu'une décision de prise en charge n'empêche pas le juge d'écarter cette origine, même si en pratique le conseil de prud'hommes sera naturellement influencé par la position de la caisse.

prévention mais également l'évaluation des risques dont seul le salarié devra apporter la preuve. Cette affirmation a rapidement été confirmée par la Deuxième Chambre civile qui dans un arrêt du 10 mars 2016<sup>188</sup> a rejeté la faute inexcusable au motif que la victime n'avait pas rapporté la preuve des manquements de l'employeur. Ainsi, l'évolution jurisprudentielle sur l'obligation de sécurité ne semble pas s'étendre aux actions en faute inexcusable, du moins en ce qui concerne la charge de la preuve.

Il n'en reste que l'arrêt Air France et l'arrêt du 1<sup>er</sup> juin 2016 ont marqué un véritable tournant dans l'application de l'obligation de sécurité. En admettant que l'employeur puisse s'exonérer en prouvant qu'il a pris toutes les mesures nécessaires, la Cour de cassation a assoupli sa position, s'apparentant désormais, pour une partie de la doctrine, davantage à une obligation de moyens renforcée qu'une obligation de sécurité de résultat. Tout en préservant et renforçant l'objectif de prévention, élément central pour apprécier la responsabilité de l'employeur, elle s'est ainsi véritablement rapprochée de l'esprit de la directive de 1989.

D'autres arrêts sont venue confirmer cette nouvelle application de la jurisprudence en la matière notamment un arrêt du 22 septembre 2016<sup>189</sup> dans laquelle la Cour reprenant la fameuse formule de l'arrêt Air France selon laquelle « *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 les mesures prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du code du travail* » étend sa nouvelle jurisprudence aux cas de violences physiques. En l'espèce, après avoir eu connaissance d'une altercation entre un salarié et le futur repreneur de la société, l'employeur avait immédiatement appelé le futur repreneur pour lui demander sa version des faits, puis il lui avait intimé de ne plus revenir dans l'entreprise tant que la signature, validant la reprise de l'entreprise, ne serait pas définitive. Enfin, il avait invité le salarié à déposer, le cas échéant, une plainte. La Cour de cassation approuvant la décision des juges du fond estimant que l'employeur avait pris toutes les mesures nécessaires et donc respecter son obligation de sécurité a débouté le salarié de sa demande de résiliation judiciaire aux torts de l'employeur. Egalement, elle renouvellera cette jurisprudence dans un arrêt du 1<sup>er</sup> février 2017, dont les faits portaient également sur une agression physique d'un salarié. En l'espèce, un salarié victime d'une agression physique sur son lieu de travail avait été licencié pour inaptitude. S'estimant victime de la violation de l'obligation de sécurité de la part de son employeur, il avait saisi la juridiction prud'homale. Débouté par les juges du

---

<sup>188</sup>Cass., Civ., 2<sup>ème</sup>. 10 mars 2016, n°15-13.887.

<sup>189</sup>Cass. Soc., 22 septembre 2016, n°15-14.005.

fond, la Cour de cassation viendra confirmer cette décision estimant que bien que l'employeur, en vertu des articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail doit mettre en œuvre pour protéger la santé physique et mentale des salariés, des actions concernant la prévention des risques professionnels et évaluer ceux qui ne peuvent être évités, les faits de l'espèce avaient pour seule cause le propre comportement du salarié caractérisé par une violence commise à l'encontre d'un collègue qui n'avait que répliquer à l'agression, ainsi, d'une part, l'employeur ne pouvait anticiper un tel risque et d'autre part, l'employeur était personnellement intervenu pour faire cesser l'altercation. Partant, la Cour déclara que ce dernier n'avait aucunement manqué à son obligation de sécurité.

Ces différents arrêts rendus par la Chambre sociale de la Cour de cassation (Fnac, Areva...) et plus particulièrement l'arrêt de principe Air France conduisant à ne pas systématiser la responsabilité de l'employeur ont attesté d'un « recadrage » de l'obligation de sécurité sur sa fonction de prévention des risques professionnels. Mais alors que ce mouvement a effectivement signalé un infléchissement de la Cour de cassation sur l'obligation de sécurité en ce que l'employeur peut s'exonérer de responsabilité, il faut rappeler que la fonction punitive assignée à cette obligation lorsque l'employeur a manqué à son obligation de prévention n'est pas remise en cause : il doit prendre *toutes* les mesures de prévention. Ainsi, alors qu'une partie de la doctrine a effectivement estimé que l'obligation de sécurité devait désormais s'entendre comme une obligation de moyens renforcée, d'autres dont notamment Monsieur le Professeur Pierre-Yves VERDINKT ont au contraire estimé que la nature de l'obligation n'avait en rien changé, mais que c'était seulement le résultat à atteindre qui avait été déplacé, à savoir la mise en place des mesures de prévention par l'employeur, confirmant le retour à la logique de prévention.

## Chapitre 2 : Revirement de jurisprudence ou simple retour aux sources ?

La Chambre sociale de la Cour de cassation, faisant une interprétation stricte voire erronée des articles découlant de la directive de 1989 a longtemps considéré que l'employeur, en vertu de son obligation de sécurité, devait garantir la santé et la sécurité des salariés et ce, de manière infaillible, ce dernier ne pouvant s'exonérer de responsabilité malgré ces diligences, sauf cas de force majeure, puisque tenu à une obligation de résultat (Section 1). Cependant, avec l'arrêt Air France et la possibilité offerte à l'employeur de démontrer qu'il a satisfait à son obligation de sécurité alors même que l'état de santé mentale du salarié avait été altéré, c'est un véritable retour aux sources que la Cour de cassation a entrepris. Considérant que l'existence d'une lésion professionnelle n'est plus systématiquement révélatrice d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, et répondant ainsi aux vœux de Monsieur le Professeur VERDINKT notamment, la Cour est venue recentrer l'obligation de sécurité de l'employeur sur la prévention et non la réparation. Ainsi, contrant l'idée d'un revirement de jurisprudence, une partie de la doctrine défend que l'obligation de sécurité resterait bel et bien une obligation de sécurité de résultat, seul le résultat attendu changerait. (Section 2).

### Section 1 : L'analyse des fonctions de l'obligation de sécurité

Alors que l'intensité de l'obligation de sécurité ne fit plus de doute après les arrêts amiante et au fil des décisions jurisprudentielles, c'est le résultat attendu en question qui est venu animer les débats de la doctrine. En effet, de nombreux auteurs se sont interrogés sur le contenu de cette obligation en se demandant si elle oblige l'employeur à « faire l'impossible ». Alors que la directive-cadre de 1989, à l'origine de l'obligation de sécurité de l'employeur entendait celle-ci comme une obligation de prévention de la part de l'employeur (A), la jurisprudence française, ajouta à lecture de cette directive en ce qu'elle considéra que l'obligation de l'employeur était une obligation de garantie de la santé et de la sécurité des salariés (B).

## A) Le résultat entendu par la directive-cadre de 1989

Auparavant, il était courant de penser et la pratique le confirmait que les obligations essentielles d'un employeur se résumaient en deux choses : fournir du travail et payer le salaire correspondant<sup>190</sup>. Mais avec l'évolution du droit du travail, le développement des RPS, et l'influence communautaire, la santé et la sécurité s'est retrouvé au cœur de la réglementation des relations professionnelles et les employeurs ont hérité d'une nouvelle obligation, au moins, si ce n'est plus importante, que des deux premières : organiser le travail dans des conditions préservant la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Les trois concepts de santé, de sécurité et de conditions de travail se sont donc imposés dans toute stratégie proposée en matière de santé au travail et chacun de ses termes a évolué avec le temps. La notion de « santé au travail » s'est ainsi rapprochée au fil du temps de la définition donnée par l'OMS pour qui la santé « *est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité* ». La notion de « conditions de travail » s'est-elle enrichie jusqu'à intégrer les conditions relationnelles et organisationnelles de travail. Enfin, celle de « sécurité », en même temps qu'elle s'est éloignée de l'idée de danger, s'est rapprochée de l'idée de risque.

C'est avec la directive cadre du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs que la prévention deviendra primordiale. Constituant l'une des grandes directives sociales de l'Union européenne, elle a marqué un tournant décisif pour l'amélioration de la sécurité et santé au travail en ce qu'elle constitue le socle commun européen de la santé et de la sécurité au travail. Sous l'impulsion de cette dernière, l'exigence originelle de sécurité a évolué vers la promotion d'une démarche plus globale de protection de la santé faisant de la prévention le fondement premier des logiques de santé au travail. L'objectif de la directive est donc l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs, objectif qui, selon les termes même de son préambule « *ne saurait être subordonné à des considérations économiques* » et ce, en harmonisant les systèmes nationaux très différents. La prévention des risques est ainsi le maître mot de la directive et dans cet objectif, elle définit des mesures préventives pour préserver la sécurité et la santé des travailleurs, de façon à assurer un meilleur niveau de prévention et instaurer une « *culture de la prévention* » par l'instauration de prescriptions minimales. L'employeur,

---

<sup>190</sup>HAUTEFORT, Marie. « Travailleurs, à votre santé ! ». *Jurisprudence Sociale Lamy*, 01 septembre 2008, n°239.

principal débiteur des obligations définies par la directive doit donc respecter des principes généraux, lesquels sont complétés par des dispositifs méthodologiques et des obligations plus détaillés.

C'est l'article 5 de la directive qui pose le principe général de la responsabilité de l'employeur « *obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* » et ni l'intervention de personnes extérieures, ni les obligations incombant aux salariés dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectent le principe de responsabilité de l'employeur. Il est simplement prévu que les Etats membres peuvent prévoir l'exclusion ou la diminution de la responsabilité des employeurs en cas de force majeure. Cet article a donné lieu à des interprétations différentes selon les Etats membres et c'est à l'occasion de l'action en manquement engagée par la Commission européenne à l'encontre du Royaume-Uni que les juges européens, amenés à préciser la teneur et l'étendue de cette obligation, ont fait prévaloir une interprétation<sup>191</sup> plutôt restrictive de cette obligation<sup>191</sup>.

En effet, rappelons que, la CJCE, dans sa décision du 14 juin 2007, a précisé que la directive communautaire du 12 juin 1989 qui met à la charge des Etats membres le devoir « *d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs dans les aspects liés au travail* » (art. 5 § 1), n'impose pas aux Etats membres la mise en place d'une responsabilité sans faute des employeurs en matière de santé et de sécurité au travail. En l'espèce, le dispositif britannique en cause prévoyait que chaque employeur doit assurer la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs au travail « *pour autant que ce soit raisonnablement praticable* ». La violation de cette obligation étant pénalement sanctionnée, il n'en demeure pas moins que l'employeur peut se soustraire à sa responsabilité en démontrant avoir mis en œuvre tout ce qui était raisonnablement praticable pour empêcher la survenance de risques pour la sécurité et la santé des travailleurs. Pour la Commission européenne, il s'agissait d'une limite contraire à l'article 5 de la directive. Telle ne sera pas l'interprétation retenue par la CJCE puisque selon elle, la directive se borne à consacrer une obligation générale de sécurité de l'employeur et ne se prononce pas sur une quelconque forme de responsabilité. La CJCE affirme même dans la deuxième partie de l'arrêt que la directive « *n'implique pas que l'employeur soit tenu de garantir un environnement de travail dépourvu de tout risque* ».

---

<sup>191</sup>LAULOM, Sylvaine. « Contexte et apports de la directive-cadre du 12 juin 1989 ». *Semaine Sociale Lamy Supplément*, 8 décembre 2014, 1655.

Ainsi, c'est vraiment sur la prévention que la directive mise. Elle ne souhaite pas condamner l'employeur diligent dès lors que le risque est apparu ou s'est réalisé. Elle exige en revanche que toutes les mesures de prévention aient été prises et c'est donc ce résultat qui doit être pris en compte pour déterminer la responsabilité de l'employeur. La directive donne même un « mode d'emploi » à l'employeur puisqu'elle définit neuf principes généraux : L'employeur doit : éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; combattre les risques à la source ; 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 d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ; tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail ; prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle et enfin donner les instructions appropriées aux travailleurs.

A côté de ces neuf principes généraux, la directive prévoit également d'autres obligations de l'employeur qui toutes tendent à la réalisation de l'objectif de prévention des risques. Ainsi, l'employeur doit organiser un service de protection et de prévention et pour cela il doit désigner un ou plusieurs travailleurs formés pour s'occuper des activités de protection et de prévention et assurer le suivi des mesures. Il doit également prendre des mesures en matière de coopération entre entreprises intervenant sur un même site, prendre les mesures nécessaires, en matière de premier secours, de lutte contre l'incendie et d'évaluation des travailleurs et enfin il doit informer et former les travailleurs.

