

## SOMMAIRE

- *L'obligation de sécurité incombant à l'employeur : fondement légal et principes généraux*.....1
- *La jurisprudence « chamboule tout » ?* .....2
- *Obligation de moyens renforcés, revirement de jurisprudence ou cas d'espèce ?* .....3

# L'OBLIGATION DE PRÉSERVATION DE LA SANTÉ DES SALARIÉS : UNE OBLIGATION DE RÉSULTAT OU DE MOYENS ?

*Par un arrêt de la Cour de cassation de novembre 2015, l'obligation de préserver la santé des salariés, qui, depuis 2002, est considérée comme une obligation de résultat, semble s'infléchir avec l'affaire « Air France » afin de tendre vers une obligation de « moyens renforcés ». Qu'en est-il exactement ?*

## L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ INCOMBANT À L'EMPLOYEUR : FONDEMENT LÉGAL ET PRINCIPES GÉNÉRAUX

### ► Les fondements légaux...

Les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail fondent et précisent les obligations légales de l'employeur en matière de prévention. Ainsi, aux termes de l'article L. 4121-1 du Code du travail, « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

*Ces mesures comprennent :*

1. *Des actions de prévention des risques professionnels ;*
2. *Des actions d'information et de formation ;*
3. *La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

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

En outre, l'article L. 4121-2 précise que « *l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :*

1. *Éviter les risques ;*
2. *Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*
3. *Combattre les risques à la source ;*
4. *Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*
5. *Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*
6. *Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*
7. *Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;*
8. *Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*
9. *Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »*

De ces deux articles découle toute l'obligation pesant sur les employeurs en matière de préservation de la santé des salariés. Le chef d'entreprise est alors soumis à une obligation générale de sécurité, obligation de prévention dont l'objectif est de préserver la santé physique et mentale mais aussi la sécurité des travailleurs.

Une telle obligation résulte du fait que la santé des salariés est un droit fondamental prévu par différents textes internationaux :

- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (article 23) : « *Toute personne a droit [...] à des conditions équitables et satisfaisantes de travail* » ;
- le Pacte International relatif aux droits économiques sociaux et culturels de 1966 (article 12) : « *Les Etats parties au présent acte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre. Les mesures prises par les Etats en vue d'assurer le plein exercice de droit comprendront [...] les mesures nécessaires à l'amélioration de tous les aspects de l'hygiène du milieu et de l'hygiène industrielle* » ;
- la Charte des droits fondamentaux de l'union européenne (article 31§1) : « *Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité* » ;
- et enfin, en droit interne, dans le bloc de constitutionnalité, par le Préambule de la constitution de 1946 de valeur constitutionnelle : « *Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail* ».

#### ► ...et les fondements jurisprudentiels

Dès 2002, dans le contexte des affaires dits « de l'amiante », la jurisprudence considèrera qu'« *en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés 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*** » (Cass. soc., 28 février 2002, n°00-11793).

Dès lors, les juges de la Cour de cassation ont conservé leur ligne de conduite: aucune intangibilité n'était perceptible en matière d'obligation de résultat. Rien, sauf la force majeure, ne pouvait exonérer l'employeur de son obligation de résultat et de sa responsabilité lorsque le dommage se produisait, qu'il avait ou aurait du avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les moyens nécessaires pour l'en préserver...

Rien ... ou presque rien jusqu'au 25 novembre 2015.

### LA JURISPRUDENCE « CHAMBOULE TOUT » ?

Par un arrêt en date du 25 novembre 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation (cass. soc. 25 novembre 2015, « Air France », n°14-24444) semble ouvrir une brèche dans ce roc que constitue l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de préservation de la santé. Une partie de la doctrine tend à considérer que cette obligation de résultat se transforme en obligation de moyens renforcés.

Nota: si la différence ne semble que sémantique, il n'en est rien. Juridiquement la différence entre une obligation de résultat et de moyens est fondamentale. L'obligation de résultat suppose que le dommage ne se réalise pas, la personne qui en est titulaire sera tenue responsable dès lors que le dommage se produit, qu'elle ai ou non pris les moyens nécessaires (obligation de moyens) pour éviter la survenance de l'évènement. Alors qu'avec l'obligation de moyen, on suppose que son détenteur doit prendre tous les moyens pour tenter d'éviter le dommage, de telle sorte que sa responsabilité ne sera mise en jeu si et seulement si les moyens ne sont pas jugés suffisants eu égard au risque potentiel. La survenance du dommage, dans ce dernier cas, permet parfois d'exonérer le titulaire de l'obligation de sa responsabilité, alors qu'en cas d'obligation de résultat, la responsabilité est engagée dès lors que le dommage survient, quelque soit les moyens mis en oeuvre.

Dans l'affaire de novembre 2015, les juges ont dégagé l'employeur de sa responsabilité dans un dommage (RPS) qu'a subi un pilote d'air France suite aux attentats du 11 septembre, en considérant que l'employeur avait pris tous les moyens nécessaires en sa possession pour éviter que le dommage ne survienne... mais en vain. N'est ce pas la définition d'une obligation de moyens que visent les juges ici, plutôt que celle d'une obligation de résultat ? Il semble bien que oui.

