



EDITORIAL

Ça y est ! Les décrets ont été publiés ! La mise en place complète du compte pénibilité dans le secteur privé est prévue à partir du 1er juillet 2016. Un ensemble de textes sont parus au Journal officiel du 31 décembre 2015.

Les organisations patronales comptaient sur un nouveau report. Le MEDEF dénonce l'un des dispositifs « *les plus complexes et antiéconomiques imaginés depuis la mise en place des 35 heures* », qui va « *sans doute accélérer les destructions d'emplois dans notre pays* ».

De son côté, la CGPME « *condamne ce texte anti-emploi qui termine bien mal l'année 2015. Le compte pénibilité viendra compliquer davantage encore la vie des entrepreneurs. Il coûtera cher et pénalisera les entreprises françaises. Les travailleurs détachés et les entreprises étrangères en France ne seront pas, eux, concernés par ce texte* ».

L'UPA (artisans) considère que le compte pénibilité va tout simplement « *tuer l'emploi productif en France* ». Cette organisation patronale pointe l'incohérence d'un gouvernement dont le ministre de l'Économie veut « *libérer l'entreprise* » mais dont les Ministres du Travail et des Affaires sociales publient des textes « *inapplicables* ».

Face à ces critiques, le gouvernement a pris soin de préciser que le gouvernement organiserait « *un suivi approfondi de la mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité* » en y associant « *étroitement* » les partenaires sociaux notamment pour « *identifier les difficultés éventuellement rencontrées* ». Le Medef espère d'ailleurs que cette instance de suivi paritaire permettra de réaliser « *les ajustements réglementaires* » pour garantir le caractère « *opérationnel* » du compte pénibilité.

La fin de l'histoire n'est pas encore écrite en ce domaine

Tiphaine Garat
Francis Meyer

SOMMAIRE

P. 3	Le chiffre du mois
P. 3	Les brèves
P. 6	Compte personnel de pénibilité : les décrets sont publiés
P.11	La Cour de cassation précise les contours de l'obligation de sécurité de l'employeur Cass. Soc., 25 novembre 2015, n°14-24444.
P.14	Invitation – jeudi 3 mars 2016 Demi-journée d'information L'ère du dialogue social : de nouvelles règles pour une nouvelle logique ? Josepha Dirringer Maitre de conférences en droit social, Université de Rennes

Direction de publication : Francis Meyer

Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace – Champagne-Ardenne - Lorraine.

LE CHIFFRE DU MOIS

20,6 %

C'est la proportion que représentent les troubles psychosociaux et les troubles du comportement parmi les problèmes de santé au travail observés en 2013 et 2014 dans les centres de consultations de pathologies professionnelles, suivis par les troubles musculo-squelettiques (14,9%) et les pathologies cancéreuses (14,6%).

Source :

Rapport d'activité 2013-2014 du réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P), dont l'Agence nationale de sécurité sanitaire (Anses) assure le pilotage.

LES BREVES

Rectificatif

Dans la précédente lettre, nous avons fait une erreur quant à la qualité de Madame Florie Augusto, qui est intervenue à la conférence du 30 novembre 2015 « où va le droit du travail ? Les nouvelles relations entre la loi et les accords collectifs », organisée par l'Equipe de droit social de l'Université de Strasbourg. Cette dernière est juriste au sein du cabinet d'expertise comptable Fiduciaire de Lorraine.

Le comité Badinter fixe les principes essentiels du droit du travail

Chargé par le Premier ministre de "dégager les principes juridiques les plus importants" en matière de droit du travail, le Comité présidé par l'ancien garde des Sceaux, M. Robert Badinter, a remis le lundi 25 janvier ses conclusions au gouvernement. A partir de la conviction que "ce qui constitue le cœur du droit du travail français, c'est la volonté d'assurer le respect des droits fondamentaux de la personne humaine au travail", le comité a analysé les textes constitutionnels, législatifs, internationaux et européens ainsi que les jurisprudences constitutionnelle, judiciaire et administrative relatifs à cette branche du droit, pour en dégager les principes qui constituent leur armature. Il préconise de faire figurer ces principes dans un chapitre autonome placé en tête du code du travail. Ils constitueront de la sorte "un système de références pour ceux qui auront pour

mission d'interpréter les règles et de les appliquer" et serviront à éclairer tout le code du travail dont la "complexité croissante" est parfois "source de difficultés pour ceux auxquels" il s'adresse.

