

Simon GUERIN

Master Droit social – Parcours Droit du travail (Master 2)

Mémoire de recherche

Sujet : L'obligation de sécurité de l'employeur



Année universitaire : 2020 - 2021

Sommaire

Introduction	4
Partie 1 : L'obligation de sécurité : un outil répressif contre l'employeur défaillant	12
Chapitre 1 : Obligation de sécurité et refonte du système de protection de la santé et de la sécurité du salarié.....	13
Section 1 : Un outil nécessaire pour améliorer la réparation des risques.....	13
A) La nécessité de corriger l'ancien dispositif de réparation	13
B) La nécessité de circonscrire le nouveau dispositif	18
Section 2 : Un outil évolutif dépassant la réparation des seuls risques professionnels.....	22
A) Le champ d'application de l'obligation de sécurité : du droit de la Sécurité sociale au droit du travail.....	22
B) Le fondement de l'obligation de sécurité : du contrat au droit fondamental à la santé et à la sécurité au travail	26
Chapitre 2 : Obligation de sécurité et inflation des exigences concernant la santé et la sécurité des salariés.....	32
Section 1 : Obligation de sécurité et relations individuelles du travail : une obligation générale pesant sur l'employeur.....	32
A) Les conséquences répressives de l'obligation de sécurité à l'égard de l'employeur concernant la rupture du contrat de travail	33
B) Les conséquences répressives de l'obligation de sécurité à l'égard de l'employeur concernant les risques psychosociaux.....	37
Section 2 : Obligation de sécurité et relations collectives du travail : un tempérament au pouvoir de direction de l'employeur	42
A) L'immixtion dans le pouvoir de direction de l'employeur.....	42
B) La limitation du pouvoir de direction de l'employeur.....	47
Partie 2 : L'obligation de sécurité de l'employeur : un outil de prévention pour l'employeur diligent.....	53
Chapitre 1 : Un changement de paradigme.....	54
Section 1 : L'efficacité de l'obligation de sécurité de résultat questionnée.....	54

A) Une rigueur en contradiction avec ses fondements.....	54
B) Une rigueur en contradiction avec l'objectif de prévention.....	58
Section 2 : L'objectif de l'obligation de sécurité de résultat revisitée.....	62
A) L'infléchissement de l'obligation de sécurité de résultat : l'existence de causes exonératoires.....	62
B) L'infléchissement de l'obligation de sécurité de résultat : un retour aux sources.....	67
Chapitre 2 : Un changement de terminologie ?	71
Section 1 : Une évolution vers l'obligation générale de prévention.....	71
A) La confirmation de l'infléchissement impulsé par l'arrêt Air France.....	72
B) La confirmation de la méthode impulsée par l'arrêt Air France.....	75
Section 2 : Le nouveau régime juridique de l'obligation de sécurité.....	79
A) A... La nature de l'obligation de sécurité : les caractères d'une obligation de moyens.....	79
B) Le contentieux de l'obligation de sécurité : un éclatement persistant	84
Conclusion	88
Bibliographie	90

Introduction

« Dans la relation de travail, le travailleur, à la différence de l'employeur, ne risque pas son patrimoine, il risque sa peau ». ¹

La thématique de la sécurité est à la fois un moteur du développement et une préoccupation constante du droit du travail, tant son objectif a servi, et continue de servir, de fondement à la production d'un large corpus de décisions de justice et de textes législatifs ou réglementaires. Afin de la rendre effective au sein des entreprises, la jurisprudence a forgé une arme redoutable, l'obligation de sécurité reposant sur la personne qui exerce le pouvoir dans la relation de travail, à savoir l'employeur.

Pour en comprendre les enjeux, il convient de revenir sur les différents termes qui la composent. Il s'agit d'abord d'une obligation, notion utilisée dans le droit commun pour désigner le « *lien de droit entre deux ou plusieurs personnes en vertu duquel l'une des parties, le créancier peut contraindre l'autre, le débiteur, à exécuter une prestation* »². Dans le langage courant toutefois, le terme « obligation » renvoie à l'idée de devoir, de contrainte et d'impératif qui s'impose à nous en vertu de règles morales, de normes sociales ou juridiques. Il est intéressant de remarquer que ces deux définitions se complètent tout à fait dans le cas de l'obligation de sécurité de l'employeur qui ne saurait se résumer à la conception uniquement contractuelle du terme.

La sécurité peut être définie classiquement comme la situation dans laquelle quelqu'un n'est exposé ni à un quelconque danger ni à un quelconque risque. Elle doit permettre également d'assurer un certain confort psychique, de se sentir rassuré. Transposée en droit du travail, la sécurité doit aboutir à protéger les travailleurs contre des risques liés à leur activité mais aussi donner à la communauté de travail une sensation de confort, de bien-être tant sur le plan individuel que collectif. La sécurité au travail comporte un volet physique, c'est-à-dire qu'elle est liée à la protection des corps, et un volet mental, dans ce sens où il ne doit pas entraîner de déséquilibre psychologique. Récemment, beaucoup de réflexions se sont penchées sur la préservation de la santé mentale et les risques psychosociaux. Sur le plan sémantique, cette

¹ Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, PUF, 2^e éd, p. 68.

² *Lexique des termes juridiques*, Dalloz, 23^e édition, 2015-2016.

évolution est symbolisée par le remplacement en 2008 au sein de la quatrième partie du Code du travail des termes « hygiène » et « sécurité » par ceux de « santé et sécurité au travail ».

En se référant à ces éléments, l'obligation de sécurité peut se définir comme l'obligation « *de veiller à la sécurité d'une personne ou d'un bien* »³. Sur le plan juridique, c'est une création juridique qui entraîne pour le débiteur, à côté de la prestation principale du contrat, la nécessité d'assurer la sécurité du créancier, c'est-à-dire de ne pas l'exposer à un risque ou si l'exposition ne peut être évitée, de tout faire pour assurer, ou pour garantir selon l'intensité de l'obligation qui peut être de moyens ou de résultat, que ce risque n'aura pas de conséquences pour son intégrité physique ou morale. Ainsi, dans le domaine du contrat de transport de personnes, il a été jugé que le voyageur, en plus de la prestation principale, doit arriver sain et sauf à destination⁴.

En matière de relations de travail, l'obligation de sécurité pèse à la fois sur l'employeur et sur le salarié. Ainsi, il existe une approche globalisante de la sécurité qui se retrouve dans plusieurs sources. Par exemple, la directive du 12 juin 1989⁵ dispose dans son article 11, 2) que « *Les travailleurs [...] participent de façon équilibrée* » à la sécurité et à la santé au sein de l'entreprise. De plus, le Code du travail, en son article L 4122-1, évoque également une obligation de sécurité à la charge des salariés. Pour certains, la sécurité concerne l'ensemble de la communauté de travail. À ce titre, Pierre Sargos, ancien Président de la chambre sociale, estime que : « *Il ne saurait y avoir, dans une entreprise, une responsabilité absolue et des sujets passifs. Il y a des êtres humains, qui sauf à nier leur humanité et les devoirs qu'elle implique, doivent mutuellement coopérer, pour la sécurité de tous* ».⁶

Il n'en demeure pas moins que les questions de santé et de sécurité au sein de l'entreprise sont principalement à la charge de l'employeur. L'obligation de sécurité du salarié n'est en rien comparable avec l'obligation de sécurité de l'employeur qui est à la fois plus contraignante, exigeante et fait peser sur celui-ci des devoirs nettement plus étendus. Pour comprendre brièvement ce déséquilibre, nécessaire, en faveur du salarié et au détriment de l'employeur, il

³ Gérard Cornu (dir.), *Vocabulaire juridique*, Association Henri Capitant, PUF, 10^e édition, 2014.

⁴ Cass. civ., 21 novembre 1911, Compagnie générale transatlantique.

⁵ 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.

⁶ Pierre Sargos, « *L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilités* », JCP 2003, 121.

est possible d'avancer certaines raisons explicatives. D'abord la position dominante de l'employeur dans le contrat de travail, ce qui logiquement entraîne une série de créances pour le salarié et notamment l'assurance de sa sécurité et la protection de sa santé. À ce titre, Sophie Garnier note que : « *Rompant avec l'analyse civiliste reposant sur la fiction du travail en tant que lien librement échangeable, le droit du travail fait prévaloir la figure du travailleur et la nécessaire protection de sa personne* »⁷. De cette première explication, découlent ensuite divers éléments qui éclairent sur le régime de l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur, par exemple son pouvoir de direction lui permettant de prendre les mesures organisationnelles adéquates ou encore sa faculté économique, en principe plus importante, à assurer l'indemnisation lors de la réalisation du risque. Ainsi, il ne sera pas question dans les développements à venir de contester ou de revenir davantage sur cette dissymétrie, qui semble légitime, qui existe entre les obligations de l'employeur et les obligations du salarié. La première, objet du présent mémoire, est issue d'une réflexion jurisprudentielle et doctrinale complexe qui en a fait la pierre angulaire de la sécurité et de la santé au travail ; alors que la seconde, certes loin d'être une obligation annexe dénuée d'intérêts pratiques et d'applications juridiques, ne sert, ou ne devrait servir, principalement qu'à se prémunir contre certaines imprudences excessives qui pourraient mettre en péril l'intégrité physique des membres de la communauté de travail. Il nous apparaît donc largement établi que l'employeur est le maître d'œuvre de la sécurité au travail et que toute cogestion dans ce domaine, qui serait de nature « *à alléger d'autant le poids de l'obligation pesant sur l'employeur* »⁸, est à proscrire.

Il existe donc en droit du travail une obligation de sécurité de l'employeur qu'il convient de présenter succinctement ; en effet, la définir de manière précise et exhaustive est une tâche bien trop complexe, tant elle a suscité de contentieux divers mais également de débats doctrinaux, des opinions divergentes et des évolutions prétoriennes sur ses sources, ses fondements, sa nature ou encore ses objectifs, pour être réalisée dans les lignes qui suivent. Il est cependant possible de définir brièvement cette obligation de sécurité de l'employeur sous l'angle d'une obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

⁷ Sophie Garnier, « *Les risques. La sécurité des corps* », SSL, n° 1655, 8 décembre 2014.

⁸ Françoise Favennec-Héry, « *L'obligation de sécurité du salarié* », Dr. Soc. 2007, p. 687.

Si la sécurité au travail intéresse de longue date les pouvoirs publics, c'est principalement au XIXe siècle que se sont développés les prémices d'une législation visant à protéger les travailleurs ou du moins certains travailleurs. À titre d'exemple, il est possible de citer la loi du 22 mars 1841 souvent considérée comme la première loi sociale, et qui visait à réglementer le travail des enfants⁹. L'enquête du docteur Villermé, intitulée *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, a également permis d'alerter sur la dureté des conditions de travail des ouvriers¹⁰.

C'est également à partir de la fin du XIXe siècle que la doctrine juridique va se pencher sur la question et commence à réfléchir à introduire dans le contrat de travail, une obligation de sécurité à la charge de l'employeur. C'est par exemple le cas du juriste Marc Sauzet qui théorise cette obligation dans son ouvrage intitulé *De la responsabilité des patrons vis-à-vis des ouvriers dans les accidents industriels*¹¹.

Dans un premier temps, cette réflexion doctrinale ne trouvera pas de consécration législative ou prétorienne. C'est au XXe et surtout au XXIe siècle que l'obligation de sécurité va trouver toute son expression juridique.

Elle a d'abord été utilisée par le droit pénal dans une finalité répressive. Ainsi, une obligation de sécurité à la charge de l'employeur a vu le jour dans les solutions de la chambre criminelle de la Cour de cassation, une obligation dont la violation, révélée par un manquement à une règle spécifique de sécurité et caractérisée par des atteintes à l'intégrité physique du salarié, a été réprimée. À titre d'exemple, la haute juridiction a estimé qu'il « *appartient au chef d'entreprise ou à son délégué qualifié de veiller personnellement à la stricte exécution des prescriptions réglementaires destinées à assurer la protection et la sécurité du personnel* »¹². Ce versant pénal de l'obligation de sécurité de résultat ne sera pas spécifiquement développé dans la suite de ce présent mémoire même s'il reste important de garder en tête que l'article L 4741-1 du Code du travail prévoit des sanctions pénales si certaines prescriptions concernant la santé et la sécurité des travailleurs ne sont pas respectées.

⁹ Loi du 24 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers.

¹⁰ Louis-René Villermé, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, 1840, BNF, Gallica, <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k6503b.pdf>.

¹¹ M. Sauzet, *De la responsabilité des patrons vis-à-vis des ouvriers dans les accidents industriels*, Rev. crit. 1883.

¹² Cass. crim. 29 octobre 1968, n° 67-93.661.

Ensuite en matière de droit social, l'obligation de sécurité trouve à s'appliquer dans deux branches. D'une part, en droit de la sécurité sociale, elle est le moyen d'identifier, lorsqu'elle n'a pas été remplie, une faute de l'employeur lors de la réalisation d'un risque professionnel. À ce titre, elle joue un double rôle de sanction et de réparation dans un objectif de sensibiliser l'employeur sur la nécessité de protéger les salariés contre la survenue d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (ATMP).

D'autre part, en droit du travail, l'obligation de sécurité est en quelque sorte une assurance pour le salarié contre le non-respect par l'employeur des dispositions du Code du travail qui touche à la santé et à la sécurité au travail. C'est dans ce domaine que son expression va donner lieu à une production doctrinale et prétorienne d'une grande intensité.

Enfin, et au-delà de ces applications dans les différentes branches du droit, elle est surtout, en pratique, une pièce maîtresse dans la protection de l'intégrité physique et mentale des travailleurs. L'obligation ne porte d'ailleurs pas uniquement sur des dispositions figées, elle est générale en ce sens qu'elle impose à l'employeur de s'adapter et de prendre en compte les risques que peuvent entraîner une nouvelle organisation de travail. C'est donc un outil exceptionnel pour les salariés qui ont largement mobilisé cette notion sur le plan contentieux pour réclamer la réparation d'un dommage ou pour demander la sanction du non-respect par l'employeur des mesures législatives et réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail.

D'un point de vue sémantique, la notion a parfois été nommée de manière diverse dans la jurisprudence ou la doctrine, notamment « *obligation légale de sécurité et de protection de la santé* » dans un arrêt où la deuxième chambre civile a retenu l'existence d'une faute inexcusable à l'encontre d'un employeur particulier¹³, ou encore « *obligation générale de préserver la santé des travailleurs* »¹⁴. Si des sens différents ont pu être attachés à ces termes, cette diversité est le fruit de nombreuses évolutions doctrinales et jurisprudentielles qui ont marqué la notion ; dans le présent mémoire, il sera conservé une forme d'unicité autour de l'appellation d'obligation de sécurité de l'employeur.

¹³ Cass. civ 2^e., 8 avril 2021, n° 20-11.935.

¹⁴ Marie-Ange Moreau « *L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs* », Dr. soc. 2013, 410.

Les sources de l'obligation de sécurité sont diverses. Sur le plan international, plusieurs textes évoquent la sécurité et la santé des salariés. Par exemple, la convention OIT n° 155¹⁵ qui a envisagé, dans une volonté de prendre en compte la diversité des problématiques contemporaines, trois objectifs pour la santé au travail : tendre à un haut degré de bien-être physique, mental et social des salariés ; prévenir les risques auxquels sont exposés les travailleurs sur leur lieu de travail : maintenir les travailleurs dans un emploi adapté à leurs capacités physiologiques et psychologiques. D'autres grands textes fondamentaux ont également pris en compte la nécessité de protéger l'intégrité physique et morale des travailleurs¹⁶. Cependant, c'est surtout une directive européenne de 1989, relative à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail¹⁷, qui va désigner l'employeur comme responsable principal et maître d'œuvre de la politique visant à organiser la protection des travailleurs.

Au niveau des sources internes, sans évoquer les divers règlements et lois qui ont émaillé l'histoire du droit de la santé et la sécurité au travail, il convient surtout de se rapporter à la quatrième partie du Code du travail. Cependant c'est dans une large partie la jurisprudence et la doctrine qui vont donner toute sa force et sa complexité à l'obligation de sécurité de l'employeur.

Ainsi, il est possible d'étudier cette notion sous différents angles tant elle a fait couler d'encre, susciter de réflexions et provoquer des ajustements jurisprudentiels. Dans le présent mémoire, l'accent sera mis sur les finalités de l'obligation de sécurité de l'employeur et les moyens élaborés pour les atteindre. Ainsi, les questions, tout aussi riches et propices à la réflexion, autour de ses fondements ou de sa nature ne pourront être écartées mais apparaîtront au second plan.

Sur ce point, il est intéressant de constater une tension sur les objectifs et la construction des moyens pour y parvenir. Un travail de mise en perspective de cette notion révèle un tiraillement gravitationnel entre deux pôles : d'un côté, la nécessité de réparer les risques professionnels et d'un autre côté, la promotion de la prévention dans le domaine de la santé et

¹⁵ C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

¹⁶ Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (2000/C 364/01).

¹⁷ 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.

de la sécurité au travail. Historiquement, deux lois relatives à la protection de l'intégrité physique des salariés illustraient déjà cette dualité. Ainsi, une loi du 12 juin 1893¹⁸ prévoyait la mise en place de mesures pour éviter la dégradation de la sécurité et de la santé des travailleurs. Cinq ans plus tard, la loi du 9 juin 1898¹⁹ prévoit quant à elle le régime d'indemnisation des salariés victimes d'accident du travail.

À première vue, les objectifs de réparation et de prévention peuvent sembler complémentaires, l'un servant à limiter le risque en amont, l'autre à l'indemniser lorsqu'il s'est réalisé. Cependant, il apparaît également qu'ils sont parfois antinomiques. Cette antinomie a par exemple été soulignée dans des cas où l'employeur serait condamné automatiquement en cas de réalisation du risque. En effet, un tel système ne favorise pas les initiatives préventives puisque celles-ci ne sont pas prises en compte pour annuler ou amoindrir les condamnations. À cet effet, le professeur Pierre-Yves Verkindt affirmait que la « *responsabilité systématique* » est « *totalelement contreproductive sur le plan de la préservation de la santé* »²⁰. D'un autre côté, si l'obligation porte uniquement sur la prévention, la question se pose de savoir qui doit alors assurer la réparation lorsque le risque s'est tout de même réalisé. Le salarié victime doit pouvoir trouver un responsable pour être indemnisé du préjudice subi.

L'obligation de sécurité de l'employeur est une notion qui a atteint aujourd'hui une certaine maturité marquée par la stabilité de son régime juridique. Cependant, il n'en reste pas moins qu'elle continue à être façonnée au gré des contentieux et des réflexions doctrinales. Pour certains auteurs, il s'agirait même désormais d'une obligation de prévention. En ce sens, le juriste Luc de Montvalon questionne « *l'avenir de l'obligation de sécurité, qui semble s'effacer au profit d'une 'obligation de prévention des risques professionnels'* »²¹. Toutefois, l'appellation d'obligation de sécurité semble toujours conserver toute sa pertinence notamment en raison des enjeux qui y sont attachés en termes de promotion de la sécurité et de la santé au travail. En outre, elle reste très utilisée dans les contentieux et la prévention n'en est qu'une composante même si elle y occupe désormais une place prépondérante.

¹⁸ Loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels.

¹⁹ Loi du 9 avril 1898 concernant les responsabilités dans les accidents du travail, JORF du 10 avril 1898.

²⁰ Pierre-Yves Verkindt, « *Un signe fort de la maturité de la jurisprudence sur l'obligation de sécurité de résultat* », SSL, n° 1739, 10 octobre 2016.

²¹ Luc de Montvalon, « *Le crépuscule de l'obligation de sécurité de résultat* », SSL, n° 1799, 22 janvier 2018.

À la vue de ces éléments, il semble important de réfléchir sur le contenu de cette obligation de sécurité, c'est-à-dire sur ce qui est mis à la charge de l'employeur dans l'obligation de sécurité, sur ce qu'elle impose réellement à l'employeur. Au-delà, la question de la concrétisation des finalités visées par cette création prétorienne est essentielle.

Il apparaît alors nécessaire de se demander : en quoi l'obligation de sécurité de l'employeur est-elle un outil efficace pour assurer la santé et la sécurité au travail ?

L'obligation de sécurité de l'employeur est le fruit d'une longue construction qui doit permettre de limiter au maximum la réalisation et les effets des risques professionnels. Ainsi, d'un côté, et dans une logique répressive elle doit pouvoir être opposée par les salariés lorsqu'un employeur n'en a pas respecté le champ d'application (I) mais d'un autre côté, une logique préventive exige de l'employeur de mettre en œuvre tout un ensemble de mesures promptes à éviter la réalisation du risque professionnel (II).

Partie I : L'obligation de sécurité : un outil répressif contre l'employeur défaillant

*« L'employeur est débiteur de la sécurité de l'ouvrier et ce dernier n'est pas en mesure de contrôler les mesures de sécurité, car il est dans une situation de subordination juridique qui l'oblige à subir les actes de direction ».*²²

La redécouverte et la consécration de l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur par la chambre sociale avec les arrêts « amiante » du 28 février 2002²³ ont été motivées par la nécessité de faciliter la recherche d'une responsabilité lors de la réalisation du risque professionnel.

L'aspect répressif est donc un élément indissociable de l'obligation de sécurité dont l'exigence a permis de rendre réellement efficace le système de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. C'est ainsi que la notion a contribué d'une part à repenser le système de protection de la sécurité et de la santé du salarié (*Chapitre 1*) et d'autre part à forcer l'employeur à intégrer ces questions dans tous les éléments de la relation de travail (*Chapitre 2*).

²² Hubert Seillan, *L'obligation de sécurité du chef d'entreprise*, Dalloz 1981.

²³ Cass. soc., 28 février 2002, n° 99-17.201 à n° 99-18.389.

Chapitre 1 : Obligation de sécurité et refonte du système de protection de la santé et de la sécurité du salarié

« L'aube du 20e siècle nimbait les espoirs de l'homme moderne des bienfaits de la science ; son crépuscule les tempère des craintes engendrées par les risques d'une technologie dont les incontestables avantages sont payés d'un lourd tribut de risques »²⁴.

L'obligation de sécurité a été conçue comme un instrument permettant de démontrer une défaillance de l'employeur dans le but de faciliter l'indemnisation des salariés ayant subi des atteintes à leur intégrité physique ou mentale (*Section 1*) mais une lecture attentive des décisions de justice révèle que cet outil a rapidement évolué tant au niveau de son champ d'application que de ses fondements (*Section 2*).

Section 1 : Un outil nécessaire pour améliorer la réparation des risques professionnels

L'obligation de sécurité a été utilisée pour corriger le système de réparation existant dans un sens plus favorable aux salariés (*A*) ce qui a créé une nouvelle exigence pour les employeurs dont il conviendra de préciser le degré (*B*).

A. La nécessité de corriger l'ancien dispositif de réparation

La notion d'obligation de sécurité de l'employeur est redécouverte en 2002 par la chambre sociale de la Cour de cassation à l'occasion d'affaires concernant des salariés victimes de maladies professionnelles causées par l'usage de l'amiante au cours leur activité professionnelle, l'amianté étant alors un matériau très utilisé dans l'industrie et également très dangereux pour ceux qui le manipulent. L'apparition de maladies graves pour les salariés en contact avec ce matériau a été à l'origine d'une véritable « catastrophe sanitaire »²⁵ ; il a également été le déclencheur d'un bouleversement au niveau de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, avec la redéfinition de la faute inexcusable et la mise à jour d'une obligation de sécurité de résultat à la charge des chefs d'entreprise. À ce titre, Arnaud

²⁴ Yvonne Lambert-Faivre, « Fondement et régime de l'obligation de sécurité », D. 1994, p.81.

²⁵ Alexandre Benmakhlouf, « Maladies professionnelles / Amiante : Prescription ; appréciation de la faute inexcusable ; situation des ayants droit », JCP E, n° 13, 27 mars 2002, II 10053.

Lyon-Caen, avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation, estime que la chambre sociale de la Cour de cassation a procédé à « *une révolution dans le domaine des accidents du travail et des maladies professionnelles* »²⁶.

Ainsi, le 28 février 2002 la haute juridiction a rendu trente arrêts dont les faits concernaient des salariés atteints de maladies professionnelles en lien avec l'amiante ; sept d'entre eux ont énoncé le même attendu de principe : « *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* ». ²⁷

En l'espèce, de nombreux salariés qui travaillaient au contact de l'amiante avaient obtenu la reconnaissance du caractère professionnel de leur maladie. Ils avaient alors bénéficié de la réparation forfaitaire au titre de la législation professionnelle sur les accidents du travail et les maladies professionnelles mais souhaitaient une indemnisation complémentaire en invoquant la faute inexcusable de leurs employeurs prévue à l'article L 452-1 du Code de la sécurité sociale. La chambre sociale de la Cour de cassation a donc accédé à leur requête par l'attendu de principe évoqué ci-dessus.

L'apport principal de ces arrêts repose sur la nouvelle définition de la faute inexcusable de l'employeur. Ainsi, celle-ci est désormais fondée sur la création d'une obligation de sécurité de résultat qui a pour but de faciliter et d'améliorer la réparation des préjudices subis par les salariés.

Comment faut-il comprendre cette innovation prétorienne ? Bien évidemment, le contexte exceptionnel de ces affaires liées au scandale de l'amiante a pu pousser le juge à faire preuve d'audace. Cependant, il est évident qu'un tel attendu de principe, surtout avec l'emploi de l'adverbe « *notamment* », ne pouvait être réservé qu'à ce cas précis et qu'il allait s'étendre aux autres affections professionnelles. Il a d'ailleurs été répété quelques semaines plus tard pour

²⁶ Arnaud Lyon-Caen, « Une révolution dans le droit des accidents du travail », Dr. Soc. 2002, p 445.

²⁷ Cass. soc., 28 février 2002, RJS 5/02 n° 618 (6^e et 7^e esp.), 621, 622, 623, 6226 et 629.

les accidents du travail ²⁸ puis « repris à l'unisson par l'Assemblée plénière » ²⁹ dans un arrêt du 24 juin 2005. ³⁰ Actuellement, et malgré des ajustements jurisprudentiels concernant le fondement et la nature de l'obligation de sécurité de l'employeur, c'est toujours le manquement à cette notion qui fonde l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur ³¹.

Il apparaît donc que les arrêts du 28 février 2002 ont tenté de répondre à un mal plus profond qui trouve sa cause principalement dans l'insuffisance du système de réparation en vigueur. À ce titre, Inès Monteillet, assistante de justice à la chambre sociale de la Cour de cassation, relevait ainsi que : « Par son ampleur, le drame a notamment permis de révéler avec une particulière acuité le caractère dépassé du système d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles issu de la loi du 9 avril 1898 »³². Certains rapports ont également émis des critiques sur ce système car il ne permet pas la réparation intégrale ³³ ou qu'il serait « obsolète »³⁴.

Il convient de revenir brièvement sur ce système, les progrès qu'il a apporté et les limites qui l'ont progressivement caractérisé. C'est dans le contexte à la fois d'éveil et de prise de conscience sur la difficulté des conditions de travail du prolétariat à la fin du XIXe siècle mais aussi de multiplication des accidents de travail qu'intervient la loi du 9 avril 1898. Celle-ci reposait sur un compromis, à savoir d'un côté la prise en charge automatique des accidents du travail par l'employeur sur le fondement de sa responsabilité de plein droit en raison du risque professionnel, et de l'autre côté, une indemnisation forfaitaire versée au salarié victime d'un accident du travail. Ce compromis a par la suite été intégré dans la branche ATMP après la Seconde Guerre mondiale³⁵. Ainsi, en échange de cotisations, la responsabilité civile et la responsabilité contractuelle de l'employeur étaient écartées en cas de réalisation du risque. La loi de 1898 a été conçue au départ comme progressiste devant la faiblesse du droit du travail,

²⁸ Cass. soc., 11 avril 2002, n° 00-16.535

²⁹ Patrick Morvan, « Accidents du travail – Définition des fautes inexcusables de l'employeur et du salarié », JCP S, n° 3, 12 juillet 2005, 1056.

³⁰ Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038.

³¹ Cass. 2^e civ., 8 octobre 2020, n° 18-26.677.

³² Inès Monteillet, « Un pas décisif vers l'indemnisation intégrale des salariés victimes du travail et des maladies professionnelles », RJS 2002.

³³ Roland Masse, Hayet Zeggar, « Réflexions et propositions relatives à la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles », Paris, Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, 2002.

³⁴ Cour des comptes, « La gestion du risque accidents du travail et maladies professionnelles », Rapport au Président de la République, février 2002.

³⁵ Loi n° 46-2426 du 30 octobre 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

une faiblesse qui a participé aux dégâts causés par l'industrialisation sur la sécurité et la santé des ouvriers ; par cette loi, les ouvriers avaient la certitude d'être indemnisés en cas de dommage. Toutefois, elle est vite apparue dépassée en raison notamment des progrès de la responsabilité civile que les salariés victimes ne peuvent invoquer.

Dans le système mis en place au XIX^e siècle, la réparation intégrale, ou pour certains, simplement « *équitable* »³⁶ des préjudices subis par le salarié était écartée au profit d'une indemnisation forfaitaire sauf dans les cas où celui-ci réussissait à démontrer l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur. Dans une telle situation, une indemnisation complémentaire est versée. En effet, selon les articles L. 452-2 et suivants du Code de la sécurité sociale, la victime bénéficie alors d'une indemnisation améliorée versée par la sécurité sociale puis mise à la charge de l'employeur. C'est la jurisprudence qui a défini la faute inexcusable comme étant : « *une 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 de la faute* » intentionnelle.³⁷

Cette mécanique a donc été remise en cause par les arrêts Amiante qui posent une nouvelle définition de la faute inexcusable dont la reconnaissance est facilitée. Ainsi, selon la chambre sociale de la Cour de cassation, l'employeur est désormais tenu, en vertu du contrat de travail, à une obligation de sécurité de résultat en ce qui concerne les maladies professionnelles (suivront quelques semaines plus tard les accidents du travail). C'est le manquement à cette obligation qui caractérise l'existence d'une faute inexcusable. La mise à jour d'une faute d'une exceptionnelle gravité n'est ainsi plus exigée pour retenir la responsabilité de l'employeur.