Afin de mettre en place un programme efficace de prévention, la directive prévoit également une évaluation des risques et la documentation de ses résultats. Partant, des mesures techniques et organisationnelles doivent être mises en place pour combattre les risques identifiés et un suivi régulier de l'efficacité des mesures prises doit être fait. Ces dispositions relèvent un processus dynamique, une véritable obligation d'action puisque les programmes de prévention doivent être actualisés aussi longtemps que les risques subsistent et en fonction des évolutions techniques et de l'environnement de travail.

En droit français c'est aux articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail que l'obligation de sécurité issue de la transposition de la directive par la loi du 31 décembre 1991<sup>192</sup> fut codifiée. Fidèles à la directive, les principes généraux de prévention tels qu'exprimés à l'article L 4121-2 du Code du travail permettent de dégager et de confirmer une idée centrale : la prévention est une pratique qui doit être conduite rationnellement<sup>193</sup> et dans une démarche proactive. En effet, les « mesures » attendues de l'employeur par application de l'article L 4121-1 du Code du travail ne sont pas de vagues références à une exigence morale de faire son possible pour prévenir les atteintes à la santé physique ou mentale des travailleurs mais des mesures ordonnées, hiérarchisées et planifiées. A partir de là, il est clair que l'obligation de prévention est une obligation d'action qui oblige l'employeur à prendre les mesures de prévention, en revanche elle n'exige en rien le risque zéro. D'autant que si selon l'article L 4121-2 du Code du travail, le premier principe de prévention à mettre en œuvre constitue à « éviter le risque », le second consiste à « évaluer les risques qui ne peuvent être évités », l'employeur n'a donc pas la possibilité de promettre comme résultat de son obligation de sécurité que le salarié restera toujours en parfait état de santé mentale ou physique sans qu'un événement lié au travail ne puisse interférer dans son engagement. Partant, condamner l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité, dès lors que la santé et la sécurité des salariés n'est pas garantie est contraire à la logique posée par l'article L 4121-2 et cela conduit à une impasse, tout en étant contreproductif.

Mais la directive de 1989, comme la plupart des directives sociales ne définit que des normes minimales qui peuvent être améliorée par les droits nationaux et une fois transposée, l'origine européenne d'un texte peut s'effacer au fur et à mesure que se développent la législation et la jurisprudence nationale. C'est ainsi que la Cour de cassation, en dépit de la décision de la CJCE, a longtemps maintenu sa rigueur jurisprudentielle en la matière faisant de l'obligation de sécurité, à l'origine obligation de prévention, une véritable obligation de garantie de la santé et de la sécurité des salariés par l'employeur.

---

<sup>192</sup>Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail

<sup>193</sup>VERKINDT, Pierre-Yves. « Les mots de la prévention au travail ». *Semaine Sociale Lamy*, 8 décembre 2014, 1655.

## B) Le résultat entendu par la Cour de cassation avant l'arrêt Air France

La question du contenu de l'obligation de sécurité anime les débats en doctrine depuis plusieurs années. En effet, les décisions de la Cour de cassation sont venues semer le doute sur le véritable résultat à prendre en compte pour que l'employeur respecte son obligation de sécurité. Alors que la directive-cadre de 1989 prévoit une obligation de sécurité à entendre comme une obligation de prévention pour l'employeur, la Cour de cassation est rapidement venue interpréter différemment le contenu de la directive condamnant l'employeur en cas d'absence « d'effectivité » de la protection des salariés, même en l'absence d'AT/MP et peu importe les mesures de prévention qu'il avait engagées.

Les auteurs ont alors tenté de déterminer la réelle substance de l'obligation de sécurité, ce qu'elle recouvre précisément mais la diversité de ses applications, les différences entre la Chambre sociale et la Deuxième Chambre civile, de même que le passage d'un fondement contractuel à un fondement légal par la Chambre sociale brouillent l'analyse. Alors, même si l'obligation de sécurité apparaît dans le champ du droit du travail comme un instrument au service d'une politique jurisprudentielle orientée vers la prévention et la protection de la santé physique et mentale de l'homme au travail, des ambiguïtés ont longtemps persisté.

Née du contentieux des accidents du travail et des maladies professionnelles avec les arrêts amiante, la Cour de cassation s'est tout d'abord servie du contrat pour affirmer l'existence de cette obligation de sécurité de résultat, à des fins de garantie. Elle a voulu dans un premier temps, dans le champ du droit de la sécurité sociale, maximiser la réparation des préjudices des victimes d'AT/MP pour s'approcher de la réparation intégrale du droit commun en facilitant la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

Mais lorsque l'obligation de sécurité de résultat a atteint le contentieux prud'homal, en même temps que l'obligation connaissait une extension de son domaine, un mouvement de décontractualisation émergea puisque la Chambre sociale abandonna toute référence au contrat en lui préférant le visa des textes du Code du travail qu'elle interprète parfois « *à la lumière de la directive n°89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs* ». Partant, l'obligation de sécurité de résultat permis dans un premier temps des progrès importants en matière de

prévention des atteintes à la santé physique et mentale en intensifiant l'exigence de prévention, sous-entendant que le droit pénal du travail ne suffit plus.

A finalité réparatrice ou préservatrice, l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur n'est donc pas la même dans les deux matières et comme l'a remarqué Monsieur le Professeur Alexis BUGADA, il en découle plusieurs paradoxes. Premièrement, la Deuxième Chambre civile fait référence à l'origine contractuelle de l'obligation de sécurité pour en intensifier la portée, alors que la Chambre sociale, pourtant juge du contrat de travail s'est détachée de ce fondement contractuel pour viser une obligation légale qui porte un devoir général de prévention. Ici, la logique voudrait en effet que ce soit l'inverse : que le juge du contrat de travail s'appuie effectivement sur le contrat et non sur un fondement légal, et que le juge de la réparation s'appuie sur un fondement légal pour améliorer l'indemnisation grâce à la faute inexcusable. Egalement, pour l'auteur, si l'obligation de résultat en était une véritable, il suffirait que le résultat ne soit pas atteint pour le constater et nul besoin d'apprécier le comportement de l'employeur. Or, il n'existe pas de présomption de faute inexcusable (sauf cas particuliers<sup>194</sup>), et c'est à la victime qu'appartient la charge de la preuve de la conscience du danger par l'employeur. Ainsi, il en déduit que l'obligation n'est pas une obligation de résultat parfaite. Enfin, il est relevé que même si la jurisprudence en terme d'obligation de sécurité trouve sa source dans le droit européen avec la directive du 12 juin 1989, elle s'en éloigne complètement en prônant le risque zéro. En effet, elle n'impose pas expressément un résultat et n'est pas pénalement sanctionnée, sauf dans sa partie relative au document unique d'évaluation des risques et d'ailleurs nulle part le Code du travail ne prône le risque zéro ou considère que le travail ne saurait avoir d'incidence sur l'usure des corps<sup>195</sup>.

Pourtant, c'est bien ce que la Chambre sociale, après l'expansion de l'obligation de sécurité de résultat en droit du travail, a estimé puisqu'elle a retenu que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, devait en assurer « l'effectivité ». À partir de 2005, une série d'arrêts de la Cour de cassation a en effet permis à un salarié, même en l'absence d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de rechercher la responsabilité de son employeur au titre

---

<sup>194</sup>Une présomption irréfragable de faute inexcusable existe lorsque le salarié ou un représentant au CHSCT a signalé le risque à l'employeur et que ce dernier n'en a pas tenu compte. De même, des présomptions simples de faute inexcusable touchent les contrats temporaires de travail, les contrats à déterminés, ou encore les stagiaires victimes d'accident du travail alors qu'ils étaient affectés à des postes à risques sans bénéficier de formation à la sécurité renforcée.

<sup>195</sup>BUGADA, Alexis. « L'obligation de sécurité pesant sur l'employeur en matière prud'homale : obligation de moyen ou de résultat ? ». *op.cit.* p.66.

de l'obligation de sécurité de résultat, et plus précisément de l'absence d' « effectivité » de la protection de sa santé. En affirmant cela, la Cour de cassation tire elle-même les conséquences de l'échec de l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés en remodelant totalement la réparation et la sanction. A partir de ce stade, certains auteurs jugeront que le juge ne fait pas qu'interpréter un texte (la directive de 1989), compléter une lacune mais qu'il estime que tout un système de droit est déficient pour s'autoriser à le recréer. Grâce à cette « effectivité », la Cour s'autorise à relire la réglementation pour maximiser ses exigences afin de rendre cette obligation maximale pour l'employeur<sup>196</sup>. L'arrêt de la Cour de cassation du 6 octobre 2010<sup>197</sup>, qui peut être regardé comme le « pic » atteint dans l'expansion de l'obligation de résultat illustre bien ce mécanisme puisqu'une salariée, ni malade ni harcelée, dont le contrat poursuivait son cours chez l'employeur, avait fait condamner ce dernier à lui verser des dommages-intérêts pour violation de son obligation de sécurité au motif que la Cour d'appel avait constaté que les mesures de sécurité prises par l'employeur pour assurer la sécurité de la salariée sur les lieux de travail n'étaient pas suffisantes et que les locaux, d'après les photographies produites, n'étaient pas dans un état d'hygiène conforme à ce qu'un salarié peut normalement exiger. Ainsi, pour la Cour de cassation, un salarié peut se prévaloir d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité lorsqu'il a été exposé à des conditions de travail propres à créer chez lui un « sentiment d'insécurité » et le fait que le salarié démontre que sa santé est compromise par le travail suffit à établir que le résultat n'est pas atteint. En d'autres termes, il suffit de constater que le créancier de l'obligation de sécurité, devenu victime, répond à la situation objective qui constitue le risque.

Cette rigueur du régime a rapidement conduit la doctrine civiliste à parler de « responsabilité sans faute » et certains ont même vu, dans l'essor de l'obligation de résultat dans le droit de la responsabilité, l'émergence d'une véritable responsabilité pour risque qui serait abstraite de tout jugement moral qui chercherait à déceler, dans la conduite du débiteur, une « faute ». Ainsi il n'y aurait plus besoin de prêter égard aux faits et gestes du débiteur, à ses actions ou omissions<sup>198</sup>. Si le résultat, l'effectivité de la protection, n'est pas atteint, l'employeur est responsable, on se retrouve alors bien loin de la logique de prévention qui domine la directive. La doctrine s'est d'ailleurs inquiétée de cette extension, en y voyant la

---

<sup>196</sup>BUGADA, Alexis. « L'obligation de sécurité pesant sur l'employeur en matière prud'homale : obligation de moyen ou de résultat ? ». *op.cit.* p.66.

<sup>197</sup>Cass. Soc., 6 octobre 2010, n°08-45.609.

<sup>198</sup>GERARD, Jean. « L'obligation de sécurité dans l'insécurité ». *op.cit.*, p.57.

manifestation d'une responsabilité « exorbitante du droit commun »<sup>199</sup> et surtout, il était soutenu que la solution jurisprudentielle était en fin de compte contre-productive puisque, les employeurs n'étant pas autorisés, pour s'exonérer, à se prévaloir de leurs efforts réalisés en matière de prévention des risques, ils pouvaient être découragés et conduits à l'inaction. L'obligation de sécurité de résultat, interprétée de cette manière est ainsi devenue contreproductive alors même que la rigueur de la Cour de cassation s'inscrivait pourtant à l'origine dans une optique de prévention. Mais en l'étendant potentiellement à tous les risques et en permettant d'engager la responsabilité de l'employeur chaque fois que la santé du travailleur est menacée ou altérée, l'employeur reconnu responsable quasiment systématiquement et « tenu à l'impossible<sup>200</sup> » fini par se décourager de mettre en place les mesures de prévention et parallèlement un véritable effet d'aubaine est apparu pour les salariés ne voulant pas démissionner. La critique fut d'autant plus forte qu'il est tout à fait possible que le risque se matérialise alors que l'employeur n'a pas de prise sur certains paramètres qui entrent en ligne de compte. C'est particulièrement le cas pour les RPS ou des paramètres personnels peuvent gravement affecter l'état de santé du salarié. Or, une obligation de sécurité ne peut être de résultat que dans la mesure où tous les éléments sont sous le contrôle du débiteur de l'obligation. Le résultat portant sur la santé du salarié, sa bonne exécution est, de fait, impossible à garantir, de quoi décourager n'importe qui<sup>201</sup>.