Le discours de M. BADINTER ainsi que les principes établis par le Comité sont consultables sur le site Internet www.dialogue-social.fr

Installation d'une mission d'évaluation et de suivi du compte pénibilité

Dans un communiqué commun publié le 19 janvier dernier, Mme Marisol Touraine, Ministre des affaires sociales, et Mme Myriam El Khomri, Ministre du travail, ont annoncé avoir confié à M. Pierre-Louis Bras la présidence du futur Conseil d'administration du Fonds de financement du compte pénibilité. Il lui appartiendra d'installer ce conseil majoritairement composé de partenaires sociaux, chargé de veiller au bon fonctionnement comme à l'exact financement du compte pénibilité.

Parallèlement, sur proposition des ministres, le Premier ministre a confié à Pierre-Louis Bras, à Jean-François Pilliard et à Gaby Bonnard une mission destinée à suivre et évaluer l'insertion du compte pénibilité dans notre système de protection sociale et plus particulièrement au sein des dispositifs de sortie précoce des seniors du marché du travail (qu'elle soit volontaire ou subie).

Cette mission d'évaluation, qui se nourrira d'échanges avec les employeurs et les représentants des salariés, permettra de mettre en place un dispositif de suivi à même d'évaluer, dans la durée, la pertinence du compte pénibilité introduit par la réforme des retraites portée par Mme Marisol Touraine à l'automne 2013.

Etude : des négociations collectives plus orientées vers l'emploi en 2013

Dans une étude publiée le 22 décembre 2015, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) indique qu'en 2013, 16 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont engagé des négociations collectives, c'est-à-dire qu'elles ont entamé un processus par lequel des représentants de directions et des représentants de salariés se sont réunis dans le but de parvenir à un accord collectif, que ce processus aboutisse ou non. Cette proportion, stable par rapport à 2012 (- 0,2 point), atteint 88 % dans les entreprises dotées de délégués syndicaux. La Dares souligne que la présence de ces derniers dans l'entreprise est une condition déterminante de la tenue de négociations collectives. Ainsi, dans les grandes entreprises où les délégués syndicaux sont plus souvent présents, les négociations collectives y sont aussi nettement plus fréquentes et aboutissent beaucoup plus souvent à la signature d'un accord d'entreprise. A l'inverse, en l'absence de délégué syndical, les négociations collectives sont rares : 8 % des entreprises dépourvues de délégué syndical disent avoir ouvert au moins une négociation collective.

Les négociations sur l'emploi ont augmenté, notamment dans le cadre du contrat de génération (au 31 décembre 2013, 15 % des entreprises de 50 à 299 salariés et 55 % de celles d'au moins 300

salariés avaient négocié spécifiquement sur la gestion des âges en 2013 contre respectivement 7 % et 18 % en 2012 ; les textes sur le contrat de génération établis dans les entreprises d'au moins 300 salariés sont en grande majorité des accords d'entreprise (75 % des textes, signés quasi-systématiquement par des délégués syndicaux) alors que dans les petites et moyennes entreprises ils ont davantage pris la forme de plans d'action unilatéraux (62 % des textes établis par des entreprises de moins de 300 salariés)

En revanche les négociations sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et sur la pénibilité du travail ont significativement diminué. Sur ces deux derniers thèmes, les nombreuses entreprises ayant signé des accords en 2011 et 2012, généralement pour une durée de 3 ans, ne sont pas tenues d'en négocier de nouveaux avant leur échéance.

54 600 accords issus de négociations d'entreprises ont été signés en 2013 (dont 81 % par des délégués syndicaux).

L'étude est consultable www.dialogue-social.fr

Etude : l'organisation du travail à l'épreuve des risques psychosociaux

Dans une étude publiée le 16 janvier dernier, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) souligne que les salariés qui exercent des fonctions d'exécutants sont davantage exposés aux risques psychosociaux que les autres. Le job strain (ou tension au travail) concerne plus les femmes en raison d'une plus faible autonomie dans le travail et de marges de manœuvre réduites. Les hommes qui exercent des fonctions occupées majoritairement par des femmes sont plus touchés par le manque de reconnaissance de leur travail. La fonction publique hospitalière s'avère particulièrement concernée par les risques psychosociaux.