Il s'agit donc d'un assouplissement des critères de reconnaissance de la faute inexcusable par rapport à la définition retenue par la jurisprudence en 1941, un assouplissement qui améliore la réparation du préjudice. La volonté exprimée par les « arrêts amiante », au-delà du drame considéré en l'espèce, est double : d'une part il s'agit d'élargir les cas de dérogation à la logique forfaitaire dans des situations où les salariés ont été victimes d'une maladie professionnelle en raison de leur activité professionnelle et d'autre part il s'agit de

³⁶ Pierre Sargos, « *L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilités* », JCP 2003, I, 121.

³⁷ Cass. ch. Réunies, 15 juillet 1941, *Vve Villa*, Bull. ch. Réunies, n° 183.

responsabiliser davantage l'employeur sur les conséquences potentiellement néfastes de son activité pour la santé de ses travailleurs.

Cette solution a été critiquée par une partie de la doctrine et saluée par une autre. Ainsi, le professeur Xavier Prétot regrette les atteintes portées au compromis intégré dans l'ancien système en ces termes : « *En ouvrant beaucoup plus largement qu'auparavant la voie à la condamnation de l'employeur sur le fondement de la faute inexcusable, la jurisprudence de la Cour de cassation remet en cause cet équilibre fragile* »³⁸. Pour sa part, le professeur Patrick Morvan évoque une réserve d'ordre économique en soulignant que : « *Les conséquences pécuniaires qui s'attachent à la reconnaissance de la faute inexcusable sont si lourdes que la moindre nuance apportée à sa définition bouleverse les prévisions financières des entreprises* »³⁹. D'autres auteurs au contraire se sont réjouis de la décision de la chambre sociale ; c'est par exemple le cas de la professeure Geneviève Pignarre qui estime que : « *la jurisprudence, en bonne sentinelle du droit, a compris la nécessité d'améliorer le régime de réparation en matière de risques professionnels* »⁴⁰.

En tout état de cause, il semble que le contexte spécifique de l'amiante mais également la réalisation croissante d'accidents du travail et de maladies professionnelles nécessitaient de rebattre les cartes dans le domaine de la réparation des risques professionnels et de responsabiliser davantage les employeurs dans ce domaine. Sur ce dernier point, le paiement direct de la réparation par la sécurité sociale à partir de 1946 en échange des cotisations n'incitait clairement pas l'employeur à la diligence.

C'est donc dans un objectif d'amélioration de la réparation des risques professionnels que la chambre sociale a dû innover par la voie de l'obligation de sécurité de résultat, un nouveau dispositif audacieux qui a toutefois posé certains problèmes d'interprétation. Il convient désormais de tenter de le préciser pour saisir la nature de l'obligation qui pèse sur l'employeur.

³⁸ Xavier Prétot, « *La nouvelle définition de la faute inexcusable de l'employeur : une jurisprudence contra legem ?* », D. 2002, 2696.

³⁹ Patrick Morvan, « *Le déflocage de la faute inexcusable* », RJS, juin 2002.

⁴⁰ Geneviève Pignarre, « *L'obligation de sécurité patronale entre incertitudes et nécessité* », RDT, 2006, p.150.

B. La nécessité de circonscrire le nouveau dispositif

Les arrêts « *amiante* » ont donc renouvelé le système de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles en facilitant la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur et en permettant une meilleure indemnisation des salariés victimes. Cette décision, rendue nécessaire par le scandale de l'amiante mais également par les statistiques inquiétantes en matière d'accident professionnel en France ⁴¹ s'est appuyée sur l'existence d'une obligation de sécurité de résultat. La mise à jour de celle-ci a suscité certaines interrogations qui se sont principalement cristallisées sur l'intensité de son régime.

Ainsi, elle a pu être perçue comme une sorte de responsabilité sans faute, à savoir que l'employeur serait automatiquement condamné, dès que le résultat, à savoir la maladie ou l'accident qui s'est produit, n'a pas été atteint. Dans ce sens, et à titre d'exemple, Xavier Prétot souligne que cette nouvelle définition « *conduit, en définitive, à fonder la responsabilité encourue par l'employeur sur le risque [...] dans la mesure où la responsabilité de l'employeur est engagée du seul fait du risque réalisé* ». ⁴² L'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur conduit-elle à la nécessité d'éliminer tout risque au travail ?

Il convient donc de se pencher sur la notion d'obligation de sécurité de résultat élaborée par la chambre sociale de la Cour de cassation pour répondre à ces inquiétudes et en comprendre le sens. Comme il a été noté en introduction, l'obligation de sécurité est le fruit d'une longue histoire. Le juge pénal par exemple a pu l'utiliser de manière sporadique pour condamner des employeurs défaillants. Toutefois, un employeur, qui avait pris des mesures propres à éviter l'accident et à qui il ne pouvait être reproché aucune faute génératrice dans sa survenance, pouvait être relaxé⁴³. L'employeur avait donc une échappatoire.

Dans les arrêts « *amiante* », la chambre sociale de la Cour de cassation consacre et systématise l'existence d'une obligation de sécurité à la charge de l'employeur ; surtout, elle affirme que celle-ci est de résultat. La notion d'obligation de résultat s'oppose à celle

⁴¹ Benoit Hopquin, « *La sécurité dans les entreprises mise en cause à l'Assemblée* », Le Monde, 6 février 2002, p. 19.

⁴² Xavier Prétot, « *La nouvelle définition de la faute inexcusable de l'employeur : une jurisprudence contra legem ?* », op. cit.

⁴³ Cass. crim. 23 janvier 1979, n° 77-91.278.

d'obligation de moyens. Cette distinction, d'origine doctrinale, remonte au début du XX^e siècle⁴⁴. L'obligation de moyens est celle dans laquelle le débiteur s'oblige à faire de son mieux, sans être tenu au résultat. Le créancier de l'obligation qui prétend que celle-ci n'a pas été remplie, doit rapporter la preuve d'une faute. L'obligation de résultat au contraire impose de parvenir à un résultat défini et la responsabilité du créancier est engagée dès que ce résultat n'est pas atteint. La seule cause d'exonération est de prouver l'existence d'un cas de force majeure.

L'utilisation d'une obligation de sécurité de résultat a d'abord vu le jour dans le contrat de transport par un arrêt rendu le 21 novembre 1911⁴⁵. Ainsi, le transporteur doit être reconnu responsable dès qu'un voyageur n'est pas acheminé « *saint et sauf* » à la destination prévue par le contrat sauf s'il rapporte la preuve d'une cause étrangère. La notion a ensuite été utilisée dans plusieurs matières ayant trait au droit de la responsabilité et notamment dans le domaine médical où le médecin est théoriquement tenu à une obligation de moyen sauf dans le domaine des maladies nosocomiales. En effet, dans un arrêt du 29 juin 1999, la première chambre civile de la Cour de cassation a affirmé qu'un « *médecin est tenu, vis-à-vis de son patient, en matière d'infection nosocomiale, d'une obligation de sécurité de résultat, dont il ne peut se libérer qu'en rapportant la preuve d'une cause étrangère* »⁴⁶.

En droit du travail, il a été indiqué en introduction que la question d'introduire une obligation de sécurité n'est pas nouvelle puisqu'elle date de la fin du XIX^e siècle. Certains auteurs militaient d'ailleurs pour que l'employeur soit tenu à une « *dette de sûreté* » et utilise le terme de « *garantie* » concernant l'obligation d'assurer la sécurité des ouvriers⁴⁷. Ces notions se rapprochent de l'obligation de résultat puisque dans cette logique, le patron devrait voir sa responsabilité engagée dès que l'intégrité physique d'un ouvrier est touchée au cours de son travail.

L'introduction de cette obligation de résultat signifie donc que l'employeur y manque dès que le résultat n'est pas obtenu, à savoir la protection de la sécurité et de la santé des salariés ; dès lors, la faute de l'employeur est caractérisée, et donc sa responsabilité engagée, à partir du moment où une maladie professionnelle se déclare, en raison des produits fabriqués

⁴⁴ René Demogue, *Traité des obligations en général*, t. V, éd. Rousseau, 1925, p. 538 et s.

⁴⁵ Cass. civ., 21 novembre 1911, op. cit.

⁴⁶ Cass. 1^{re} civ., 29 juin 1999, n° 97-21.903.

⁴⁷ Charles Sainctelette, *De la responsabilité et de la garantie*, Bruxelles-Paris, 1884.

ou utilisés par l'entreprise, ou qu'un accident du travail se produit. L'objectif d'une telle obligation, dont le degré de contrainte est élevé pour l'employeur, est clairement de renforcer la sécurité dans les entreprises. Par sa logique répressive, elle vise à responsabiliser les employeurs sur les conséquences humaines de son organisation de travail. La rentabilité de l'entreprise ne doit pas se faire au détriment des salariés. Comme le note Inès Monteillet, « *La généralité de l'obligation de sécurité de résultat consacrée présente un intérêt fondamental pour la protection des salariés, puisqu'elle permet de renforcer les exigences de sécurité au sein de l'entreprise* »⁴⁸.

Toutefois, la notion a pu apparaître trop rigide, n'offrant que peu de possibilité à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité. Certains auteurs ont rappelé qu'il ne pouvait exister de situation de travail dépourvue de tout risque⁴⁹. D'autres ont pointé du doigt le fait que ce n'était pas adapté pour déterminer la réalité du préjudice subi. Ainsi, Jean Savatier a souligné que : « *l'idée d'obligation de résultat conduit à éliminer toute recherche sur le degré de gravité de la faute commise par l'employeur* ». ⁵⁰

Pourtant dans son rapport annuel pour l'année 2002, la Cour de cassation a affirmé que les arrêts « *amiante* » n'avaient pas pour objet de créer une responsabilité sans faute⁵¹ et des arrêts ultérieurs l'ont rappelé, n'engageant la responsabilité de l'employeur qu'après avoir caractérisé sa faute⁵². Ainsi, selon le professeur Morane Kaim-Bagot⁵³: « *L'incantation de la nature de résultat de l'obligation ainsi redécouverte dans le contrat de travail avait pu laisser penser qu'il suffirait au salarié victime de risque professionnel de se prévaloir de son dommage pour invoquer la non-réalisation du résultat, partant la faute inexcusable de l'employeur. Ces espoirs légitimes au regard des termes choisis devaient être rapidement déçus* ». L'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur posée par la Cour de cassation n'entraîne donc pas une présomption irréfragable de faute inexcusable. Outre la cause étrangère, l'employeur conserve deux possibilités de s'exonérer et les juges doivent se livrer à une analyse *in concreto*

⁴⁸ Inès Monteillet, Inès Monteillet, « *Un pas décisif vers l'indemnisation intégrale des salariés victimes du travail et des maladies professionnelles* », op. cit.

⁴⁹ Matthieu Babin, « Suspension d'une décision prise par l'employeur susceptible de compromettre la santé et la sécurité des salariés », JCP E, 1834.

⁵⁰ Jean Savatier, « *La protection contre le tabagisme sur les lieux du travail* », Dr. soc. 2005, p. 971.

⁵¹ Cour de cassation, rapport annuel, 2002.

⁵² Cass. soc., 19 décembre 2007, n°06-43.918.

⁵³ Morane Kaim-Bagot, « *Redéfinition de l'obligation de sécurité de l'employeur en droit de la sécurité sociale* », Bull. Joly Travail, décembre 2020, p. 47.

pour déterminer ou non leur existence. Ainsi d'un côté, il peut prouver qu'il ne pouvait avoir conscience du danger, et d'un autre côté, qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour préserver la sécurité et la santé du salarié.

Concernant la conscience du danger, élément repris de la définition de 1941, cela vise ce que l'employeur doit normalement savoir sur les dangers auxquels son activité expose. Par exemple, dans le cas des arrêts « *amiante* », la Cour a estimé que le fait que le lien entre la survenance de l'asbestose, une maladie des poumons, et l'utilisation de l'amiante était connu depuis 1950 aurait dû faire prendre conscience aux employeurs du danger de cette utilisation. À l'inverse, l'un des arrêts a exclu la faute inexcusable de l'employeur qui n'utilisait pas l'amiante comme matière première en affirmant que celui-ci pouvait alors ne pas avoir conscience du danger « *en l'état des connaissances scientifiques* »⁵⁴.

Concernant les mesures nécessaires pour préserver le salarié du danger, il s'agit ici de vérifier si l'employeur, conscient du danger, a été diligent en édictant des règles de prévention propres à éviter la réalisation du risque. Il convient de noter qu'en raison de l'obligation de résultat mise à sa charge, cela devrait être à l'employeur de rapporter la preuve que les mesures nécessaires à la protection du personnel ont été prises afin d'éviter la qualification de faute inexcusable. Si en droit du travail, la chambre sociale de la Cour de cassation confirmera cette logique⁵⁵, dans le domaine de la réparation d'un ATMP, la deuxième chambre civile a fait peser la charge de la preuve de la conscience du danger et de l'insuffisance des mesures prises sur le salarié⁵⁶. Ainsi, le régime institué est loin de celui d'une présomption irréfragable. Il a alors pu être souligné à cet égard que le terme de résultat pouvait être quelque peu inapproprié puisque l'employeur qui ne l'a pas atteint peut tout de même s'exonérer de sa responsabilité en dehors de la seule force majeure⁵⁷.

C'est finalement dans son application en droit du travail que des dérives ont pu apparaître. Certains arrêts rendus notamment dans le cadre du harcèlement moral⁵⁸ ou d'actes de violence subis par les salariés⁵⁹ ont laissé penser que l'obligation de sécurité de résultat

⁵⁴ Cass. soc., 28 février 2002, n° 841 FP-D, Stampel c/ Sté Usinor Sacilor Sollac et autre.

⁵⁵ Cass. soc., 24 juin 2015, n° 13-26.923 ; Cass. soc., 18 févr. 2015, n° 13-27.926.

⁵⁶ Cass. 2^e civ., 22 mars 2005, n° 03-20.044, Cass. 2^e civ., 10 juill. 2014, n° 13-18.985.

⁵⁷ Patrick Morvan, « *Securitas omnia corrumpit* ou le principe selon lequel il incombe à l'employeur de protéger la sécurité et la santé des travailleurs », Dr. soc. 2007, p 674.

⁵⁸ Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-68.272

⁵⁹ Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 08-45.609.

entraînait une véritable responsabilité sans faute. La rigueur de ces décisions et ses effets contre-productifs en termes de prévention ont provoqué de nombreuses réflexions sur la notion, et son degré de rigueur ⁶⁰, dont il sera fait référence plus tard dans le présent mémoire.

La jurisprudence a donc opéré à « *une consécration salvatrice* »⁶¹ de l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur en matière de risques professionnels qui permet d'améliorer le sort des salariés victimes.

L'efficacité de la notion, qui incite l'employeur à la prudence, a conduit la jurisprudence à l'utiliser au-delà de la réparation des ATMP.

Section 2 : Un outil évolutif dépassant la réparation des seuls risques professionnels

L'obligation de sécurité de résultat a dans un premier temps été redécouverte pour assurer une meilleure réparation des salariés victimes d'une maladie professionnelle mais elle va dans un second temps largement dépasser la simple question de la réparation des risques professionnels.

En mutant vers le droit du travail, et permettre par là-même de sanctionner certains manquements de l'employeur aux prescriptions légales ou réglementaires (A), elle va également changer de fondement pour répondre plus efficacement à la problématique générale du droit à la santé des salariés (B).

A. Le champ d'application de l'obligation de sécurité : du droit de la Sécurité sociale au droit du travail

L'obligation de sécurité de résultat a « *connu une rapide migration* »⁶² du contentieux de la Sécurité sociale, visant l'indemnisation, au contentieux prud'homal, en permettant la sanction des manquements de l'employeur aux prescriptions légales et réglementaires en matière de santé et sécurité au travail. Ainsi, « *L'obligation de sécurité de résultat adoptée en droit de la sécurité sociale pour les victimes de l'amiante a été étendue dans le domaine du droit du travail* »⁶³.

⁶⁰Sophie Fantoni-Quinton, Pierre-Yves Verkindt, « *Obligation de résultat en matière de santé au travail : À l'impossible l'employeur est tenu ?* », Dr. soc., 2013, p 229.

⁶¹ Geneviève Pignarre, « L'obligation de sécurité patronale entre incertitudes et nécessité », op. cit.

⁶² Michel Blatman, « *L'obligation de sécurité* », Dr. Soc., 2011, p. 743

⁶³ Gérard Vachet, « *L'obligation de sécurité de résultat : une notion séduisante, mais inappropriée* », SJS n° 15-16, 19 avril 2016, 1136.

Cette extension, permise par le « *notamment* » des arrêts « *amiante* », s'est matérialisée par un arrêt du 29 juin 2005 dans le domaine du tabagisme passif sur le lieu de travail ⁶⁴. En l'espèce, une salariée avait pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur ; elle lui reprochait de n'avoir pas prescrit d'interdiction générale et absolue de fumer dans le bureau à usage collectif qu'elle occupait. Les juges du fond accèdent à sa demande et ont condamné l'employeur qui s'est alors pourvu en cassation. La Cour d'appel de Versailles a notamment estimé que l'employeur n'avait pas satisfait aux exigences imposées en la matière par le Code de la santé publique. La haute juridiction devait alors répondre à la question suivante : une violation par l'employeur de son obligation de sécurité d'une prescription relative à la santé des salariés constitue-t-elle un manquement à l'obligation de sécurité de résultat de nature à justifier une prise d'acte du salarié et lui faire produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

La chambre sociale de la Cour de cassation répond par la positive à cette interrogation et rejette le pourvoi de l'employeur ; elle affirme alors que « *l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de ses salariés en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme dans l'entreprise, n'avait pas satisfait aux exigences imposées par les textes* », ce qui constitue donc un manquement suffisant pour justifier une prise d'acte.

Afin d'analyser cette solution, il convient de mettre en exergue deux éléments clés. D'abord, la décision pose une obligation de sécurité de résultat en ce qui concerne la protection contre le tabagisme dans l'entreprise. Ainsi, en l'espèce, la salariée se plaignait d'être victime de tabagisme passif sur son lieu de travail en raison de l'absence de prescription par l'employeur d'une interdiction générale et absolue de fumer dans le bureau à usage collectif qu'elle occupait. De son côté, l'employeur soulignait qu'il avait pris un certain nombre de mesures, notamment, celles du Code de la santé publique comme l'interdiction de fumer en présence de la salariée concernée et en apposant des panneaux d'interdiction. Mais pour la haute juridiction ces mesures étaient insuffisantes ; elle s'appuie alors, elle aussi, sur le Code de la santé publique dont l'article R. 3511-5 s'impose à l'employeur, qui entendrait déroger à l'interdiction de fumer dans les locaux de travail autres que ceux affectés à l'ensemble des salariés, tels les bureaux à usage collectif, d'établir un plan d'organisation ou d'aménagement destiné à assurer la protection des non-fumeurs. Cela n'étant pas le cas en l'espèce, les juges du quai de l'Horloge ont estimé que cette insuffisance constituait une violation de l'obligation de sécurité de résultat. La Cour

⁶⁴ Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412

de cassation a donc clairement posé le principe que l'obligation de sécurité de l'employeur est une obligation protectrice. Certes, il s'agit d'une décision circonscrite au cas du tabagisme passif ; une décision qui sera d'ailleurs confirmée par la suite dans le cas d'un barman se plaignant d'être exposé sans protection de la part de son employeur à la fumée de cigarette ⁶⁵. Cependant, la diffusion élargie de l'arrêt indiquait clairement la volonté des magistrats de dégager un principe selon lequel l'employeur n'est pas seulement tenu de réparer les préjudices mais aussi de les éviter en protégeant la santé des salariés. En ce sens, Jean Savatier note que : « *C'est donc une extension de l'obligation de sécurité de résultat que marque l'arrêt du 29 juin 2005. L'action de la salariée ne tendait pas en l'espèce à la réparation d'un dommage.* » ⁶⁶. Il apparaissait alors clairement que l'obligation ne pouvait s'arrêter à des prescriptions du Code de la santé publique mais devait toucher d'autres éléments du droit du travail.

L'expansion était inévitable et le conseiller à la chambre sociale de la Cour de cassation Michel Blatman en a résumé les différentes étapes ⁶⁷. Ainsi, la notion a été appliquée aux visites de reprises ⁶⁸, aux situations de harcèlement moral contre lesquelles l'employeur doit lutter⁶⁹. Par la suite, l'obligation de sécurité va toucher un grand nombre de domaines du droit du travail, notamment lorsque l'employeur n'a pas empêché le développement d'une ambiance homophobe à l'encontre d'un salarié⁷⁰ ; elle a été utilisée pour appuyer d'autres obligations comme celle de prendre en compte les recommandations du médecin du travail ⁷¹; elle protège aussi les salariés en situation de mobilité internationale ⁷² par exemple lorsque l'employeur n'a pas délivré les informations nécessaires sur un risque sanitaire en cours dans un pays⁷³.

Selon Pierre Sargos, ancien président de la chambre sociale, il s'agit d'une véritable émancipation de l'obligation de sécurité qui « *déborde le champ de la réparation [...] pour devenir une norme autonome de comportement irriguant toutes les phases de la vie du*

⁶⁵ Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 09-65.103.

⁶⁶ Jean Savatier, « *La protection contre le tabagisme sur les lieux du travail* », Dr soc. 2005, p. 971.

⁶⁷ Michel Blatman, « *L'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes* », SSL, n° 1346, 25 mars 2006.

⁶⁸ Cass. soc., 28 février 2006, n° 05-41.555.

⁶⁹ Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914.

⁷⁰ CA Angers, ch. sociale, 29 octobre 2020, n° 18/00488

⁷¹ Cass. soc., 26 septembre 2012, Bull. civ. V, n° 236

⁷² Goncalves, Monica. « *Obligation de sécurité de l'employeur et vie privée des salariés en mobilité internationale : une jurisprudence en plein essor* », Sécurité et stratégie, vol. 19, no. 2, 2015, pp. 14-21.

⁷³ Civ. 2^{ème}, 7 mai 2009, n° 08-12.998.

travail »⁷⁴. L'arrêt du 29 juin 2005 a donc montré la voie, l'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés en vertu de son obligation de sécurité.

Ensuite, ce même arrêt apporte une nouveauté concernant la rupture du contrat de travail, à savoir que la prise d'acte d'un salarié est justifiée dès lors que l'employeur a commis un ou des manquements à son obligation de sécurité de résultat ; la Cour fait alors produire à cette prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cette solution s'inscrit dans la ligne jurisprudentielle dégagée par un arrêt du 25 juin 2003⁷⁵ qui a précisé que : « *lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission* ». Il faut préciser que le manquement de l'employeur doit présenter un certain degré de gravité comme le non-paiement de la rémunération⁷⁶ ou le non-respect du droit au repos hebdomadaire⁷⁷. Il faut donc en déduire que le manquement à l'obligation de sécurité de résultat présente également ce caractère suffisamment grave pour justifier une prise d'acte aux torts de l'employeur ; ce manquement qui est donc considéré comme l'origine de la rupture du contrat de travail. Cette solution a été confirmée depuis par exemple lorsque l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour protéger la santé mentale d'une salariée⁷⁸.

L'extension, voire l'émancipation, de l'obligation de sécurité de résultat du droit de la sécurité sociale vers le droit du travail révèle à notre sens un élément fondamental de l'obligation de sécurité, à savoir sa très grande efficacité pour imposer à l'employeur de se soucier et de s'emparer des grandes thématiques de santé publique dans la gestion de son entreprise. Ainsi, comme pour l'amiante, la notion montre son efficacité pour lutter contre le tabagisme passif qui constitue, et constituait de manière particulièrement aigüe au moment des faits de l'espèce de l'arrêt du 29 juin 2005, un problème sanitaire majeur⁷⁹.

⁷⁴ Pierre Sargos, « *L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit* », JCP S n° 14, 4 avril 2006, 1278.

⁷⁵ Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-42.679

⁷⁶ Cass. soc., 24 octobre 2001, n° 99-45.068.

⁷⁷ Cass. soc., 7 octobre 2003, n° 01-44. 635.

⁷⁸ Cass. Soc., 6 janvier 2021, n° 19-17.299.

⁷⁹ Un rapport de Bernadette Roussille rendu en 2005 au nom de l'Igas et intitulé : « *L'interdiction de fumer dans les lieux accueillant du public en France* » illustre l'importance du rôle que l'arrêt commenté a pu jouer pour les pouvoirs publics et les employeurs. (<https://www.vie-publique.fr/rapport/28115-linterdiction-de-fumer-dans-les-lieux-accueillant-du-public-en-france>)

Son utilisation a permis de renforcer l'application de la loi Evin du 10 janvier 1991, qui a établi notamment le principe d'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif⁸⁰, dans les entreprises. À ce titre, le professeur Alexis Bugada note que : « *En cas de violation, des sanctions pénales sont prévues tant pour les fumeurs que pour l'employeur. Mais la rareté des condamnations encourage le mauvais usage d'une liberté difficile à contenir en raison de son empreinte culturelle et du phénomène de dépendance physique. L'obligation de sécurité de résultat de protection renforce donc l'effectivité du dispositif Evin dans l'entreprise.* »⁸¹. De son côté, le professeur Jean Savatier rappelle « *la difficulté de rendre le droit du travail pleinement efficient* »⁸² en insistant sur la permissivité qui a perduré dans les années 2000 concernant le tabac dans les entreprises ; pour faire cesser celle-ci, les procédures en référé ou la mobilisation d'une inspection du travail déjà débordée semblaient des outils bien moins appropriés que la possibilité pour le salarié d'invoquer un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

L'obligation de sécurité impose à l'employeur de se conformer à un certain nombre de dispositions légales et réglementaires qui s'appliquent à la relation de travail ; cette importation dans le droit du travail a abouti à questionner le fondement contractuel de la notion telle qu'il était annoncé dans les arrêts « *amiante* ».

B. Le fondement de l'obligation de sécurité : du contrat au droit fondamental à la santé et à la sécurité au travail

La chambre sociale a créé une fiction juridique en mettant à la charge de l'employeur une obligation de sécurité de résultat découlant du contrat de travail. Ce fondement contractuel a été questionné et va tomber au profit d'un fondement légal ; mais en réalité, c'est plus largement un droit à la santé et à la sécurité qui est la source de l'obligation.

Les arrêts « *amiante* » avaient donc estimé que l'obligation de sécurité de résultat découlait du contrat de travail. Cela n'était pas dénué de toute logique juridique puisque l'obligation de sécurité de résultat du transporteur a le même fondement. Ainsi, dans un arrêt

⁸⁰ Loi n° 91-32 du 10 janvier 1991 relative à la lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme

⁸¹ Alexis Bugada, « *Protection contre le tabagisme dans l'entreprise : consécration d'une obligation patronale de sécurité de résultat* », D. 2005, p.2565.

⁸² Jean Savatier, « *La protection contre le tabagisme sur les lieux du travail* », Dr. soc. 2005, p. 971.

rendu au début du XXe siècle, la chambre civile de la Cour de cassation affirmait : « *Que l'exécution du contrat de transport comporte, en effet, pour le transporteur l'obligation de conduire le voyageur sain et sauf à destination* »⁸³. La doctrine en a déduit avec raison l'existence d'une obligation de sécurité de résultat dans le domaine du contrat de transport⁸⁴. Ainsi, en vertu du contrat de transport, la société assurant le voyage doit assurer la sécurité de son cocontractant, et à défaut sa responsabilité contractuelle est engagée.

Le parallèle avec la réparation des accidents du travail semble cohérent, puisque dans les deux cas il est considéré que l'une des parties est débitrice de l'obligation d'assurer la sécurité de l'autre partie. Ainsi, comme le notaient les professeurs Sophie Fantoni-Quinton et Pierre-Yves Verkindt, l'apparition de ce fondement contractuel de l'obligation de sécurité de résultat « *à l'occasion d'un contentieux relatif à la faute inexcusable en matière de réparation des accidents du travail n'a donc rien de surprenant* »⁸⁵. D'ailleurs, l'idée de loger dans le contrat de travail une obligation de sécurité n'était pas neuve. Elle a été promue par les mêmes auteurs qui ont été évoqués s'agissant de l'obligation de sécurité de résultat. Charles Sainctelette faisait ainsi le parallèle entre la « *garantie contractuelle de sûreté* » et l'obligation de sûreté du patron à l'égard de ses ouvriers⁸⁶. Pour Marc Sauzet, le contrat entre un patron et un ouvrier contient une « *obligation de prendre toutes les mesures propres à assurer la sécurité de l'ouvrier* »⁸⁷.

En outre, le contrat de travail entraîne une subordination juridique du salarié qui renonce à son autonomie pour se soumettre à la subordination de son employeur qui a en charge la gestion des conditions de travail. Le salarié n'a pas tous les moyens en sa possession pour assurer sa propre sécurité. C'est pourquoi, et en vertu des prérogatives dont il dispose de par le contrat de travail, l'employeur a l'obligation de protéger l'intégrité physique et mentale des personnes qui sont placées sous son pouvoir de direction. Ainsi, « *le contrat de travail comporte par essence une obligation générale de sécurité en faveur du salarié* »⁸⁸. D'ailleurs, le contrat

⁸³ Cass. civ., 21 novembre 1911, Compagnie générale transatlantique.