Pour comprendre leur décision, revenons plus en détails sur le contexte de cette affaire :

► **Les faits :**

Un salarié a été engagé par la société Air Inter en qualité de personnel navigant stagiaire, puis son contrat de travail a été repris par la société Air France, qui l'a promu en 2000 au poste de chef de cabine première classe sur les vols long-courriers. Il se trouvait en transit à New York le 11 septembre 2001, où de sa chambre d'hôtel il a vu les tours s'effondrer.

Cinq ans plus tard, le 24 avril 2006, alors qu'il partait rejoindre son bord pour un vol, il a été pris d'une crise de panique qui a donné lieu à un arrêt de travail.

Il a saisi le 19 décembre 2008 la juridiction prud'homale aux fins de condamnation de son employeur à lui payer des dommages-intérêts pour manquement à son obligation de sécurité après les attentats du 11 septembre 2001. Il été licencié le 15 septembre 2011 « pour ne pas s'être présenté à une visite médicale prévue pour qu'il soit statué sur son aptitude à exercer un poste au sol ».

Dès lors, le salarié reproche à son employeur de ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité et protéger sa santé physique et mentale.

► **Décision :**

La cour d'appel de Paris retient l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, ce qu'approuvera les juges de la Cour de cassation à l'occasion du pourvoi en cassation :

*« Et attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis et procédant aux recherches qui lui étaient demandées, la cour d'appel a constaté, d'une part que l'employeur, ayant pris en compte les événements violents auxquels le salarié avait été exposé, avait, au retour de New-York le 11 septembre 2001, fait accueillir celui-ci, comme tout l'équipage, par l'ensemble du personnel médical mobilisé pour assurer une présence jour et nuit et orienter éventuellement les intéressés vers des consultations psychiatriques, d'autre part que le salarié, déclaré apte lors de quatre visites médicales intervenues entre le 27 juin 2002 et le 18 novembre 2005, avait exercé sans difficulté ses fonctions jusqu'au mois d'avril 2006 ; qu'ayant relevé que les éléments médicaux produits, datés de 2008, étaient dépourvus de lien avec ces événements dont il avait été témoin, la cour d'appel a, par ces seuls motifs, propres et adoptés, dont elle a pu déduire l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, légalement justifié sa décision »*

La Cour de cassation approuve le raisonnement de la cour d'appel de Paris, qui, en appréciant les éléments de faits et de preuve qui lui étaient soumis, a fait ressortir que l'entreprise avait décliné les bonnes mesures dans le respect des principes généraux de prévention des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

L'attendu à retenir ici est le suivant : « Mais attendu que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail. »

## **OBLIGATION DE MOYENS RENFORCÉS, REVIREMENT DE JURISPRUDENCE OU CAS D'ESPÈCE ?**

Il faut noter dès à présent que la solution dégagée en novembre 2015 par la Cour de cassation avait déjà été établie en mars de la même année, dans le cadre d'un arrêt « Fnac » ((Cass. soc., 5 mars 2015, n° 13-26321), ou encore de l'arrêt Areva (Cass. soc., 22 oct. 2015, n° 14-20173).

Mais par cet arrêt, « Air France » la Cour de cassation semble orienter son discours vers un infléchissement de l'obligation de résultat vers une obligation de moyens renforcés. Cela signifie-t-il que l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité en justifiant qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés ? Dans le cas ici présent, oui, car les moyens étaient a priori réellement importants. Mais le fait majeur à retenir est que le dommage subi par le pilote était extérieur à l'entreprise... le « risque psychosocial » qu'il a subi ne découle pas d'une action directe de l'employeur... C'est peut-être d'ailleurs la raison de l'orientation de la décision de la Cour...

Pour d'autres auteurs de doctrine, cet arrêt peut aussi être lu sous le prisme d'une obligation pour les employeurs de renforcer leur activité de prévention afin d'éviter au mieux les dommages....

Interrogé sur l'impact de cette décision, le conseiller référendaire à la chambre sociale de la Cour de cassation, M. Philippe FLORES, estime pour sa part que « l'arrêt Air France n'est pas un revirement de jurisprudence » sur l'obligation de sécurité de résultat, « mais un assouplissement léger » propre au cas d'espèce qui concernait un événement extérieur à l'entreprise, que celle-ci ne pouvait ni prévenir ni empêcher.

Pour le conseiller cette solution n'affecte en rien la jurisprudence en matière de harcèlement moral par exemple qui, lorsque surviennent des agissements répétés de harcèlement, l'employeur est considéré comme ayant nécessairement manqué à son obligation de sécurité de résultat même s'il a pris des mesures pour les faire cesser...

L'avenir permettra de dire si cette décision a constitué ou non un véritable revirement de jurisprudence en la matière... En attendant, l'employeur reste titulaire d'une obligation de résultat en matière de préservation de la santé de ses salariés.

Audrey GILLARD