Les modes d'organisation du travail, comme les contraintes de rythme, influencent le risque d'exposition aux facteurs psychosociaux. Ces derniers sont fortement liés à l'impossibilité de faire correctement son travail par manque d'information, de coopération et de moyens. Travailler en contact direct avec le public est en revanche un facteur protecteur, à condition qu'il n'y ait pas de tension avec le public.

Les salariés les plus exposés au job strain ou au manque de reconnaissance se déclarent en moins bonne santé que les autres et sont plus souvent concernés par des symptômes dépressifs et anxieux. Les risques psychosociaux augmentent aussi le risque d'accident du travail et d'absentéisme, notamment pour les hommes qui déclarent un manque de reconnaissance.

L'étude est consultable sur www.dialogue-social.fr

Compte personnel de pénibilité : les décrets sont publiés

Décret n° 2015-1885 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité

Décret n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 relatif à la simplification du compte personnel de prévention de la pénibilité et à la modification de certains facteurs et seuils de pénibilité

Afin de simplifier et d'alléger les obligations des employeurs en matière de traçabilité des expositions de leurs salariés aux facteurs de pénibilité, le législateur a procédé, dans le cadre de la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, à une refonte du [dispositif](#) issu des lois portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 et du 20 janvier 2014.

Ainsi, avant la loi Rebsamen, pour chaque travailleur exposé au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection collectives et individuelles, à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, l'employeur avait plusieurs obligations et principalement l'établissement d'une fiche individuelle de prévention des expositions dite « fiche pénibilité » et sa transmission au travailleur. Cette traçabilité permettait d'alimenter le [compte personnel de pénibilité](#), créant de nouveaux droits en faveur de ces salariés (droit à la formation, droit au temps partiel, droit à la retraite anticipée).

Sur la base du rapport de mai 2015 intitulé « *Compte personnel de prévention de la pénibilité. Propositions pour un dispositif plus simple, plus sécurisé et mieux articulé avec la prévention* », la loi Rebsamen a supprimé la fiche d'exposition au profit d'une déclaration dématérialisée aux CARSAT et revu la définition et les seuils d'exposition des facteurs de pénibilité. La dimension collective, avec l'intervention des branches professionnelles, a également été privilégiée ([voir lettre d'information n°86 pour le détail des modifications apportés par la loi](#)).

L'ensemble de ces nouvelles modalités ont été précisées par décrets et arrêtés d'application. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Précisions concernant la déclaration des expositions auprès des CARSAT

Désormais, il incombe à l'employeur de déclarer de façon dématérialisée via la déclaration annuelle des données sociales (DADS) puis la déclaration sociale nominative (DSN), aux caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) les salariés exposés à des « facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles » sur leur santé. Les informations contenues dans cette déclaration sont

confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel ils sollicitent un emploi. En revanche, dans le cadre de la surveillance médicale individuelle du travailleur, le médecin du travail peut demander à l'employeur la communication de ces informations qui peuvent, le cas échéant, venir compléter le dossier médical en santé au travail du travailleur.

La production de la déclaration des expositions est intégrée aux logiciels de paie. Elle est réalisée sur la base de la simple indication de l'exposition du salarié aux facteurs de pénibilité.

La période d'exposition n'a pas à être renseignée, étant mécaniquement égale soit à une année civile, soit pour les contrats d'une durée d'au moins un mois, qui débutent ou s'achèvent en cours d'année, à la durée du contrat de travail dans l'année civile.

A contrario, le suivi des expositions ne concerne pas les titulaires de contrat de travail d'une durée inférieure à 1 mois.

L'employeur coche simplement dans le système d'information la ou les cases correspondant aux facteurs auxquels le travailleur est exposé au-delà des seuils. Si le salarié n'est exposé à aucun facteur ou est exposé en deçà des seuils, l'employeur ne coche aucune case.

L'alimentation de ces données dans le logiciel de paie permet, sous réserve de la disponibilité de la fonctionnalité, d'éditer les fiches d'exposition de manière automatisée, sans qu'il soit besoin d'une nouvelle saisie des données.

A noter que la DSN sera généralisée à toutes les entreprises en juillet 2017 au plus tard en application de la LFSS 2016.