⁸⁴ René Demogue, *op. cit.*

⁸⁵ Sophie Fantoni-Quinton, Pierre-Yves Verkindt, « Obligation de résultat en matière de santé au travail : À l'impossible l'employeur est tenu », *op. cit.*

⁸⁶ Ch. Sainctelette, *De la responsabilité et de la garantie*, *op. cit.*

⁸⁷ M. Sauzet, « De la responsabilité des patrons vis-à-vis des ouvriers dans les accidents industriels », *Rev. crit.* 1883, p. 596.

⁸⁸ Pierre Sargos, « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilités », *op. cit.*

de travail emporte d'autres obligations qui ne sont pas formellement contenues dans sa définition doctrinale, et notamment l'obligation de loyauté. De plus, la jurisprudence sociale avait déjà admis que le salarié puisse agir sur le fondement de la responsabilité contractuelle lorsqu'il réclame la réparation d'un préjudice relatif à son état de santé qu'il impute à son activité professionnelle ⁸⁹.

Cependant, cette vision contractuelle de l'obligation de sécurité n'a pas fait l'unanimité. Selon le professeur Patrick Morvan, une telle obligation ressort du domaine de la responsabilité civile ; il cite par exemple le doyen Carbonnier qui estimait que « *c'est artifice de faire entrer là-dedans [dans la responsabilité contractuelle] des bras cassés et des morts d'homme ; les tragédies sont de la compétence des articles 1382 et suivants* » (c'est-à-dire les anciens articles fondant le principe de la responsabilité civile) ⁹⁰. D'ailleurs, la loi de 1898 avait également exclu toute responsabilité contractuelle de l'employeur.

En outre, une autre limite à ce fondement contractuel apparaît lorsque l'employeur a sous sa direction des travailleurs avec lesquels il n'est pas lié par un contrat de travail. C'est le cas par exemple du travailleur intérimaire qui est contractuellement lié avec l'entreprise de travail temporaire. Pour autant, lorsque celui-ci effectue sa mission chez l'entreprise utilisatrice, il n'en demeure pas moins tributaire des conditions de travail imposées par celle-ci. L'obligation de sécurité devrait s'imposer donc logiquement à l'entreprise utilisatrice en raison de la « *situation d'emploi* »⁹¹ qui existe ainsi. C'est d'ailleurs à cette conception que s'est ralliée la Cour de cassation dans un arrêt du 7 décembre 2011 par lequel elle a estimé que l'entreprise utilisatrice était tenue à une obligation de sécurité à l'égard des salariés mis à disposition ⁹².

Quoi qu'il en soit, le fondement de l'obligation de sécurité de résultat est né contractuel et la deuxième chambre civile de la Cour de cassation, qui a récupéré le contentieux de la réparation des accidents du travail en 2003 ⁹³, le maintiendra longtemps comme tel. En effet,

⁸⁹ Cass. soc., 11 octobre 1994, Bull. civ. V, n° 269.
Cass. soc., 28 octobre 1997, n° 95-40.509.

⁹⁰ Patrick Morvan, « *Securitas omnia corrumpit* ou le principe selon lequel il incombe à l'employeur de protéger la sécurité et la santé des travailleurs », op cit.

⁹¹ Grégoire Loiseau, « *L'obligation de sécurité* », Les Rencontres de la chambre sociale, BICC, octobre 2012, pp 31-34.

⁹² Cass. soc., 7 décembre 2011, n° 10-22.875.

⁹³ « *Le transfert du contentieux de la Sécurité sociale à la 2^e chambre civile* », SSL, n° 1111, 24 février 2003.

ce n'est que très récemment par deux arrêts du 8 octobre 2020 ⁹⁴ qu'elle s'est alignée sur le fondement légal adopté par la suite par la chambre sociale de la Cour de cassation.

C'est lors de son introduction en droit du travail que l'obligation de sécurité de résultat va trouver sa source dans un autre fondement, à savoir la loi. Ainsi, dans son arrêt du 28 février 2006, relatif aux visites médicales de reprise, la haute juridiction opère ce changement ⁹⁵. D'un côté, elle rappelle l'attendu selon lequel « *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* » et d'un autre côté, elle vise dans sa décision l'article L 230-2, I, du Code du travail (ancien), c'est-à-dire l'article L 4121-1 (nouveau), qui dispose que : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». C'est donc cet article, et l'emploi de l'indicatif démontre son caractère contraignant, qui fonde l'obligation de sécurité de l'employeur. La référence au contrat de travail a disparu et les arrêts qui suivront vont reprendre cette logique et l'attendu qui suit : « *il résulte de l'article L. 230-2 du code du travail, interprété à la lumière de la Directive 89/391/CEE 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 [...], 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* ». Cet attendu a notamment été utilisé dans un arrêt du 9 janvier 2008 ⁹⁶ qui concernait également en l'espèce la situation d'un salarié qui n'avait pas été soumis à la visite de reprise. Selon la Cour, c'est parce que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité légale en vertu du code du travail qu'il doit protéger la santé et la sécurité des salariés. De plus, dans cet arrêt, elle cite des dispositions réglementaires du code du travail concernant la visite de reprise.

Il s'agit donc d'un changement de logique par rapport aux arrêts Amiante. Il semble qu'il ne pouvait en être autrement puisque l'obligation de sécurité, étendue au droit du travail, peut désormais puiser sa source dans un grand nombre de dispositions légales, présentes dans la quatrième partie Code du travail, et réglementaires qui touchent la question de la santé et de la sécurité au travail. À ce titre, la professeur Geneviève Pignarre relevait que : « *L'obligation légale de sécurité de l'employeur se porte bien : quelques 550 articles du code du travail*

⁹⁴ Cass. 2^e civ, 8 octobre 2020, n° 18-26.677 et n° 18-25.021.

⁹⁵ Cass. soc., 28 févr. 2006, n° 05-41.555

⁹⁶ Cass. soc., 9 janvier 2008, n° 06-46.043

consacrés à la sécurité, 450 avec la seule partie réglementaire (en constante évolution) décrivent les devoirs de l'employeur en matière d'hygiène, santé et sécurité au travail »⁹⁷.

Le fondement contractuel de l'obligation de sécurité, s'il n'était pas dénué de pertinence sur le plan juridique, reposait tout de même sur une fiction dans ce sens où le contrat de travail ne la prévoit pas expressément. Dans ce sens, la source légale offre une assise bien plus forte à l'obligation de sécurité ; Pierre Sargos souligne à cet effet que « *l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail n'a donc plus besoin d'un support -sinon d'une fiction – contractuel* ». Il précise également que de manière générale « *le recours à la fiction juridique a, le plus souvent, un caractère transitoire* »⁹⁸ avant de trouver une justification plus aboutie. Il semble que l'abandon de la source contractuelle marque donc un renforcement de l'obligation de sécurité de l'employeur. En outre, « *la décontractualisation* »⁹⁹ donne une structuration et une portée générales à toutes les dispositions législatives et réglementaires, parfois très techniques, du Code du travail relatives à la santé et à la sécurité au travail. L'employeur sait désormais qu'il doit intégrer ces questions dans une vision globale. Ainsi, l'obligation de prévention est déjà bien présente dans la logique de la chambre sociale de la Cour de cassation.

En plus de la référence au Code du travail, la haute juridiction vise également un texte communautaire ; en effet, lorsqu'elle évoque l'article L 4121-1, elle précise que celui-ci est « *interprété à la lumière de la Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989* ». Cette directive¹⁰⁰ relative à l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs constitue pour certains auteurs « *l'une des grandes directives sociales de l'Union européenne* »¹⁰¹. Dans sa volonté d'assurer un socle général et global dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, elle vise d'une part à lutter contre une mise en concurrence entre les différents systèmes nationaux dans ce domaine et d'autre part à assurer un meilleur niveau de prévention. Elle pose également en son article 5 l'obligation pour l'employeur « *d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* » et fonde sa responsabilité en la matière. En France, c'est une loi du 31 décembre 1991 qui en assure la transposition en ajoutant plusieurs articles dans

⁹⁷ Geneviève Pignarre, « *L'obligation de sécurité patronale entre incertitudes et nécessité* », RDT 2006, p. 150.

⁹⁸ Pierre Sargos, « *L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit* », op. cit.

⁹⁹ Grégoire Loiseau, « *Le renouveau de l'obligation de sécurité* », JCP S, 2016, 1120

¹⁰⁰ Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989, op. cit.

¹⁰¹ Sylvaine Laulom, « *Contexte et apports de la directive-cadre du 12 juin 1989* », SSL n° 1655, 8 décembre 2014.

le Code du travail liés à la santé et à la sécurité au travail ¹⁰² ; ce sont ces articles que les magistrats visent pour fonder l'obligation de sécurité de l'employeur. C'est ainsi par exemple que la violation des articles relatifs aux différentes visites médicales en constitue un manquement¹⁰³ mais également le non-respect de « *certaines principes généraux de prévention* » prévus par la Directive et intégrés à l'article L 4121-2 du Code du travail ¹⁰⁴. La filiation européenne de l'obligation légale de sécurité est donc clairement établie. À ce titre, Michel Blatman souligne que : « *La Haute juridiction saisit l'occasion qui lui est offerte [...] pour à la fois confirmer le détachement de l'obligation de sécurité de résultat du contrat de travail et ancrer celle-ci dans les champs communautaire et européen mentionnés plus haut.* » ¹⁰⁵.

Au-delà de ce fondement légal voire communautaire, c'est plus largement un droit à la santé et à la sécurité qui s'est développé en faveur des salariés. En effet, un droit fondamental du travailleur à la santé et la sécurité au travail a été consacré par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ¹⁰⁶, qui a valeur de traité, dont l'article 31 dispose que « *tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité* ». Il ne pouvait d'ailleurs en être autrement puisque ce droit rejoint de manière générale le droit au respect de son intégrité physique. L'action du législateur français assure donc l'effectivité de ce droit qui fonde l'obligation de sécurité de l'employeur. En d'autres termes, « *ces règles techniques concourent donc 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* ». ¹⁰⁷

Il apparaît que l'obligation de sécurité de l'employeur a des fondements solides et qu'elle a permis de répondre à une exigence précise, celle d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés. L'efficacité de la notion est double : d'une part elle facilite la réparation des préjudices subis par les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et d'autre part, elle force l'employeur à se plier aux dispositions légales et réglementaires.

¹⁰² 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.

¹⁰³ Cass. soc., 24 juin 2009, n° 07-41.911. ; Cass. soc., 5 octobre 2010, n° 09-40.913.

¹⁰⁴ CA Douai, 29 janvier 2021, n° 20/00557.

¹⁰⁵ Michel Blatman, « *L'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes* », op. cit.

¹⁰⁶ Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (2000/C 364/01).

¹⁰⁷ Pierre Sargos, « *L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit* », op. cit.

Armée de ces deux atouts, légitimité et efficacité, la notion va irriguer l'ensemble de la relation de travail jusqu'à devenir pour certains une obligation « maximale »¹⁰⁸.

Chapitre 2 : Obligation de sécurité et inflation des exigences concernant la santé et la sécurité des salariés

*« L'histoire a été contée maintes fois. Mais le récit pourrait être repris à l'infini : semblable à une comète séculaire, l'obligation de sécurité ne connaît aucun répit dans son infatigable course au travail de l'histoire du droit ».*¹⁰⁹

L'obligation de sécurité de l'employeur a un aspect répressif qui se retrouve dans la sanction à l'encontre des employeurs qui n'ont pas suffisamment cherché à protéger la santé et la sécurité des salariés.

Il semble logique qu'au fur et à mesure de son développement, la notion, emportant avec elle son intensité, s'imisce dans de multiples aspects de la relation de travail. À ce titre, elle va au-delà du simple respect des dispositions législatives et réglementaires du livre 4 du Code du travail pour devenir une véritable obligation générale s'appliquant à la fois dans les relations individuelles du travail, (Section 1) mais aussi dans les relations collectives où elle sert à contrebalancer le pouvoir de direction de l'employeur au nom de l'impératif de santé et de sécurité au travail (Section 2).

Section 1 : Obligation de sécurité et relations individuelles du travail : une obligation générale pesant sur l'employeur

L'obligation de sécurité est une obligation générale dans ce sens où elle vise tous les risques susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés. Elle suppose ainsi que ce dernier puisse s'en prémunir pour obtenir la condamnation de l'employeur pour toutes les situations où celui-ci n'en respecte pas les implications.

¹⁰⁸ Alexis Bugada, « L'obligation de sécurité pesant sur l'employeur en matière prud'homale : obligation de moyen ou de sécurité », JCP S, n° 48.

¹⁰⁹ Patrick Morvan, « Securitas omnia corrumpit », op. cit.

Dans cet objectif, la jurisprudence tire deux grandes séries de conséquences de cette obligation : d'une part, elle permet de revisiter le contentieux de la rupture du contrat de travail (A) et d'autre part, elle donne une réelle consistance à la lutte contre les risques psychosociaux au sein de l'entreprise (B).

A. Les conséquences répressives de l'obligation de sécurité à l'égard de l'employeur concernant la rupture du contrat de travail

Depuis l'arrêt sur le tabagisme passif du 29 juin 2005, l'obligation de sécurité de résultat s'est introduite dans le contentieux prud'homal de la rupture du contrat de travail. Ainsi, la prise d'acte d'un salarié est justifiée dès lors que l'employeur a commis des manquements à son obligation de sécurité de résultat. Dans le domaine de la rupture du contrat en général, il est important de voir que l'employeur qui manque à son obligation de sécurité se trouve sanctionné à deux niveaux : d'une part lorsque c'est le salarié qui en est à l'origine, d'autre part lorsque c'est lui-même qui décide de licencier.

S'agissant de la rupture à l'initiative du salarié, celui-ci dispose de deux dispositifs, la prise d'acte et la résiliation judiciaire. L'objectif du salarié est ensuite de faire reconnaître la responsabilité de l'employeur dans l'origine de la rupture. La prise d'acte est un mode de rupture réservé au salarié qui est en général déclenché quand celui-ci reproche à son employeur l'inexécution d'une obligation contractuelle. Comme il a été indiqué plus haut, la chambre sociale de la Cour de cassation considère que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, voire nul, si les manquements invoqués la justifiaient, soit dans le cas contraire d'une démission. La résiliation judiciaire, qui consiste à demander au conseil de prud'hommes de prononcer la rupture du contrat de travail, est également réservée au salarié. Elle suit un régime similaire à celui de la prise d'acte, notamment concernant les effets qui sont aussi ceux d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les manquements reprochés la justifient et dans le cas contraire, le contrat se poursuit.

À la lecture de ces éléments, il apparaît donc conforme à l'esprit de ces modes de rupture qu'une violation de l'obligation de sécurité de la part de l'employeur puisse entraîner les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cela est également conforme à la conception prétorienne de l'obligation de sécurité ; en effet, pour être efficace, la notion doit permettre au

salarié exposé à un risque de rompre le contrat afin de protéger sa santé ou sa sécurité tout en faisant peser les conséquences de la rupture sur l'employeur. Cette possibilité renforce son efficacité et son « *effectivité* », ce que Philippe Florès, conseiller référendaire à la Cour de cassation, confirme en ces termes : « *Nul doute qu'une telle sanction, qui marque l'attachement de la jurisprudence à l'obligation de sécurité de résultat, incite les employeurs à prendre tout particulièrement en compte cette exigence* »¹¹⁰.

En outre, et en tant qu'obligation générale, les domaines visés par une telle possibilité offerte aux salariés sont multiples. Ainsi, outre le cas du salarié victime de tabagisme passif¹¹¹, le salarié qui n'a pas bénéficié de visites de reprise pourra lui aussi prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de son employeur¹¹² ou encore celui qui a subi des agissements de harcèlement moral¹¹³. D'ailleurs, la chambre sociale a également rappelé que l'employeur qui n'agit pas face à une situation de harcèlement moral encourt la résiliation du contrat de travail à ses torts¹¹⁴.

Le salarié victime de violence sur son lieu de travail peut lui aussi prendre acte de la rupture de son contrat en reprochant ces faits à l'employeur. C'est le sens d'une décision rendue par la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 23 janvier 2013¹¹⁵. En l'espèce, une salariée avait dénoncé à plusieurs reprises à son employeur le comportement de son supérieur hiérarchique direct à son égard ; elle signale notamment une situation de harcèlement mais aussi un comportement déplacé à son encontre sur le plan personnel et professionnel. L'employeur ne réagit pas immédiatement. Il ne le fera, en licenciant le salarié mis en cause, que deux mois après qu'une violente altercation a éclaté entre les deux salariés. De son côté, la salariée victime prend acte de la rupture de son contrat de travail. La Cour d'appel n'accède pas à sa demande de requalification de celle-ci en licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que « *le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat ne revêt pas, compte tenu de l'existence d'un affrontement entre deux salariés titulaires de postes de direction, un caractère de gravité de nature à justifier la prise d'acte* ».

¹¹⁰ Philippe Florès, « *L'obligation de sécurité* », Les Rencontre de la chambre sociale, BICC, octobre 2012, pp 27-30.

¹¹¹ Cons. prud'h. Paris, 6 févr. 2014, n° 12/01583, Mme L. et a. c/ SAS Immobilier de France : JurisData n° 2014-007394

¹¹² Cass. soc., 16 juin 2009, n° 08-41.519.

¹¹³ Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-44.019.

¹¹⁴ Cass. soc., 21 février 2007, n° 05-41.741.

¹¹⁵ Cass. soc., 23 janvier 2013, n° 11-18.855.

L'enjeu devant la haute juridiction était alors double : d'une part déterminer si l'employeur a manqué à son obligation de sécurité et d'autre part évaluer si ce manquement justifie la prise d'acte. La chambre sociale de la Cour de cassation censure l'arrêt d'appel par une solution en deux temps rendue au visa de l'article L 4121-1 du Code du travail. Ainsi, elle rappelle d'abord que « *lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission* ». Elle affirme ensuite « *que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements* ». Cette décision indique clairement que le manquement à l'obligation de sécurité suffit en lui-même à emporter la rupture du contrat aux torts de l'employeur. La décision semble logique puisque la préservation de la santé et de la sécurité du salarié est quelque chose de trop sérieux pour ne pas entraîner cet effet.

Néanmoins, la haute juridiction a ajouté un élément, à savoir que le manquement à l'obligation de sécurité est caractérisé même si l'employeur a pris des mesures pour faire cesser ces agissements. La solution de l'arrêt du 23 janvier 2013 a entraîné de nombreuses critiques sur l'intensité de l'obligation. En effet, il peut sembler contradictoire, et contraire à la lettre de l'article L 4121-1 du Code du travail, que l'employeur diligent soit systématiquement condamné alors même qu'il a agi en amont et en aval pour éviter le risque. C'est là tout le nœud du problème qui conduira à l'infléchissement jurisprudentiel entamé en 2015 et la mise en avant de la prévention, sur lequel la deuxième partie du présent mémoire se penchera davantage. En outre, et concernant le cas spécifique de la violence au travail, des nuances vont être apportées à la condamnation systématique de l'employeur notamment lorsque le salarié qui se prétend victime est à l'initiative de la situation conflictuelle ¹¹⁶.

Enfin, il est important de souligner que cette jurisprudence sur la prise d'acte s'applique même si le risque, auquel le salarié a été exposé en raison du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, ne s'est pas réalisé. Ainsi, un salarié ayant subi une situation de

¹¹⁶ Cass. soc., 1^{er} février 2017, n° 15-24.166.

tabagisme passif peut prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur même si aucune atteinte à sa santé n'a été constatée¹¹⁷. Là-encore, la décision correspond à l'esprit de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur, à savoir faire preuve d'intransigeance pour sanctionner le non-respect des dispositions législatives et réglementaires relatives à la santé et à la sécurité des salariés. Pourtant, cette jurisprudence a inquiété une partie de la doctrine qui craignait alors que l'obligation de sécurité fasse « *perdre la sécurité du lien juridique pour l'employeur* » et permette au salarié de quitter l'entreprise à sa guise « *à grands frais !* », c'est-à-dire en bénéficiant des indemnités prévues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse¹¹⁸. Cette vision peut sembler excessive tant il est difficile en pratique sur le plan humain et économique pour un salarié de perdre son emploi et d'engager une procédure prud'homale contre son ancien employeur.

Il est à noter cependant que la Cour de cassation n'est pas restée insensible à ces arguments puisqu'elle a durci sa position depuis 2014¹¹⁹ en exigeant que le manquement constaté empêche la poursuite du contrat de travail pour aboutir à requalifier une prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Des décisions ont ainsi refusé de prononcer la rupture du contrat aux torts de l'employeur en cas d'absence de visite médicale¹²⁰ et même sur la question du tabagisme lorsque les personnes qui avaient fumé dans l'entreprise étaient uniquement des clients qui n'avaient pas été en contact avec le salarié¹²¹.

S'agissant désormais de la rupture à l'initiative de l'employeur, la même logique se retrouve. En effet, un employeur qui a commis un manquement à son obligation de sécurité de résultat à l'égard d'un de ses salariés ne peut pas, par la suite, licencier ledit salarié. Plusieurs exemples peuvent illustrer cette affirmation. Ainsi, le licenciement d'un salarié pour absences répétées est illicite lorsque l'employeur ne lui a pas fait bénéficier de visite médicale de reprise¹²², ou lorsque ces absences ont été causées soit par une situation de harcèlement moral¹²³ soit par une maladie résultant d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat¹²⁴. De même, le licenciement pour faute n'est pas justifié lorsque le salarié

¹¹⁷ Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 09-65.103.

¹¹⁸ Alexis Bugada, « *L'obligation de sécurité pesant sur l'employeur en matière prud'homale : obligation de moyen ou de résultat ?* », JCP S, 1450.

¹¹⁹ Cass. soc., 26 mars 2014, n°12-23.634

¹²⁰ Cass., soc., 18 février 2015, n° 13-21.804 ; cass., soc. 28 mars 2017, n° 15-27.378.

¹²¹ Cass. soc., 15 mai 2019, n° 18-15.175.

¹²² Cass. soc., 28 février 2006, n° 05-41.555

¹²³ Cass ; soc ; 11 octobre 2006 n° 04-48.314

¹²⁴ Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22.082

a refusé d'exécuter une tâche si celle-ci comportait un risque et que l'employeur n'avait pas rempli ses obligations en matière de protection de la santé au travail ¹²⁵. Enfin, la nullité du licenciement peut également être prononcée, comme lorsque le salarié est licencié en raison de son exercice du droit de retrait, alors même que ce retrait était légitime en raison d'une situation dangereuse causée par un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ¹²⁶.

En sens inverse, l'obligation de sécurité peut également contraindre l'employeur à user de son pouvoir disciplinaire. En ce sens, il a par exemple été décidé que le licenciement d'un salarié refusant une vaccination obligatoire prévue pour sa profession reposait sur une cause réelle et sérieuse ¹²⁷.

L'obligation de sécurité entraîne des conséquences importantes dans le contentieux de la rupture du contrat de travail ; par son exigence et sa généralité, elle favorise l'indemnisation du salarié victime d'un manquement de l'employeur dans de larges pans du droit du travail.

Cette obligation générale va particulièrement investir un autre champ du droit du travail, celui des risques psychosociaux (RPS).

B. Les conséquences répressives de l'obligation de sécurité à l'égard de l'employeur concernant les risques psychosociaux

C'est dans le domaine des RPS que l'obligation de sécurité a fait l'objet du plus grand nombre de réflexions. Il est possible de définir les RPS comme l'ensemble des « *risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* »¹²⁸. Il s'agit d'une catégorie assez vaste qui regroupe le stress au travail, l'épuisement professionnel ainsi que les phénomènes de violence et de harcèlement moral. La prise en compte des RPS a d'abord été le fait des sciences sociales, des médecins et des ergonomes puis les juristes se sont penchés sur la question. Le postulat de départ de la réflexion est que devant la transformation du monde économique et des activités productives, notamment due à la tertiarisation, les risques liés à la dégradation de la sécurité mentale sont devenus aussi nombreux, voire davantage, que ceux touchant directement à l'intégrité physique. Ainsi, « *ce ne sont plus seulement les*

¹²⁵ Cass. soc., 18 décembre 2007, n° 06-43.801.

¹²⁶ Cass. soc., 28 janvier 2009, n° 07-44.556.

¹²⁷ Cass. soc., 11 juillet 2012, n° 10-27.888.

¹²⁸ Loup Wolff, Yves Clot, « *Faut-il encore parler des RPS ?* », RDT 2015, p 228.

conditions matérielles du travail qui constituent des facteurs de risques »¹²⁹ mais également des facteurs relationnels et organisationnels.

C'est dans un premier temps le droit international qui va prendre en considération la dimension mentale de la santé au travail avec la Convention OIT n° 155 dont l'article 3 c) dispose que : « *le terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité ; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liée à la sécurité et à l'hygiène du travail* »¹³⁰. La directive de 1989 a également intégré cette dimension qui a dans un second temps fait son entrée dans le droit interne par la loi de transposition du 31 décembre 1991. Actuellement, l'obligation de sécurité de l'employeur, d'origine légale, prévue par l'article L 4121-1 du Code du travail inclut la protection de « *la santé physique et mentale des travailleurs* ». Parallèlement, plusieurs accords nationaux interprofessionnels se sont penchés sur les questions de stress au travail¹³¹, de harcèlement moral¹³² et de manière générale, intègrent la problématique des RPS dans les différentes formes de la relation de travail¹³³.

C'est alors sans surprise que la jurisprudence mobilise cette obligation de sécurité, générale, dans la catégorie des RPS. C'est d'abord sur la question du harcèlement moral que l'intervention prétorienne voit le jour ; la jurisprudence relative à l'obligation de sécurité est très fournie en la matière et les exigences à l'égard de l'employeur y sont particulièrement poussées. Ainsi, dans un arrêt du 21 juin 2006¹³⁴, la chambre sociale de la Cour de cassation estime 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 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* ». La haute juridiction vise ici autant les articles de la partie IV du Code du travail que ceux spécifiques au harcèlement moral. En l'espèce, l'employeur n'était pas l'harceleur. La position des magistrats est pourtant inflexible, en effet l'employeur est considéré comme responsable dès qu'un cas de harcèlement moral éclate dans son entreprise,

¹²⁹ Sophie Garnier, « *Les risques – La Sécurité des corps au travail* », op. cit.

¹³⁰ C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

¹³¹ Arrêté du 23 avril 2009 portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le stress au travail.

¹³² Arrêté du 23 juillet 2010, portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010.

¹³³ Arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

¹³⁴ Cass. soc., 21 juin 2006, n°05-43.914.

même s'il n'en est pas directement l'auteur et même s'il n'a pas commis de faute. La nature de résultat de l'obligation signifie que seule une cause étrangère ayant les caractères de la force majeure peut l'exonérer.

L'application de l'obligation de sécurité au harcèlement moral a trouvé un nouveau développement dans deux arrêts rendus le 3 février 2010¹³⁵. Dans les deux espèces, il s'agissait de salariés victimes d'agissements de harcèlement moral de la part de leur supérieur hiérarchique. Dans les deux cas, les employeurs estimaient que la situation ne justifiait pas une prise d'acte étant donné qu'ils avaient pris des mesures propres à faire cesser les troubles notamment en prononçant des mutations afin d'écarter les victimes des harceleurs. Les juges du fond avaient appuyé ce raisonnement en estimant que les employeurs ne pouvaient prévoir les situations en l'absence de précédent et qu'ils avaient fait tout leur possible pour y remédier et protéger la santé des salariés victimes. La haute juridiction censure les arrêts d'appel en considérant dans un cas que : « *l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation, lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail 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* » et dans l'autre cas elle rend le même attendu à propos des situations « *de violences physiques ou morales* ».

La Cour de cassation fait ici une application rigoureuse de ses précédentes solutions relatives à l'obligation de sécurité de résultat. Ainsi, cette dernière implique que l'employeur éradique presque totalement les situations de harcèlement moral et dans le cas contraire, sa responsabilité doit être engagée. Cela n'est pas sans rappeler les décisions rendues sur d'autres grands sujets de santé publique comme les dégâts causés par l'amiante ou le tabagisme passif. Selon la maîtresse de conférence Céline Leborgne-Ingelaere, « *Juridiquement, et au regard de l'évolution jurisprudentielle tendant à consacrer une obligation de sécurité de résultat en matière de santé et de sécurité, la solution ne prête pas à discussion* »¹³⁶. Le professeur Jean Mouly souligne également que : « *C'est donc bien la logique de l'obligation de résultat qui*

¹³⁵ Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-40.144 et n° 08-44.019.

¹³⁶ Céline Leborgne-Ingelaere, « *Harcèlement - Entre intention de nuire et obligation de sécurité de résultat de l'employeur : le harcèlement moral en question* », JCP S n° 13, 30 Mars 2010, 1125.

triomphe de manière éclatante »¹³⁷. Toujours dans un souci d'effectivité et d'efficacité, la haute juridiction exprime ici tout l'aspect répressif de l'obligation de sécurité de l'employeur.

Cette position ne va pas être appliquée avec la même rigueur lorsque le salarié coupable d'agissements de harcèlement moral est extérieur à l'entreprise. En effet, dans une décision originale du 25 juin 2010, le conseil de prud'hommes de Limoges a rappelé que l'employeur était tenu en matière de harcèlement moral d'une obligation de sécurité de résultat mais que celle-ci n'est que de moyens si c'est un salarié extérieur à l'entreprise qui en est la cause. Néanmoins, pour le professeur Jean Mouly cette distinction n'est pas pertinente ; il estime que cette possibilité d'exonération laissée à l'employeur est certes souhaitable mais qu'elle devrait se concentrer uniquement sur l'analyse « *des mesures utiles* » prises pour faire cesser le harcèlement et sur la « *politique de prévention* » menée ¹³⁸.