Pour autant, pour certains auteurs, cette rigueur n'était pas si excessive puisque l'on peut aussi imaginer que l'employeur qui mène une politique efficace de prévention des risques dans son entreprise y réduit significativement les probabilités de réalisation de ceux-ci. Ainsi, la culture du résultat développée par la Chambre sociale n'était pas sans fondement.

Cependant, la Haute juridiction a fini par se montrer sensible aux arguments de la doctrine majoritaire et a desserré l'étau qui s'était refermé sur l'employeur. Déjà dans les arrêts Fnac et Areva du 5 mars 2015 et du 22 octobre 2015, la Cour de cassation avait tempéré sa jurisprudence en admettant qu'une réorganisation puisse générer des RPS dès lors que ceux-ci font l'objet d'une évaluation et d'un plan de prévention comportant notamment des dispositifs d'écoute, d'accompagnement, d'évolution des conditions de travail et de formation des

---

<sup>199</sup>GARAND, Olivier. « Obligation de sécurité de résultat et santé mentale : une articulation inadaptée ». *JCP S* 2011, p.1281.

<sup>200</sup>FANTONI-QUINTON, Sophie. VERKINDT, Pierre-Yves, « Obligation de sécurité en matière de santé au travail. À l'impossible l'employeur est tenu ? ». *Droit Social*, 2013, p.229.

<sup>201</sup>DEJEAN de la BÂTIE, Aurélia. « Arrêt Air France : la Chambre sociale rend un hommage appuyé à l'obligation de prévention ». *Jurisprudence Sociale Lamy*, 07 janvier 2016, n°401.

managers. Mais avec l'arrêt Air France, en permettant à l'employeur diligent de s'exonérer de responsabilité dès lors qu'il a pris toutes les mesures de prévention nécessaires, l'évolution s'inscrit dans un mouvement plus large visant à donner un nouveau visage à l'obligation de sécurité de résultat et à la recentrer sur la prévention et non la réparation. C'est donc en renouant avec l'esprit de la directive de 1989 que la Cour de cassation réaffirme la fonction préventive de l'obligation de sécurité.

## Section 2 : Le retour aux sources et à la logique de prévention

L'arrêt Air France eut un énorme retentissement pour les spécialistes de la matière. Alors que plusieurs arrêts précédents avaient amorcé une évolution, c'est avec cet arrêt de principe du 25 novembre 2015 que la plus grosse évolution en la matière, depuis les arrêts amiante, a vu le jour. En affirmant que l'employeur qui démontre avoir pris les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé et de la sécurité de ses salariés ne manque pas à son obligation de sécurité, l'ensemble de la doctrine est d'accord pour dire que la Chambre sociale recadre l'obligation de sécurité sur la prévention retrouvant l'esprit de la directive de 1989. Pour un pan de la doctrine, plus qu'un infléchissement, c'est surtout un retour aux sources que la Cour de cassation a opéré et certains auteurs parleront même de « retour à la raison ». (A). Surtout, selon cette partie de la doctrine, l'obligation de sécurité resterait une obligation de résultat, seul le résultat à atteindre aurait migré (B).

### A) Le retour au véritable sens de l'obligation de sécurité

La jurisprudence rigoriste de la Cour de cassation en matière d'obligation de sécurité était critiquée par la plupart des auteurs qui lui reprochait en premier lieu d'appliquer une solution relevant d'une logique de réparation à des situations obéissant à des logiques différentes. Surtout, il était soutenu que la solution jurisprudentielle était en fin de compte contre-productive puisque, les employeurs n'étant pas autorisés, pour s'exonérer, à se prévaloir de leurs efforts réalisés en matière de prévention des risques. Elle commença donc par desserrer l'étau qui s'était refermé sur l'employeur en lui permettant d'établir, par exemple, qu'il avait tout

mis en œuvre pour permettre que le conflit entre deux salariés puisse se résoudre, ou au contraire que, averti de l'existence d'un danger avéré pour la santé du salarié, il n'ait pas réagi sur ce plan ni pris aucune mesure propre à remédier aux difficultés que rencontrait le salarié<sup>202</sup>. De fait, elle entrouvrit alors la porte à la démonstration par l'employeur qu'il avait pris les mesures nécessaires de prévention.

Mais c'est avec l'arrêt Air France qu'elle formula sa nouvelle politique jurisprudentielle dans un attendu de principe d'où il ressort que respecte son obligation de sécurité de résultat 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* ». Désormais, pour se prononcer sur le manquement de l'employeur, il faut donc vérifier en amont si ont été prises les mesures de nature à prévenir la réalisation des risques et comme l'énonce Madame Aurélie DEJEAN de la BÂTIE : « *Par une saine redécouverte de l'esprit de la Directive cadre de 1989, les Hauts Magistrats posent que la politique de prévention mise en œuvre par l'employeur doit redevenir l'élément central pour apprécier la portée de son obligation de sécurité. Plus précisément, la Cour y affirme que l'employeur peut démontrer avoir satisfait à son obligation de sécurité alors même que l'état de santé mentale du salarié a été altéré* ». Ainsi, la Cour remodèle l'obligation de sécurité, en la centrant non plus, comme auparavant, sur la réalisation des risques, mais sur leur prévention et fait de l'employeur un véritable acteur des politiques de prévention en entreprise. Pour ce faire, elle cite dans son attendu de principe, et c'est une première, l'article L 4121-2 portant sur les neuf principes de prévention des risques professionnels.

Cette décision fut très bien accueillie par l'ensemble de la doctrine et par les employeurs puisqu'en effet, à trop dériver, le régime de l'obligation de sécurité était devenue inefficace pour la prévention. D'autant que comme l'a rapporté Monsieur le conseiller Michel BLATMAN, dans notre matière, l'obligation de sécurité de résultat ne repose pas sur une base textuelle explicite. Prenant soin d'établir la liste de tous les instruments qui, applicables en France, contiennent une norme fondamentale consacrée à la santé et à la sécurité au travail, il a en effet fait le constat qu'aucun de ces textes ne parlait expressément de notion « d'effectivité » que la Chambre sociale de la Cour de cassation employait.

Grâce à cet arrêt, la Chambre sociale retombe en phase avec l'esprit de la directive de 1989. Commentant l'arrêt Air France, un conseiller à la Cour de cassation précisera même que

---

<sup>202</sup>Cass. Soc., 12 janvier 2016, n°14-24.992.

la réaffirmation de la dimension préventive de l'obligation de sécurité est « *directement inspirée de la directive n°89/391 CEE du 12 juin 1989* ». Pourtant, cette fidélité revendiquée au texte communautaire peut laisser perplexe puisque c'est déjà en interprétant les textes du Code du travail « à la lumière » de ladite directive que la Cour de cassation avait institué un régime de responsabilité sans faute de l'employeur. Sans changer de fondement, elle change donc son interprétation de la réglementation pour renouer avec le véritable esprit de la directive de 1989<sup>203</sup> qui détermine le sens véritable de l'obligation de sécurité.

Ainsi, grâce à cet arrêt, sont rappelées et confortées plusieurs évidences. Premièrement, l'obligation est une obligation de prévention, ni l'existence d'un risque au travail, ni même sa réalisation ne sauraient en eux-mêmes caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. En effet, toute situation de travail est une situation à risque, la question n'est donc pas de savoir si l'existence d'une telle situation de risque est acceptable mais dans quelle mesure elle est acceptable. De fait, la loi n'impose pas à l'employeur de supprimer totalement les risques mais de prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Ces mesures comprennent « *des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ; des actions d'information et de formation ; la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés* ». Enfin, « *l'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes*<sup>204</sup> ».

Deuxièmement, l'obligation est *générale*, autrement dit, l'employeur ne doit pas se contenter de mettre en place des mesures d'hygiène ou de sécurité prédéfinies par tel règlement propre à tel risque, il doit se fixer comme résultat à atteindre de prévenir les risques tels qu'ils existent, ce qui sous-entend de mettre éventuellement en œuvre des actions qui ne sont ni imposées ni même prévues par un règlement. Ainsi, il ne doit pas se contenter de mettre en place des « moyens » mais de prendre *toutes* les mesures nécessaires. Mais au vu du nombre de mesures prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail, la responsabilité des employeurs en cas de manquement à l'obligation de sécurité pourra encore souvent être engagée. D'autant que la démonstration de l'employeur ne suffit pas, elle doit également convaincre les juridictions. L'employeur devra donc saisir toutes les possibilités permettant de

---

<sup>203</sup>GRATTON, Laurène. « Prévention, imputation, punition : vers une évolution des fonctions de l'obligation de sécurité patronale ? ». *Les cahiers sociaux*, 1 mai 2016, n°285, p.262.

<sup>204</sup>C., trav., art. L 4121-2, *op.cit.*, p. 22.

justifier la prise de mesures pour une prévention effective. A cet égard, le document unique de prévention unique jouera un rôle primordial.

Ce qui amène à la troisième évidence, l'obligation est une obligation d'évaluation. L'employeur doit évaluer l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et transcrire cette évaluation dans un document unique. Partant, en matière de faute inexcusable, l'employeur ne pourra affirmer qu'il pouvait légitimement ignorer l'existence du risque réalisé s'il n'a pas procédé à une évaluation des risques professionnels dans l'entreprise qui soit diligente, rigoureuse et respectueuse du formalisme requis par les textes.

Egalement, quatrième, l'obligation s'entend également d'une planification de la prévention : en fonction de son évaluation des risques l'employeur doit mettre en œuvre les « actions nécessaires » de prévention, c'est-à-dire planifier la prévention en respectant les principes de prévention qui le conduisent par exemple à privilégier la suppression du risque avant d'envisager sa limitation ou encore à privilégier le recours à des moyens collectifs par priorité sur les moyens individuels.

Enfin, cinquième, l'obligation est limitée au raisonnable. L'employeur peut définir et mettre en œuvre des mesures visant à limiter les risques en fonction de leur réalité connue et de ses propres possibilités. En revanche, ni l'impossible, ni le déraisonnable ne peuvent être imposés ce qui induit que la recherche d'un résultat ambitieux ne signifie pas que n'est pas pris en compte les limites propres au moyen dont dispose l'employeur. Ceci est particulièrement le cas pour les situations de stress, de violence, de surmenage ou plus largement de RPS pour lesquels la réglementation reste générale et imprécise<sup>205</sup>.

Bien qu'attendue par la majorité de la doctrine, la décision de la Cour de cassation ne fut pour autant une surprise. D'une part parce l'expansion du régime ne pouvait donner lieu qu'à un recadrage mais aussi parce que la solution dégagée n'est pas inédite, tant elle semble vouloir s'aligner sur la jurisprudence de la Deuxième Chambre civile. L'obligation contractuelle de sécurité de l'employeur, née en droit de la sécurité sociale, a fini par s'étendre au droit du travail, lequel lui a conféré une portée différente : la Chambre sociale en a démultiplié la portée et s'est émancipé jusqu'à s'en dissocier du droit de la sécurité sociale. Cependant, avec l'arrêt Air France et les arrêts annonceurs du changement de logique, une rupture par rapport à la définition que le droit du travail adoptait jusqu'alors de l'obligation de

---

<sup>205</sup>BABIN, Matthieu. « L'obligation de sécurité de résultat, nouvelle approche ». *JCP S*, 19 janvier 2016, n°2, p.1011.

santé et sécurité au travail a été constatée, marquant un alignement du droit du travail sur celui de la sécurité sociale et plus précisément de la faute inexcusable.<sup>206</sup>

En effet, l'on ne peut échapper à l'analogie avec le raisonnement adopté par la Deuxième Chambre civile en matière de faute inexcusable lorsqu'elle recherche la conscience du danger de l'employeur et sa réaction par l'adoption de mesures nécessaires. L'évaluation des risques et la conscience du danger se rejoignent. En effet, en étudiant le comportement de l'employeur pour déterminer s'il a manqué à son obligation de sécurité, il s'agit premièrement de vérifier si celui-ci avait, ou aurait dû avoir connaissance du risque auquel le salarié était exposé ; dans l'arrêt Air France, par exemple, les déclarations d'aptitude formulées par le médecin du travail pouvaient aller au soutien de la démonstration inverse ; puis de contrôler si l'employeur a, face à ce risque, pris toutes les mesures de nature à préserver la sécurité et la santé des salariés. Ainsi, les critères du manquement à l'obligation de sécurité et ceux de la définition de la faute inexcusable se rapprochent incontestablement.

En définitive, la nouvelle orientation donnée à l'obligation de sécurité conduit à retenir que c'est l'inertie de l'employeur qui peut caractériser son manquement à l'obligation de sécurité et non plus la constatation du dommage subi<sup>207</sup>.