Dans cette démarche, l'employeur est tenu d'agir en cohérence avec l'évaluation des risques professionnels prévue par l'article L. 4121-3 du code du travail et au regard des conditions habituelles de travail caractérisant le poste occupé, appréciées en moyenne sur l'année (C.trav., art D4161-1). En d'autres termes, il doit évaluer l'exposition de ses salariés à la pénibilité en croisant 2 critères : les facteurs de pénibilité applicables au type de poste occupé et l'exposition en moyenne annuelle du salarié sur le poste en question. En pratique, il est très fréquent qu'un travailleur soit affecté à plusieurs postes au cours de l'année. Dans ce cas, c'est bien l'ensemble des expositions subies par le travailleur sur l'ensemble de ces postes que l'employeur prend en compte pour déterminer son exposition moyenne annuelle

Il devra ainsi consigner en annexe du document unique d'évaluation des risques (DUER) :

- Les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de pénibilité de nature à faciliter l'établissement des fiches de prévention, notamment à partir de l'identification des situations types d'exposition
- La proportion de salariés exposés aux facteurs (à actualiser au moment de la mise à jour du DUER) (C.trav., art R4121-1-1)

L'employeur doit procéder à cette déclaration au plus tard au titre de la paie du mois de décembre de l'année considérée, et non plus le 31 janvier de l'année suivante. Pour les travailleurs titulaires d'un contrat d'au moins 1 mois qui s'achève en cours d'année, l'employeur devra réaliser la déclaration au plus tard lors de la paie effectuée au titre de la fin du contrat. Par ailleurs, est instauré un droit de rectification de la déclaration. L'employeur a jusqu'au 5 ou 15 avril de l'année suivante, selon l'échéance du paiement des cotisations applicables à l'employeur ou lorsqu'elle est faite en faveur du salarié, dans un délai de trois ans.

Prise en compte des référentiels de branche pour évaluer les expositions

Pour l'aider, l'employeur peut utiliser, s'ils existent, des « substituts » : les postes, métiers ou situations de travail définis par un accord collectif de branche étendu ou, à défaut, par les référentiels professionnels de branche homologués (C.trav., art. L4161-2).

Un des décrets précise que le référentiel doit être homologué par arrêté conjoint des Ministres du Travail et des Affaires sociales, après avis du Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct). Il ne peut être établi que par une organisation professionnelle représentative de la branche concernée, dans la limite de son champ d'activité. Par ailleurs, il ne peut être établi qu'un seul référentiel pour chaque branche ou pour chaque champ d'activité d'une branche. S'agissant des postes, métiers ou situations de travail qu'il identifie, il ne peut être fait usage dans cette même branche ou dans ce même champ d'activité d'un autre référentiel. Il doit présenter l'impact des mesures de protection collective et individuelle sur l'exposition des travailleurs à la pénibilité.

La demande d'homologation doit être accompagnée de toutes données permettant d'évaluer les effectifs des travailleurs de la branche exposés aux facteurs de pénibilité au-delà des seuils.

Le référentiel doit être réévalué selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut excéder 5 ans.

L'employeur qui applique le référentiel est présumé de bonne foi. Il ne pourra pas être pénalisé (C.trav., art L4161-2).

Redéfinition de certains critères de pénibilité et des seuils d'exposition afférents

Certains facteurs de pénibilité ont soulevé nombre d'interrogations et de critiques. Par exemple, le travail répétitif dont la [définition actuelle](#) donne lieu à différentes interprétations ; le bruit dont il a été souligné que le seuil retenu de 80 décibels n'est pas relié au seuil déjà présent dans le code de 85dB ; les manutentions manuelles de charge à propos desquelles les organisations professionnelles souhaiteraient pouvoir raisonner en cumul de charges globalisant les différents facteurs : actions de lever/porter, pousser/tirer, déplacer, cumul de manutentions de charges ; les agents chimiques dangereux qui ne devraient, selon certaines organisations professionnelles, être traités que sous l'angle de la réglementation de prévention.

Les pouvoirs publics ont entendu ces critiques et revu les facteurs du travail répétitif et du bruit. Mais contrairement à ce que prévoyaient les projets de décrets, le facteur des manutentions manuelles de charge n'est pas modifié. Ils ont aussi accepté de reporter de 6 mois l'application des

6 derniers facteurs (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, bruit, température extrêmes, agents chimiques dangereux).