D'autres voix considèrent de manière générale que l'obligation de sécurité est devenue trop rigoureuse en matière de harcèlement moral ; elle constituerait une véritable obligation de garantie¹³⁹ c'est-à-dire que l'employeur a le devoir, difficilement réalisable, de prémunir le salarié contre la réalisation de tout risque. La Cour de cassation ne va pas être insensible à cette vision de l'obligation de sécurité applicable au harcèlement moral. En effet, avec un arrêt du 1^{er} juin 2016 ¹⁴⁰, dans lequel les faits étaient similaires à ceux des arrêts du 3 février 2010, elle nuance sa position en affirmant 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* ». Ainsi, l'employeur qui agit en amont, par des mesures de prévention, et en aval, par des mesures visant à écarter le salarié harceleur, peut être exonéré. Cette solution s'inscrit dans le contexte général d'infléchissement de l'obligation de sécurité de résultat entamée durant l'année 2015. Cependant, l'obligation

¹³⁷ Jean Mouly, « *Harcèlement - Obligation de sécurité de l'employeur et harcèlement « horizontal » : vers une obligation de résultat absolue ?* » JCP n° 12, 22 Mars 2010, 321.

¹³⁸ Jean Mouly, « *Harcèlement moral imputable à un salarié extérieur à l'entreprise : quelle obligation de sécurité pour l'employeur ?* », JCP S n° 42, 19 octobre 2010, 1429.

¹³⁹ Grégoire Loiseau, « *L'obligation de sécurité, paradigme d'une sécurité obligée* », Les Cahiers sociaux n° 258, décembre 2013.

¹⁴⁰ Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702.

reste exigeante et l'employeur a vu sa responsabilité engagée dans l'arrêt du 1^{er} juin 2016 en raison de l'insuffisance « *des actions d'information et de formation* » mises en œuvre.

Au-delà de la question du harcèlement moral, l'édifice prétorien concernant les risques psychosociaux va également toucher d'autres aspects de la santé mentale au travail. La chambre sociale de la Cour de cassation mobilise par exemple l'obligation de sécurité dans le cas du stress au travail. Dans une décision du 13 mars 2013 ¹⁴¹, elle a censuré les juges d'appel qui avaient validé le licenciement d'une salariée pour absences prolongées et répétées perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise. En l'espèce, celle-ci soutenait que sa maladie avait été causée par une situation de stress permanent et prolongé en raison de l'existence d'une surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel. Pour la haute juridiction, la Cour d'appel aurait dû rechercher si cet état ne démontrait pas l'existence d'un « *lien entre la maladie de la salariée et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité* ». Ainsi, un salarié qui subit un stress trop intense sur son lieu de travail peut invoquer une violation de l'obligation de sécurité de son employeur.

Dans le même sens, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation a admis l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur à l'encontre d'un salarié victime d'un infarctus en raison du lien entre cet accident et le stress auquel était soumis ce salarié sur son lieu de travail. Selon la haute juridiction, l'employeur, qui devait s'informer des données médicales afférentes au stress au travail, avait mis en place une « *politique de surcharge, de pressions, d'objectifs inatteignables* » ¹⁴². Cette décision démontre l'amplitude d'action de l'obligation de sécurité qui s'immisce dans la gestion des ressources humaines au sein de l'entreprise. À ce titre, le professeur Loïc Lerouge souligne que : « *comme l'obligation de sécurité est de portée générale, l'employeur ne doit pas exclure 'une réaction à la pression ressentie par le salarié'* » ¹⁴³. Toujours au nom de l'obligation de sécurité, un employeur doit également veiller à ce que la charge de nouvelles responsabilités confiées à un salarié ne soit pas à l'origine d'un stress d'origine professionnelle ¹⁴⁴.

¹⁴¹ Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22.082.

¹⁴² Civ. 2^e, 8 novembre 2012, n° 11-23.855.

¹⁴³ Loïc Lerouge, RDSS 2013, 163.

¹⁴⁴ Cass. soc., 5 juillet 2017, n° 15-23.572.

S'agissant encore des RPS, l'obligation de sécurité de l'employeur est mobilisée par la Cour de cassation pour rendre effective la protection du salarié contre les violences de nature physique ou morale ¹⁴⁵ mais également pour garantir son droit au repos. À titre d'exemple, il a été jugé que le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité pouvait être établi « *du fait de l'atteinte au droit au repos de la salariée* » ¹⁴⁶. Enfin, la violation de l'obligation de sécurité pour entraîner un préjudice d'anxiété pour les salariés ayant subi une exposition à un risque sans que la réalisation de celui-ci soit nécessaire ¹⁴⁷.

Il apparaît que l'obligation de sécurité se comprend également comme une obligation de garantir la santé mentale des salariés dont l'intensité n'est pas moindre que dans les autres situations.

La généralité de l'obligation va se poursuivre à travers les relations collectives du travail. Là-encore, la prise en compte des RPS ne sera pas étrangère à cette immixtion du juge dans le pouvoir de direction de l'employeur.

Section 2 : Obligation de sécurité et relations collectives du travail : un tempérament au pouvoir de direction de l'employeur

L'obligation de sécurité s'est immiscée dans tous les aspects des relations individuelles du travail susceptibles de porter atteinte à la santé et à la sécurité des salariés.

À partir de là, il semble donc tout à fait logique que les mêmes exigences pèsent sur l'employeur en matière de relations collectives notamment lorsque celui-ci met en place une nouvelle organisation de travail au sein de l'entreprise (A), même si un contrôle excessif en la matière pose certaines questions concernant son pouvoir de direction (B).

A. L'immixtion dans le pouvoir de direction de l'employeur

L'inflation des domaines du droit du travail touchés par l'obligation de sécurité s'est poursuivi dans les relations collectives du travail. En effet, par un arrêt du 5 mars 2008, l'affaire

¹⁴⁵ Cass. soc., 30 octobre 2013, n° 12-15.133.

¹⁴⁶ CA Versailles, 21ème Chambre, Arrêt du 21 mars 2019, n° 17/01180.

¹⁴⁷ Cass. soc., 2 avril 2014, n° 12-28.616

« *Snecma* »¹⁴⁸, la chambre sociale de la Cour de cassation valide la suspension par les juges du fond de la mise en œuvre d'un projet d'organisation du travail au sein d'une entreprise, qui avait pourtant donné lieu à consultation régulière des instances représentatives du personnel (IRP), au nom de l'obligation de sécurité. Ainsi, dans un attendu qui a fait couler beaucoup d'encre, la haute juridiction estime qu'il est interdit pour l'employeur « *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* ».

En l'espèce, la société Snecma qui exploite un centre énergie classé « Seveso » envisageait de mettre en place une nouvelle organisation du travail de maintenance et de surveillance. Les IRP ont été consultées sur ce projet et ont, après s'être appuyées sur des rapports d'expertises, rendu un avis négatif. L'employeur a tout de même décidé de mettre en œuvre son projet d'organisation par l'intermédiaire d'une note de service. Un syndicat représentatif a alors décidé de saisir le tribunal de grande instance (TGI) pour faire annuler ladite note et pour qu'il soit fait défense à l'employeur de mettre en application son projet. Le TGI de Nanterre a fait droit à cette demande et a ordonné la suspension de la réorganisation mise en place. La Cour d'appel de Versailles a confirmé le jugement de première instance en estimant, après en avoir relevé les principaux défauts, que le nouveau dispositif était insuffisant pour garantir la sécurité des salariés.

La société Snecma s'est alors pourvue en cassation. Dans son moyen, elle reprochait à l'arrêt d'appel d'avoir constaté la nullité de la note de service et d'avoir ordonné la suspension de la réorganisation mise en place, en invoquant principalement deux points. D'une part l'employeur décide seul de l'organisation du travail dans le cadre de son pouvoir de direction et à ce titre, le juge saisi à titre préventif ne peut s'ingérer dans l'exercice de ce pouvoir sauf lorsque l'organisation adoptée enfreint une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, ce que n'avait pas constaté la Cour d'appel. D'autre part, le juge ne peut remettre en cause la nouvelle organisation du travail décidée par l'employeur que si celle-ci est de nature à menacer la santé ou la sécurité de ces derniers, ce qui n'était encore une fois pas le cas selon elle en l'espèce. À partir de ces éléments, la question qui se posait à la haute juridiction était la suivante : le juge peut-il s'immiscer dans le pouvoir de direction de l'employeur, qui lui confère une liberté d'organisation des conditions de travail dans

¹⁴⁸ Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888.

l'entreprise, en annulant un projet de réorganisation au motif que celui-ci pourrait contenir des menaces sur la santé ou la sécurité des salariés ?

La chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi formulé par l'employeur par une réponse en deux temps. Dans la première partie de son attendu, elle pose le principe « *que l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer 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* ». Dans la seconde partie de la solution, elle valide les constatations de la Cour d'appel qui avait relevé que la nouvelle organisation mise en place augmentait les risques liés au travail et était insuffisante à assurer la sécurité des salariés, autant d'éléments qui justifiaient la suspension du projet de l'employeur.

Cet arrêt, abondamment commenté, a été considéré comme « *la septième des étapes* »¹⁴⁹ de l'obligation de sécurité en référence à l'article du Conseiller à la chambre sociale de la Cour de cassation Michel Blatman¹⁵⁰. En effet, après avoir fait application de l'obligation de sécurité dans différents domaines concernant les relations individuelles du travail, la haute juridiction a, à travers l'affaire SNECMA et pour la première fois, mobilisé cette notion dans le cadre des relations collectives du travail. Ainsi, le litige trouvait son origine dans l'action d'un syndicat et portait sur l'existence d'un projet de réorganisation qui avait vocation à s'appliquer à l'ensemble de la communauté de travail. La haute juridiction a considéré que l'obligation de sécurité devait amener l'employeur à être vigilant dans sa gestion des conditions collectives de travail et que les décisions qu'il prend dans ce domaine ne doivent pas être attentatoires à la santé des salariés. En l'espèce, il avait été relevé que les décisions de l'employeur augmentaient les risques liés au travail ce qui constituait une violation de son obligation de sécurité de résultat.

De cette solution, trois enseignements peuvent être tirés. D'abord, la Cour de cassation met à disposition des salariés une possibilité nouvelle au nom de l'obligation de sécurité de l'employeur, celle de saisir le juge pour contester un projet de l'employeur alors même que les IRP ont été valablement consultées. Ainsi, et selon la formule du professeur Loïc Lerouge, la

¹⁴⁹ Béatrice Pola, « *Une position sévère* », SSL n° 1346, 25 mars 2006.

¹⁵⁰ Michel Blatman, « *L'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes* », SSL, n° 1295, p. 6.

Cour de cassation « *forge un nouvel outil pour protéger la santé des salariés* »¹⁵¹. Il est en réalité possible de voir dans cette nouveauté autre chose qu'une extension radicale de l'obligation de sécurité mais simplement une suite logique à la jurisprudence précédente. À cet effet, il n'est pas surprenant que l'obligation de sécurité, qui impose à l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés lorsque sont en jeu des dispositions relatives au tabagisme passif ou au harcèlement moral, soit également mobilisée lorsque sont en jeu des risques pour la santé, notamment des RPS, induits par les restructurations d'entreprises. Ceci d'autant plus qu'il est largement admis que ces derniers sont nombreux et protéiformes¹⁵². En réalité, la jurisprudence SNECMA peut donc être perçue comme une suite logique à l'édifice prétorien de l'obligation de sécurité. Cette continuité est soulignée par le professeur Christophe Radé qui rappelle les différentes étapes depuis les arrêts « *amiante* » et son extension logique illustrée par ce nouvel arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 5 mars 2008¹⁵³.

Ensuite, cet arrêt constitue une limitation du pouvoir de direction de l'employeur. En effet, la haute juridiction est sans ambiguïté sur ce point puisqu'elle affirme qu'il est interdit à l'employeur, « *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* ». La chambre sociale de la Cour de cassation fait ici référence à deux principes très importants et structurant le droit du travail, à savoir le pouvoir de direction de l'employeur d'un côté et la protection de la santé et de la sécurité au travail d'autre part. Or, elle n'hésite pas à hiérarchiser ces deux principes et affirme la supériorité de l'intérêt des travailleurs sur les intérêts de l'employeur. Selon le professeur Pierre-Yves Verkindt : « *La force de la prescription est ici maximale dans la mesure où le pouvoir de l'employeur est clairement surplombé par un principe supérieur (la protection de la santé)* »¹⁵⁴. Cette décision peut également se justifier au regard de la directive du 12 juin 1989 qui dispose 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* ». Ainsi, si le juge n'a pas à s'ingérer dans

¹⁵¹ Loïc Lerouge, « *La suspension judiciaire d'une réorganisation au nom de la protection de la santé* », RDT 2008, p. 316.

¹⁵² Philippe ROGEZ et Amanda GALVAN, « *Les risques psychosociaux liés aux restructurations : une prise en compte indispensable* », Les Cahiers du DRH, n° 228-229, 1^{er} février 2016.

¹⁵³ Christophe Radé, « *L'obligation de sécurité de l'employeur plus forte que le pouvoir de direction* », La lettre juridique n° 297 du 20 mars 2008, Lexbase.

¹⁵⁴ Pierre-Yves Verkindt, « *L'acmé de l'obligation de sécurité du chef d'entreprise* », SSL n° 1346, 25 mars 2008.

la gestion économique de l'employeur, il peut toutefois la contrôler par l'impératif de protection de la santé des salariés.

Enfin, la chambre sociale de la Cour de cassation confirme l'existence d'une obligation générale de sécurité puisqu'elle ne vise dans son arrêt aucune obligation particulière de sécurité de nature législative ou réglementaire. Certains auteurs ont exprimé leur inquiétude vis-à-vis de qu'ils considèrent comme « *un pouvoir exorbitant, celui de suspendre une décision prise par l'employeur [...] et ce sans autre fondement que celui, très général et de création purement jurisprudentielle, de l'obligation de sécurité de résultat* ». ¹⁵⁵ Cette possibilité offerte au juge serait d'autant plus redoutable que la haute juridiction n'impose aucune méthodologie aux juges du fond dans l'appréciation du projet de l'employeur. Pourtant, et au vu des faits de l'espèce, la solution rendue dans cet arrêt du 8 mars 2008 nous semble assez logique et nécessaire. Ainsi, les juges du fond avaient relevé l'isolement fréquent d'un technicien chargé d'assurer seul la surveillance et la maintenance de jour. Les risques pour la santé des salariés étaient donc réels. De plus, la haute juridiction opère un contrôle, certes léger, des constatations opérées par les premiers juges puisqu'elle estime que c'est en raison de ces constatations que la Cour d'appel « *a pu en déduire que cette organisation était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés et que sa mise en œuvre devait en conséquence être suspendue* ». À travers ce contrôle, il semble donc que des critères doivent être relevés par les juges du fond pour justifier des restrictions à une réorganisation décidée par l'employeur ; en somme, une méthodologie semble se dégager de cette solution.

À partir de là, un impératif de prévention apparaît déjà en filigrane, puisque l'employeur doit prendre en compte et analyser les conséquences que ces décisions peuvent emporter sur la sécurité et la santé au travail. Le professeur Patrick Chaumette n'a d'ailleurs pas hésité à affirmer que : « *Le pourvoi de l'employeur est rejeté sur le fondement de l'obligation générale de prévention, dénommée obligation de sécurité de résultat de l'employeur* » ¹⁵⁶. Selon cette interprétation, cet arrêt contiendrait en germe des évolutions importantes qui ont marqué l'obligation de sécurité à partir de l'arrêt « *Air France* » ¹⁵⁷. Cette idée se retrouve dans l'analyse faite par le professeur Christophe Radé qui estime que la décision « *permet au juge d'intervenir en amont de la réalisation du risque et privilégie, ainsi, la logique de prévention des risques,*

¹⁵⁵ Matthieu Babin, « *Suspension d'une décision prise par l'employeur susceptible de compromettre la santé et la sécurité des salariés* », JCP E, n° 25, 19 juin 2008, 1834.

¹⁵⁶ Patrick Chaumette, « *Obligation de sécurité. Nouvelle organisation du travail. Consultation des IRP. Projet dangereux pour la santé et la sécurité. Recours syndical. Suspension judiciaire (oui)* », Dr. soc., 2008, p.605

¹⁵⁷ Cass. soc., 22 novembre 2015, n° 14-24.444.

sur une logique de pure sanction, ce dont on ne peut que se réjouir. »¹⁵⁸. Il s'agira de revenir sur cette orientation donnée à l'obligation de sécurité vers la prévention dans la deuxième partie du présent mémoire.

Quoi qu'il en soit, la jurisprudence SNECMA pose, à travers l'obligation de sécurité de l'employeur, une limite au pouvoir de direction de l'employeur dont il convient d'analyser l'étendue et l'intensité.

B. La limitation du pouvoir de direction de l'employeur

Michel Blatman et Sylvie Bourgeot affirmaient concernant l'obligation de sécurité et le licenciement que « *c'est au regard de la méconnaissance par l'employeur du droit du salarié à la sécurité dans le travail que cette limitation au pouvoir de licencier est apportée.* »¹⁵⁹. C'est exactement la même idée qui guide la réflexion du juge en matière de réorganisation à savoir que l'employeur qui, dans son projet, ne prend en considération que des facteurs de rentabilité économique, et ne se soucie pas d'assurer la protection de la sécurité et de la santé de ses salariés, risque de voir son projet suspendu.

La jurisprudence « *Snecma* » aura suscité plusieurs commentaires critiques en raison principalement des limites qu'elle apporte au pouvoir de direction de l'employeur et des menaces qu'elle ferait peser sur la liberté d'entreprendre. Au-delà, la solution rendue le 8 mars 2008 est généralement perçue comme l'apogée d'une obligation de sécurité de résultat¹⁶⁰ et de ses dérives. Ainsi, Jean-Emmanuel Ray, s'interroge sur cette « *mutation génétique de l'obligation de sécurité de résultat, à l'origine créée pour faciliter la réparation des accidents du travail* »¹⁶¹. De manière générale, une partie de la doctrine a évoqué « *Un arrêt sévère* »¹⁶² ou encore une puissante restriction au pouvoir de direction de l'employeur¹⁶³. De même, le juriste Matthieu Babin souligne la création d'un pouvoir exorbitant du juge en l'absence de tout

¹⁵⁸ Christophe Radé, « *L'obligation de sécurité de l'employeur plus forte que le pouvoir de direction* », op. cit.

¹⁵⁹ Sylvie Bourgeot, Michel Blatman, « *De l'obligation de sécurité de l'employeur au droit à la santé des salariés* », Dr soc., 2006, p. 653.

¹⁶⁰ Pierre-Yves Verkindt, « *L'acmé de l'obligation de sécurité du chef d'entreprise* », op. cit.

¹⁶¹ Jean-Emmanuel Ray, *Droit du travail, droit vivant*, Wolters Kluwer, Paris, 29^e éd., 2021.

¹⁶² Béatrice Pola, « *Une position sévère* », op. cit.

¹⁶³ Marie Hautefort, « *Le pouvoir de direction sérieusement écorné pour raisons de sécurité* », JSL, n° 231, 14 avril 2008.

fondement textuel propre à le limiter et l'absence de méthodologie dans l'appréciation des mesures prises par l'employeur. Il soulève même une potentielle contradiction entre la solution rendue et le principe de la liberté constitutionnelle d'entreprendre ¹⁶⁴.

Il a aussi été rappelé que le juge s'interdisait dans d'autres domaines de s'immiscer dans les choix de l'employeur, notamment en ce qui concerne le contrôle d' « *une décision de réorganisation au regard du droit des salariés à la préservation de leur emploi* »¹⁶⁵. Une décision du Conseil constitutionnel indique qu'en matière économique, « *l'employeur est seul juge* » de l'opportunité de ses décisions ¹⁶⁶. Toutefois, comparaison n'est pas raison ; il s'agit en effet de protéger des droits différents. D'ailleurs, il a été admis dans d'autres domaines que le juge puisse intervenir dans les choix de l'employeur par exemple « *dès que ce dernier porte atteinte aux droits et libertés des salariés* » sur le fondement de l'article L 1121-1 du Code du travail. L'innovation réside dans le fait qu'au nom de l'obligation de sécurité de résultat, il y a pour la première fois « *immixtion du juge dans la politique de prévention des risques dans l'entreprise* » ¹⁶⁷.

Quoiqu'il en soit, cet arrêt a suscité beaucoup d'inquiétudes du côté des employeurs estimant que les réorganisations entraînent nécessairement des risques psychosociaux. S'ensuit alors la peur que chaque projet d'organisation soit potentiellement remis en cause. Pour autant, il faut s'intéresser aux suites de la jurisprudence « *Snecma* » pour voir que ces inquiétudes sont, en partie, infondées. Si l'attendu a été répété dans d'autres espèces ¹⁶⁸ les juridictions du travail n'ont pas fait application de l'obligation de sécurité de manière absolue et ont toujours laissé la possibilité à l'employeur diligent de mettre en place sa politique de gestion.

L'affaire du « *benchmark* » est particulièrement révélatrice de cette prise en compte *in concreto* des situations par les juges. Ainsi, une société du secteur bancaire avait mis en place, au niveau régional, une nouvelle organisation dans plusieurs de ses établissements fondée sur un outil informatique dénommé « *benchmark* » dont l'application faite par la société concernée permettait d'évaluer les performances individuelles et collectives des salariés dans un but de

¹⁶⁴ Matthieu Babin, « *Suspension d'une décision prise par l'employeur susceptible de compromettre la santé et la sécurité des salariés* », op. cit.

¹⁶⁵ Odile Levannier-Gouël, « *Areva NC : La jurisprudence Snecma fait-elle pschitt ?* », SSL, n° 1710, 15 février 2016.

¹⁶⁶ DC, 12 janvier 2002, n° 2001-455.

¹⁶⁷ Christophe Radé, « *L'obligation de sécurité de l'employeur plus forte que le pouvoir de direction* », op. cit.

¹⁶⁸ Cass. soc., 24 juin 2009, n° 07-41.911 et n° 08-41.450.

rendre plus efficace les procédés de travail. Les salariés subissaient alors une double comparaison ; leurs performances individuelles étaient analysées au regard de celles de leurs collègues au sein de chaque agence, et leurs performances collectives l'étaient au regard des autres agences. Des syndicats ont décidé de saisir le juge judiciaire pour faire condamner l'employeur ayant mis en place cette organisation.

Dans un jugement du 4 septembre 2012, le TGI de Lyon ¹⁶⁹ accède à leur requête et somme l'employeur de mettre fin à cette organisation du travail. Les juges considèrent que ce système, tel qu'il est pratiqué par la société mise en cause, est générateur d'un stress permanent et compromet gravement la santé des salariés, autant d'éléments qui constituent un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat. À l'appui de cette décision, il était relevé notamment que le seul objectif de ce système pour les salariés était celui de « *faire mieux que les autres* », qu'il permettait à chacun de suivre en direct la performance des autres, qu'il avait une influence négative sur les relations sociales au sein des agences et que finalement il s'agissait d'instaurer une « *compétition permanente* ».

Ce jugement semble cohérent avec l'objectif de santé et de sécurité au travail, et l'obligation de sécurité, une fois de plus, démontre son efficacité pour protéger les salariés. En effet, au vu des faits de l'espèce une telle organisation du travail apparaît clairement attentatoire à l'équilibre psychique des salariés de la société mise en cause. Si certains auteurs ont regretté l'empiètement du juge sur le pouvoir de direction de l'employeur ¹⁷⁰, la doctrine s'accordait à reconnaître que le système de « *benchmark* » mis en place était dangereux et qu'il fallait y mettre fin par une stricte application des « *principes régissant la santé au travail* »¹⁷¹. Dans cet objectif, le jugement s'est notamment appuyé sur l'article L 4121-1 du Code du travail.

Cette affaire va se poursuivre puisque la société a interjeté appel devant la Cour d'appel de Lyon. Celle-ci a en effet rendu un arrêt le 21 février 2014 ¹⁷² dans lequel elle semble, à première vue, remettre en cause la décision de première instance. Elle affirme d'abord que : « *la mise en place de l'outil de pilotage 'benchmark' basé sur la performance n'est pas en lui-même créateur d'une souffrance collective au travail* », et donc cela dépend de sa mise en

¹⁶⁹ TGI Lyon, 1^{ère} ch. section 2, 4 septembre 2012, n° 11/05300.

¹⁷⁰ Frank Bournois, « *Le benchmark dévoyé* », SSL, n° 1571, 11 février 2013.

¹⁷¹ Pierre-Yves Verkindt, « *Le benchmark touché au cœur* », SSL, n° 1551, 17 septembre 2012.

¹⁷² CA Lyon, ch. soc., C, 21 février 2014, n° 12/06988.

œuvre. Ensuite, la Cour va analyser en profondeur le système mis en place et en déduire deux choses. D'une part, durant la période 2007-2013, le « *benchmark* » a bien abouti à une organisation pathogène du travail et en cela, la condamnation en première instance était légitime. D'autre part, et à la suite du jugement du TGI, il est constaté que la société a apporté des modifications au système, notamment l'impossibilité pour un salarié d'avoir accès aux performances de ses collègues et la mise en place de formation pour les managers. Ces éléments constituent des garde-fous suffisants pour les juges d'appel qui estiment alors que dans ces conditions, il n'y a plus lieu de remettre en cause cette organisation du travail dont la nocivité pour la santé des salariés n'est pas démontrée. À travers cet exercice de casuistique, il est apparent que le contrôle du juge sur le pouvoir de l'employeur se limite aux situations les plus à risque. L'exigence reste le mot d'ordre de l'obligation de sécurité lorsque l'employeur décide d'organiser les conditions de travail dans son entreprise sans se soucier de leurs conséquences sur le plan humain. Néanmoins, il reste le seul maître à bord lorsqu'il prend les précautions nécessaires pour que les RPS soient maîtrisés.

Il est d'ailleurs intéressant de souligner que cette affaire a continué sur le terrain de la faute inexcusable. En effet, dans un arrêt du 25 septembre 2018, la Cour d'appel de Grenoble a fait le lien entre l'accident cardiaque d'un salarié et le système de « *benchmark* »¹⁷³. Ainsi, elle relève que l'accident était intervenu durant la période de « *souffrance collective* » relevée par les juges du fond en 2012 et 2014 et estime que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité de résultat, tout en caractérisant la conscience du danger et l'absence de mesures prises par l'employeur. La faute inexcusable de ce dernier a alors été retenue.

L'obligation de sécurité permet donc de limiter le pouvoir de direction lorsqu'il conduit à des conséquences néfastes pour la santé des salariés sauf à ce que des précautions suffisantes soient prises. Cette analyse va se trouver confirmée par la suite et notamment par un arrêt du 5 mars 2015, l'affaire Société Fnac Relais¹⁷⁴, dans lequel la haute juridiction rejette un pourvoi qui demandait l'annulation d'un projet d'organisation du travail dont il était pourtant établi qu'il allait entraîner une surcharge de travail pour les salariés. La chambre sociale de la Cour de cassation confirme la décision des juges du fond qui n'avaient pas relevé l'existence de RPS «

¹⁷³ CA Grenoble, ch. sociale, sect. A, 25 sept. 2018, n° 16/04373.

¹⁷⁴ Cass. soc., 5 mars 2015, n° 13-26.321.

caractérisés ou avérés pour les salariés de l'entreprise ». Il s'ensuit donc que l'employeur n'a pas violé ses obligations légales en matière de santé et de sécurité.

Dans un autre arrêt du 22 octobre 2015 ¹⁷⁵, l'affaire Areva, les magistrats, confrontés à un projet d'externalisation dont les conséquences en termes de RPS ne sont pas contestées, décident qu'il n'y a pas lieu de l'interdire dès lors que l'employeur a initié un plan global de prévention. Une fois encore, l'attendu de l'affaire Snecma n'est pas repris ici, absence que certains auteurs ont analysé comme « *une prise de distance* » d'une jurisprudence qui présentait des « *dangers* » pour le pouvoir de direction de l'employeur ¹⁷⁶. Pour autant, il semble important de souligner que la haute juridiction s'appuie sur l'analyse des juges du fond et qu'elle ne semble pas exclure définitivement par cet arrêt la possibilité d'interdire un projet de restructuration au sens large au nom de l'impératif de sécurité. En ce sens, Damien Célice, avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation, considère qu'il s'agit là d'un « *prolongement de la jurisprudence Snecma* » dans le sens où le juge est tenu « *de contrôler, de vérifier que l'employeur a anticipé* » les RPS ¹⁷⁷. Il apparaît donc que, certes l'accent mis sur la prévention indique une inflexion générale de l'obligation de sécurité de résultat qui va se répercuter dans d'autres domaines, mais l'arrêt Areva ne constitue pourtant pas un véritable revirement dans le sens où il ne donne pas un blanc-seing à l'employeur pour procéder en toute liberté à une réorganisation des conditions de travail.

L'employeur ne peut donc déroger à son obligation de sécurité en invoquant son pouvoir de direction. Récemment, il a d'ailleurs été fait un parallèle intéressant entre l'immixtion des juges durant la crise de la Covid 2019 et l'arrêt Snecma. Ainsi, et malgré l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur, celui-ci ne peut être tenu d'éradiquer tous les risques de contamination. Cependant, les juges n'ont pas hésité à s'immiscer dans l'organisation du travail mise en œuvre par l'employeur pour lutter contre la propagation du virus notamment pour contraindre la société La Poste à identifier ses activités non essentielles ¹⁷⁸ ou encore pour limiter, sous astreinte, les activités de la société Amazon ¹⁷⁹. Pour Caroline Vanuls, enseignant-chercheur à Aix Marseille Université, « *cette immixtion des juges dans le pouvoir de direction de l'employeur s'inscrit dans la logique tracée depuis l'arrêt Snecma du 5 mars 2008* » ¹⁸⁰.