Pour certains auteurs cependant, l'arrêt Air France n'est pas révolutionnaire. En effet, cet arrêt concernant une affaire dans laquelle le lien entre l'état de santé et les conditions de travail n'était pas démontré par le salarié, il n'était dès lors pas très surprenant que les juridictions le déboutent, et c'est finalement plutôt le contraire qui aurait été singulier. Ainsi, pour ces auteurs, l'arrêt aurait été réellement renversant si l'affaire avait concerné une situation de lien avéré entre le travail et l'état de santé, et que la Cour de cassation avait pris la même solution, autrement dit, dans la mesure où l'employeur a respecté ses obligations de formation, prévention et information, la demande du salarié aurait également rejetée, et ce malgré l'existence établie d'un dommage réel<sup>208</sup>.

Quoiqu'il en soit, les Hauts Magistrats en affirmant que la politique de prévention mise en œuvre par l'employeur doit redevenir l'élément central pour apprécier la portée de son

---

<sup>206</sup> PIGNARRE, Geneviève. PIGNARRE, Louis-Frédéric. « La prévention : pierre angulaire ou/et maillon faible de l'obligation de santé et sécurité au travail de l'employeur ? ». *Droit du travail*, 2016, p.151

<sup>207</sup> GRATTON, Laurène. « « Prévention, imputation, punition : vers une évolution des fonctions de l'obligation de sécurité patronale ? ». *op.cit.* p.89.

<sup>208</sup> DEHERMANN-ROY, Emilie. « Evolution jurisprudentielle de l'obligation de sécurité patronale : miroir aux alouettes ? ». *Semaine Sociale Lamy*, 18 avril 2017, 1765.

obligation de sécurité, ont opéré un limpide retour aux sources et à la directive de 1989. Dès lors, pour certains auteurs, il ne faut pas voir dans cet arrêt un revirement de jurisprudence : l'obligation de sécurité de résultat subsiste et ne se transforme pas en obligation de moyens renforcée, c'est le résultat à atteindre qui change.

## B) Le déplacement du résultat

Alors qu'une partie de la doctrine a vu en l'arrêt Air France un revirement de jurisprudence consacrant une obligation de sécurité de de moyens renforcée, une autre partie de la doctrine considère que ce recadrage de l'obligation sur la prévention constitue uniquement un retour aux sources. Partant, l'obligation de sécurité de résultat reste au cœur du dispositif mis en place par la Cour de cassation.

Parmi ces auteurs, se trouve en premier lieu Monsieur le Professeur Pierre-Yves VERKINDT, lequel défend ardemment depuis plusieurs années ce point de vue. De même que pour Madame le Professeur Sophie FANTONI-QUINTON ou encore Madame Aurélia DEJEAN de la BÂTIE, l'obligation de sécurité de l'employeur consiste pour l'employeur à prévenir, à former, à informer et à mettre en place une organisation et des moyens adaptés. Plus précisément, « *le résultat dont il est question dans la notion d'obligation de sécurité 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*<sup>209</sup> ». Pour les Professeurs VERKINDT et FANTONI-QUINTON, c'est en changeant de fondement de l'obligation de sécurité, passant du cadre de l'obligation contractuel à une obligation légale, en 2005, que le résultat a changé de nature, ne consistant plus à faciliter la réparation du dommage subi par le salarié mais à assurer l'effectivité du principe de prévention. Autrement dit, la prévention est devenue à ce moment ce résultat attendu de l'employeur.

Ce constat, ces auteurs le tire de l'examen de l'article L 4121-1 du Code du travail lu à la lumière de la directive de 1989, aux termes duquel « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs*

---

<sup>209</sup>VERKINDT, Pierre-Yves. « Santé au travail : l'air de la maturité ». *Jurisprudence Sociale Lamy*, 2008, n° 239, p.5.

». Selon eux, le résultat qu'il faut atteindre est fixé par la place de l'article dans le Code du travail et s'applique aux « mesures nécessaires », l'exigence de prévention en étant le pivot. Le résultat attendu s'entendrait donc d'une politique de prévention structurée et finalisée, dont la méthodologie est définie par la directive européenne et le Code du travail, n'existant pas indépendamment de mesures concrètes et dont la finalité unique est la sécurité et la préservation de la santé des travailleurs<sup>210</sup>.

En somme cette analyse semble prévaloir puisque effectivement l'article ne prévoit en rien une obligation de garantie de la santé et la sécurité des salariés. Autrement dit, l'obligation de sécurité serait seulement une obligation d'action et ainsi c'est le comportement du débiteur de l'obligation qui sera jugé<sup>211</sup>. Plusieurs arrêts en la matière précédant l'arrêt Air France avaient d'ailleurs témoigné incontestablement d'un déplacement du centre de gravité de l'analyse : du dommage subi par le salarié l'attention se déplaçait vers le comportement de l'employeur.

Restait à déterminer si l'intensité de l'obligation avait changé en même temps que son résultat avait migré. Pour ces auteurs, dans l'arrêt Air France, la charge de la preuve n'est pas inversée mais la Cour de cassation n'affirme pas non plus que l'obligation de sécurité de l'employeur soit une obligation de résultat. Ainsi, le fait que l'attendu de principe n'ait pas fait mention de l'obligation de sécurité de résultat a pu étonner puisqu'elle avait pris régulièrement le soin de le rappeler. Mais cette omission peut s'expliquer par le fait que la mention d'obligation de résultat n'était pas nécessaire, d'une part parce que le premier moyen de cassation auquel la Cour avait répondu était rejeté, le rappel de la nature de l'obligation légale ne s'imposait donc pas, d'autre part parce que la Cour d'appel avait déjà mentionné l'obligation de sécurité de résultat et que la Cour de cassation avait repris les constatations de celle-ci. De plus, la Haute Juridiction, en faisant référence une nouvelle fois à l'article L 4121-1, les doutes doivent être écartés. En effet, par principe, une obligation légale est forcément de résultat, d'autant que l'utilisation du présent de l'indicatif : « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs* » ne trompe pas : l'employeur est maître de sa politique de prévention et il se doit de prendre ces mesures<sup>212</sup>. Pour

---

<sup>210</sup>FANTONI-QUINTON, Sophie. VERKINDT, Pierre-Yves. « Obligation de résultat en matière de santé au travail, à l'impossible l'employeur est tenu ? ». *Droit Social*, 2013, p.229.

<sup>211</sup>GERARD, Jean. « L'obligation de sécurité dans l'insécurité ». *op.cit.*, p.57.

<sup>212</sup>DEJEAN de la BÂTIE, Aurélia. « Arrêt Air France : la Chambre sociale rend un hommage appuyé à l'obligation de prévention ». *op.cit.*, p.86.

plusieurs auteurs<sup>213</sup>, cet arrêt eut également l'intérêt de démontrer que l'obligation de sécurité était une et non multiple : cette dernière porte sur les mesures de prévention et ne concerne en rien une quelconque garantie par l'employeur de la protection de la santé et sécurité des salariés.

Que les points de vue diffèrent en la matière, tous les auteurs sont cependant d'accord pour considérer que la Chambre sociale s'est aperçue qu'elles étaient allées « trop loin » et qu'un infléchissement fut marqué par cet arrêt. Ainsi, à mesure que la dimension préventive de l'obligation de sécurité a gagné du terrain, la fonction d'imputation des conséquences du dommage survenu a reculé marquant une logique d'encouragement de l'employeur. Autrement dit, alors même que l'intégrité physique et mentale du salarié a été atteinte, l'employeur peut désormais échapper à une condamnation en prouvant qu'il a pris toutes les mesures de prévention pour éviter que le risque ne se réalise. Partant la réaffirmation de la fonction préventive de l'obligation de sécurité, parce qu'elle témoigne d'une forme d'assouplissement de la position de la Cour de cassation aurait pu révéler un affaiblissement de la fonction « punitive » de l'obligation de sécurité. Mais, pour autant il ne faut pas déduire que la fonction punitive et l'obligation de sécurité elle-même de l'employeur se trouvent affaiblies<sup>214</sup>.

En effet, alors que la Cour de cassation, à propos de la violation des règles relatives aux visites médicales d'embauche ou de reprise, énonçait que « *l'employeur tenu d'une obligation de sécurité de résultat, doit en assurer l'effectivité* » et avait jugé que sa responsabilité était engagée car son manquement « *cause nécessairement un préjudice*<sup>215</sup> » au salarié ; ou encore en matière de tabagisme dans l'entreprise, que l'employeur avait été condamné à des dommages-intérêts alors même que le salarié ne souffrait d'aucune affection liée au tabac<sup>216</sup>, des arrêts récents nous permettent de conclure que la fonction punitive de l'obligation de sécurité demeure importante. Ainsi par exemple, dans un arrêt en date du 27 janvier 2016, il est jugé que « *le défaut d'examen périodique par le médecin du travail cause nécessairement un préjudice au salarié*<sup>217</sup> ». L'accent mis sur la dimension préventive de l'obligation de sécurité ne remet donc pas en cause la fonction punitive assignée par la Chambre sociale à cette obligation et l'assouplissement de la position de la Cour de cassation observé dans l'arrêt Air

---

<sup>213</sup>Voir notamment : DEJEAN de la BÂTIE, Aurélie. « Arrêt Air France : la Chambre sociale rend un hommage appuyé à l'obligation de prévention ». *op.cit.*, p.86.

<sup>214</sup>GRATTON, Laurène. « Prévention, imputation, punition : vers une évolution des fonctions de l'obligation de sécurité patronale ? ». *op.cit.*, p.89.

<sup>215</sup>Cass. Soc., 5 octobre 2010, n°09-40.913.

<sup>216</sup>Cass. Soc., 6 octobre 2010, n°09-65.103.

<sup>217</sup>Cass. Soc., 27 janvier 2016, n°14-17.912.

France cohabite avec le maintien de solutions particulièrement rigoureuses pour l'employeur. Mais finalement, ne peut-on pas affirmer que pour qu'une bonne politique de prévention soit mise en place, elle ne peut se passer d'une politique punitive efficace ? Ainsi, le maintien de la sévérité n'est autre que le signe que la Cour de cassation donne indirectement encore et toujours plus de force à la prévention.

Pour Monsieur le Professeur Patrick MORVAN, ces arrêts ont suscités d'autres questionnements, notamment l'intérêt de convoquer l'obligation de sécurité de résultat s'il ne s'en déduit rien de plus que ce qui résulte de l'application des textes en cause. Pour lui, « *la question de la visite de reprise en cas d'inaptitude n'a rien gagné à s'associer à l'obligation de sécurité de résultat, la Cour de cassation se bornant à appliquer la loi*<sup>218</sup> ». En effet, la référence à l'obligation de sécurité de résultat apparaît superflue puisque si l'employeur a méconnu une obligation légale particulière en matière de santé au travail, l'existence d'une obligation de sécurité de résultat ne change rien à l'affaire.

Quoiqu'il en soit, l'arrêt Air France a eu l'effet d'un « coup de tonnerre » en matière de santé et sécurité au travail. En consacrant un retour aux sources en mettant au cœur de l'obligation de sécurité, la prévention, la Cour de cassation invite les employeurs « *à se réapproprier l'ensemble du chapitre 1<sup>er</sup> du livre 2 de la quatrième partie du Code du travail qui a transposé les principes fondateurs de la Directive cadre de 1989*<sup>219</sup> ». En revoyant sa lecture de l'obligation de sécurité, elle a permis de se tourner vers une logique d'encouragement des employeurs, mettant fin à cette rigueur qui ne pouvait qu'entraîner contre-productivité. Partant, cette décision a aussi été source de nombreuses interrogations, parmi lesquelles celle de la nature de l'obligation. Pour une partie de la doctrine il est clair que l'obligation de sécurité est désormais une obligation de moyens renforcée, la responsabilité de l'employeur restant présumée en cas de risque ou d'AT/MP, mais celui-ci pouvant s'exonérer autrement que par la force majeure. Pour une autre partie des auteurs, l'obligation de sécurité est toujours une obligation de résultat, et pour preuve, la Cour de cassation ne dit pas le contraire. La seule distinction et non des moindres tient du fait que le résultat recherché n'est plus la protection effective de la santé et de la sécurité des salariés mais la prise de mesures par l'employeur des

---

<sup>218</sup>Morvan, Patrick. « *Securitas omnia corrumpit ou le principe selon lequel il incombe à l'employeur de protéger la sécurité et la santé des travailleurs* », *Droit Social*, 2007, p.674.