- Ainsi, concernant le bruit (entrée en vigueur à compter du 1er juillet 2016), les seuils sont modifiés :

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Bruit	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A) (<i>au lieu de 80</i>)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

Enfin, les décrets précisent l'articulation entre les facteurs de pénibilité de travail de nuit/travail en équipes successives alternantes (applicable depuis le 1^{er} janvier 2015). Lorsque l'employeur apprécie l'exposition au travail de nuit, il ne doit pas prendre en compte les nuits effectuées dans les conditions du travail en équipes successives alternantes.

- S'agissant du travail répétitif (entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2016):

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes		900 heures par an
	30 actions techniques ou plus par minute dans les autres cas (temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle)		

Pour les autres facteurs, les dispositions en vigueur avant le 1er janvier de cette année continuent à s'appliquer (**Voir notre étude complète sur le sujet sur notre [site Internet](#)**).

Autres précisions sur le fonctionnement du compte pénibilité

Plusieurs arrêtés accompagnant les décrets apportent d'autres précisions sur le fonctionnement du compte pénibilité.

Sont fixés :

- La forme de la demande par le salarié d'utilisation des points inscrits sur son compte, ainsi que les informations devant être mentionnées (C.trav., art R4162-8)
- Le contenu de l'attestation que le financeur de l'action de formation doit fournir à la caisse de retraite, ainsi que le plafond du montant de l'heure de formation financée (lequel s'élève à 12 e) (C.trav., art R4162-15 et R4162-17)
- La liste des documents que l'employeur doit transmettre à la caisse de retraite en cas d'utilisation du compte pénibilité pour un passage à temps partiel, afin d'obtenir le remboursement du complément de rémunération versé au salarié (C.trav., art D4162-21)
- Les conditions d'agrément des agents de caisses de retraite chargés du contrôle des expositions et des déclarations (C.trav., art R4162-34)

La Cour de cassation précise les contours de l'obligation de sécurité de l'employeur

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

Un ex-salarié de l'entreprise Air France qui a été licencié en 2011 au motif qu'il ne s'était pas présenté à une visite médicale à laquelle il avait été convié, saisit la juridiction prud'homale afin que son ex-employeur soit condamné à lui payer des dommages-intérêts pour ce qu'il estime être un manquement à son obligation de sécurité à la suite de l'attentat terroriste perpétré le 11 septembre 2001 contre le World Trade Centre à New-York auquel il avait assisté à partir de sa chambre d'hôtel. En effet, quelques années après ces événements, et plus précisément en 2006, alors qu'il partait rejoindre son bord pour un vol, il avait été pris d'une crise de panique et s'était effondré. Il n'avait plus repris le travail depuis.

Dans cette affaire, le litige pose la question de la responsabilité réelle ou supposée de l'employeur et plus largement des contours de l'obligation de sécurité s'imposant à l'employeur vis-à-vis de ses salariés. En effet, aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur est tenu de prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentales » de ses salariés. Autrement dit, lorsqu'il est question de la santé et de la sécurité des travailleurs il « doit agir, poser des actes, être proactif » (Hervé Lanouzière, *Prévenir la santé et la sécurité au travail*, éd. Lamy, 2012, p. 102). Qu'en est-il dans cette affaire ? Le conseil des prud'hommes ainsi que la cour d'appel saisis ont tour à tour débouté l'ex-salarié de ses prétentions.

Appelée à statuer sur ce contentieux, la Cour de cassation confirme en partie la décision des juges du fond et pose, dans un arrêt du 25 novembre 2015 (n° 14-24444), le principe que l'obligation de sécurité n'est pas méconnue dès lors que l'employeur justifie avoir engagé toutes les mesures nécessaires en termes de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, d'information et de formation et de mise en place d'une organisation et de moyens adaptés, et s'être conformé aux principes généraux de prévention des risques professionnels. En l'espèce, les juges relèvent, d'une part, qu'Air France avait pris la mesure des événements violents auxquels le salarié avait été exposé en le faisant accueillir, comme tout l'équipage, à leur retour de New-York, par l'ensemble du personnel médical mobilisé pour assurer une présence jour et nuit et orienter éventuellement les intéressés vers des consultations psychiatriques, et d'autre part que le salarié, déclaré apte lors de quatre visites médicales intervenues entre le 27 juin 2002 et le 18 novembre 2005, avait exercé sans difficulté ses fonctions jusqu'au mois d'avril 2006.