¹⁷⁵ Cass. soc., 22 octobre 2015, n° 14-20.173.

¹⁷⁶ Hubert Seillan, « *Rayon de soleil dans l'obscurité dangereuse de la jurisprudence Snecma* », D. 2015, p. 2496.

¹⁷⁷ Damien Célice, « *La jurisprudence sur l'obligation de sécurité est préservée* », SSL, n° 1710, 15 février 2016.

¹⁷⁸ TJ Paris, 9 avril 2020, n° 20/52223, La Poste.

¹⁷⁹ CA Versailles, 24 avril 2020, n° 20/011993, Amazon.

¹⁸⁰ Caroline Vanuls, « *L'obligation de sécurité de l'employeur à l'épreuve de la pandémie de Covid-19* », Gaz. Pal. 8 septembre 2020, n° 386y3, p. 66.

Ainsi, les relations collectives n'échappent pas à cette obligation de sécurité qui peut également justifier des limites au principe de la liberté de négociation collective ¹⁸¹ ou provoquer l'annulation d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). À ce titre, un arrêt rendu par le tribunal des conflits le 8 juin 2020 a estimé que dans le cadre d'une réorganisation débouchant sur un PSE, c'est à l'autorité administrative de vérifier le respect par l'employeur de son obligation de sécurité ¹⁸².

L'obligation de sécurité est donc une obligation générale qui entraîne la sanction de l'employeur défaillant dans tous les aspects de la relation de travail liés à la sécurité des travailleurs. L'efficacité de cette notion a été déterminante pour faire prendre conscience au chef d'entreprise de la nécessité de prendre en considération les potentiels effets négatifs de son activité sur la santé de ses salariés. Néanmoins, la rigueur du régime mis en place par la jurisprudence n'a pas été sans critiques et sans controverses doctrinales qui ont souligné qu'un adoucissement pourrait être bénéfique notamment dans un objectif de prévention.

La Cour de cassation a d'ailleurs été sensible à certains arguments en faveur d'un inflexionnement de l'obligation pesant sur l'employeur. Une évolution va voir le jour et entraîner un mouvement de balancier vers l'objectif de prévention sans pour autant renoncer à l'autre pilier de l'obligation de sécurité, à savoir la sanction de l'employeur négligent et l'indemnisation des salariés victimes de ses manquements en matière de santé et de sécurité au travail.

¹⁸¹ Cass. soc., 23 septembre 2020, n° 18-23.474.

¹⁸² TC, 8 juin 2020, n° C4189.

Partie II : L'obligation de sécurité de l'employeur : un outil de prévention pour l'employeur diligent

*« Être protégé aujourd'hui, ce n'est plus avoir la certitude d'une réparation, c'est savoir que des mesures sont prises à l'encontre d'événements pouvant générer un dommage. Les risques dès lors qu'ils sont identifiés, doivent faire l'objet d'identification ».*¹⁸³

L'obligation de sécurité de l'employeur a été redécouverte par les arrêts « amiante » dans le but de faciliter la reconnaissance de la faute inexcusable. L'objectif de réparation était prégnant dans l'esprit de la jurisprudence ; il s'agissait de sanctionner l'employeur défaillant et de permettre une indemnisation améliorée pour les salariés victimes. À côté de cette volonté répressive, il apparaît qu'en filigrane une autre vision de la sécurité influençait également la construction prétorienne de la notion, à savoir sensibiliser les chefs d'entreprise sur la nécessité de mettre en place des mesures préventives pour éviter la réalisation du risque professionnel.

Cependant, ce deuxième objectif a pour certains été dévoilé par l'avènement d'une obligation de sécurité de résultat trop rigide et tournée uniquement vers la répression. Ainsi, les réflexions doctrinales puis les solutions jurisprudentielles vont faire évoluer l'obligation de sécurité vers la prévention (*Chapitre 1*) à tel point que sur le plan de la sémantique, il est intéressant de se demander si l'obligation de sécurité n'est finalement pas devenue en quelque sorte une obligation mal nommée (*Chapitre 2*).

¹⁸³ Sophie Garnier, « *Les risques - La sécurité des corps* », op. cit.

Chapitre 1 : Un changement de paradigme

« Il apparaît que la confusion s'installe lorsque l'analyse oublie que la portée de l'obligation de sécurité de résultat n'est pas seulement une obligation de sécurité mais de prévention des risques et que le résultat porte sur l'obligation de prendre les moyens nécessaires et non de garantir de façon absolue la santé des salariés. »¹⁸⁴

La prévention est un enjeu majeur de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ; pour certains, ce serait devenu le « *nouveau paradigme de la santé au travail* »¹⁸⁵ et par extension, le pilier fondamental d'une obligation de sécurité revisitée.

Ce changement de paradigme en faveur de la prévention s'explique d'abord par la volonté de modifier, et d'adoucir sa rigueur envers les employeurs, l'obligation de sécurité de résultat (*Section 1*) et se concrétise ensuite par un infléchissement jurisprudentiel (*Section 2*).

Section 1 : L'efficacité de l'obligation de sécurité de résultat questionnée

La jurisprudence a dégagé une obligation de sécurité de résultat générale qui a permis de sensibiliser l'employeur sur les questions de santé et de le sanctionner lorsqu'il était trop négligent ou quand le risque se réalisait.

Le contrôle des magistrats sur l'action de l'employeur est alors particulièrement exigeant, voire trop pour certains, pour permettre une protection efficace de la santé des travailleurs et laisser toute sa place à l'objectif de prévention (*B*). De plus, il serait en contradiction avec les fondements mêmes de l'obligation de sécurité (*A*).

A. Une rigueur en contradiction avec ses fondements

Dans la première partie du présent mémoire, il a été souligné à la fois l'inflation des domaines visés par l'obligation de sécurité qui est générale, mais aussi la rigueur croissante d'une obligation de sécurité dont l'employeur doit assurer l'effectivité. Cette construction prétorienne exigeante a été mal perçue par les employeurs et une partie de la doctrine en a stigmatisé certaines dérives. Ainsi, certaines décisions ont donné à l'obligation de sécurité de

¹⁸⁴ Marie-Ange Moreau, « L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs », op. cit.

¹⁸⁵ Fany Lalanne, « *La prévention, nouveau paradigme de la santé au travail* », JSL, n° 401, 7 janvier 2016.

résultat le caractère d'une responsabilité sans faute en déclenchant automatiquement la responsabilité de l'employeur. Il est vrai qu'en matière de harcèlement moral surtout, la chambre sociale de la Cour de cassation a estimé que l'employeur ne pouvait s'exonérer de sa responsabilité même en l'absence de faute ¹⁸⁶. De même, le manquement à l'obligation de sécurité pouvait être caractérisé indépendamment des mesures prises par l'employeur ¹⁸⁷ et simplement du fait de l'existence d'un sentiment d'insécurité chez le salarié ¹⁸⁸. Pour autant, d'autres décisions, et notamment s'agissant du droit de la réparation des ATMP, exigeaient bien qu'une faute de l'employeur soit démontrée pour engager sa responsabilité ¹⁸⁹. Cette absence d'harmonisation entre les solutions rendues dans le droit du travail et dans le droit de la sécurité sociale a pu être source d'incompréhension.

Au-delà de l'existence d'une responsabilité sans faute, d'autres auteurs ont estimé que « *la sécurité était portée aux portes de la précaution* » ¹⁹⁰ et qu'il pesait sur l'employeur un véritable « *devoir de garantie* », c'est-à-dire que l'employeur devait être responsable du seul fait de l'exposition du salarié à un risque professionnel ¹⁹¹. Cet aspect de l'obligation de sécurité de résultat est en effet problématique dans le sens où toute relation de travail comporte une part de risques que même un employeur particulièrement diligent et respectueux des textes législatifs et réglementaires sur la santé et la sécurité des salariés ne peut totalement gommer.

Cette dérive vers une obligation de garantie des risques professionnels soulève également des difficultés avec les fondements même de l'obligation de sécurité. Il doit ici être rappelé que pour élaborer son édifice prétorien, la jurisprudence s'est appuyée sur la directive 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 et la quatrième partie du Code du travail relative à la santé et la sécurité au travail.

S'agissant des articles L 4121-1 et suivants du Code du travail, il convient d'en comprendre les objectifs pour déterminer le régime juridique de l'obligation mise à la charge de l'employeur. D'abord, le titre II est intitulé « *Principes généraux de prévention* » ce qui

¹⁸⁶ Cass. soc., 21 juin 2006, op. cit.

¹⁸⁷ Cass. soc., 3 février 2010, op. cit.

¹⁸⁸ Cass. soc., 6 octobre 2010, op. cit.

¹⁸⁹ Cass. civ 2., 10 juillet 2014, n° 13-18.985

¹⁹⁰ Alexis Bugada, « *L'obligation de sécurité pesant sur l'employeur en matière prud'homale* », op. cit.

¹⁹¹ Grégoire Loiseau, « *L'obligation de sécurité, paradigme d'une sécurité obligée* », Cah. Soc., décembre 2013, n° 111y5.

laisse penser que la prévention doit être la clé de voûte de l'obligation de sécurité. Ensuite, l'article L 4121-1 dispose que : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Il s'agit ici d'une injonction claire, l'employeur ne doit pas rester passif et il est exigé de lui qu'il ait une action positive. Enfin, l'article L 4121-2 énonce neuf principes qualifiés de « *principes généraux de prévention* ». Parmi ceux-ci, il est indiqué que l'employeur doit éviter les risques mais aussi évaluer ceux qui ne peuvent pas être évités. Cette logique semble donc contraire à l'obligation de garantie qui a parfois guidé la réflexion prétorienne notamment dans les arrêts du 3 février 2010. En d'autres termes, « *considérer que l'employeur doit être condamné au titre de son obligation de sécurité, à chaque fois que le risque se réalise, est contraire à la logique posée par l'article L. 4121-2 du Code du travail* »¹⁹². Dans une certaine mesure, les exigences visées par le Code du travail diffèrent de celles induites par l'obligation de sécurité de résultat modelée par la chambre sociale de la Cour de cassation.

S'agissant de la directive de 1989, le juge français semble également plus exigeant que le juge européen. En effet, amenée à se prononcer sur la nature de l'obligation pesant sur l'employeur en matière de santé et de sécurité, la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE), devenue en 2009 la Cour de justice de l'Union européenne, (CJUE), a affirmé dans une décision du 14 juin 2007¹⁹³ qu'il n'existait pas de responsabilité objective de l'employeur, c'est-à-dire de responsabilité caractérisée même en l'absence de faute de sa part. L'affaire portait sur le point de savoir si la législation britannique sur la santé et la sécurité des travailleurs¹⁹⁴ était conforme à la directive de 1989. Considérant que non, la Commission européenne a alors introduit un recours en manquement contre le Royaume-Uni devant la CJCE. Dans son argumentaire, la Commission a principalement visé l'article 5 § 1 de la directive qui dispose que : « *l'employeur est tenu d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* ». Cet article mettrait à la charge de l'employeur une responsabilité sans faute dans la mesure où, si le risque ne peut être totalement banni de l'environnement de travail, l'employeur doit néanmoins rester responsable lorsqu'un dommage touche le salarié. Or, toujours selon la Commission, une disposition de la législation britannique transgresse cette obligation, à savoir celle qui estime que « *tout employeur est tenu d'assurer la santé, la sécurité*

¹⁹² « *Obligation de sécurité : le fondement légal de l'article L. 4121-1 du Code du travail* », Le Lamy santé sécurité au travail, Etude 210 - Obligation de sécurité.

¹⁹³ CJCE, 14 juin 2007, aff. C-127/05.

¹⁹⁴ *Health and Safety at Work Act*, 1974.

et le bien-être de tous ses travailleurs au travail, pour autant que ce soit raisonnablement praticable ». L'employeur peut donc se soustraire de sa responsabilité, notamment s'il démontre que la protection contre le risque entraîne un sacrifice trop important en termes de moyens, économiques ou structurels, mis en œuvre. Selon la Commission, cela ne rentre pas dans les causes exonératoires prévues par l'article 5 § 4 de la directive, des causes proches de la force majeure de notre droit interne, et peut inciter l'employeur à réduire ses dépenses concernant la protection de la sécurité des travailleurs.

De son côté, le Royaume-Uni, suivi dans son argumentaire par l'avocat général, prétend que la directive n'a pas pour effet d'instituer une responsabilité sans faute de l'employeur et que la responsabilité pénale, à laquelle est soumis l'employeur qui ne garantit pas un lieu de travail sûr aux salariés, prévue par sa législation est suffisante. La CJCE va suivre ce raisonnement et rejeter le recours de la Commission. En effet, elle estime que la directive met certes à la charge de l'employeur une obligation générale de sécurité mais n'aboutit pas à la mise en place d'une responsabilité sans faute. Ainsi, la législation britannique n'est pas incompatible avec le texte communautaire.

Cette solution peut sembler contredire la position de la chambre sociale de la Cour de cassation qui met à la charge de l'employeur une obligation de sécurité de résultat. Dans l'esprit du juge européen, cette obligation serait plutôt de moyens dans le sens où l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité s'il démontre qu'il ne pouvait pas raisonnablement lutter contre la survenance du risque. Pour le juriste Alexis Bugada, l'interprétation du juge européen « *perturbe l'équilibre de la construction prétorienne française* » qui doit être refondée sur la possibilité d'apprécier les faits sans condamner systématiquement l'employeur ¹⁹⁵. Toutefois, il semble que la directive laisse, par son article 1^{er} 3., la possibilité aux Etats d'avoir une position plus exigeante envers l'employeur en prévoyant que : « *La présente directive ne porte pas atteinte aux dispositions nationales et communautaires, existantes ou futures, qui sont plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail* ».

La décision rendue par la CJCE peut également entraîner quelques réserves puisqu'en validant la clause du raisonnablement praticable du droit britannique, elle fait entrer des considérations économiques dans la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ce qui semble contradictoire avec l'esprit même de la directive. En outre, la position du juge

¹⁹⁵ Alexis Bugada, « *L'obligation de sécurité pesant sur l'employeur en matière prud'homale...* », op. cit.

communautaire n'a pas manqué d'inquiéter les organisations sociales européennes, et notamment la Confédération européenne des syndicats qui estime qu'elle peut « *porter atteinte au droit inaliénable des travailleurs européens à la protection de leur santé et de leur sécurité au travail* » et qu'elle risque « *d'être un signe d'encouragement lancé aux États membres qui souhaitaient une révision à la baisse de la législation européenne concernant les droits des travailleurs* ». ¹⁹⁶ En somme, il apparaît que la position de la CJCE est en-deçà des objectifs et des exigences ambitieux de la directive de 1989.

Quoi qu'il en soit, la décision rendue le 14 juin 2007 démontre que la logique de la directive de 1989 est portée sur l'incitation à faire et pas uniquement sur la répression de l'employeur. Les articles L 4121-1 du Code du travail en rappellent d'ailleurs l'esprit, à savoir que la prévention doit être intégrée à la volonté de préserver la santé et la sécurité au travail. À ce titre, une obligation de sécurité trop rigoureuse a pu faire perdre de vue la nécessité de prendre en compte cette dimension préventive.

B. Une rigueur en contradiction avec l'objectif de prévention

La prévention peut se définir selon l'Organisation mondiale de la santé comme « *l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps* ». En France, c'est une loi du 4 mars 2002 ¹⁹⁷ qui en a pour la première fois donné une définition ; il s'agit de « *l'action ayant pour but d'améliorer l'état de santé de la population en évitant l'apparition, le développement ou l'aggravation des maladies ou accidents et en favorisant les comportements individuels et collectifs pouvant contribuer à réduire les risques de maladie* ». Transposée en matière de risques professionnels, la prévention devient donc un ensemble d'actions visant à réduire ou à éviter la survenance des ATMP et à responsabiliser la communauté de travail dans cet objectif.

Une telle définition met en lumière deux bénéfices immédiats de la prévention. D'une part, il existe d'un point de vue économique un intérêt certain dans le sens où elle permet d'assurer l'employabilité de la main d'œuvre et la continuité de l'activité de l'entreprise. À ce titre, la prévention est une préoccupation ancienne qui a même fait l'objet de réglementations

¹⁹⁶ « *La CJCE se prononce sur la portée de l'obligation de sécurité de l'employeur* », Liaisons sociales Europe, n° 179, 11 juillet 2007.

¹⁹⁷ Loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé.

sous l'Ancien régime. Par exemple, dans une lettre patente de juillet 1566, le roi Charles IX évoque la situation des couvreurs et la nécessité pour les entrepreneurs de mettre en place des « *défenses de perches et chevrons* » dans le but d'assurer la sécurité des travailleurs ¹⁹⁸. Concernant l'époque contemporaine, la loi du 12 juin 1893 prévoyait un certain nombre de mesures de prévention, notamment concernant l'éclairage, l'aération ou la ventilation dans les « *manufactures, fabriques, usines, chantiers, ateliers de tout genre et leurs dépendances* » ¹⁹⁹.

Toutefois, l'application de cette loi sera réduite et surtout avec la loi de 1898 qui va davantage faire pencher la balance vers la réparation des ATMP et le système de l'indemnisation forfaitaire qui n'a pas poussé les employeurs à fournir des efforts sur la prévention. La mise de côté de la prévention dans la protection de la sécurité des salariés s'explique par le fait que cette vision a été « *littéralement phagocytée par la politique de réparation partant du principe que les dommages étant réparés, les objectifs de prévention sont délaissés* » ²⁰⁰.

D'autre part, dans une société dont la santé au travail est un objectif en soi, la prévention, et donc la mise en place des mesures propres à éviter la réalisation des risques, devient un objectif primordial. D'où la redécouverte de la notion et l'importance accordée à la prévention dans l'obligation de sécurité de l'employeur prévue par la directive de 1989 ainsi que dans la quatrième partie du Code du travail. Depuis, la prévention n'a eu de cesse d'occuper une place de plus en plus importante dans le droit du travail. Récemment, et à titre d'exemple, un ANI du 9 octobre 2020 a affiché pour ambition de renforcer la prévention en matière de santé au travail. Il a d'ailleurs été transposé par une loi du 2 août 2021 ²⁰¹ qui modifie et ajoute certaines dispositions dans le Code du travail pour améliorer la prévention mais aussi moderniser les services de prévention et de santé au travail.

La directive de 1989 a également reçu un écho dans les autres pays européens. L'Allemagne a fait naître une obligation générale de prévention à la charge de l'employeur qui

¹⁹⁸ Laure Léoni, « *Histoire de la prévention des risques professionnels* », École nationale supérieure de Sécurité sociale, « *Regards* » 2017/1 n° 5, pp 21 à 31.

¹⁹⁹ Loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels, J.O. 13 juin 1893, p. 2910.

²⁰⁰ Laure Léoni, « *Histoire de la prévention des risques professionnels* », op. cit.

²⁰¹ Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

doit prendre des « *mesures d'actions globales et préventives* »²⁰². L'Espagne de son côté a adopté une loi, le 8 novembre 1995, relative à la prévention des risques au travail²⁰³.

Pour certains auteurs, la prévention est « au cœur » de la protection de la santé au travail et de l'obligation de sécurité²⁰⁴. Cependant, l'orientation jurisprudentielle, axée vers la réparation et la répression, ajoutée à la rigueur de certaines solutions ont en quelque sorte déconnecté l'obligation de sécurité de la prévention. Cette conséquence a été pointée du doigt pour ses effets contreproductifs sur la participation de l'employeur mais aussi du salarié dans la promotion de la santé et de la sécurité au travail.

D'abord au niveau de l'employeur, il apparaît clairement que le fait de retenir automatiquement sa responsabilité et de ne pas prendre en compte les mesures qu'il a mises en place pour éviter la réalisation du risque ne le pousse pas à fournir des efforts de prévention. De même, la condamnation d'un employeur pour des faits de harcèlement moral au travail causés par une personne extérieure à l'entreprise²⁰⁵ pose la question de l'utilité de mettre en place une politique de prévention au sein de sa structure quand la portée de celle-ci ne sera, nécessairement, limitée qu'à ses propres salariés. Cette forme de découragement a été mis en avant par une partie de la doctrine. En effet, le professeur François Dumont a souligné que : « *Le principe de l'inflexible obligation de sécurité de résultat, condamnant le chef d'entreprise par le seul constat d'une atteinte à la santé, ne comporte-t-il pas dans son application le germe attentatoire à la protection même du salarié : celui du découragement de l'employeur ?* »²⁰⁶. De leur côté, les professeurs Sophie Fantoni-Quinton et Pierre-Yves Verkindt pointent également du doigt cet effet pervers ; ils militent certes pour une obligation de sécurité exigeante, dont ils reconnaissent les effets positifs sur l'amélioration de la protection de la sécurité et de la santé dans les entreprises, mais dont le résultat serait déplacé vers la prévention en permettant à l'employeur responsable et prévenant de s'exonérer²⁰⁷. L'obligation de sécurité, par une trop grande rigidité, atteindrait donc ses limites en termes d'efficacité.

²⁰² Loïc Lerouge, Anna Musiala, « L'obligation de sécurité de l'employeur en Europe », RDT 2008, p. 124.

²⁰³ Ley 31/2005, 8 novembre 1995, BOE, 10 novembre 1995.

²⁰⁴ Pierre-Yves Verkindt, « *La santé au travail : Quelques repères pour un droit en mouvement* », Droit ouvrier, mars 2003, pp 82-89.

²⁰⁵ Cass. soc., 1er mars 2011, n° 09-69.616.

²⁰⁶ François Dumont, « *L'inflexible obligation de sécurité de résultat* », JCP S n° 15, 9 Avril 2013, 1163.

²⁰⁷ Sophie Fantoni-Quinton et Pierre-Yves Verkindt, « *Obligation de résultat en matière de santé au travail : À l'impossible, l'employeur est tenu ?* », op. cit.

Ensuite, il a aussi pu être relevé des effets contreproductifs sur l'engagement des salariés dans la promotion de la santé et de la sécurité au travail au sein de l'entreprise. Selon Pierre Sargos, il ne doit pas y avoir dans l'entreprise « *une responsabilité absolue et des sujets passifs* »²⁰⁸. Ainsi, en faisant peser sur la personne de l'employeur l'essentiel de la responsabilité en matière de sécurité, il y aurait une sorte de déresponsabilisation des salariés quant à leurs devoirs.

La concrétisation juridique de cette analyse se retrouve avec deux évolutions liées à la mise en place de l'obligation de sécurité de l'employeur depuis les arrêts « amiante ». Il s'agit d'une part, pour le volet sécurité sociale, de l'abandon de la logique sous-tendant que la faute de l'employeur doit avoir été déterminante pour aboutir à une reconnaissance de faute inexcusable. Ainsi, pendant longtemps, la Cour de cassation estimait que la responsabilité de l'employeur ne pouvait être retenue que si le manquement à ses obligations constituait la cause déterminante de la réalisation du risque²⁰⁹. Par un arrêt du 31 octobre 2002²¹⁰, la chambre sociale, puis l'assemblée plénière par un arrêt du 24 juin 2005²¹¹, a rompu avec cette exigence. En effet, elle estime : « *qu'il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié* » pour que soit engagée sa responsabilité. Les juges n'ont donc plus à rechercher dans l'arbre des causes laquelle a concouru au dommage, et peu importe que la victime elle-même ait joué un rôle majeur dans la réalisation de son propre accident, la moindre faute de l'employeur suffit à établir sa culpabilité. En réalité, dès lors que le manquement à l'obligation de sécurité de résultat caractérise une faute inexcusable, il ne pouvait en être autrement.

D'autre part, pour le volet droit du travail, le manquement du salarié à son obligation de sécurité, prévue par l'article L 4122-1 du Code du travail, n'a pas pour conséquence d'amoindrir la responsabilité de l'employeur²¹². Finalement, il apparaît évident que l'employeur est le principal responsable de la sécurité dans l'entreprise, il s'agit de la contrepartie de son pouvoir de direction. Il est d'ailleurs loin d'être évident que l'exigence pesant sur lui ait un effet pervers sur la responsabilisation du salarié qui a en réalité tout intérêt à ne pas prendre de risque avec sa propre santé ou celle de ses collègues. En outre, d'un point de vue économique, il apparaît

²⁰⁸ Pierre Sargos, « *L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilités* », op. cit.

²⁰⁹ Cass. soc., 14 oct. 1993, n° 91-17.805.

²¹⁰ Cass. soc., 31 octobre 2002, n° 00-18.359.

²¹¹ Cass. ass. plén., 24 juin 2005, op. cit.

²¹² Cass. soc., 10 février 2016, n° 14-24.350 ; cass soc., 13 juin 2019, n° 18-11.115.

injuste de transférer une partie du risque sur ses épaules et d'un point de vue juridique, cela semble inadéquat avec la relation de subordination qui le lie à l'employeur.

Il n'en reste pas moins que l'obligation de sécurité de résultat a pu décourager certains employeurs de se lancer dans des campagnes de prévention. C'est particulièrement le cas dans les petites structures ; en effet il a pu être souligné « *une incitation à l'inaction pour les PME* »²¹³ en raison de l'ampleur et du coût des démarches de prévention d'un côté et de l'autre, le peu de chance de voir leur responsabilité écartée en cas de réalisation du risque. Une obligation trop absolue peut donc s'avérer contreproductive et exiger de l'employeur d'établir une relation de travail dénuée de tout risque ce qui revient à lui demander l'impossible.

Ces constatations vont trouver un écho dans la jurisprudence ; en effet, la chambre sociale de la Cour de cassation, sensible aux arguments alertant sur la nécessité de promouvoir la promotion, va infléchir sa position par une série d'arrêts sur lesquels il convient désormais de s'arrêter.

Section 2 : L'objectif de l'obligation de sécurité de résultat revisitée

Dans un souci de la rendre moins absolue, la jurisprudence va retravailler les éléments de l'obligation de sécurité. L'année 2015 constitue à cet égard un tournant par lequel la chambre sociale de la Cour de cassation infléchit sa position.

Deux conséquences vont en découler : d'une part, la prise en compte de l'action de l'employeur dans la survenance d'un dommage (A) et d'autre part, la promotion de la prévention dans l'objectif de protection de la sécurité et de la santé au travail ; une promotion qui n'est finalement pas totalement éloignée des objectifs originels de l'obligation de sécurité mise à la charge de l'employeur (B).

A. L'infléchissement de l'obligation de sécurité de résultat : l'existence de causes exonératoires

L'obligation de sécurité a longtemps été dominée par une vision répressive dans laquelle l'employeur avait peu de causes exonératoires. Dans son rapport de l'année 2010, la Cour de

²¹³ Luc de Montvalon, « *De l'obligation de sécurité à l'obligation de prévention des risques* », Les cahiers Lamy du CE, n° 155, 1^{er} janvier 2016.

cassation a précisé que « l'exonération de responsabilité dans l'hypothèse d'une inexécution d'une obligation de résultat impose l'existence d'une cause étrangère non imputable à l'employeur, cause qui, selon la jurisprudence, présente les caractères de la force majeure »²¹⁴. Suivant cette logique, la chambre sociale de la Cour de cassation ne retient que difficilement l'exonération de l'employeur. À titre d'exemple, ni le fait que l'agresseur soit un tiers à la relation de travail ²¹⁵, ni le fait que l'agression ait été causée en dehors des lieux et temps de travail dans l'accomplissement d'une action relevant de la vie privée ²¹⁶ constituent une cause exonératoire. Cependant, dans le volet sécurité sociale, et s'appuyant sur la définition de la faute inexcusable issue des arrêts « *amiante* », les mesures prises par l'employeur rentrent en ligne de compte dans la décision des juges de retenir ou non la responsabilité de l'employeur ²¹⁷.

Pour sa part, la chambre sociale de la Cour de cassation a su faire évoluer sa position. Ainsi, dans un arrêt du 3 décembre 2014 ²¹⁸, non publié, la haute juridiction a validé le raisonnement des juges du fond qui avaient estimé qu'en raison de l'action de l'employeur et des mesures prises, il n'y avait pas lieu de retenir son manquement à l'obligation de sécurité. Il est d'ailleurs intéressant de noter que dans cette solution, le terme « *résultat* » n'est pas utilisé. La même démarche se retrouve dans un arrêt du 19 novembre 2015 même si la responsabilité de l'employeur est ici retenue en raison de l'insuffisance des mesures prises et l'obligation est de nouveau qualifiée de résultat. Pour certains auteurs, ces différents arrêts s'inscrivent dans un contexte plus général de reflux de l'obligation de sécurité de résultat ²¹⁹ amorcée avec les arrêts du 26 mars 2014 ²²⁰ qui n'avaient pas donné raison à des salariés demandant la rupture de leur contrat de travail aux torts de l'employeur au motif que les manquements invoqués n'avaient pas empêché la poursuite du contrat de travail.

Dans la première partie du présent mémoire il avait également été souligné que la chambre sociale de la Cour de cassation ne sanctionnait pas *in abstracto* les projets de l'employeur dans le domaine des relations collectives du travail même si ceux-ci emportaient des possibles risques pour la santé mentale des salariés. Ainsi, dans les affaires Fnac et Areva,

²¹⁴ Cour de cassation, Rapport annuel 2010, *Le droit de savoir*, p. 328.

²¹⁵ Cass. soc., 4 avril 2012, n° 11-10.570.