<sup>219</sup>DEJEAN de la BÂTIE, Aurélia. « Arrêt Air France : la Chambre sociale rend un hommage appuyé à l'obligation de prévention ». *op.cit.* p. 86.

risques professionnels dans l'entreprise. Tous ces auteurs sont cependant d'accord pour constater un réel recadrage de l'obligation de sécurité sur la prévention, ce qui est unanimement salué. Comme l'énonce Monsieur Matthieu BABIN : « *La décision du 25 novembre 2015 ne marque peut-être pas le parachèvement du droit de la santé et de la sécurité au travail mais elle constitue au moins une étape dans sa nécessaire maturation*<sup>220</sup> ».

---

<sup>220</sup>BABIN, Matthieu. « L'obligation de sécurité de résultat, nouvelle approche ». *op.cit.*, p. 90.

# CONCLUSION

Les problématiques de santé et de sécurité au travail ont pris, au fil des ans, une place de plus en plus importante dans la réglementation des relations professionnelles car le droit du travail, en raison de la subordination qui amène le salarié à s'engager physiquement dans l'exécution de la prestation, est un droit de protection<sup>221</sup>. Partant, il convient de protéger une des parties plus que l'autre et c'est pour cela qu'existe une exigence générale et impérative de sécurité au travail. C'est la directive-cadre communautaire du 12 juin 1989 qui amènera la prévention au centre des logiques de santé au travail en prévoyant que l'employeur a obligation de mettre en place des mesures de prévention dans l'entreprise.

Redécouverte en 2002 dans le droit de la sécurité sociale à l'occasion des arrêts amiante, l'obligation de sécurité de l'employeur, caractérisée obligation de résultat, servie en premier lieu à l'indemnisation des salariés en permettant de rendre la faute inexcusable de l'employeur plus accessible. Puis, l'obligation de sécurité de résultat viendra ensuite irriguer abondamment le contentieux prud'homal, qu'il s'agisse de la rupture du contrat travail ou de la mise en cause de la responsabilité contractuelle de l'employeur, la Chambre sociale estimera que le non-respect par l'employeur de son obligation cause « nécessairement un préjudice au salarié ». Tenu d'une véritable obligation de sécurité de résultat « renforcée », sa responsabilité pourra être engagée en cas de lésion d'un salarié voire de la simple existence d'un risque pour sa santé ou sa sécurité.

Alors que les problématique de santé et de sécurité se sont complexifiées avec les évolutions sociétales et l'expansion des RPS, parallèlement, le raisonnement de la Cour de cassation s'est emballée et, emportée par son dynamisme, l'obligation de sécurité finira par se dédoubler : en amont de la lésion, l'obligation de sécurité patronale pourra être invoquée à titre purement préventif, s'il est avéré que l'employeur n'a pas pris les mesures de prévention qui s'imposaient pour éviter, supprimer ou parer le risque et en aval, lorsqu'une atteinte à la santé physique ou mentale est constatée, l'employeur se trouvera de facto condamné par les Hauts Magistrats pour non-respect de son obligation de sécurité sans qu'il puisse faire la preuve qu'il avait bien pris les mesures de prévention qui s'imposaient. L'esprit de la directive de 1989 et

---

<sup>221</sup>VERKINDT, Pierre-Yves. « Les mots de la prévention au travail ». *op.cit.*, p.82.

son obligation prévention vont donc peu à peu s'affaiblir pour laisser place à une véritable obligation de garantie de la santé et de la sécurité des salariés.

C'est ainsi que lorsque avec l'arrêt Snecma du 5 mars 2008, la Haute juridiction franchit une nouvelle digue pour investir le champ des relations collectives de travail, s'autorisant, pour la première fois, le droit d'encadrer, au nom de l'obligation de sécurité de résultat, le pouvoir de direction de l'employeur, certains, et les employeurs en premier lieu, se demanderont si une ligne rouge n'a pas été franchie. En autorisant les juges à suspendre une organisation du travail qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés, la Cour de cassation donne plus que jamais de force à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur entendue comme une obligation de garantie de la protection des salariés. Désarmés par l'attitude extrêmement rigoureuse de la Cour de cassation et surpassés par des problématiques de santé toujours plus nombreuses, certains employeurs seront alors découragés de mettre en place des mesures de prévention, ces dernières n'étant pas prise en compte dès lors que le risque ou la lésion se réalise.

Le « pic » de la dérive de l'obligation de sécurité s'observera avec des arrêts de 2010 dans lesquels, pour le premier, la Cour relèvera que l'employeur manque à son obligation de sécurité en matière de harcèlement moral lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales ou de harcèlement exercés par l'un ou l'autre de ses salariés et ce, quand bien même l'employeur aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements ; et pour le deuxième, l'employeur sera condamné en raison du risque qu'il a fait courir à ses salariés alors même qu'il n'y avait pas eu d'accident ou de maladies, mais seulement parce qu'une salariée avait produit des photographies de l'entreprise sur lesquelles il avait été admis par les juges du fond que certains lieux de travail ne garantissaient pas la sécurité des salariés.

Ces arrêts marquant les esprits et ne pouvant qu'entraîner des réserves vis-à-vis de la démarche initiale de prévention introduite par la directive de 1989, cette lecture de l'obligation de sécurité a finalement montré ses limites. C'est alors que plusieurs arrêts de 2014 mais surtout l'arrêt Air France du 25 novembre 2015 avec son attendu de principe viendront marquer un tournant dans la conception par la Chambre sociale de l'obligation de sécurité. En considérant que ne manque pas à son obligation légale de sécurité, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail, la Cour de cassation démontre qu'elle a entendu les critiques et les remarques de la doctrine. Mettant fin à

une responsabilité automatique de l'employeur dans l'optique de favoriser la répression des salariés, nuisible à la prévention, elle recadre l'obligation de sécurité sur son objectif premier : la prévention. En passant d'une démarche de réparation à une démarche de protection, elle fait de l'employeur un véritable acteur des politiques de prévention en entreprise et replace la prévention au cœur des préoccupations relatives au travail. Désormais ce ne sera plus le dommage ou le risque qu'il faudra observer mais bien le comportement et les mesures initiées par l'employeur. Véritable bouffée d'air pour les employeurs, il ne faut cependant pas en déduire qu'il sera aisés pour ces derniers de s'exonérer de responsabilité tant les mesures prévues par les articles du Code sont nombreuses.

Les auteurs étant d'accord pour affirmer un recadrage de l'obligation de sécurité sur la prévention et partant, constater un infléchissement de la position de la Cour de cassation, la nature de l'obligation de sécurité a cependant suscité des interrogations au lendemain de cet indispensable arrêt. Pour certains, la possibilité offerte à l'employeur de s'exonérer de responsabilité par la démonstration de ses diligences, le risque ou la lésion n'étant plus nécessairement révélateurs d'un manquement, prouve que l'obligation de sécurité est passée d'une obligation de résultat à une obligation de moyens renforcée. Pour d'autres, et notamment Monsieur le Professeur Pierre-Yves VERKINDT, il n'y a pas de remise en cause de l'obligation de sécurité de résultat, seulement un retour aux sources révélateur d'un déplacement du résultat : désormais, c'est la prise de mesures qui permet d'assurer le respect de l'obligation de sécurité de l'employeur. C'est cette dernière analyse qui nous semble prévaloir en ce sens que l'obligation de sécurité est avant tout une obligation de prévention et non une obligation de garantie.

Si la nature de l'obligation peut ainsi encore porter à débat, l'arrêt Air France eut le mérite de freiner les dérives de l'obligation de sécurité. En effectuant un retour aux sources et à la logique de prévention, il a permis de restaurer un climat incitatif à la prévention auprès des employeurs qui ne pourront plus considérer que quoi qu'il fasse ils seront condamnés, tout en conservant une réelle pression sur ces derniers qui devront établir avoir pris toutes les mesures idoines pour préserver la santé et la sécurité des salariés conformément à l'article L 4121-2 du Code du travail, dans l'espoir de ne pas se voir condamner. La Cour de cassation leur redonne donc les cartes et les invite à se réappropriier les articles ayant transposé les principes fondateurs de la directive cadre de 1989.



# Bibliographie

## I - Ouvrages

### 1) Ouvrages généraux

#### MONOGRAPHIES

- BRUN, Philippe. *Droit de la responsabilité extracontractuelle*. 3e éd., Litec, 2014, n° 818, p.554. ISBN 978-2-7110-2537-4.
- CORNU, Gérard. *Vocabulaire juridique*. 8<sup>ème</sup> éd. PUF, 2009, p.627.
- RAY, Jean-Emmanuel. *Droit du travail, Droit vivant*. 20<sup>ème</sup> éd., éd. Liaisons, 2011, 806p. ISBN 978-2-8788-0850-6.
- SOURIAC, Marie-Armelle. VERDIER, Jean Maurice. COEURET, Alain. *Mémentos Dalloz : Droit du travail*. 12<sup>ème</sup> éd., éd. Dalloz, 2002, 681p.

#### DICTIONNAIRES

- Dictionnaire de droit du travail Editions Tissot [en ligne]. Disponible sur : <https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail.aspx> (consulté le 15/06/17).

### 2) Ouvrages spéciaux

#### MONOGRAPHIES

- BLATMAN, Michel. BOURGEOT, Sylvie. VERKINDT, Pierre-Yves. *L'état de santé du salarié : de la préservation de la santé à la protection de l'emploi*. 3<sup>ème</sup> éd. Paris : Editions Liaisons, 2014. 676p. ISBN 978-2-8788-0974-9.
- COURSIER, Philippe, LEPLAIDEUR, Stéphane. *Les risques professionnels et la santé au travail en questions*. 2<sup>ème</sup> éd. Paris : LexisNexis, 2016. 191p. Droit & professionnels. ISBN 978-2-7110-2594-7.

- LEDUC, Sylvain. *Les risques psychosociaux*. 2<sup>ème</sup> éd. Paris : Editions P.U.F., 2014. 128p. ISBN 978-2-1305-9127-6.

### **THESES**

- CAPRON, Sophie. *La responsabilité sociale des entreprises à la lumière de la santé et de la sécurité au travail* [en ligne]. Thèse de doctorat, Droit Privé. Paris 2 : Ecole doctorale de droit privé, 2016, 457p. Disponible sur : <http://www.theses.fr/2016PA020029> (consulté le 15/06/2017).

- MOUSTIE, Jean-Baptiste. *Droit et risques psychosociaux au travail* [en ligne]. Thèse de Doctorat, Droit Privé. Bordeaux : Université de Bordeaux. 2014, 860p. Disponible sur <http://www.theses.fr/2014BORD0266/document> (consulté le 15/06/2017).

### **MEMOIRES**

- MORONVAL, Charlotte. *L'obligation de sécurité de l'employeur face au risque chimique*. Mémoire de Master 2 Recherche, Droit Social. Lille : Université Lille 2 Droit et Santé, 2015, 103p. 90p.

- PIAT, Perrine. *L'obligation de sécurité et de résultat de l'employeur*. Mémoire de Master 2 Recherche, Droit Social. Lille : Université Lille 2 Droit et Santé, 2016,

- SAWA, Elise. *Le rôle de l'employeur dans la gestion des risques professionnels*. Mémoire de Master 2 Recherche, Droit Social. Lille. Université Lille 2 Droit et Santé, 2015, 128p.

## **II - Revues**

- « Les grandes lignes du deuxième plan santé au travail ». *Semaine Sociale Lamy*, 15 janvier 2010, 1430. ISSN 0242-5777.

- « Tabagisme passif : obligation de sécurité de résultat ». *Recueil Dalloz*, 2010, p.2439.

- « Lutte contre le tabagisme : obligation de sécurité de résultat de l'employeur ». *Recueil Dalloz*, 2005, p.2565.

- ADAM, Patrice. « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français ». *Droit ouvrier*, juin 2008, p.313-332. ISSN 2416-7452.