Comment doit-on apprécier cette jurisprudence ? S'agit-il, comme certains commentateurs l'avancent, d'un tournant majeur dans l'approche de l'obligation de sécurité ? Rappelons, d'abord, que, depuis 2002 et les arrêts dits « amiante », l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur est qualifiée de résultat et « le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable » en ce que « l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ». Selon le

professeur Pierre-Yves Verkindt, « le résultat dont il est question dans la notion « d'obligation de résultat » n'est pas l'absence d'atteinte à la santé physique et mentale, mais l'ensemble des mesures prises effectivement par l'employeur dont la rationalité, la pertinence et l'adéquation pourront être analysées et appréciées par le juge » (Jurisprudence sociale Lamy, n° 239, 1^{er} septembre 2008).

Initialement, il s'agissait à travers le mécanisme jurisprudentiel de la faute inexcusable de rendre moins complexes les actions des victimes de maladies professionnelles contractées au contact de l'amiante, ou leurs ayants droit, tendant à mettre en cause la responsabilité des employeurs afin d'obtenir une meilleure indemnisation. Toutefois, la santé au travail étant « une valeur primordiale à caractère universel » (M. Blatman, Rev. Droit social, 2005 p.960), la notion d'obligation de sécurité a évolué dans un double sens, d'abord en devenant une obligation légale (article L. 4121-1 du Code du travail) alors qu'elle était au départ « arrêts amiante » considérée comme ayant un fondement contractuel (contrat de travail), ensuite en « migrant » du domaine des maladies professionnelles et accidents du travail (M. Blatman, Rev. Droit social, 2011, p.743), c'est-à-dire du droit de la Sécurité sociale et de l'indemnisation, vers celui du droit du travail, pour irriguer ceux de la rupture du contrat de travail, de la visite médicale de reprise du travail, du harcèlement moral, de l'obligation de reclassement du salarié inapte, du droit de retrait du salarié.

Cependant, cette progression « fulgurante » de l'obligation de sécurité de résultat (G. Loiseau, A. Martinon, Cahiers sociaux, 1^{er} décembre 2015 n°280, p. 619), tant en termes de teneur que de territoires conquis, si elle a permis d'ouvrir un cercle vertueux en imposant à l'employeur « un devoir de prévention, voire le respect d'un principe de précaution » (G. Loiseau, A. Martinon, *ibid.*), ne serait pas sans défaut. Selon certains auteurs, l'obligation de sécurité de résultat serait ainsi devenue « maximale » (A. Bugada, La Semaine Juridique Social n°48, 25 novembre 2014) et donc « excessive en déclenchant la garantie de l'employeur indépendamment des mesures que celui-ci a pu prendre pour anticiper la réalisation du risque ou faire cesser sa manifestation » (G. Loiseau, A. Martinon, *ibid.*), faisant probablement là référence notamment à l'arrêt de la Cour de cassation du 6 octobre 2010 qui avait condamné un employeur pour insuffisance des mesures prises pour assurer la sécurité de sa salariée alors même que celle-ci n'avait subi aucune atteinte à sa santé et qu'aucune faute de la part de la société n'a été relevée. Il fallait donc « déverrouiller l'obligation de résultat pour que l'obligation de sécurité revienne à la raison » en redonnant à l'employeur « un droit à la preuve pour justifier le respect de ses obligations » (G. Loiseau, A. Martinon, *ibid.*).

Après avoir sillonné le droit social, l'obligation de sécurité de résultat serait-elle donc sur le chemin du retour ? Vers le point de départ ? Peut-on continuer à parler d'obligation de résultat ou faut-il désormais la rebaptiser en « obligation de moyens renforcée » (F. Champeaux, Semaine sociale Lamy, n°1700, 30 novembre 2015) ? Ou s'agit-il tout simplement d'une « obligation d'action » (P-Y Verkindt, Jurisprudence sociale Lamy, n° 239, 1^{er} septembre 2008).