²¹⁶ Cass. soc., 7 décembre 2011, 10-22.875.

²¹⁷ Cass. civ. 2, 23 septembre 2010, n° 09-15.814.

²¹⁸ Cass. soc., 3 décembre 2014, n° 13-18.743.

²¹⁹ Jean Gérard, « *L'obligation de sécurité dans l'insécurité* », JCP S n° 15, 15 Avril 2015, 1135.

²²⁰ Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-35.040 et n° , n° 12-23.634 .

la haute juridiction avait relevé l'existence de mesures prises par l'employeur et n'avait pas interdit les réorganisations mises en œuvre.

Le véritable infléchissement, voire revirement, jurisprudentiel est venu avec l'arrêt Air France du 22 novembre 2015 ²²¹, qui a bénéficié d'une publication maximale. En l'espèce, un salarié de la compagnie aérienne Air France a été en arrêt de travail à la suite d'une crise de panique survenue le 24 avril 2006 alors qu'il embarquait pour un vol. Il a saisi le 19 décembre 2008 la juridiction prud'homale pour faire condamner son employeur à lui payer des dommages et intérêts en raison d'un manquement à son obligation de sécurité. Selon le salarié, sa crise de panique résultait d'un stress post-traumatique. En effet, il avait assisté en tant que témoin aux attentats du 11 septembre 2001 depuis un hôtel alors qu'il était, en raison de son travail, en transit à New-York.

Dans un arrêt du 6 mai 2014, la Cour d'appel de Paris déboute le salarié de ses prétentions qui se pourvoit alors en cassation selon un moyen qui se divise principalement en deux : d'une part, l'employeur tenu à une obligation de sécurité de résultat n'a pas pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs en omettant de mettre en place notamment des actions de prévention des risques professionnels ; il était notamment relevé l'absence d'un suivi psychologique après les attentats du 11 septembre. D'autre part, l'employeur n'avait pas indiqué le stress post-traumatique dans le document unique d'évaluation des risques.

La chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi concernant la demande de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat. En effet, elle valide l'analyse de la situation faite par les juges du fond et estime que l'employeur a bien pris les mesures nécessaires pour éviter la réalisation du risque. Surtout, elle dégage un nouvel attendu de principe selon lequel : « *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 solution est au moins claire sur un point, l'employeur qui se conforme aux exigences légales imposées par le Code du travail en matière de santé et de sécurité au travail, ne peut se voir reprocher un manquement à son obligation de

²²¹ Cass. soc., 25 novembre 2015, op. cit.

sécurité. Ainsi, il peut être exonéré en cas de réalisation du risque ; en d'autres termes, il n'y a pas de responsabilité pour risque et il n'y a pas de responsabilité sans faute.

D'une manière générale, cet arrêt de principe a été salué positivement par la doctrine. Certains ont évoqué une « *heureuse décision* »²²² et d'autres ont souligné « *une approche plus positive de la santé au travail* »²²³. La doctrine n'a pas pour autant parlé de « *revirement* » mais plutôt d'« *infléchissement* » voire même de « *recentrage* » de l'obligation de sécurité sur sa fonction première qui serait la prévention²²⁴. Il est vrai que l'arrêt « Air France » se réfère toujours à l'existence d'une obligation de sécurité de « *résultat* ». D'un autre côté, ce qui ressort de la solution c'est la volonté affichée par la Cour de cassation d'inciter l'employeur à la prévention. À ce titre, une de ses originalités se retrouve dans son visa. En effet, au-delà de la référence, classique depuis l'arrêt du 28 février 2006²²⁵, à l'article L 4121-1 du Code du travail, la haute juridiction s'appuie également sur l'article L 4121-2 du même pour appuyer son attendu de principe. Or, il s'agit précisément de l'article qui affirme que l'employeur doit respecter les principes généraux de prévention ; c'est donc en suivant ces principes qu'il peut s'exonérer de sa responsabilité. Par là-même, est clairement affirmée l'idée que l'obligation de sécurité doit amener à suivre le chemin de la prévention.

Cette direction induit deux conséquences majeures : d'une part, elle conduit à valoriser le rôle des juges du fond qui vont devoir vérifier, matériellement, si le chef d'entreprise a mis en place les mesures de prévention nécessaires et d'autre part, elle responsabilise celui-ci et le pousse à intégrer dans son organisation les dispositions prévues par la quatrième partie du Code du travail. S'agissant de l'office des juges du fond, la Cour de cassation dans l'arrêt Air France fait un contrôle des éléments de fait rapportés par les juges du fond ; un contrôle certes léger mais elle n'en relève pas moins les différentes étapes, à savoir la mobilisation du personnel médical après les attentats du 11 septembre, les consultations psychiatriques et les différentes visites médicales passées par le salarié. La haute juridiction semble ici indiquer la démarche à suivre pour les juges du fond dans leur recherche pour déterminer si les mesures prises par l'employeur étaient suffisantes. En tout état de cause, ce rôle attribué aux juges du fond est à saluer dans le sens où il permet de vérifier en profondeur, et au cas par cas, si l'employeur a

²²² Jean-Emmanuel Ray, « *À l'impossible, l'employeur n'est plus tenu* », Les échos, 4 janvier 2016.

²²³ Luc de Montvalon, « *De l'obligation de sécurité à l'obligation de prévention des risques* », op. cit.

²²⁴ David Brivois, « *Infléchissement jurisprudentiel sur l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur* », Contenus LexisNexis, 30/12/2015.

²²⁵ Cass. soc., 28 février 2006, op. cit.

intégré dans le fonctionnement de son entreprise les impératifs de prévention visés par le Code du travail.

S'agissant du rôle exigé de l'employeur dans la mise en place de la prévention, la décision note l'action positive de la société Air France qui n'est pas restée passive, au regard des éléments relevés par les juges du fond, devant les risques post-traumatiques liés aux attentats. C'est donc l'action en amont et plus uniquement la survenance du risque qui doit être regardée. Celle-ci fait présumer un manquement mais qui peut être renversé si la preuve de la mise en place de mesures préventives est rapportée. Ainsi, et au visa de l'article L 4121-2 du Code du travail, l'arrêt du 25 novembre 2015 permet à la fois de responsabiliser les employeurs mais aussi de leur indiquer un véritable mode d'emploi à suivre, « *un cahier des charges clair et rigoureux* »²²⁶. En outre, l'exigence est toujours de mise car le non-respect de ces dispositions déclenche la responsabilité du créancier de l'obligation de sécurité. Il apparaît donc que ce double effet, rôle de vigie attribué aux juges du fond et responsabilisation accrue de l'employeur, participent au renforcement de l'efficacité de l'obligation de sécurité qui « *s'en trouve purifiée, clarifiée et renforcée* »²²⁷.

Si l'utilisation du terme « *résultat* » n'a pas été abandonnée par la jurisprudence dans l'affaire Air France, il est légitime de se demander si le résultat attendu ne s'est pas déplacé de la non-réalisation du risque vers une injonction à prendre les mesures propres à l'éviter.

Néanmoins, il est à souligner que les causes exonératoires induites dans l'arrêt du 22 novembre 2015 ne sont pas totalement différentes de celles contenues dans les « *arrêts amiante* » ; en effet, l'idée de regarder si l'employeur a pris les mesures nécessaires et s'il avait préalablement identifié les sources de risque rappellent certains éléments de la décision de 2002. Finalement, il est intéressant de s'interroger sur la nature de l'infléchissement et de déterminer s'il s'agit d'une véritable révolution ou simplement d'un « *retour aux sources* »²²⁸.

²²⁶ S. Fantoni-Quinton et D. Levisse, « *Vers un assouplissement de la jurisprudence en matière d'obligation de sécurité de l'employeur ?* », Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement, 2017, 78, pp 345-347.

²²⁷ Aurélie Dejean de La Bâtie, « *Arrêt Air France : la Chambre sociale rend un hommage appuyé à l'obligation de prévention* », JSL, n° 401, 7 janvier 2016.

²²⁸ Aurélie Dejean de La Bâtie, op. cit.

B. L'infléchissement de l'obligation de sécurité de résultat : un retour aux sources

À première vue, la nouvelle solution dégagée par l'arrêt Air France semble constituer une innovation surtout par rapport aux décisions qui ont condamné l'employeur en raison de l'exposition au risque sans qu'il soit relevé de sa part de faute et peu importe les mesures qu'il a pu mettre en œuvre pour éviter que le salarié ne subisse un préjudice. Cependant, une analyse plus poussée de l'esprit ayant abouti à la redécouverte de l'obligation de sécurité de l'employeur et son application jurisprudentielle ultérieure permet d'en nuancer le caractère novateur.

D'abord, en ce qui concerne le volet de la réparation des ATMP, il est intéressant de revenir sur la définition de la faute inexcusable donnée par la chambre sociale. Ainsi, dans son attendu de principe, la haute juridiction affirmait que le manquement à l'obligation de sécurité de résultat, présumée par la survenance d'une maladie professionnelle, a le caractère d'une faute inexcusable « *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* ». Le parallèle avec l'attendu dégagé par la chambre sociale en 2015 est semble-t-il évident. Ainsi, à la lecture de l'arrêt Air France, il faut retenir que l'exposition au risque fait présumer un manquement à l'obligation de sécurité, mais que l'employeur peut s'exonérer s'il rapporte qu'il s'est conformé d'une part à l'article L 4121-1 du Code du travail, qui lui impose de prendre « *les mesures nécessaires* » pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs, et d'autre part à l'article L 4121-2 du même code, qui oblige à évaluer les risques en amont. Il existe donc une similitude entre les causes exonératoires pour l'employeur en matière de faute inexcusable et d'obligation de sécurité ²²⁹.

En se référant à la lettre de la solution rendue par les arrêts « *amiante* », il est donc possible de déceler un objectif de promotion de la prévention dans la nécessité de regarder les mesures prises par l'employeur pour préserver le salarié de la survenance de l'ATMP. D'ailleurs le président de la chambre sociale de l'époque, Pierre Sargos, évoquait le lien entre l'obligation de sécurité de résultat redécouverte par la chambre sociale et l'objectif de prévention ²³⁰. En outre, en sortant de la logique quasi exclusive de la réparation forfaitaire issue de la loi de 1898 et en facilitant la reconnaissance de la faute inexcusable, il y avait déjà

²²⁹ Matthieu Babin, « L'obligation de sécurité de résultat, nouvelle approche » JCP S n° 2, 17 Janvier 2016, 1011.

²³⁰ Pierre Sargos, « *L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilités* », op. cit.

une pression à l'égard des employeurs pour qu'ils redoublent d'efforts pour éviter les risques. C'est ce que Michel Blatman résume en ces termes : « *les arrêts 'amiante' s'inscrivent dans une perspective visant à la fois à améliorer la situation des salariés en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dus à une faute inexcusable de l'employeur (définition plus favorable de cette faute) et à inciter, par une sévérité accrue, les employeurs à prévenir les risques d'atteintes à la santé et à la sécurité des travailleurs* ». ²³¹

Il faut également souligner qu'en matière de contentieux de la réparation, soit une fois que le risque s'est réalisé, les magistrats n'ont pas établi de présomption de faute inexcusable, c'est-à-dire que la faute de l'employeur n'était pas nécessairement établie. Plusieurs arrêts démontrent une recherche et une analyse de la pertinence des dispositifs visant à éviter l'accident dans l'entreprise ; autrement dit, les magistrats ont toujours justifié leurs décisions en fonction de l'action de l'employeur. Dans ce sens, et à titre d'exemple, un arrêt du 5 avril 2012 a reconnu la faute inexcusable après avoir analysé en détail les circonstances ayant abouti à l'accident pour déterminer que l'employeur n'avait pris les « *mesures appropriées* ». ²³². La même conclusion a été tirée de faits qui démontraient une « *absence de mesures suffisantes de prévention et de protection* » ²³³. À l'inverse, la faute inexcusable a été écartée dans une espèce où le salarié avait reçu « *les explications nécessaires* » à la réalisation de la tâche ²³⁴.

Ensuite, en ce qui concerne l'application de l'obligation de sécurité dans le droit du travail, il a déjà été relevé qu'étant donné ses fondements, les articles L 4121-1 et suivants du Code du travail et la directive de 1989, la notion se référait à un objectif de prévention. Si cet objectif a en quelque sorte été dévoilé, notamment par les arrêts concernant le harcèlement moral, et que l'aspect répressif a prédominé, les solutions ne se sont pas toujours appuyées sur la seule réalisation du risque pour en déduire le manquement de l'employeur. Ainsi, les magistrats ont pu prononcer des condamnations pour manquement à l'obligation de sécurité sans même constater la réalisation du risque. C'est alors l'absence de prévention et la mise en danger qui sont sanctionnées en tant que telles.

²³¹ Michel Blatman, « *L'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes* », op. cit.

²³² Cass. civ. 2^e, 5 avril 2012, n° 11-13.946.

²³³ CA Paris, Pôle 6, chambre 4, 27 octobre 2015, n° 12/05561.

²³⁴ Cass. civ. 2^e, 3 février 2011, n° 09-70.420.

Pour illustrer ces propos, les arrêts rendus en matière de relations collectives sont intéressants. Par exemple, dans la jurisprudence Snecma, le projet de l'employeur est suspendu avant même sa mise en œuvre en raison de l'insuffisance des mesures préventives prises en amont. En matière de relations individuelles, il est possible de se référer à un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 30 novembre 2010 ²³⁵. En l'espèce, un salarié intérimaire reprochait notamment à l'entreprise utilisatrice un manquement à son obligation de sécurité de résultat car il avait été exposé à une contamination par le chrome. L'un des éléments du débat portait justement sur la réalité de cette contamination, et les juges du fond, en s'appuyant sur une expertise, avaient estimé que celle-ci n'était pas établie. La Cour d'appel avait alors débouté le salarié de ses demandes au motif d'une absence de faute de l'employeur. La haute juridiction censure l'arrêt et affirme que le seul risque d'exposition aux fumées de soudage devait nécessiter une action préventive de l'employeur, en l'occurrence la fourniture de masques. Cette simple abstention caractérise « *un manquement de l'entreprise utilisatrice à son obligation de sécurité de résultat causant nécessairement un préjudice au salarié* » même en l'absence d'atteinte à la santé du salarié. Ce raisonnement de la chambre sociale, dont il existe d'autres illustrations²³⁶, apparaît particulièrement tourné vers la prévention car c'est bien l'insuffisance constatée en la matière qui est ici sanctionnée.

Un élément important de cette décision du 30 novembre 2010 porte sur la notion de « *préjudice nécessaire* ». En effet, en matière d'obligation de sécurité, il a longtemps été considéré qu'un manquement à une disposition particulière du Code du travail dans le domaine de la santé suffisait à montrer l'existence d'un préjudice en faveur du salarié et donc à lui garantir une indemnisation. De manière générale, la Cour de cassation estimait que la violation par l'employeur de certaines de ses obligations causait nécessairement un préjudice au salarié. Un arrêt de principe avait établi cette solution dans le domaine des licenciements irréguliers, c'est-à-dire en cas de non-respect par l'employeur de la procédure légale ²³⁷. S'agissant de l'obligation de sécurité, l'application du préjudice nécessaire concernait notamment l'absence de visite de reprise ²³⁸ ; le salarié était alors en droit de demander la réparation du dommage sans avoir à rapporter la preuve qu'il a effectivement subi un préjudice.

²³⁵ Cass. soc., 30 novembre 2010 n° 08-70.390

²³⁶ Cass. soc., 5 Mars 2014, n° 12-27.050.

²³⁷ Cass. soc., 23 octobre 1991, n° 88-43.235.

²³⁸ Cass. soc., 15 octobre 2014, n° 13-14.969.

Cette jurisprudence, favorable aux salariés, a permis de renforcer l'efficacité de l'obligation de sécurité surtout dans son versant préventif. Il s'agit de favoriser l'application de mesures consubstantiellement liées à la prévention, étant donné que le dommage est alors incertain ou tardif, telles que l'interdiction de fumer dans les locaux communs ou les visites médicales de reprise prévues dans la partie réglementaire du Code du travail. Néanmoins, par un revirement en date du 13 avril 2016, la notion de « *préjudice nécessaire* » a été abandonnée. Dans cet arrêt concernant en l'espèce l'absence de remise des documents de fin de contrat par l'employeur, la Cour de cassation a validé le raisonnement des juges du fond qui estimaient que le salarié n'avait pas rapporté d'éléments suffisants pour établir l'existence d'un préjudice ²³⁹. Il s'agissait dans une certaine mesure d'un alignement avec le droit commun selon lequel la réparation d'un dommage implique la preuve d'un préjudice subi.

Il a par la suite été fait application de cette nouvelle jurisprudence à l'obligation de sécurité, ce qui semble contradictoire avec l'objectif de prévention affichée par l'arrêt Air France. Un arrêt du 25 septembre 2019 apparaît particulièrement symptomatique de cette inflexion ²⁴⁰. En l'espèce, une salariée demandait des dommages et intérêts pour défaut d'établissement du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) prévu à l'article R 4121-1 du Code du travail. Elle a pourtant été déboutée de ses prétentions au motif qu'elle « *ne justifiait d'aucun préjudice résultant du défaut d'établissement du document unique de prévention des risques* ». Si cette décision peut paraître logique d'un point de vue juridique, elle ne constitue clairement pas une incitation à la prévention pour l'employeur étant donné le rôle clé donné à l'évaluation des risques dans les principes généraux énoncés par l'article L 4121-2 du Code du travail.

En tout état de cause, il semble important de souligner que la prévention a dès l'origine été intégrée dans la logique prétorienne de l'obligation de sécurité même si certaines décisions ont avant tout insisté sur la répression et ont parfois laissé peu de place à l'employeur pour s'exonérer lorsque le risque s'était réalisé. En outre, l'arrêt Air France apporte à l'employeur une solution pratique pour répondre à son obligation de sécurité ; cette pédagogie avait jusqu'alors peut être manqué...

La Cour de cassation a donc davantage opéré un infléchissement de sa jurisprudence, plutôt qu'un revirement. Il faut tout de même noter que l'évolution est notable et pourrait faire

²³⁹ Cass. soc., 13 avril 2016, n° 14-28.293.

²⁴⁰ Cass. soc., 25 septembre 2019, n° 17-22.224.

craindre une diminution des attentes à l'égard des employeurs en matière de santé et de sécurité au travail si les possibilités d'exonération sont trop importantes. Et ceci d'autant plus que plusieurs décisions postérieures vont étendre ce raisonnement notamment aux situations de harcèlement moral. La prévention, en permettant à l'employeur de remplir son obligation de sécurité, va en devenir l'objet principal à tel point que des questions peuvent se poser quant à la nature, au régime et même à la terminologie utilisée pour qualifier cette notion.

Chapitre 2 : Un changement de terminologie ?

« *L'obligation de sécurité (de résultat) est morte, vive l'obligation de prévention !* »²⁴¹

Le titre du présent chapitre est certes excessif mais il permet néanmoins de s'interroger sur le devenir de l'obligation de sécurité tant l'objectif de prévention, après les arrêts Air France, semble progressivement y occuper toute la place.

Sur ce point, il existe presque une obligation générale de prévention (*Section 1*) même si à nos yeux, l'obligation de sécurité perdure sous un régime juridique nouveau (*Section 2*).

Section 1 : Une évolution vers l'obligation générale de prévention

L'objectif de prévention va s'étendre à toutes les situations de travail concernées par l'obligation de sécurité (*A*), une extension qui permet de construire un véritable mode d'emploi aiguillant aussi bien l'action des employeurs et le contrôle des juges du fond (*B*).

²⁴¹ Patrick Berjaud, « *L'obligation de sécurité (de résultat) est morte, vive l'obligation de prévention !* », <https://www.kpratique.fr/L-obligation-de-securite-de-resultat-est-morte-vive-l-obligation-de-prevention-a515.html>.

A. La confirmation de l'infléchissement impulsé par l'arrêt Air France

Le recentrage jurisprudentiel consistant à se focaliser sur les mesures de prévention prises par l'employeur, déjà en germe concernant les relations collectives du travail avec l'arrêt Areva, va être confirmé par la suite. En effet, dans le domaine du harcèlement moral, la chambre sociale de la Cour de cassation va rompre avec son ancienne jurisprudence. C'est ainsi que par un arrêt du 1^{er} juin 2016, elle affirme au visa des articles L. 1152-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail 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* »²⁴².

Cet arrêt de principe, soumis à une large publication, reprend donc la solution Air France tout en l'adaptant à la situation particulière du harcèlement moral ; il semble même possible ici de parler de revirement par rapport aux solutions antérieures dégagés en la matière. En l'espèce, un salarié, victime de harcèlement moral, a saisi la juridiction prud'homale pour faire constater la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur et le paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral. Le débat portait sur un éventuel manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. La Cour d'appel a rejeté les demandes du salarié concernant le harcèlement moral au motif qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur la survenance d'une situation de harcèlement moral mais qu'il fallait regarder s'il existait bien dans l'entreprise des dispositifs de prévention suffisants en la matière. Après avoir relevé que l'employeur avait, modifié son règlement intérieur pour y insérer une procédure d'alerte, avait procédé à une enquête interne pour établir la réalité des faits, une réunion de médiation avec le médecin du travail, le directeur des ressources humaines (DRH) et trois membres du CHSCT et enfin qu'une mission de médiation avait été mise en œuvre par le DRH, la Cour d'appel a écarté sa responsabilité et rejeté la demande du salarié au titre du harcèlement moral.

La question de droit soulevé par cette espèce était la suivante : le manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur doit-il être écarté dans une situation de harcèlement moral lorsqu'il est avéré qu'il a pris toutes les mesures nécessaires de prévention pour éviter sa

²⁴² Cass. soc., 1^{er} juin 2016, op. cit.

survenance en amont et qu'il est intervenu pour régler la situation en aval ? La Cour de cassation par l'attendu précité répond positivement à cette affirmation ; pourtant elle censure l'arrêt rendu en appel. En effet, par un contrôle étendu des constatations faites par les juges du fond, elle estime que toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail et, notamment, les actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral n'ont pas été prises.

Il ressort clairement de cette décision que l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité lorsqu'un harcèlement moral est caractérisé dans son entreprise. Cependant, deux conditions cumulatives doivent être ici réunies : d'une part l'existence des mesures de prévention prévues par le Code du travail, et d'autre part une réaction propre à faire cesser le trouble. Cette logique est parfaitement résumée par la juriste Françoise Champeaux en ces termes : « *les employeurs peuvent se défendre dès lors qu'ils ont été exemplaires en amont comme en aval du harcèlement moral* »²⁴³. L'opposition avec les décisions antérieures rendues en matière d'obligation de sécurité et de résultat est ici flagrante. En effet, dans l'arrêt du 21 juin 2006²⁴⁴, le manquement était caractérisé peu importe l'absence de faute, et dans l'arrêt du 3 février 2010, les mesures en vue de faire cesser les agissements ne pouvaient pas non plus exonérer l'employeur. Désormais, l'employeur qui n'a pas commis de faute, ce qui se déduit des mesures de prévention, et qui a agi une fois l'existence du harcèlement moral établie, peut ne pas voir engager sa responsabilité.

Il est important de s'interroger sur la portée de cet arrêt en termes d'efficacité de l'obligation de sécurité pour promouvoir la lutte contre le harcèlement moral. Il semble que l'exigence soit toujours de mise ; les hauts magistrats ayant relevé en l'espèce un manquement de l'employeur qui avait pourtant mis en place un certain nombre de mesures de prévention. L'étendue du contrôle doit être maximale puisqu'il faut vérifier que toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 ont bien été intégrées dans la démarche de prévention. Cette démarche est d'ailleurs confirmée par un attendu identique portant sur des faits similaires dans un du 5 octobre 2016²⁴⁵. En outre, l'employeur se trouve désormais pleinement impliqué dans les problématiques de harcèlement moral et ne peut plus se réfugier dans la résignation. Ainsi, s'il agit en amont et en aval, il pourra voir, et c'est semble-t-il légitime, sa responsabilité

²⁴³ Françoise Champeaux, « *Mieux vaut prévenir et guérir* », SSL, n° 1726, 6 juin 2016.

²⁴⁴ Cass. soc., 21 juin 2006, op. cit.

²⁴⁵ Cass. soc., 5 octobre 2016, n° 15-20.140.

écartée. Selon le professeur Pierre-Yves Verkindt, cette logique « *concilie les impératifs de protection du harcèlement moral et les droits de la défense de l'employeur* »²⁴⁶.

Néanmoins certaines critiques ont été émises sur l'arrêt tenant à la spécificité de la situation du harcèlement moral. Ainsi, il a été relevé que dans les faits de l'arrêt du 1^{er} juin 2016, il est question d'un harcèlement horizontal, donc provenant d'un salarié de l'employeur envers un autre de ses salariés et qu'à ce titre, et sur le fondement de l'article 1384, alinéa 5 du Code civil, la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée de plein droit puisqu'il doit répondre des dommages causés par ses préposés²⁴⁷. La Cour n'a pas suivi ce raisonnement qui fonderait, en matière de harcèlement moral horizontal, une sorte de responsabilité automatique de l'employeur pour risque.

Ainsi, étendue au harcèlement moral, la solution dégagée par la chambre sociale de la Cour de cassation dans l'arrêt Air France a poursuivi sa progression dans d'autres domaines dans un mouvement général d'infléchissement. C'est par exemple le cas en matière de violences physiques avec un arrêt du 22 septembre 2016²⁴⁸. L'affaire concernait un salarié ayant subi une agression sur son lieu de travail. La haute juridiction valide l'arrêt d'appel qui n'avait retenu aucun manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Pour parvenir à cette conclusion, il est intéressant de voir que les magistrats ont insisté d'une part sur les mesures prises par l'employeur et ont souligné d'autre part qu'il s'agissait d'un fait unique, commis en dehors de la présence de l'employeur qui ignorait l'existence du conflit et également qu'il n'avait aucune autorité de droit et de fait sur l'auteur des violences. Comme pour l'arrêt du 1^{er} juin 2016, la solution de l'arrêt Air France est reprise puis adaptée à la spécificité des faits. C'est le même raisonnement qui guide un arrêt du 17 octobre 2018 dans lequel l'employeur n'est pas condamné, pour des faits de violence morale et de propos racistes tenus par un salarié à l'égard d'un autre, grâce au respect des exigences légales de prévention et des mesures prises pour faire cesser ces troubles²⁴⁹.

Le nouvel attendu de principe dégagé par l'arrêt Air France impacte nécessairement les solutions précédemment en vigueur s'agissant du manquement à l'obligation de sécurité et la

²⁴⁶ Pierre-Yves Verkindt, « *Harcèlement moral : retour à l'équilibre* », SSL, n° 1726, 6 juin 2016.

²⁴⁷ Alexia Gardin, « *La redéfinition de l'obligation de sécurité de l'employeur* », RJS 2016, p. 99.

²⁴⁸ Cass. soc., 22 septembre 2016, n° 15-14.005.

²⁴⁹ Cass. soc., 17 octobre 2018, n° 16-25.438.

rupture du contrat de travail. Ainsi, en facilitant l'exonération de l'employeur, il est logique que la jurisprudence soit moins encline à déclarer la rupture aux torts de celui-ci. En outre, la légitimité de la décision de la rupture de la part du salarié est moins facilement reconnue étant donné qu'au-delà de l'existence même de manquements, il faut que ceux-ci rendent la poursuite du contrat de travail impossible²⁵⁰. Toutefois, en cas de manquements à l'obligation de sécurité, constatés par l'absence des mesures préventives nécessaires et rendant impossible la poursuite du contrat de travail, la rupture est toujours prononcée aux torts de l'employeur²⁵¹.

Finalement, l'assemblée plénière, dans un arrêt du 5 avril 2019 portant sur une affaire liée à l'inhalation de fibres d'amiante, confirme la position de la chambre sociale de la Cour de cassation en reprenant l'attendu de principe issu de l'arrêt Air France²⁵².

Tous les domaines vont être visés par cette nouvelle formule, si bien que la version de l'obligation de sécurité tournée vers la prévention est devenue tout aussi générale que la version davantage répressive.

Au-delà de l'application du principe, c'est désormais, à travers l'obligation de sécurité toute une méthode qui est consacrée sur le plan pratique dont l'application est demandée à la fois aux employeurs mais aussi aux juges dans leur contrôle des mesures prises.

B. La confirmation de la méthode impulsée par l'arrêt Air France

La prévention est désormais le cœur de l'obligation de sécurité ; elle doit être l'objectif des politiques visant à assurer la sécurité et à protéger la santé physique et mentale dans l'entreprise. À cet effet, la jurisprudence a fourni une sorte de mode d'emploi à suivre s'appuyant sur la quatrième partie du Code du travail. Au-delà de la multitude de dispositions réglementaires qui imposent des normes d'hygiène et de sécurité et relèvent les risques divers, par exemple les risques chimiques ou biologiques, ou de la nécessaire intégration des IRP à cette démarche, il est nécessaire de chercher à synthétiser les exigences de prévention pesant sur l'employeur.

²⁵⁰ Cass. soc., 30 mars 2017, n° 15-24.142.

²⁵¹ Cass. soc., 22 juin 2017, n° 16-15.507.

²⁵² Ass. pl., 5 avril 2019, n° 18-17.442.