- ANTONMATTEI, Paul-Henri. « Obligation de sécurité de résultat : les suites de la jurisprudence SNECMA ». *Droit Social*, 2012, p.491. ISSN 0012-6438.
- ANTONMATTEI, Paul-Henri. « Obligation de sécurité de résultat : virage jurisprudentiel sur l'aile ! ». *Droit Social*, 2016, p.457. ISSN 0012-6438.
- BABIN, Matthieu. « Suspension d'une décision prise par l'employeur susceptible de compromettre la santé et la sécurité des salariés ». *JCP E*, 19 juin 2008, n°25, 1834. ISSN 1290-5119.
- BAILLY, Pierre. « L'organisation du travail ne doit pas nuire à la santé des salariés : une nouvelle implication de l'obligation de sécurité de résultat ». *Semaine Sociale Lamy*, 25 mars 2008, 1346.
- BLATMAN, Michel. « L'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes ». *Semaine Sociale Lamy*, 2007, 1295. ISSN 0242-5777.
- BONNET, Alexia. « Le contrôle des risques psychosociaux opéré par la Cour de cassation dans le cadre d'un projet de réorganisation d'entreprise : un nouveau chapitre sur l'obligation de sécurité ? ». *Jurisprudence Sociale Lamy*, 25 janvier 2016, n°402. ISSN 1775-8785.
- BOUCARD, Hélène. « Responsabilité contractuelle ». *Répertoire de droit civil*, mars 2014.
- BOUFFARTIGUE, Paul. « Santé mentale et travail. Les « RPS », un tournant ? ». *La revue des conditions de travail*, octobre 2014, n°1, p.12.
- BUGADA, Alexis. « Protection contre le tabagisme dans l'entreprise : consécration d'une obligation patronale de sécurité de résultat ». *Recueil Dalloz*, 2005, p.2565.
- CARON, Mathilde. « Faute inexcusable et suicide du salarié ». *Les Cahiers Sociaux*, 1 mai 2017, n°296, p.245. ISSN 0992-5090.
- CHAMPEAUX, Françoise. « L'obligation de prévention ». *Semaine Sociale Lamy*, 6 novembre 2015, 1697.
- CHAMPEAUX, Françoise. « L'infléchissement de la jurisprudence sur l'obligation de sécurité ». *Semaine Sociale Lamy*, 30 novembre 2015, 1700.
- CHANDIVERT, Victoria. « Burn-out et manquement à l'obligation de sécurité de résultat ». *Semaine Sociale Lamy Supplément*, 30 septembre 2013, 1599.

- CHAPELLON-LIEDHART, Dominique. « Une seule voie de réparation pour les victimes d'AT/MP ? » *Semaine Sociale Lamy*, 6 janvier 2014, 1612. ISSN 0242-5777.
- CHAUMET, Blanche. « Obligation de sécurité de résultat : de nouveaux moyens de défense pour les employeurs ». *Hebdo édition sociale*, 19 mai 2016, n°655.
- CHEVRIER, Eric. « Lutte contre le tabagisme : obligation de sécurité de résultat de l'employeur ». *Recueil Dalloz*, 2005, p.2565.
- COUTOU, Claire. « Faute inexcusable : jurisprudence récente ». *Semaine Sociale Lamy*, 28 juin 2010, 1452.
- DEHERMANN-ROY, Emilie. « Evolution jurisprudentielle de l'obligation de sécurité patronale : miroir aux alouettes ? ». *Semaine Sociale Lamy*, 18 avril 2017, 1765. ISSN 0242-5777.
- DEJEAN de la BÂTIE, Aurélia. « Arrêt Air France : la Chambre sociale rend un hommage appuyé à l'obligation de prévention ». *Jurisprudence Sociale Lamy*, 07 janvier 2016, n°401. ISSN 1775-8785.
- DEL SOL, Marion. « Les décisions et pratiques managériales à l'épreuve du droit à la santé au travail ». *RDSS*, 2013, 868.
- DUCHEMIN, Daniel. « Regards pratiques sur la faute inexcusable de l'employeur ». *Semaine Sociale Lamy*, 28 juin 2010, 1452.
- FAGES, Bertrand. HEINICH, Julie, BUY, Frédéric, et al. « Cas particulier : l'obligation de moyens renforcée », *Le Lamy Droit du contrat*, 2343.
- FANTONI-QUINTON, Sophie. VERKINDT, Pierre-Yves, « Obligation de sécurité en matière de santé au travail. À l'impossible l'employeur est tenu ? ». *Droit Social*, 2013, p.229. ISSN 0012-6438.
- GARAND, Olivier. « Obligation de sécurité de résultat et santé mentale : une articulation inadaptée ». *JCP S*, 2011, 1281. ISSN 0992-5090.
- GARDIN, Alexia. « La redéfinition de l'obligation de sécurité de l'employeur. Brève réflexions autour d'un changement de logique ». *RJS*, février 2016, p.99. ISSN 0997-7422.

- GRATTON, Laurène. SPORTOUCH, Jean-Marc. CHATARD, Sandrine. BLAND, David. ASQUINAZI-BAILLEUX, Dominique. « Les mutations de l'obligation de sécurité ». *Les Cahiers Sociaux*, 1 mai 2016, n°285. ISSN 0992-5090.
- HAUTEFORT, Marie. « Travailleurs, à votre santé ! ». *Jurisprudence Sociale Lamy*, 1 septembre 2008, n°239. ISSN 1775-8785
- HEAS, Franck. « Le bien-être au travail ». *La Semaine Juridique Social*, 6 juillet 2010, 1284.
- KEIM-BAGOT, Morane. JEANSEN, Emeric. « Quel devenir pour l'obligation patronale de sécurité ? ». *Droit du travail*, 2016, p.22. ISSN 1951-0152.
- LAULOM, Sylvaine. « Contexte et apports de la directive-cadre du 12 juin 1989 ». *Semaine Sociale Lamy Supplément*, 8 décembre 2014, 1655.
- LALANNE, Fany. « La prévention, nouveau paradigme de la santé au travail ? ». *Jurisprudence Sociale Lamy*, 7 janvier 2016, n°401. ISSN 1775-8785.
- LALANNE, Fany. « Quel avenir pour la Cour de cassation ? ». *Jurisprudence Sociale Lamy*, 25 janvier 2016, n°402. ISSN 1775-8785.
- LE CROM, Jean-Pierre. LAULOM, Sylvaine. Héas, Franck, et al. « La prévention des risques au travail ». *Semaine Sociale Lamy*, 8 décembre 2014, 1655.
- LEGERON, Patrick. « Le stress au travail : de la performance à la souffrance ». *Droit Social*, 2004, p.1086. ISSN 0012-6438.
- LEVANNIER-GOUËL, Odile. « La jurisprudence SNECMA fait-elle pschitt ? ». *Semaine Sociale Lamy*, 6 novembre 2015, 1697.
- LHERNOULD, Jean-Philippe. « Obligation de sécurité de résultat : des arrêts amiante à l'arrêt Snecma, brève chronique jurisprudentielle d'un univers en expansion ». *Jurisprudence Sociale Lamy*, 1 septembre 2008, 239.
- LOISEAU, Grégoire. « L'obligation de sécurité : de la vertu à la raison ». *Les Cahiers Sociaux*, 2015, n°280, p.619. ISSN 0992-5090.
- LYON-CAEN, Arnaud. « Une révolution dans le droit des accidents du travail ». *Droit Social*, 2002, p.445. ISSN 0012-6438.

- MINE, Michel. « Obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de protection contre le tabagisme ». *JCP E*, 15 décembre 2005, 1839. ISSN 1290-5119.
- MULLER, Fabienne. « Périple au royaume des préjudices indemnisables : Impact de la décision du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010 ». *Semaine Sociale Lamy Supplément*, 30 septembre 2013, 1599.
- MORVAN, Patrick. « Le 'déflocage' de la faute inexcusable ». *RJS*, juin 2002, p.495. ISSN 0997-7422.
- MORVAN, Patrick. « Securitas omnia corrumpit ou le principe selon lequel il incombe à l'employeur de protéger la sécurité et la santé des travailleurs », *Droit Social*, 2007, p.674. ISSN 0012-6438.
- MOULY, Jean. « L'assouplissement de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement moral ». *JCP G*, 11 juillet 2016, n°28, 822. ISSN 0242-5777.
- OMNES, Catherine. Un siècle de résistance à la prévention. *Santé et Travail*, avril 2007, n°058. ISSN 1161-6148.
- PELLET, Rémi. « L'entreprise et la fin du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles ». *Droit Social*, 2066, p.402. ISSN 0012-6438.
- PICHON, Nathalie. BABIN, Matthieu. « Obligation de sécurité et faute inexcusable de l'employeur ». *Droit Social*, 2002, p.828. ISSN 0012-6438.
- PIGNARRE, Geneviève. PIGNARRE, Louis-Frédéric. « La prévention : pierre angulaire ou/et maillon faible de l'obligation de santé et sécurité au travail de l'employeur ? ». *Droit du travail*, 2016, p.151. ISSN 1951-0152.
- POLA, Béatrice. « Une position sévère ». *Semaine Sociale Lamy*, 25 mars 2008, 1346.
- PRETOT, Xavier. « La nouvelle définition de la faute inexcusable de l'employeur : une jurisprudence contra legem ? ». *Recueil Dalloz*, 2002, p.2696.
- PRIEUR, Stéphane. « L'appréciation juridique de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre du traumatisme subi par le salarié à la suite d'attentats ». *La Gazette du Palais*, 17 décembre 2015, n°351. ISSN 0242-6331.

- SARAMITO, Francis. « La naissance de la loi du 9 avril 1898 ». *Droit Ouvrier*, mai 1998, p.185-186. ISSN 2416-7452.
- SAVATIER, Jean. « La reprise du travail sans visite de reprise par le médecin du travail ». *Droit Social*, 2006, p.514. ISSN 0012-6438.
- SEILLAN, Hubert. « La loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 relative à la prévention des accidents du travail ». *Recueil Dalloz*, 1993, p.1.
- TEISSONIERE, Jean-Paul. « Un concept mutant ? ». *Semaine Sociale Lamy*, 25 mars 2008, 1346.
- TOURNEAUX, Sébastien. « Vers un assouplissement des conditions d'exonération de l'obligation de sécurité ? ». *Hebdo édition sociale*, 5 juin 2014, n°573.
- TOURNEAUX, Sébastien. « L'obligation de sécurité de l'employeur : retour à la case départ ». *Hebdo édition sociale*, 10 décembre 2015, n°636.
- VACHET, Gérard. « Faute inexcusable dans le cadre des accidents du travail et des maladies professionnelles ». *Semaine Sociale Lamy*, 28 juin 2010, 1452.
- VERICEL, Marc. « L'obligation de sécurité des salariés n'affecte pas le principe de responsabilité de l'employeur ». *Droit du travail*, 2016, p.425. ISSN 1951-0152.
- VERKINDT, Pierre-Yves. « Les obligations de sécurité du chef d'entreprise : aspect de droit civil ». *Semaine Sociale Lamy*, 2006, 1286.
- VERKINDT, Pierre-Yves. « Santé au travail : l'air de la maturité ». *Jurisprudence Sociale Lamy*, 2008, n° 239, p.5.
- VERKINDT, Pierre-Yves. « L'acmé de l'obligation de sécurité du chef d'entreprise ». *Semaine Sociale Lamy*, 25 mars 2008, 1346.
- VERKINDT, Pierre-Yves. « Les mots de la prévention au travail ». *Semaine Sociale Lamy*, 8 décembre 2014, 1655.

### **III - Rapports, études, commentaires, notes**

#### 1) Rapports

##### COUR DE CASSATION

- Rapport de M. TREDEZ, conseiller rapporteur [en ligne]. Disponible sur : [https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/assemblee\\_pleniere\\_22/nbsp\\_tr\\_408.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/assemblee_pleniere_22/nbsp_tr_408.html) (consulté le 08/06/17).
- Rapport annuel de la Cour de cassation, 2002 : La responsabilité de l'employeur en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles [en ligne]. Disponible sur : [https://www.courdecassation.fr/publications\\_26/rapport\\_annuel\\_36/rapport\\_2002\\_140/deuxieme\\_partie\\_tudes\\_documents\\_143/tudes\\_theme\\_responsabilite\\_145/matiere\\_accident\\_6109.html](https://www.courdecassation.fr/publications_26/rapport_annuel_36/rapport_2002_140/deuxieme_partie_tudes_documents_143/tudes_theme_responsabilite_145/matiere_accident_6109.html) (consulté le 27/06/2017).
- Rapport annuel de la Cour de cassation, 2006 : Obligation de sécurité pesant sur l'employeur [en ligne]. Disponible sur : [https://www.courdecassation.fr/publications\\_26/rapport\\_annuel\\_36/rapport\\_2006\\_2284/quatrieme\\_partie\\_jurisprudence\\_cour\\_2293/droit\\_travail\\_securite\\_sociale\\_2296/droit\\_travail\\_2297/sante\\_securite\\_travail\\_2300/obligation\\_securite\\_pesant\\_employeur\\_10000.html](https://www.courdecassation.fr/publications_26/rapport_annuel_36/rapport_2006_2284/quatrieme_partie_jurisprudence_cour_2293/droit_travail_securite_sociale_2296/droit_travail_2297/sante_securite_travail_2300/obligation_securite_pesant_employeur_10000.html) (consulté le 08/06/17).
- Rapport annuel de la Cour de cassation, 2009 : La refonte du régime de la faute inexcusable de l'employeur [en ligne]. Disponible sur : [https://www.courdecassation.fr/publications\\_26/rapport\\_annuel\\_36/rapport\\_2009\\_3408/etude\\_personnes\\_3411/chambre\\_civile\\_3418/vulnerabilite\\_droit\\_securite\\_sociale\\_3429/faute\\_inexcusable\\_15333.html](https://www.courdecassation.fr/publications_26/rapport_annuel_36/rapport_2009_3408/etude_personnes_3411/chambre_civile_3418/vulnerabilite_droit_securite_sociale_3429/faute_inexcusable_15333.html) (consulté le 06/06/17).