D'abord, en s'appuyant sur l'article L 4121-1 du Code du travail, qui exige de l'employeur une obligation de faire, à savoir qu'il « *prend les mesures nécessaires* ». Si l'obligation de sécurité est d'un côté, nécessairement, une obligation de ne pas faire, c'est-à-dire une interdiction de prendre des mesures directement néfastes pour la santé des salariés comme le rappelle la jurisprudence Snecma, elle impose également à l'employeur d'être actif. À ce titre, « *l'obligation est une obligation d'action [...] Il s'agit pour l'employeur de prévenir, de former, d'informer et de mettre en place une organisation et des moyens adaptés* »²⁵³. Ce sont en effet ces points qui ressortent de l'alinéa 2 de l'article L 4121-1 : prévention, information et formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Concernant la prévention, elle est entendue de manière générale, c'est-à-dire qu'elle doit lutter contre les risques professionnels dans leur globalité et pas uniquement appliquer les prescriptions contenues dans la partie réglementaire du Code du travail. La jurisprudence a parfois admis, même avant les arrêts « *amiante* », que l'obligation découlant de cet article était générale²⁵⁴.

Concernant la formation et l'information du personnel, cette obligation est précisée par l'article R 4141-2 du Code du travail qui dispose que « *L'employeur informe les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun. Cette information ainsi que la formation à la sécurité sont dispensées lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire.* » Il est intéressant de remarquer que le défaut de formation et d'information doit alerter les juges du fond sur l'existence d'un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur²⁵⁵. Sans entrer plus en détail sur l'obligation de formation en tant que telle, il faut souligner que l'absence de formation renforcée à la sécurité pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, fait présumer l'existence d'une faute inexcusable en cas d'ATMP.

Concernant la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés, elle doit permettre le déroulement de la relation de travail dans des conditions assurant la sécurité et préservant la santé des salariés. C'est notamment sur ce point que le Tribunal judiciaire de Nanterre, saisi en

²⁵³ Pierre-Yves Verkindt, « *Santé au travail, l'ère de la maturité* », JSL, n° 239, 1^{er} septembre 2008.

²⁵⁴ Cass. crim., 8 novembre 1994, n° 93-81.274

²⁵⁵ Cass. soc., 21 juin 2016, op. cit.

référé, a condamné la Société Amazon à restreindre son activité durant la crise sanitaire liée à la Covid-19 ; en effet, les juges soulignaient que l'inspection du travail avait constaté l'absence d'une organisation et de moyens adaptés propres à assurer « *les mesures barrières et gestes de distanciation sociale* »²⁵⁶.

Quant à l'alinéa 3 du même article, il dispose que « *L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.* ». Il s'agit là de pousser l'entreprise à mettre en place une veille concernant l'évolution des techniques et des risques professionnels. La collaboration avec les services de santé au travail semble ici indispensable.

Ensuite, l'obligation de sécurité conduit également au respect des principes généraux de prévention exposés à l'article L 4121-2 du Code du travail qui sont au nombre de neuf. Il s'agit ici d'un « *guide méthodologique particulièrement précieux* »²⁵⁷. C'est donc une sorte de référentiel que l'employeur doit suivre pour organiser la prévention. Il est intéressant de noter que certaines décisions ont condamné l'employeur sur le fondement de l'absence de mise en place de l'un de ces principes. Par exemple, le premier d'entre eux impose à l'employeur « *d'éviter les risques* ». C'est un objectif de prévention primaire qui est ici visé, c'est-à-dire la nécessité d'agir avant même l'apparition du risque. Si tous les risques ne peuvent être évités, et le second principe le confirme, il semble qu'il puisse être fait application de ce principe lorsque l'employeur pouvait le faire et n'a pas pris les mesures de prévention utiles pour y parvenir. Ainsi, dans un arrêt du 17 octobre 2018 ²⁵⁸, la chambre sociale de la Cour de cassation a condamné un employeur estimant qu'il n'avait pas « *mis en place les mesures nécessaires permettant de prévenir* » l'apparition du risque, soit une possible atteinte à la santé du salarié. De même, la Cour d'appel de Douai s'est appuyée sur les principes généraux 3 et 4 pour condamner un l'employeur n'ayant ainsi pas respecté son obligation de sécurité²⁵⁹. En effet, il a été soulevé que la société n'avait ni « *suffisamment combattu les risques à la source* », ni « *pris de mesures suffisantes pour adapter les techniques de travail à l'homme* ».

²⁵⁶ Nanterre, référé, 14 avr. 2020, n° 20100503.

²⁵⁷ Sophie Fantoni-Quinton, Pierre-Yves Verkindt, « Obligation de résultat en matière de santé au travail : À l'impossible l'employeur est tenu ? ». op. cit.

²⁵⁸ Cass. soc., 17 octobre 2018, n° 17-17.985.

²⁵⁹ CA Douai, 29 janvier 2021, n° 20/00557.

Enfin, l'article L 4121-3 du Code du travail dispose que « *L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs* ». Est donc posé ici, le principe de l'évaluation des risques, un préalable indispensable pour que l'employeur puisse mettre en place une politique de prévention efficace. Ce principe doit se matérialiser par le document unique d'évaluation des risques (DUER) institué par le décret du 5 novembre 2001²⁶⁰ et prévu par l'article R 4121-1 du Code du travail. Il doit être mis à la disposition de chaque travailleur, des représentants du personnel et des acteurs chargés de mission de prévention dans l'entreprise dont le médecin du travail et l'inspecteur du travail. Au-delà de l'identification des risques et de leurs dangers respectives, ce document doit permettre d'apporter les mesures correctives nécessaires pour les supprimer ou les éviter. En cas d'absence de risques dans le document ou de non mise à jour, l'employeur est sanctionné par une contravention de cinquième classe²⁶¹. Si le défaut d'établissement du DUER peut entraîner une condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts aux salariés²⁶², il faut désormais que ceux-ci rapportent la preuve d'un préjudice subi²⁶³. Cette solution, au regard de l'importance de cette évaluation dans la mise en place d'une politique de prévention efficace, et par là-même des exigences en la matière pesant sur l'employeur au titre de son obligation de sécurité, apparaît regrettable. À côté de ce document essentiel, et de manière générale, l'employeur doit garder une trace de ses démarches ; afin d'assurer cette traçabilité d'autres documents peuvent être utilisés comme la fiche entreprise ou encore certaines déclarations à la CPAM ou à l'inspection du travail. Le règlement intérieur participe également à cette obligation de sécurité, notamment en matière de prévention et de sanction du harcèlement moral.

Il doit être précisé que cette démarche de prévention constitue une exigence minimale pour satisfaire l'obligation de sécurité. En effet, dans d'autres domaines l'employeur est tenu de faire davantage. C'est particulièrement le cas dans les situations de harcèlement moral où les articles spécifiques du Code du travail, à savoir les articles L 1152-1 et suivants, devront être respectés. En outre, l'employeur doit également agir lorsqu'un salarié a été victime pour faire la lumière sur les faits et prendre des mesures propres à faire cesser le trouble, ce qui passe notamment par un travail d'enquête et l'association des représentants du personnel.

²⁶⁰ 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.

²⁶¹ Cass. crim., 12 avril 2016, n° 15-81.257.

²⁶² Cass. soc., 8 juillet 2014, 13-15.470.

²⁶³ Cass. soc., 25 septembre 2019. op. cit.

L'obligation de sécurité s'est incontestablement recentrée sur la prévention depuis la solution énoncée par la chambre sociale de la Cour de cassation dans l'arrêt Air France. L'attendu de principe axé sur la prise en compte des mesures nécessaires a été étendu à tous les domaines touchant à la sécurité et à la santé au travail et une méthode a été dégagée pour aiguiller les employeurs quant aux attentes qui pèsent sur eux.

Le recentrage est tel que l'obligation de sécurité est devenue pour partie une obligation de prévention. Néanmoins, le volet réparation et l'aspect répressif n'ont pas disparu même si l'objet et la nature de l'obligation redécouverte par les arrêts « *amiante* » s'en trouvent indubitablement transformés.

Section 2 : Le nouveau régime juridique de l'obligation de sécurité

Il est nécessaire désormais de circonscrire le nouveau dispositif issu des arrêts Air France, et confirmé par la suite, pour en comprendre le régime juridique.

Ainsi, deux réflexions nous semblent importantes à ce titre, l'une portant sur la question de savoir si elle est encore une obligation de résultat ou si elle a évolué vers une obligation de moyens (A) ; l'autre portant sur la manière dont le contentieux s'organise et la compétence se partage, entre la juridiction prud'homale et la juridiction de Sécurité sociale, à propos d'une notion toujours structurée par deux pôles, la réparation et la prévention (B).

A. La nature de l'obligation de sécurité : les caractères d'une obligation de moyens

Le nouvel attendu de la Cour de cassation concernant l'obligation patronale de sécurité indique clairement un changement de régime pour au moins deux raisons.

D'abord, la simple évocation d'une possibilité pour l'employeur de rapporter la preuve d'éléments qui excluent sa responsabilité en cas de réalisation du risque, soit la consécration de causes exonératoires possibles en dehors de la force majeure, bouleverse la définition retenue par la chambre sociale lors des arrêts « *amiante* ». Ces derniers avaient établi que l'obligation de sécurité était de résultat en matière d'ATMP. Intégré par le juge travailliste, le résultat s'est étendu à toutes les situations de travail présentant un risque pour la santé et la sécurité des

travailleurs. Ainsi entendue, l'obligation de sécurité de résultat devrait donc théoriquement permettre d'engager la responsabilité de l'employeur dès la réalisation d'un risque professionnel. Si cette position a parfois été intenable, c'est toutefois elle qui a gouverné la logique de certaines solutions rendues notamment en matière de harcèlement moral. L'apparition de causes exonératoires semble entraîner *de facto* la caducité de la qualification d'obligation de résultat. C'est ce qui ressort des différentes définitions qui ont été évoquées dans la première partie du présent mémoire. Le professeur Patrice Jourdain confirme cette interprétation en ces termes : « *L'employeur étant autorisé à s'exonérer autrement que par la preuve d'une cause étrangère, il n'est désormais plus douteux qu'il n'est plus tenu d'une obligation de résultat engageant de plein droit sa responsabilité* »²⁶⁴.

Ensuite, le résultat tel qu'entendu par l'ancienne définition, c'est-à-dire empêcher la réalisation d'un risque pour la santé et la sécurité, n'est désormais plus à l'ordre du jour. Ainsi, les exigences portent désormais sur la nécessité de prendre un ensemble de mesures préventives prévues par le Code du travail. La survenance d'un dommage pour le salarié ne détermine plus la responsabilité de l'employeur. Un arrêt rendu le 27 novembre 2019 par la chambre sociale de la Cour de cassation est particulièrement révélateur de cette dynamique²⁶⁵. En l'espèce, une salariée dénonçait des faits de harcèlement moral provenant de sa hiérarchie qui ont détérioré sa santé. Parmi plusieurs demandes formulées devant le juge prud'homal, elle sollicitait des dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité en raison de la situation de harcèlement moral. La Cour d'appel a débouté la salariée de ce chef de demande en estimant que les faits rapportés ne permettaient pas d'établir l'existence matérielle du harcèlement.

Or, la Cour de cassation censure cette solution. Elle souligne notamment que dans leurs constatations, les juges du fond ont relevé que l'employeur avait omis de diligenter une enquête. Le fait de ne pas procéder à celle-ci caractérise en lui-même une violation par l'employeur de son obligation de sécurité, peu importe au final l'absence de harcèlement. Autrement dit, « *l'existence du harcèlement est sans incidence sur l'appréciation du respect par l'employeur de son obligation générale de prévention, laquelle est un élément de l'obligation de sécurité* »

²⁶⁴ Patrice Jourdain, « *Obligation de sécurité de l'employeur : la chambre sociale réoriente sa jurisprudence* », RDT Civ. 2016, p. 869.

²⁶⁵ Cass. soc., 27 novembre 2019, n° 18-10.551.

²⁶⁶. Il est à préciser toutefois ici qu'il ne s'agissait pas vraiment d'un acte de prévention en tant que tel mais plutôt d'une réaction demandée à l'employeur.

En tout état de cause, la jurisprudence déconnecte totalement la reconnaissance de la responsabilité de l'employeur de la survenance d'un risque professionnel. Il est d'ailleurs tout à fait concevable que cette décision puisse s'appliquer dans d'autres domaines comme l'obligation d'organiser certaines visites médicales prévues dans la partie réglementaire du Code du travail qui semble elle aussi participer de la prévention. Toutefois, si cela présente un intérêt pour les salariés sur le plan pratique, il s'agirait sur le plan juridique de revenir sur la jurisprudence ayant mis fin au « *préjudice nécessaire* ».

À la lecture de ces éléments, il apparaît que l'obligation de sécurité ne peut plus être qualifiée d'obligation de résultat. L'employeur n'est pas tenu de garantir une situation de travail sans risque et sans dommage, mais il doit mettre en œuvre les mesures légales permettant de prévenir la réalisation des risques. Certains auteurs ont alors estimé que le terme de « *résultat* » demeurait pertinent ; selon eux, le résultat s'est simplement déplacé. À la suite de la jurisprudence Air France, le professeur Paul-Henri Antonmattei écrivait que « *L'employeur reste tenu par une obligation de sécurité mais le résultat à atteindre est désormais constitué par les mesures nécessaires de l'article L. 4121-1.* » ²⁶⁷. Autrement dit, pour s'exonérer, l'employeur doit rapporter qu'il a accompli le résultat, qui serait constitué par toutes les dispositions prévues par la quatrième partie du Code du travail. Pour d'autres, il s'agit là d'une « *obligation de résultat atténuée* » ²⁶⁸ c'est-à-dire que le débiteur qui n'a pas atteint le résultat peut s'exonérer en prouvant qu'il n'a pas commis de faute. La différence avec l'obligation de moyens se ferait principalement sur la charge de la preuve qui pèse non pas au créancier mais au débiteur.

Cependant, il apparaît que désormais ce qui est demandé à l'employeur est de mettre en œuvre tous les moyens, c'est-à-dire les mesures prévues dans le Code du travail, dont il dispose pour parvenir à un résultat, celui de mettre en place une politique assurant la sécurité et protégeant la santé de manière à éviter la réalisation des risques. Cette interprétation rapproche

²⁶⁶ Valentino Armillei, « *Harcèlement moral et obligation générale de prévention des risques professionnels* », JCP S n° 3, 21 Janvier 2020, 1011.

²⁶⁷ Paul-Henri Antonmattei, « *Obligation de sécurité de résultat : virage jurisprudentiel sur l'aile !* », Dr. soc. 2016, p.457.

²⁶⁸ Geneviève Pignarre, Louis-Frédéric Pignarre, « *La prévention : pierre angulaire ou/et maillon faible de l'obligation de santé et sécurité au travail de l'employeur ?* », RDT 2016, p 151.

considérablement la nouvelle définition de l'obligation de sécurité d'une obligation de moyens. Dans le même sens, le professeur Jean Mouly souligne que le résultat invoqué « *n'est en réalité constitué que par les moyens que l'employeur doit mettre en œuvre pour assurer la santé et la sécurité des salariés* »²⁶⁹ ; il ajoute cependant que le nouveau dispositif est selon lui « *une obligation de moyen renforcée* » étant donné que l'employeur doit rapporter la preuve qu'il a mis en œuvre la politique de prévention légalement prévue et démontrer son absence de faute.

Ces hésitations concernant la nature de l'obligation ont été permises par la sémantique utilisée par la Cour de cassation qui a quelques temps laissé planer le doute. Ainsi, dans les arrêts rendus après la jurisprudence Air France, elle-même utilisait encore le terme de « *résultat* ». Ce dernier sera abandonné par l'arrêt du 1^{er} juin 2016²⁷⁰ sur le harcèlement moral mais de nouveau présent dans des arrêts du 5 juillet²⁷¹, du 13 juillet²⁷², qui reprend d'ailleurs, et contre toute attente, la même solution que celle exprimée dans l'arrêt du 3 février 2010²⁷³, et encore présent dans un arrêt du 27 septembre 2017²⁷⁴. Toutefois, ces derniers sont restés inédits, et dans les décisions publiées, il n'est plus fait référence qu'à une simple obligation de sécurité²⁷⁵. À partir de l'année 2018, l'appellation d'obligation de sécurité de résultat, qui perdure encore parfois dans le contentieux prud'homal, n'est plus utilisée par la Cour de cassation. Selon le Président de la chambre sociale de l'époque lui-même, Jean-Yves Frouin, elle n'est plus une obligation de résultat mais une obligation de moyens ce qui correspond « *à ce dont les dispositions des articles L 4121-1 et suivants du code du travail chargent l'employeur* »²⁷⁶.

Certaines décisions ont même été plus loin en abandonnant toute référence à une quelconque obligation de sécurité et lui substituant les termes « *obligation de prévention des risques professionnels* »²⁷⁷. Ces décisions, restées inédites, interrogent sur la dénomination de l'obligation et sur la pertinence du terme de « *sécurité* » tant l'analyse de la prévention mise en

²⁶⁹ Jean Mouly, « *L'assouplissement de l'obligation de sécurité en matière de résultat* », JCP n° 28, 11 juillet 2016, 822.

²⁷⁰ Cass. soc., 1^{er} juin 2016, op. cit.

²⁷¹ Cass. soc., 5 juillet 2017, n° 15-23.572.

²⁷² Cass. soc., 13 juillet 2017, n° 16-13.734.

²⁷³ Cass. soc., 3 février 2010, op. cit.

²⁷⁴ Cass. soc., 27 septembre 2017, n° 15-28. 605.

²⁷⁵ Cass. soc., 27 juin 2017, n° 15-15.775 ; cass. soc., n° 15-19.037.

²⁷⁶ Jean-Yves Frouin, « *Un an de jurisprudence vu par le Président de la chambre sociale* », JSL, n° 443, 15 décembre 2017.

²⁷⁷ Cass. soc., 6 décembre 2017, n° 16-10.885 à 15-10. 891.

place par l'employeur occupe, en tant que telle, l'essentiel des débats dans le contentieux actuel lié à la santé et la sécurité au travail. Néanmoins, la finalité reste celle d'assurer la sécurité des travailleurs, ce qui justifie de garder l'appellation d'obligation de sécurité. En outre, sa violation reste, dans le volet réparation des ATMP, le préalable à la reconnaissance de la faute inexcusable.

La jurisprudence a donc allégé le poids qui pèse sur les épaules des employeurs au point de transformer l'obligation de sécurité en obligation de moyens, qui est une obligation renforcée en raison de la charge de la preuve qui pèse toujours sur le débiteur. Une large partie de la doctrine s'est félicitée de cette évolution qui est toujours censée assurer aux salariés un haut niveau de protection tant les exigences en matière de prévention semblent élevées. D'aucuns ont toutefois ironisé sur le fait que « *certain clients, ceux d'un transporteur par exemple, bénéficiaires quant à eux d'une véritable obligation de résultat, sont désormais mieux traités que les travailleurs* » en référence à l'obligation de sécurité de résultat à laquelle sont tenus les transporteurs ²⁷⁸.

Enfin, il est important de souligner que l'obligation de sécurité était, pendant un temps, double : d'une part en droit du travail elle était cette obligation légale d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs et d'autre part en droit de la Sécurité sociale elle est restée l'obligation de résultat en ce qui concerne les ATMP. Toutefois, cette dualité a pris puisque la deuxième chambre civile a également abandonné le terme de « *résultat* » dans les arrêts du 8 octobre 2020 mais conserve une analyse très approfondie de la suffisance des mesures prises ²⁷⁹.

L'obligation de sécurité de résultat a vécu et désormais c'est une obligation de moyens qui pèse sur l'employeur. Ce régime a d'ailleurs été adopté tant dans le volet droit du travail que dans celui de la réparation des ATMP.

Cette harmonisation n'empêche toutefois pas des questions de frontière en matière de contentieux en ce qui concerne la réparation d'un préjudice né du manquement de l'employeur à son obligation. Il convient donc de revenir sur la manière dont le contentieux s'organise autour des deux pôles : la réparation et la prévention.

²⁷⁸ Jean Mouly, « *L'assouplissement de l'obligation de sécurité en matière de résultat* », op. cit.

²⁷⁹ Cass. civ 2., 8 octobre 2020, n° 18-26.677 et n° 18-25.021.

B. Le contentieux de l'obligation de sécurité : un éclatement persistant

La redécouverte de l'obligation de sécurité par les arrêts « amiante » a permis de faciliter la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur et donc d'améliorer l'indemnisation des salariés victimes d'ATMP. Cette action relève des juridictions de la sécurité sociale, soit le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) hier, et le pôle social du tribunal judiciaire aujourd'hui. Les problèmes de compétence vont voir le jour avec la mobilisation de l'obligation de sécurité en droit du travail puisque désormais le salarié va pouvoir invoquer un manquement de l'employeur également devant le conseil de prud'hommes.

Dès lors, il est important de comprendre comment s'organise la répartition des compétences entre les deux juridictions. Ainsi, en cas d'ATMP, le salarié victime qui fait valoir un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, doit aller devant le tribunal judiciaire pour faire reconnaître une faute inexcusable et demander la réparation de l'ensemble des préjudices subis. C'est l'article L 452-4 du Code de la sécurité sociale qui donne une compétence exclusive au tribunal judiciaire pour cette action. En l'absence d'ATMP, le salarié peut tout de même saisir le conseil de prud'hommes d'une demande d'indemnisation du dommage résultant du manquement de l'employeur. Par exemple, une situation de harcèlement moral ne conduit pas nécessairement à la reconnaissance d'une maladie professionnelle par les caisses de sécurité sociale ; le salarié devra alors se tourner vers le juge du travail pour obtenir réparation de son préjudice en cas de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Cette situation a entraîné en pratique une explosion des demandes de dommages et intérêts devant les juridictions prud'homales. Il était d'ailleurs plus facile pour les salariés de se placer sur ce terrain lorsque le préjudice subi touchait leur santé mentale étant donné les difficultés pour que le caractère professionnel des maladies en la matière soit reconnu. Dès lors, se sont greffées à une demande principale visant par exemple à contester la rupture du contrat de travail d'autres demandes visant à réparer divers préjudices.

La Cour de cassation va apporter certaines clarifications sur les compétences respectives des deux juridictions. Dans un premier temps, par un arrêt du 17 mai 2006²⁸⁰, elle permet pour le salarié victime une double indemnisation. En l'espèce, une salariée avait contracté une maladie dont le caractère professionnel a été reconnu par la caisse de sécurité sociale. Elle a

²⁸⁰ Cass. soc., 17 mai 2006, n° 04-47.455.

obtenu du TASS la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur et une indemnisation complémentaire. Par la suite, l'employeur a licencié la salariée pour inaptitude en respectant la procédure prévue à cet effet en termes d'obligation de reclassement. De son côté, la salariée estimait qu'elle avait droit à une indemnisation spécifique réparant cette rupture prononcée en raison d'une faute inexcusable se trouvant à l'origine de l'inaptitude. La Cour d'appel a fait droit à sa demande en reconnaissant un préjudice spécifique lié à la perte d'emploi. L'employeur formula alors un pourvoi dans lequel il prétendait que la salariée avait déjà été indemnisée en raison de la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie et de la faute inexcusable et qu'à ce titre, sa condamnation par les juges du fond conduisait à indemniser deux fois le même préjudice. La Cour de cassation rejette cette argumentation en affirmant que : « *lorsqu'un salarié a été licencié en raison d'une inaptitude consécutive à une maladie professionnelle qui a été jugée imputable à une faute inexcusable de l'employeur, il a droit à une indemnité réparant la perte de son emploi due à cette faute de l'employeur* ».

Par cet attendu, la Cour a entendu améliorer l'indemnisation des victimes d'ATMP résultant d'une faute inexcusable de l'employeur. Elle crée ainsi une indemnité spécifique, une indemnité pour perte d'emploi, qui répare le préjudice résultant d'un licenciement même lorsque celui-ci a été valablement prononcé. Cette logique s'est poursuivie avec un arrêt du 26 octobre 2011, où, suivant le même raisonnement que dans l'espèce précédente, la Cour a cette fois estimé que le salarié avait droit à une indemnisation supplémentaire que celle attribuée par le TASS en raison d'un « *préjudice spécifique résultant de la perte des droits à la retraite* »²⁸¹.

Cependant, ce principe de la double indemnisation a été critiqué par une partie de la doctrine²⁸² tant sur le plan juridique, pour lequel elle constituerait notamment une violation de l'article L 451-1 du Code de la sécurité sociale, que sur le plan pratique, pour lequel elle alourdirait excessivement le coût de la condamnation infligée à l'employeur. La chambre sociale de la Cour de cassation va d'ailleurs changer de position. Ainsi, dans un arrêt du 6 octobre 2015²⁸³ concernant une situation d'inaptitude, elle a affirmé que les demandes d'indemnisation concernant la perte d'emploi et la perte des droits à la retraite correspondent à une demande de réparation d'un ATMP et sont de la compétence de la juridiction de la sécurité

²⁸¹ Cass. soc., 26 octobre 2011, n° 10-20.991.

²⁸² Jean Mouly, « *Maladie professionnelle - Indemnisation du salarié licencié pour inaptitude physique et faute inexcusable de l'employeur* », JCP n° 38, 20 Septembre 2006, II 10153. ; Gérard Vachet « *L'obligation de sécurité de résultat : une notion séduisante, mais inappropriée* », op. cit.

²⁸³ Cass. soc., 6 octobre 2015, n° 13-26.052.

sociale. En outre, la chambre mixte a estimé dans un arrêt du 9 janvier 2015 que la perte des droits à la retraite était déjà réparée par certaines des indemnités prévues par le Code de la sécurité sociale.

À travers ces décisions, il s'ensuit que lorsque le manquement de l'employeur a conduit à un ATMP et à une reconnaissance de faute inexcusable, la réparation de l'ensemble des préjudices est du ressort exclusif des juridictions de sécurité sociale. Il est donc supposé que celles-ci sont en mesure de réparer intégralement le préjudice.

Dans ces conditions, il est nécessaire de se demander quand le salarié a la possibilité de saisir le conseil de prud'hommes pour non-respect par l'employeur de son obligation de sécurité. D'abord, en cas d'absence d'ATMP, le salarié garde la possibilité de demander devant le conseil de prud'hommes la condamnation de l'employeur soit pour des dommages et intérêts s'il n'a pas pris les mesures de prévention suffisantes, en cas de harcèlement moral par exemple, soit il peut prendre acte de la rupture du contrat de travail, ou demander la résiliation judiciaire, aux torts de l'employeur pour obtenir des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ensuite dans un arrêt en date du 3 mai 2018²⁸⁴, destiné à la plus large publication, la chambre sociale de la Cour de cassation a souligné que si l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail relevait de la compétence exclusive du TASS, la juridiction prud'homale est pour sa part seule compétente pour décider d'une indemnisation au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans cette affaire, un salarié a été victime d'un accident pour lequel le caractère professionnel puis la faute inexcusable de l'employeur ont été reconnus. Par la suite, l'employeur décide de le licencier pour inaptitude. Le salarié décide alors de contester le bien-fondé de ce licenciement et demande devant la juridiction prud'homale la réparation du préjudice subi du fait de la rupture du contrat de travail. Les juges d'appel rejettent sa demande estimant que le licenciement a pour cause la violation de l'obligation de sécurité de résultat incombant à son employeur, et donc la faute inexcusable de l'employeur, et sa contestation relève de la juridiction de sécurité sociale. Les débats portaient donc sur la possibilité de porter une action en contestation d'un licenciement devant le juge prud'homal lorsqu'il trouve son origine dans un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

²⁸⁴ Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-26.850.

La chambre sociale de la Cour de cassation censure l'arrêt rendu par la Cour d'appel. Elle rappelle d'une part que le conseil de prudhommes est seul compétent pour statuer sur le bien-fondé d'un licenciement et d'autre part qu'est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude provoquée par un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Ainsi, le licenciement qui trouve sa cause dans un manquement de l'employeur est sans cause réelle et sérieuse, et il revient alors au juge prud'homal d'attribuer les indemnités afférentes au salarié même si celui-ci a bénéficié de la réparation d'autres préjudices au titre de la législation de sécurité sociale. Il faut noter qu'avec l'application du barème issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017²⁸⁵ et ajouté à l'article L 1235-3 du Code du travail, cette indemnisation perd de son intérêt pour le salarié.

Enfin, une dernière possibilité de réparation peut être demandée devant le conseil de prud'hommes en cas de manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur ayant conduit à l'existence d'un « *préjudice d'anxiété* ». Dans une affaire concernant une exposition à l'amiante, la chambre sociale de la Cour de cassation a défini ce préjudice d'anxiété comme « *une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie professionnelle* » en lien avec l'exposition, une situation susceptible en outre d'être réactivée en raison des contrôles et examens réguliers que doivent subir les salariés sur le plan médical²⁸⁶.

Ainsi, les frontières de compétence semblent aujourd'hui bien établies en ce qui concerne la réparation des dommages nés d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité mais le contentieux reste éclaté, ce qui semble logique et souhaitable en raison de la multiplicité des préjudices en découlant. Il reste toutefois à souligner que l'objectif « *de parfaire le régime de réparation offert par le droit de la sécurité sociale* »²⁸⁷ issu de l'arrêt du 17 mai 2006 a été remis en cause. Certes, le salarié victime d'un ATMP a le droit à une réparation complémentaire devant le tribunal judiciaire mais cet infléchissement emporte néanmoins une diminution des garanties qu'a le salarié contre le non-respect par l'employeur de ses obligations légales en matière de santé et de sécurité au travail.

²⁸⁵ Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

²⁸⁶ Cass. soc., 11 mai 2010, n° 09-42.241 à n° 09-42.257.

²⁸⁷ Jean-Philippe Lhernould, « *Obligation de sécurité de résultat : des arrêts Amiante à l'arrêt Snecma, brève chronique jurisprudentielle d'un univers en expansion* », JSL, n° 239, 1er septembre 2008.

Conclusion

Peu de notions juridiques ont connu un destin aussi tourmenté que l'obligation de sécurité de l'employeur. Découverte au XIX^e siècle, redécouverte au XX^e puis consacrée par la jurisprudence au début du XXI^e siècle, elle n'en était alors qu'au début de sa construction. Tour à tour obligation de résultat, de garantie, de résultat atténué, de moyens, de moyens renforcés, de prévention, contractuelle, légale, communautaire... Tous ces qualificatifs illustrent les développements riches et divers qui lui ont été consacrés. Elle a été façonnée au gré des initiatives législatives, communautaires mais également des contentieux et des réflexions doctrinales.

Formidable « *instrument de politique prétorienne* »²⁸⁸, elle a permis au juge d'engager et de contraindre le pouvoir de l'employeur dans la lutte pour les grandes causes. Parce qu'il fallait en finir avec les scandales liés à l'utilisation de l'amiante, au tabagisme passif, au harcèlement moral au travail, l'obligation de sécurité fut de résultat. Le droit du travail ne saurait tolérer que ces fléaux perdurent impunément. Mais parce qu'il ne peut y avoir de répression aveugle, il fallait qu'elle devienne de moyens pour encourager l'employeur à se saisir des questions de santé et de sécurité au travail et à les intégrer à la gestion de son entreprise.

Ce passage « *de la vertu à la raison* »²⁸⁹ symbolisé par l'arrêt Air France a conduit la Cour de cassation à adopter une conception plus positive de l'obligation de sécurité axée sur la prévention. Ainsi, comme la répression initiée par les arrêts « amiante » risquait de s'avérer contreproductive lorsqu'elle frappait aveuglément les employeurs diligents et les employeurs négligents, il fallait récompenser les premiers tout en continuant à sanctionner les seconds.

Dans un contexte plus général, il est possible de remarquer que cet infléchissement s'inscrit dans une tendance, soulignée par l'ancien Président de la chambre sociale Jean-Yves Frouin, de « *retour à une stricte application de la loi, de sa lettre et de son esprit* » alors que « *la jurisprudence manifestait naguère une plus grande audace normative* »²⁹⁰. Ainsi, à côté

²⁸⁸ Morane Keim-Bagot, Emeric Jeanssen, « *Quel devenir pour l'obligation patronale de sécurité ?* », RDT 2016, p. 222.

²⁸⁹ Grégoire Loiseau, « *L'obligation de sécurité : de la vertu à la raison* », Cah. soc. déc. 2015, n° 117p1, p. 619.

²⁹⁰ Jean-Yves Frouin, « *Un an de jurisprudence vu par le Président de la chambre sociale* », op. cit.

de l'obligation de sécurité, d'autres notions comme le co-emploi ont également fait l'objet d'infléchissements.

Il apparaît toutefois que la jurisprudence a su préserver les fondamentaux de l'obligation de résultat, soit permettre l'indemnisation des salariés victimes et la sanction des employeurs défaillants, tout en assurant la promotion des mesures préventives prévues par le Code du travail. Elle a abouti à ce que la doctrine considère dans son ensemble comme une obligation pragmatique, complète et efficace tant pour les salariés que pour les employeurs.

Cependant, l'obligation de sécurité ne saurait constituer désormais une notion figée car les évolutions des organisations de travail sont constantes. Jadis la tertiarisation de l'économie a en partie changé la nature des risques de l'atteinte à l'intégrité physique vers l'atteinte à l'intégrité morale des salariés ; la financiarisation de l'économie a eu pour conséquence des organisations de travail pathogènes ; aujourd'hui le développement et l'institutionnalisation du télétravail entraînent potentiellement de nouveaux risques pour la santé physique et mentale des salariés : sédentarité, isolement, déconnexion ; les travailleurs insérés dans des statuts hybrides issus de l'ubérisation de l'économie ont également le droit à la protection de leur santé. Quel instrument plus utile et plus efficace que l'obligation de sécurité de l'employeur pourrait alors être mobilisé à la fois par les salariés victimes dans leur quête de réparation mais aussi pour le juge dans sa quête d'établir l'arbre des causes ayant conduit à la réalisation du risque ? L'obligation de sécurité est également un formidable mode d'emploi qui fournit à l'employeur des indications sur la manière de faire pour permettre au salarié d'évoluer dans un environnement de travail sûr.

Toutes ces opportunités offertes par l'obligation de sécurité nous poussent à rendre un hommage appuyé à la jurisprudence amiante qui, malgré certaines rigidités, a constitué un formidable progrès dans l'indemnisation des victimes s'agissant du volet sécurité sociale et a permis le développement en droit du travail d'un instrument efficace axé sur la promotion de la prévention des risques professionnels et sur la sanction de l'employeur négligent.

Bibliographie

– Outils de travail :

- *Dictionnaires* :
 - *Lexique des termes juridiques*, Dalloz, 23^e édition, 2015-2016.
 - Gérard Cornu (dir.), *Vocabulaire juridique*, Association Henri Capitant, PUF, 10^e édition, 2014.
- *Ouvrages généraux* :
 - Jean-Emmanuel Ray, *Droit du travail, droit vivant*, Wolters Kluwer, Paris, 29^e éd., 2021.
 - Esla Peskine, Cyril Wolmark, *Droit du travail*, Dalloz, Hypercours, 13^e éd., 2020.
 - Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, PUF, 2^e éd, 2007.
- *Ouvrages spécialisés* :
 - Maryse Babel, Alexandre Charbonneau, Loïc Ierouge, *Droit de la santé et de la sécurité au travail*, Gualino, Lextenso, 2018.
 - René Demogue, *Traité des obligations en général*, t. V, éd. Rousseau, 1925, p. 538 et s
 - Charles Saintelette, *De la responsabilité et de la garantie*, Bruxelles-Paris, 1884.
 - Hubert Seillan, *L'obligation de sécurité du chef d'entreprise*, Dalloz 1981.
- *Synthèses* :
 - Le Lamy santé sécurité au travail, Etude 210 - Obligation de sécurité.
 - JCI. Travail Traité, fasc 20-10, par François Dumont.

– Rapports et articles :

- *Rapports* :
 - Cour de cassation, rapport annuel, 2002.

- Cour de cassation, Rapport annuel 2010, *Le droit de savoir*, p. 328.
 - Cour des comptes, « *La gestion du risque accidents du travail et maladies professionnelles* », Rapport au Président de la République, février 2002.
 - Roland Masse, Hayet Zeggar, « *Réflexions et propositions relatives à la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles* », Paris, Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, 2002.
 - Bernadette Roussille: « *L'interdiction de fumer dans les lieux accueillant du public en France* » illustre l'importance du rôle que l'arrêt commenté a pu jouer pour les pouvoirs publics et les employeurs., rapport IGAS, 2005. (<https://www.vie-publique.fr/rapport/28115-linterdiction-de-fumer-dans-les-lieux-accueillant-du-public-en-france>)
 - Louis-René Villermé, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, 1840, BNF, Gallica, <https://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k6503b.pdf>.
- *Articles de presse :*
 - Benoit Hopquin, « *La sécurité dans les entreprises mise en cause à l'Assemblée* », Le Monde, 6 février 2002, p. 19.
 - Jean-Emmanuel Ray, « *À l'impossible, l'employeur n'est plus tenu* », Les échos, 4 janvier 2016.
- *Articles de doctrine :*
 - « *La CJCE se prononce sur la portée de l'obligation de sécurité de l'employeur* », Liaisons sociales Europe, n° 179, 11 juillet 2007.
 - « *Le transfert du contentieux de la Sécurité sociale à la 2^e chambre civile* », SSL, n° 1111, 24 février 2003.
 - « *Un système de benchmark entre salariés jugé contraire à l'obligation de sécurité* », Liaisons sociales Quotidien - L'actualité n° 16179, 12 septembre 2012.
 - Paul-Henri Antonmattei, « *Obligation de sécurité de résultat : virage jurisprudentiel sur l'aile !* », Dr. soc. 2016, p.457.
 - Valentino Armillei, « *Harcèlement moral et obligation générale de prévention des risques professionnels* », JCP S n° 3, 21 Janvier 2020, 1011.
 - Matthieu Babin, « *L'obligation de sécurité de résultat, nouvelle approche* », JCP S n° 2, 17 Janvier 2016, 1011.

- Matthieu Babin, « *Suspension d'une décision prise par l'employeur susceptible de compromettre la santé et la sécurité des salariés* », JCP E, n° 25, 19 juin 2008, 1834.
- Florian Batard, Manuela Grévy, « *Securitas omnia corrumpit* », RDT 2017, p.663.
- Alexandre Benmakhlouf, « *Maladies professionnelles / Amiante : Prescription ; appréciation de la faute inexcusable ; situation des ayants droit* », JCP E, n° 13, 27 mars 2002, II 10053.
- David Blanc, « *L'obligation de sécurité et la preuve de la faute inexcusable* », Cah. soc. mai 2016, n° 118m0, p. 272.
- Michel Blatman, « *L'obligation de sécurité* », Dr. Soc., 2011, p. 743
- Michel Blatman, « *L'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes* », SSL, n° 1346, 25 mars 2006.
- Guillaume Bossy, Pascal Delmas, « *Restructurations, réorganisations et santé au travail* », Les Cahiers du DRH n° 193, 1er décembre 2012.
- Sylvie Bourgeot, Michel Blatman, « *De l'obligation de sécurité de l'employeur au droit à la santé des salariés* », Dr soc., 2006, p. 653.
- Frank Bournois, « *Le benchmark dévoyé* », SSL, n° 1571, 11 février 2013.
- Françoise Bousez, « *Travail temporaire et sécurité au travail* », JCP S n° 15, 12 Avril 2011, 1183.
- David Brivois, « *Infléchissement jurisprudentiel sur l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur* », Contenus LexisNexis, 30/12/2015.
- Alexis Bugada, « *L'obligation de sécurité pesant sur l'employeur en matière prud'homale : obligation de moyen ou de sécurité* », JCP S, n° 48.
- Alexis Bugada, « *Protection contre le tabagisme dans l'entreprise : consécration d'une obligation patronale de sécurité de résultat* », D. 2005, p.2565.
- Damien Célice, « *La jurisprudence sur l'obligation de sécurité est préservée* », SSL, n° 1710, 15 février 2016.
- Françoise Champeaux « *Amazon condamnée à restreindre son activité pour n'avoir pas suffisamment protégé la santé de ses salariés* », SSL, n° 1905, 27 avril 2020.
- Françoise Champeaux, « *Benchmark : le retour gagnant* », SSL, N° 1620, 3 mars 2014
- Françoise Champeaux, « *Mieux vaut prévenir et guérir* », SSL, n° 1726, 6 juin 2016.

- Patrick Chaumette, « *Obligation de sécurité. Nouvelle organisation du travail. Consultation des IRP. Projet dangereux pour la santé et la sécurité. Recours syndical. Suspension judiciaire (oui)* », Dr. soc., 2008, p.605.
- Sandrine Chatard, « *L'obligation de sécurité en droit du travail en deux questions* », Cah. soc. mai 2016, n° 118k6, p. 268.
- Damien Chenu, « *Comportement agressif de l'employeur en dehors du temps et du lieu de travail et prise d'acte* », JCP S n° 17, 23 Avril 2013, 1182.
- Aurélia Dejean de La Bâtie, « *Arrêt Air France : la Chambre sociale rend un hommage appuyé à l'obligation de prévention* », JSL, n° 401, 7 janvier 2016.
- François Dumont, « *L'inflexible obligation de sécurité de résultat* », JCP S n° 15, 9 Avril 2013, 1163.
- François Dumont, « *Rupture du contrat de travail - Tabagisme passif et prise d'acte* », François Dumont, JCP S, La n° 27, 8 Juillet 2014, 1290.
- Sophie Fantoni-Quinton et D. Levisse, « *Vers un assouplissement de la jurisprudence en matière d'obligation de sécurité de l'employeur ?* », Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement, 2017, 78, pp 345-347.
- Sophie Fantoni-Quinton, Pierre-Yves Verkindt, « *Obligation de résultat en matière de santé au travail : À l'impossible l'employeur est tenu ?* », Dr. soc., 2013, p 229.
- Françoise Favennec-Héry, « *L'obligation de sécurité du salarié* », Dr. Soc. 2007, p. 687.
- Philippe Florès, « *L'obligation de sécurité* », Les Rencontre de la chambre sociale, BICC, octobre 2012, pp 27-30.
- Jean-Yves Frouin, « *Un an de jurisprudence vu par le Président de la chambre sociale* », JSL, n° 443, 15 décembre 2017.
- Alexia Gardin, « *La redéfinition de l'obligation de sécurité de l'employeur* », RJS 2016, p. 99.
- Sophie Garnier, « *Les risques. La sécurité des corps* », SSL, n° 1655, 8 décembre 2014.
- Jean Gérard, « *L'obligation de sécurité dans l'insécurité* », JCP S n° 15, 15 Avril 2015, 1135.
- Laurène Gratton, « *Prévention, imputation, punition : vers une évolution des fonctions de l'obligation de sécurité patronale ?* », Cah. soc. mai 2016, n° 118k7, p. 262.

- Marie Hautefort, « *Le pouvoir de direction sérieusement écorné pour raisons de sécurité* », JSL, n° 231, 14 avril 2008.
- Julien Icard, « *L'obligation de sécurité, fait générateur non automatique des ruptures à l'initiative du salarié mais imputables à l'employeur* », Cah. soc. janv. 2017, n° 119z9, p. 24.
- Patrice Jourdain, « *Obligation de sécurité de l'employeur : la chambre sociale réoriente sa jurisprudence* », RDT Civ. 2016, p. 869.
- Morane Kaim-Bagot, « *Redéfinition de l'obligation de sécurité de l'employeur en droit de la sécurité sociale* », Bull. Joly Travail, décembre 2020, p. 47.
- Morane Keim-Bagot, Emeric Jeansen, « *Quel devenir pour l'obligation patronale de sécurité ?* », RDT 2016, p. 222.
- Fany Lalanne, « *La prévention, nouveau paradigme de la santé au travail* », JSL, n° 401, 7 janvier 2016.
- Yvonne Lambert-Faivre, « *Fondement et régime de l'obligation de sécurité* », D. 1994, p.81.
- Sylvaine Laulom, « *Contexte et apports de la directive-cadre du 12 juin 1989* », SSL n° 1655, 8 décembre 2014.
- Céline Leborgne-Ingelaere, « *Harcèlement - Entre intention de nuire et obligation de sécurité de résultat de l'employeur : le harcèlement moral en question* », JCP S n° 13, 30 Mars 2010, 1125.
- Laure Léoni, « *Histoire de la prévention des risques professionnels* », École nationale supérieure de Sécurité sociale, « Regards » 2017/1 n° 5, pp 21 à 31.
- Loïc Lerouge, RDSS 2013, 163.
- Loïc Lerouge, « *La suspension judiciaire d'une réorganisation au nom de la protection de la santé* », RDT 2008, p. 316.
- Loïc Lerouge, Anna Musiala, « *L'obligation de sécurité de l'employeur en Europe* », RDT 2008, p. 124.
- Odile Levannier-Gouël, « *Areva NC : La jurisprudence Snecma fait-elle pschitt ?* », SSL, n° 1710, 15 février 2016.
- Jean-Philippe Lhernould, « *Obligation de sécurité de résultat : des arrêts Amiante à l'arrêt Snecma, brève chronique jurisprudentielle d'un univers en expansion* », JSL, n° 239, 1er septembre 2008.

- Grégoire Loiseau, « *Le renouveau de l'obligation de sécurité* », JCP S, 2016, 1120
- Grégoire Loiseau, « *L'obligation de sécurité* », Les Rencontre de la chambre sociale, BICC, octobre 2012, pp 31-34.
- Grégoire Loiseau, « *L'obligation de sécurité : de la vertu à la raison* », Cah. soc. déc. 2015, n° 117p1, p. 619.
- Grégoire Loiseau, « *L'obligation de sécurité, paradigme d'une sécurité obligée* », Les Cahiers sociaux n° 258, décembre 2013.
- Arnaud Lyon-Caen, « *Une révolution dans le droit des accidents du travail* », Dr. Soc. 2002, p 445.
- Goncalves Monica, « *Obligation de sécurité de l'employeur et vie privée des salariés en mobilité internationale : une jurisprudence en plein essor* », Sécurité et stratégie, vol. 19, no. 2, 2015, pp. 14-21.
- Inès Monteillet, « *Un pas décisif vers l'indemnisation intégrale des salariés victimes du travail et des maladies professionnelles* », RJS 2002.
- Luc de Montvalon, « *De l'obligation de sécurité à l'obligation de prévention des risques* », Les cahiers Lamy du CE, n° 155, 1^{er} janvier 2016.
- Luc de Montvalon, « *Le crépuscule de l'obligation de sécurité de résultat* », SSL, n° 1799, 22 janvier 2018.
- Luc de Montvalon, « *Réflexions à propos de la redéfinition de l'obligation de sécurité en droit de la sécurité sociale* », RDT 2021, p. 67.
- Marie-Ange Moreau « *L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs* », Dr. soc. 2013, 410.
- Patrick Morvan, « *Accidents du travail – Définition des fautes inexcusables de l'employeur et du salarié* », JCP S, n° 3, 12 juillet 2005, 1056.
- Patrick Morvan, « *Le déflocage de la faute inexcusable* », RJS, juin 2002.
- Patrick Morvan, « *Securitas omnia corrumpit ou le principe selon lequel il incombe à l'employeur de protéger la sécurité et la santé des travailleurs* », Dr. soc. 2007, p 674.
- Jean Mouly, « *Harcèlement moral imputable à un salarié extérieur à l'entreprise : quelle obligation de sécurité pour l'employeur ?* », JCP S n° 42, 19 octobre 2010, 1429.

- Jean Mouly, « *Harcèlement - Obligation de sécurité de l'employeur et harcèlement « horizontal » : vers une obligation de résultat absolue ?* » JCP n° 12, 22 Mars 2010, 321.
- Jean Mouly, « *L'assouplissement de l'obligation de sécurité en matière de résultat* », JCP n° 28, 11 juillet 2016, 822.
- Jean Mouly, « *Maladie professionnelle - Indemnisation du salarié licencié pour inaptitude physique et faute inexcusable de l'employeur* », JCP n° 38, 20 Septembre 2006, II 10153.
- Françoise Pelletier, « *L'obligation de sécurité de résultat : une nouvelle application en matière de licenciement consécutif à une maladie prolongée* », JCP S n° 30, 29 Juillet 2013, 1315.
- Geneviève Pignarre, « *L'obligation de sécurité patronale entre incertitudes et nécessité* », RDT, 2006, p.150.
- Geneviève Pignarre, Louis-Frédéric Pignarre, « *La prévention : pierre angulaire ou/et maillon faible de l'obligation de santé et sécurité au travail de l'employeur ?* », RDT 2016, p 151.
- Béatrice Pola, « *Une position sévère* », SSL n° 1346, 25 mars 2006.
- Xavier Prétot, « *La nouvelle définition de la faute inexcusable de l'employeur : une jurisprudence contra legem ?* », D. 2002, 2696.
- Christophe Radé, « *L'obligation de sécurité de l'employeur plus forte que le pouvoir de direction* », La lettre juridique n° 297 du 20 mars 2008, Lexbase.
- Stéphan Renaud, « *L'obligation de sécurité de résultat reconfigurée devant les juges du fond* », Cah. soc. févr. 2016, n° 117v2.
- Philippe Rogez et Amanda Galvan, « *Les risques psychosociaux liés aux restructurations : une prise en compte indispensable* », Les Cahiers du DRH, n° 228-229, 1^{er} février 2016
- Pierre Sargos, « *L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit* », JCP S n° 14, 4 avril 2006, 1278.
- Pierre Sargos, « *L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilités* », JCP 2003, 121.
- Marc Sauzet, « *De la responsabilité des patrons vis-à-vis des ouvriers dans les accidents industriels* », Rev. crit. 1883.

- Jean Savatier, « *La protection contre le tabagisme sur les lieux du travail* », Dr. soc. 2005, p. 971.
 - Hubert Seillan, « *Rayon de soleil dans l'obscurité dangereuse de la jurisprudence Snecma* », D. 2015, p. 2496.
 - Gérard Vachet, « *L'obligation de sécurité de résultat : une notion séduisante, mais inappropriée* », SJS n° 15-16, 19 avril 2016, 1136.
 - Caroline Vanuls, « *L'obligation de sécurité de l'employeur à l'épreuve de la pandémie de Covid-19* », Gaz. Pal. 8 septembre 2020, n° 386y3, p. 66.
 - Pierre-Yves Verkindt, « *Santé et sécurité au travail - Obligation de sécurité de résultat : dura lex...* », JCP S, n° 5, 1^{er} Février 2011, 1043.
 - Pierre-Yves Verkindt, « *Harcèlement moral : retour à l'équilibre* », SSL, n° 1726, 6 juin 2016.
 - Pierre-Yves Verkindt, « *L'acmé de l'obligation de sécurité du chef d'entreprise* », SSL n° 1346, 25 mars 2008.
 - Pierre-Yves Verkindt, « *La santé au travail : Quelques repères pour un droit en mouvement* », Droit ouvrier, mars 2003, pp 82-89.
 - Pierre-Yves Verkindt, « *Le benchmark touché au cœur* », SSL, n° 1551, 17 septembre 2012.
 - Pierre-Yves Verkindt, « *Un signe fort de la maturité de la jurisprudence sur l'obligation de sécurité de résultat* », SSL, n° 1739, 10 octobre 2016.
 - Pierre-Yves Verkindt, « *Santé au travail : l'ère de la maturité* », JSL, n° 239, 1^{er} septembre 2008.
 - Loup Wolff, Yves Clot, « *Faut-il encore parler des RPS ?* », RDT 2015, p 228.
- **Article internet :**
 - Patrick Berjaud, « *L'obligation de sécurité (de résultat) est morte, vive l'obligation de prévention !* », https://www.kpratique.fr/L-obligation-de-securite-de-resultat-est-morte-vive-l-obligation-de-prevention-_a515.html.

– **Jurisprudence, textes et traités :**

• *Jurisprudence :*

Cass. civ., 21 novembre 1911, Compagnie générale transatlantique.

Cass. ch. Réunion, 15 juillet 1941, *Vve Villa*, Bull. ch. Réunion, n° 183.

Cass. crim. 29 octobre 1968, n° 67-93.661.

Cass. crim. 23 janvier 1979, n° 77-91.278.

Cass. soc., 23 octobre 1991, n° 88-43.235.

Cass. soc., 14 oct. 1993, n° 91-17.805.

Cass. soc., 11 octobre 1994, Bull. civ. V, n° 269.

Cass. crim, 8 novembre 1994, n° 93-81.274

Cass. soc., 28 octobre 1997, n° 95-40.509.

Cass. 1^{re} civ., 29 juin 1999, n° 97-21.903.

Cass. soc., 24 octobre 2001, n° 99-45.068.

DC, 12 janvier 2002, n° 2001-455.

Cass. soc., 28 février 2002, n° 99-17.201 à n° 99-18.389.

Cass. soc., 11 avril 2002, n° 00-16.535.

Cass. soc., 31 octobre 2002, n° 00-18.359.

Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-42.679

Cass. soc., 7 octobre 2003, n° 01-44. 635.

Cass. 2^e civ., 22 mars 2005, n° 03-20.044,

Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038.

Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412

Cass. soc., 28 février 2006, n° 05-41.555.

Cass. soc., 17 mai 2006, n° 04-47.455.

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

Cass. soc ., 11 octobre 2006 n° 04-48.314

Cass. soc., 21 février 2007, n° 05-41.741.

CJCE, 14 juin 2007, aff. C-127/05.

Cass. soc., 18 décembre 2007, n° 06-43.801.

Cass. soc., 19 décembre 2007, n°06-43.918.

Cass. soc., 9 janvier 2008, n° 06-46.043.

Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888.

Cass. soc., 28 janvier 2009, n° 07-44.556.

Civ. 2^{ème}, 7 mai 2009, n° 08-12.998.

Cass. soc., 16 juin 2009, n° 08-41.519.

Cass. soc., 24 juin 2009, n° 07-41.911.

Cass. soc., 24 juin 2009, n° 08-41.450.

Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-40.144

Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-44.019.

Cass. soc., 11 mai 2010, n° 09-42.241 à n° 09-42.257.

Cass. civ. 2^e, 23 septembre 2010, n° 09-15.814.

Cass. soc., 5 octobre 2010, n° 09-40.913.

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

Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 09-65.103.

Cass. soc., 30 novembre 2010 n° 08-70.390.

Cass. civ. 2^e, 3 février 2011, n° 09-70.420.

Cass. soc., 1er mars 2011, n° 09-69.616.

Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-68.272.

Cass. soc., 26 octobre 2011, n° 10-20.991.

Cass. soc., 7 décembre 2011, n° 10-22.875.

Cass. soc., 4 avril 2012, n° 11-10.570.

Cass. civ. 2^e, 5 avril 2012, n° 11-13.946.

Cass. soc., 11 juillet 2012, n°10-27.888.

TGI Lyon, 1^{ère} ch. section 2, 4 septembre 2012, n° 11/05300.

Cass. soc., 26 septembre 2012, Bull. civ. V, n° 236.

Civ. 2^e, 8 novembre 2012, n° 11-23.855.

Cass. soc., 23 janvier 2013, n° 11-18.855.

Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22.082

Cass. soc., 30 octobre 2013, n° 12-15.133.

Cons. prud'h. Paris, 6 févr. 2014, n° 12/01583, Mme L. et a. c/ SAS Immobilier de France :
JurisData n° 2014-007394.

CA Lyon, ch. soc., C, 21 février 2014, n° 12/06988.

Cass. soc., 5 Mars 2014, n° 12-27.050.

Cass. soc., 26 mars 2014, n°12-23.634.

Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-35.040.

Cass. soc., 2 avril 2014, n° 12-28.616.

Cass. soc., 8 juillet 2014, n°13-15.470.

Cass. 2^e civ., 10 juill. 2014, n° 13-18.985.

Cass. soc., 15 octobre 2014, n° 13-14.969.

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

Cass., soc., 18 février 2015, n° 13-21.804

Cass. soc., 18 févr. 2015, n° 13-27.926.

Cass. soc., 5 mars 2015, n° 13-26.321.

Cass. soc., 24 juin 2015, n° 13-26.923.

Cass. soc., 6 octobre 2015, n° 13-26.052.

CA Paris, Pôle 6, chambre 4, 27 octobre 2015, n° 12/05561.

Cass. soc., 22 octobre 2015, n° 14-20.173.

Cass. soc., 22 novembre 2015, n° 14-24.444.

Cass. soc., 10 février 2016, n° 14-24.350.

Cass. crim., 12 avril 2016, n° 15-81.257.

Cass. soc., 13 avril 2016, n° 14-28.293.

Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702.

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

Cass. soc., 5 octobre 2016, n° 15-20.140.

Cass. soc., 1^{er} février 2017, n° 15-24.166.

Cass., soc. 28 mars 2017, n° 15-27.378.

Cass. soc., 30 mars 2017, n° 15-24.142.

Cass. soc., 27 juin 2017, n° 15-15.775.

Cass. soc., 27 juin 2017, n° 15-19.037.

Cass. soc., 22 juin 2017, n° 16-15.507.

Cass. soc., 5 juillet 2017, n° 15-23.572.

Cass. soc., 13 juillet 2017, n° 16-13.734.

Cass. soc., 27 septembre 2017, n° 15-28. 605.

Cass. soc., 6 décembre 2017, n° 16-10.885 à 15-10. 891.

Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-26.850.

CA Grenoble, ch. sociale, sect. A, 25 sept. 2018, n°16/04373.

Cass. soc., 17 octobre 2018, n° 16-25.438.

Cass. soc., 17 octobre 2018, n° 17-17.985.

CA Versailles, 21^{ème} Chambre, 21 mars 2019, n° 17/01180.

Ass. pl., 5 avril 2019, n° 18-17.442.

Cass. soc., 15 mai 2019, n° 18-15.175.

Cass soc., 13 juin 2019, n° 18-11.115.

Cass. soc., 25 septembre 2019, n° 17-22.224.

Cass. soc., 27 novembre 2019, n° 18-10.551.

TJ Paris, 9 avril 2020, n° 20/52223, La Poste.

TJ Nanterre, référé, 14 avr. 2020, n° 20100503.

CA Versailles, 24 avril 2020, n° 20/011993, Amazon.

TC, 8 juin 2020 , n° C4189.

Cass. soc., 23 septembre 2020, n° 18-23.474.

Cass. 2^e civ, 8 octobre 2020, n° 18-25.021.

Cass. 2^e civ., 8 octobre 2020, n° 18-26.677.

CA Angers, ch. sociale, 29 octobre 2020, n° 18/00488.

Cass. Soc., 6 janvier 2021, n° 19-17.299.

CA Douai, 29 janvier 2021, n° 20/00557.

Cass. civ 2^e., 8 avril 2021, n° 20-11.935.

- *Textes et traités :*

- Loi du 24 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers.
- Loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels.
- Loi du 9 avril 1898 concernant les responsabilités dans les accidents du travail, JORF du 10 avril 1898.
- Loi n° 46-2426 du 30 octobre 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- *Health and Safety at Work Act*, 1974.
- C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

- 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.
- Loi n° 91-32 du 10 janvier 1991 relative à la lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme.
- 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.
- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (2000/C 364/01).
- 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.
- Loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé.
- Ley 31/2005, 8 novembre 1995, BOE, 10 novembre 1995.
- Arrêté du 23 avril 2009 portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le stress au travail.
- Arrêté du 23 juillet 2010, portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010.
- Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.
- Arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail.
- Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.