##### SENAT

- Rapport d'information : Le mal-être au travail : passer du diagnostic à l'action [en ligne]. Disponible sur : <http://www.senat.fr/rap/r09-642-1/r09-642-125.html#fnref78> (consulté le 10/05/17).
- Rapport d'information : Le drame de l'amiante en France : comprendre, mieux réparer, en tirer des leçons pour l'avenir [en ligne]. Disponible sur : <https://www.senat.fr/rap/r05-037-1/r05-037-129.html> (consulté le 07/05/17).

## AUTRES

- Rapport Bressol du Conseil économique et social : Organisation du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés, 2004, p.109.

### 2) Etudes

- BABIN, Matthieu. « L'obligation de sécurité de résultat, nouvelle approche ». *JCP S*, 19 janvier 2016, n°2, 1011. ISSN 1774-7503.
- BUGADA, Alexis. « L'obligation de sécurité pesant sur l'employeur en matière prud'homale : obligation de moyen ou de résultat ? ». *JCP S*, 25 novembre 2014, n°48, 1450. ISSN 0992-5090.
- SARGOS, Pierre. « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité », *JCP G*, 22 janvier 2003, n°4, 104. ISSN 0242-5777.

### 3) Commentaires

- CHAUMETTE, Patrick. « La sécurité pour autant que ce soit raisonnablement praticable ? » *Droit Social*, 2007, p.1037. ISSN 0012-6438.
- DUMONT, François. « Risques psychosociaux : nouvelle lecture de l'obligation de sécurité de « résultat ». *JCP S*, 9 février 2016, n°5, 1046. ISSN 0992-5090.
- FAVENNEC-HERY, Françoise. « La protection contre le tabagisme dans l'entreprise : une obligation de sécurité de résultat ». *JCP S*, 13 septembre 2005, n°12, 1154. ISSN 0992-5090.
- GERARD, Jean. « L'obligation de sécurité dans l'insécurité ». *JCP S*, 15 avril 2015, n°15, 1135. ISSN 0992-5090.
- MEYER, Francis. « Obligation de sécurité de résultat ou gestion raisonnable des risques ? ». *Droit du travail*, 2008, p. 113. ISSN 1951-0152.
- SARGOS, Pierre. « L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit ». *JCP S*, 4 avril 2006, n°14, 1278. ISSN 0992-5090.
- VERKINDT, Pierre-Yves. « L'obligation de sécurité de résultat... encore et toujours ! ». *Cahiers de droit de l'entreprise*, janvier 2011, n°1, dossier 5.

#### 4) Notes

- « Contrat de travail / obligation de l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs / harcèlement moral » [en ligne]. Notes explicatives, Cour de Cassation. Disponible sur : [https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/notes\\_explicatives\\_7002/obligation\\_employeur\\_34379.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/notes_explicatives_7002/obligation_employeur_34379.html) (Consulté le 08/06/17).
- MOULY, Jean. « Obligation de sécurité de l'employeur et harcèlement 'horizontal' : vers une obligation de résultat absolue ? ». *JCP G*, 22 mars 2010, n°12, 321. ISSN 0242-5777.
- MOULY, Jean. « L'assouplissement de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement moral ». *JCP G*, 11 juillet 2016, n°28, 822. ISSN 0242-5777.

### **IV – Jurisprudence**

#### **JURISPRUDENCE COMMUNAUTAIRE**

- CEDH, affaire SAUMIER c/ France, 12 janvier 2012, 74734/14.
- CJCE, 14 juin 2007, aff. C-127/05, Commission des Communautés européenne c/ Royaume Uni de Grande Bretagne et d'Irlande du Nord. Droit Social.

#### **JURISPRUDENCE COUR DE CASSATION**

- Origine de l'obligation de sécurité :
- Cass. Civ. 21 novembre 1911, Compagnie Générale Transatlantique.
- Obligation de ponctualité de résultat de la SNCF :
- Cass. Civ. 1ère, 14 janvier 2016, n° 14-28.227.
- Redécouverte de l'obligation de sécurité de résultat
- Cass. Soc., 28 février 2002, n° 00-11.793, 00-10.051, 99-21.255, 99-17.201, 99-17.221, 99-18.389, 99-18.390.
- Cass. Soc., 11 avril 2002, n° 00-16.535.

- Faute inexcusable :

- Cass. Ch. Réunies, 15 juillet 1941, n° 00-26.836.
- Cass. Soc., 12 novembre 1954, Bull. civ. IV, n° 696.
- Cass. Soc., 31 octobre 2002, n° 00-18.358.
- Cass. Soc., 19 décembre 2002, n° 01-20.447.
- Cass. Civ., 2<sup>ème</sup>, 22 févr. 2007, n° 05-13.771.
- Cass. Civ., 2<sup>ème</sup>, 30 juin 2011, n° 10-19.475, Bull. civ. II, n° 148.
- Cass. Civ., 2<sup>ème</sup>, 4 avril 2012, n° 11-18.014.
- Cass. Civ., 2<sup>ème</sup>, 20 septembre 2012, n° 11-15.393
- Cass. Civ., 2<sup>ème</sup>, 20 décembre 2012, n° 11-21.518.
- Cass., Civ., 2<sup>ème</sup>, 10 mars 2016, n° 15-13.887.
- Cass. Civ. 2<sup>ème</sup>, 30 mars 2017, n° 16-12.220.
- Décision n°2010-8 QPC du 18 juin 2010.

- Tabagisme :

- Cass. Soc., 29 juin 2005, n°03-44.412.
- Cass. Soc., 6 octobre 2010, n°09-65.103.
- Cass. Soc., 3 juin 2015, n° 14-11.324.

- Visite médicale :

- Cass. Soc., 28 février 2006, n° 05-41.555.
- Cass. Soc., 13 décembre 2006, n° 05-44.580.
- Cass. Soc., 5 octobre 2010, n°09-40.913.
- Cass. Soc., 30 novembre 2010, n°09-40.160.
- Cass. Soc., 26 mars 2014, n°12-23.634, n°12-21.372.

- Cass. Soc. 27 janvier 2016, n°14-17.912.

- Stress :

- Cass. Soc., 25 novembre 2015, n°14-24444.

- Harcèlement :

- Cass. Soc., 21 juin 2006, n°05-43.914.

- Cass. Soc., 3 février 2010, n°08-44.019 et 08-40.144.

- Cass. Soc., 21 mai 2014, n°13-12.666.

- Cass. Soc., 3 décembre 2014, n°13-18.743.

- Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-17.729

- Cass. Soc., 11 mars 2015, n° 13-18.603.

- Cass. Soc., 16 juin 2016, n°14-19.702.

- Cass. Soc. 12 janvier 2016, n°14-24.992.

- Reclassement :

- Cass. Soc., 20 septembre 2006, n°05-42.925.

- Réorganisation d'entreprise :

- Cass. Soc., 28 novembre 2007, n°06-21.964.

- Cass. Soc., 5 mars 2015, Fnac, n° 13-26.321.

- Cass. Soc., 22 octobre 2015, Areva, n° 14-20.173.

- Cass. Soc., 5 mars 2008, Snecma, n° 06-45.888.

- Violences physiques :

- Cass. Soc., 22 septembre 2016, n°15-14.005.

- Conditions de travail impropres :

- Cass. Soc., 6 octobre 2010, n°08-45.609.

## V –Textes

### TEXTES COMMUNAUTAIRES

- Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

### LOIS

- Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels.
- Loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels. JORF du 13 juin 1893, p.2910.
- Loi du 9 avril 1898 concernant les responsabilités dans les accidents du travail, JORF du 10 avril 1898, p.2209.
- Loi du 25 octobre 1919 étendant aux maladies d'origine professionnelle la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail. JORF du 27 octobre 1919, p.11973.
- Loi du 28 juillet 1942 relative à l'organisation des services médicaux et sociaux du travail.
- Loi n°46-2195 du 11 octobre 1946 organisation des services médicaux du travail, JORF du 12 octobre 1946, p.8638.
- Loi n° 46-2426 du 30 octobre 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- Loi du 27 décembre 1973 concernant l'amélioration des conditions de travail. JORF du 30 décembre 1976, p.14146.
- Loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail.
- Loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise ;  
Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail.
- Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail, JORF n°5 du 7 janvier 1992, p.319.

- Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, JORF du 18 janvier 2002 p.1008, texte n°1.
- Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, JORF n°0261 du 10 novembre 2010, p.20034, texte n°1.
- Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.
- Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, JORF n°0017 du 21 janvier 2014, p.1050.
- Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, JORF n°0189 du 18 août 2015, p.14346, texte n°3.
- Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JORF n°0184 du 9 août 2016, texte n°3.

### **DECRETS**

- Décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L 230-2 du Code du travail et modifiant le Code du travail.
- Décret n° 2016-756 du 7 juin 2016 relatif à l'amélioration de la reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles et du fonctionnement des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), JORF n°0133 du 9 juin 2016, texte n°9.

## **VI – Sites internet**

### **- Site de l'INRS :**

- De la responsabilité à la mise en œuvre de la prévention [en ligne]. Disponible sur : <http://www.inrs.fr/demarche/employeur/ce-qu-il-faut-retenir.html> (Consulté le 04/06/17).

### **- Site de l'OIT :**

- Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 [en ligne]. Disponible sur :

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTUMENT\\_ID:312332](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312332) (Consulté le 15/05/17)/

#### **- Site UE :**

- Législation relative à la sécurité et à la santé [en ligne]. Disponible sur : <https://osha.europa.eu/fr/safety-and-health-legislation> (Consulté le 04/06/17).
- Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail [en ligne]. Disponible sur [http : //ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=fr](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=fr) (Consulté le 15/05/17).
- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne [en ligne]. Disponible sur : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT> (Consulté le 01/06/17).

#### **MEDIAS**

- CHAKOR, Tarik. EDEY GAMASSOU, Claire. Le burn-out bientôt reconnu comme maladie professionnelle ? [en ligne]. Disponible sur : [http://www.lepoint.fr/dossiers/sante/burn-out-mal-du-siecle/le-burn-out-bientot-reconnu-comme-maladie-professionnelle-15-03-2017-2111898\\_2618.php](http://www.lepoint.fr/dossiers/sante/burn-out-mal-du-siecle/le-burn-out-bientot-reconnu-comme-maladie-professionnelle-15-03-2017-2111898_2618.php) (Consulté le 04/06/17).

#### **BLOGS**

- L'arnaque de l'étymologie du mot 'travail' [en ligne]. Disponible sur : <https://blogs.mediapart.fr/flebas/blog/240316/l-arnaque-de-l-etymologie-du-mot-travail> (Consulté le 03/04/17).
- L'obligation de sécurité de l'employeur mais aussi du salarié [en ligne]. Disponible sur : <http://magalie-guerrero.over-blog.com/article-l-obligation-de-securite-de-l-employeur-mais-aussi-du-salarie-68068417.html> (Consulté le 05/05/17).
- MIGLIETTI, Jean-Marc. Regard sur l'inexécution de l'obligation de sécurité, la faute de l'employeur et la rupture du contrat de travail [en ligne]. Disponible sur : <http://www.net-iris.fr/blog-juridique/61-jean-marc-miglietti/25078/regard-sur-inexecution-de-obligation-de-securite-la-faute-de-employeur-et-la-rupture-du-contrat-de-travail#sdfootnote3sym> (Consulté le 04/06/17).
- SARFATI, Amandine. L'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur – harcèlement moral du salarié [en ligne]. Disponible sur :

<https://www.legavox.fr/blog/maitre-amandine-sarfati/obligation-securite-resultat-charge-employeur-16982.html> (Consulté le 04/06/17).

### **CARNET DE VEILLE JURISPRUDENTIELLE**

- TIERCELIN Marion. Vers une obligation de sécurité plus « juste » ? Un possible dédouanement de l'employeur diligent [en ligne]. Disponible sur : <http://dsf.hypotheses.org/> (Consulté le 05/06/17).
- RUSCONNE, Léa. D'une obligation de résultat à une obligation de moyens renforcée ? [en ligne]. Disponible sur : <http://dsf.hypotheses.org/> (Consulté le 05/06/17).
- CASTELLANOS, Claire. Licenciement pour inaptitude suite à un accident du travail imputable à une faute inexcusable de l'employeur [en ligne]. Disponible sur : <http://m2dsplille.hypotheses.org/> (Consulté le 06/06/17).
- EL AMRANI, Nadia. Le durcissement de la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur [en ligne]. Disponible sur : <https://m2dsplille.hypotheses.org/> (Consulté le 04/06/17).
- VAN-BRUSSEL, Alexis. L'impossible réparation intégrale des accidents de travail et maladies professionnelles ? [en ligne]. Disponible sur : <https://m2dsplille.hypotheses.org/> (Consulté le 06/06/17).
- KRONENBERG, Léa. L'absence de réparation intégrale en cas d'AT/MP analysée par la CEDH [en ligne]. Disponible sur : <http://dsf.hypotheses.org/> (Consulté le 01/06/17).
- COURSIERE, Jennifer. La faute inexcusable caractérisée par un manquement à l'obligation de sécurité de résultat [en ligne]. Disponible sur : <http://dsf.hypotheses.org/> (Consulté le 29/05/17).
- LEGRAND, Nina. Revirement de jurisprudence en matière d'obligation de sécurité de l'employeur et de harcèlement moral : réalité et impact possible sur le terrain de la faute inexcusable [en ligne]. Disponible sur : <http://dsf.hypotheses.org/> (Consulté le 04/06/17).
- LENFANT Lauriane. Un échappatoire en matière de responsabilité de l'employeur : l'obligation de moyens renforcée [en ligne]. Disponible sur : <http://dsf.hypotheses.org/> (Consulté le 14/06/17).

## AUTRES

- Citation de Alphonse Karr ; Les guêpes (1839-1849) [en ligne]. Disponible sur : <http://www.mon-poeme.fr/citations-travail-sante/> (Consulté le 03/03/17).
- De la médecine du travail à la santé au travail [en ligne]. Disponible sur : <http://www.aist89.fr/histoire-et-evolution-de-la-sante-au-travail-aist-89.html> (Consulté le 03/03/17).
- Inaptitude : indemnité en cas de faute de l'employeur [en ligne]. Disponible sur : <https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/jurisprudence-sante-securite-fiche-print.aspx?occId=278> (Consulté le 01/06/17).
- Obligation de sécurité de résultat : assouplissement en matière de harcèlement moral [en ligne]. Disponible sur : <https://www2.editions-tissot.fr/actualite/sante-securite/obligation-de-securite-de-resultat-assouplissement-en-matiere-de-harcelement-moral> (Consulté le 20/05/17).
- <https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-st-definition> [en ligne] (Consulté le 05/03/17).
- Obligation de sécurité de résultat : vers une atténuation du principe ? [en ligne]. Disponible sur : <http://www.coindusalarie.fr/obligation-securite-resultat> (Consulté le 20/05/17).
- L'obligation de sécurité de l'employeur et le recours aux entreprises privées de sécurité [en ligne]. Disponible sur : <http://www.anaj-ihedn.org/lobligation-de-securite-de-lemployeur-et-le-recours-aux-entreprises-privees-de-securite/> (Consulté le 26/05/17).
- L'obligation de sécurité [en ligne]. Disponible sur : <http://www.institut-numerique.org/section-1-lobligation-de-securite-5097c69fc6f96> (Consulté le 23/03/17).
- Evolution de la prévention des risques professionnels : repères historiques [en ligne]. Disponible sur : <http://www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr/datas/files/SSTFP/7%20Evolution%20risques%20professionnels%20reperes%20historiques.pdf> (Consulté le 23/03/17).
- De la fatalité à la prévention [en ligne]. Disponible sur : [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DRTEFP\\_COMITEHISTOIRE.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DRTEFP_COMITEHISTOIRE.pdf) (Consulté le 15/06/17).
- Plan santé au travail [en ligne]. Disponible sur : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pst3.pdf> (Consulté le 08/06/17).

- Bien-être et santé des salariés : que dit la loi ? [en ligne]. Disponible sur : <http://www.gerep.fr/fr/actualit-juridique-et-fiscale-de-la-protection-sociale-d-entreprise-3/62-bien-tre-et-sant-des-salaris-que-dit-la-loi.html> (Consulté le 03/06/17).
- Accident du travail : incompétence du juge prud'homal pour l'indemnisation [en ligne]. Disponible sur : [https://www.cfdt.fr/portail/theme/droits-des-salaries/accident-du-travail-incompetence-du-juge-prud-homal-pour-l-indemnisation-srv2\\_333657](https://www.cfdt.fr/portail/theme/droits-des-salaries/accident-du-travail-incompetence-du-juge-prud-homal-pour-l-indemnisation-srv2_333657) (Consulté le 04/06/17).
- La réparation de l'ensemble des dommages non couverts par le livre IV du CSS [en ligne]. Disponible sur : <http://www.institut-numerique.org/1-la-reparation-de-lensemble-des-dommages-non-couverts-par-le-livre-iv-du-css-4fd76e90a45a8> (Consulté le 18/06/17).
- La faute inexcusable de l'employeur, un enjeu financier pour l'entreprise [en ligne]. Disponible sur : <http://www.argusdelassurance.com/jurisprudences/dossier-ja/la-faute-inexcusable-de-l-employeur-un-enjeu-financier-pour-l-entreprise.51259> (Consulté le 09/06/17).
- Les obligations de moyens et de résultat [en ligne]. Disponible sur : <http://reform-obligations.dalloz.fr/2016/08/08/les-obligations-de-moyens-et-de-resultat-art-1250/> (Consulté le 17/06/17).
- L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur – la faute inexcusable : définition – législation – jurisprudences – procédure au TASS [en ligne]. Disponible sur : <http://infosdroits.fr/lobligation-de-securite-de-resultat-de-lemployeur-la-faute-inexcusable-definition-legislation-jurisprudences-procedure-au-tass/> (Consulté le 17/06/17).
- L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur en question ? [en ligne]. Disponible sur : <http://fonctionpublique-technologie.fr/lobligation-de-securite-de-resultat-de-lemployeur-en-question/> (Consulté le 06/06/17).
- BARE, Magali. Obligation de sécurité de l'employeur : un retour à la raison ! [en ligne]. Disponible sur : <https://www.village-justice.com/articles/Obligation-securite-employeur,21824.html> (Consulté le 08/07/17).
- CLAVEL, Marie-Françoise. La Cour de cassation 'recentre l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur sur la prévention' [en ligne]. Disponible sur : <http://www.aef.info/depeche/libre/511601> (Consulté le 04/07/17).

- COUSIN, Guillaume. Tout savoir sur la faute inexcusable de l'employeur [en ligne]. Disponible sur : <http://www.documentissime.fr/actualites-juridiques/procedures-en-justice/tout-savoir-sur-la-faute-inexcusable-de-l-employeur-1944.html> (Consulté le 05/06/17).
- GENIAUT, Benoît. Risques psycho-sociaux et réorganisation d'entreprise [en ligne]. Disponible sur : <http://www.jac-cerdacc.fr/risques-psycho-sociaux-et-reorganisation-d-entreprise> (Consulté le 17/06/17).
- GENIAUT, Benoit. Quelle obligation de sécurité à la charge de l'employeur ? [en ligne]. Disponible sur : <http://www.jac-cerdacc.fr/quelle-obligation-de-securite-a-la-charge-de-l-employeur> (Consulté le 26/06/17).
- GHAZI, Sarah. Vers une évolution de l'obligation patronale de sécurité ? [en ligne]. Disponible sur : [http://www.juristes-environnement.com/article\\_detail.php?id=3060](http://www.juristes-environnement.com/article_detail.php?id=3060) (Consulté le 16/06/17).
- GOUTAILLER, Mireille. Retour sur l'obligation de sécurité de résultat [en ligne]. Disponible sur : <http://www.ydes-avocats.com/fr/actualite/retour-sur-lobligation-de-securite-de-resultat>. (Consulté le 09/06/17).
- LUTON, Pierre. Droit du travail : un juge peut désormais s'opposer aux projets d'un patron [en ligne]. Disponible sur : <http://www.agoravox.fr/actualites/societe/article/droit-du-travail-un-juge-peut-41490> (Consulté le 19/06/17).
- MILLET, Sébastien. Obligation de sécurité de résultat de l'employeur : un assouplissement bienvenu ! [en ligne]. Disponible sur : <https://www.ellipse-avocats.com/2015/11/obligation-de-securite-de-resultat-de-lemployeur-un-assouplissement-bienvenu/> (Consulté le 06/05/17).
- MILLET, Sébastien. Revirement de jurisprudence sur le harcèlement moral : des efforts qui payent [en ligne]. Disponible sur : <https://www.ellipse-avocats.com/2016/06/revirement-de-jurisprudence-sur-le-harcelement-moral-des-efforts-qui-payent/> (Consulté le 14/06/17).
- MILLET, Sébastien. Loi Travail : quoi de neuf en matière de santé et de sécurité au travail ? [en ligne]. Disponible sur : <https://www.ellipse-avocats.com/2016/09/loi-travail-quoi-de-neuf-en-matiere-de-sante-securite-au-travail/> (Consulté le 17/06/17).
- PEYRONNET, Marie. Harcèlement moral : conditions d'exonération de l'employeur de sa responsabilité [en ligne]. Disponible sur : <https://www.sapacmi.fr/harcelement->

moral-conditions-dexoneration-de-employeur-de-sa-responsabilite/ (Consulté le 08/06/17).

- WEBER, Jean-François. « Comprendre un arrêt de la Cour de cassation rendu en matière civile ». [en ligne]. Disponible sur : [https://www.courdecassation.fr/publications\\_cour\\_26/bulletin\\_information\\_cour\\_cassation\\_27/bulletins\\_information\\_2009\\_2866/no\\_702\\_3151/communication\\_3153/](https://www.courdecassation.fr/publications_cour_26/bulletin_information_cour_cassation_27/bulletins_information_2009_2866/no_702_3151/communication_3153/) (Consulté le 04/05/17).



# Tables des matières

Remerciements .....	1
Sommaire .....	3
Introduction .....	5
<b>Partie 1 : L'obligation générale de sécurité de l'employeur .....</b>	<b>19</b>
<b>Chapitre 1 : L'élargissement de la notion de santé et sécurité au travail .....</b>	<b>19</b>
Section 1 : D'une logique de réparation à une logique de prévention .....	19
A) L'introduction d'un régime spécifique de réparation des victimes du travail.....	20
B) La progressive mise en place d'une logique de prévention des risques au travail .....	23
Section 2 : D'une protection essentiellement de santé physique à une protection également de santé mentale .....	29
A) La reconnaissance des risques psychosociaux .....	29
B) La diversité des risques psychosociaux .....	33
<b>Chapitre 2 : L'intensification et l'expansion de l'obligation de sécurité de l'employeur....</b>	<b>39</b>
Section 1 : Le caractère d'obligation de résultat retenu par la jurisprudence .....	39
A) La responsabilité contractuelle de l'employeur comme fondement de l'obligation de sécurité de résultat .....	40
B) La nouvelle définition de la faute inexcusable .....	44
Section 2 : Le caractère d'obligation de résultat étendu à l'ensemble de la relation de travail .....	49
A) L'effectivité du droit en matière de prévention .....	50
B) Le pouvoir de direction de l'employeur face à l'obligation de sécurité de résultat .....	56

<b>Partie 2 : Le déclin de la qualification d'obligation de résultat.....</b>	<b>62</b>
<b>Chapitre 1 : Vers une obligation de sécurité de moyens renforcée.....</b>	<b>62</b>
Section 1 : les prémices du déclin de la qualification d'obligation de sécurité de résultat .....	63
A) Les arrêts Fnac et Areva .....	63
B) Les suites de l'arrêt Areva.....	67
Section 2 : L'infléchissement consacré de la conception de l'obligation de sécurité.....	71
A) La possible exonération de l'employeur diligent.....	72
B) L'étendu de l'infléchissement au cas de harcèlement moral.....	76
<b>Chapitre 2 : Revirement de jurisprudence ou simple retour aux sources ?.....</b>	<b>82</b>
Section 1 : L'analyse des fonctions de l'obligation de sécurité.....	82
A) Le résultat entendu par la directive-cadre de 1989 .....	83
B) Le résultat entendu par la Cour de cassation avant l'arrêt Air France.....	87
Section 2 : Le retour aux sources et à la logique de prévention.....	91
A) Le retour au véritable sens de l'obligation de sécurité .....	91
B) Le déplacement du résultat.....	96
Conclusion.....	101
Bibliographie.....	105