Au-delà de la sémantique, il semblerait à la lecture de certains arrêts rendus depuis 2014 qu'une évolution s'opère dans la conception jurisprudentielle de l'obligation de sécurité. Il en est ainsi d'un arrêt rendu par la Cour de cassation le 3 décembre 2014 (n°13-18743). Il s'agit d'une salariée licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement qui avait saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives notamment à ce qu'elle s'estimait victime de

harcèlement moral. Sur ce point, les juges l'ont déboutée en relevant que « l'employeur justifiait avoir tout mis en œuvre pour que le conflit personnel de Mme X... avec une autre salariée puisse se résoudre au mieux des intérêts de l'intéressée, en adoptant des mesures telles que la saisine du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et en prenant la décision au cours d'une réunion de ce comité de confier une médiation à un organisme extérieur » ; ce dont ils déduisent que « l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité ».

Cette évolution serait également perceptible dans deux arrêts récents. L'un rendu le 5 mars 2015 (n°13-26321) concernant la société Fnac et l'autre le 22 octobre 2015 (n°14-20173) concernant la société Areva. Dans la première affaire, il s'agit de l'action judiciaire de plusieurs organisations syndicales devant le tribunal de grande instance tendant à faire annuler un projet de réorganisation de l'entreprise en ce qu'il risquait d'entraîner des risques psychosociaux caractérisés ou avérés pour les salariés de l'entreprise. Les juges ne valident pas cette thèse estimant que « l'entreprise justifiait des différentes catégories professionnelles dont relèvent les postes en cause au regard des temps de travail induits par la ventilation des charges de travail transférées, permettant ainsi l'identification des risques résultant des transferts de charges de travail, et qu'elle disposait désormais des éléments suffisants pour permettre l'identification et l'évaluation des éventuels risques psychosociaux invoqués ».

Quant à l'arrêt Areva, il s'agit là aussi d'une action judiciaire syndicale tendant à l'annulation d'un projet d'externalisation de la direction industrielle de production d'énergie (DI/PE) en raison de son impact sur la santé des salariés (hyper stress ayant entraîné des pathologies anxio-dépressives). Si les juges sont d'avis que « la question des risques psycho-sociaux avait été particulièrement aiguë au sein du DI/PE à la fin de l'année 2010 et au cours de l'année 2011 », ils notent, néanmoins, que « l'employeur avait initié, outre un processus de reclassement des salariés, un plan global de prévention des risques psycho-sociaux comportant notamment un dispositif d'écoute et d'accompagnement ainsi qu'un dispositif d'évolution des conditions de vie au travail et de formation des managers et que cette démarche s'était poursuivie dans la durée, donnant lieu à un suivi mensuel », et qu'il n'y avait par conséquent pas lieu d'interdire la mise en œuvre du projet d'externalisation litigieux.

A la lumière de cette évolution, il est permis de penser que l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 25 novembre 2015 est un arrêt de principe destiné à faire jurisprudence, comme en témoignent les quatre mentions « [P+B+R+I](#) » dont il est accompagné et qui montrent qu'il est placé au sommet de la hiérarchie jurisprudentielle.

L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 25 novembre 2015 est consultable sur notre [site Internet](#)

L'Institut du Travail de Strasbourg et la DIRECCTE ACAL
ont le plaisir de vous convier
à une demi-journée d'information et d'échanges

L'ère du dialogue social : de nouvelles règles pour une nouvelle logique ?

Josepha DIRRINGER
Maître de conférences en droit social, Université de Rennes

Le jeudi 3 mars 2016 2016, de 14h à 17h
Auditorium de la MISHA
(*Maison Interuniversitaire des Sciences de l'Homme-Alsace*)
Allée du Général Rouvillois, 67083 Strasbourg

Renseignements et inscription : Tiphaine Garat, tiphaine.garat@unistra.fr, 03 68 85 83 25
Entrée libre sur inscription dans la limite des places disponibles

Résumé :

Le dialogue social serait devenu le « moyen » essentiel de réaliser un « objectif » : en finir avec la crise de l'emploi. Cette idée, qui a largement inspiré la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, est reprise et approfondie par la loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », du 17 août 2015. Au-delà des mots, c'est à travers la reconfiguration des institutions de représentation ainsi que des procédures d'information-consultation et de négociation avec les représentants des salariés qu'il est possible d'apprécier cette évolution.

L'objet de cette demi-journée d'actualité sera d'interroger la place et le rôle du dialogue social dans le système de représentation du personnel issue de la loi du 17 août 2015. Les nouvelles règles visent-elles à renforcer l'effectivité des droits de participation des travailleurs ou l'efficacité du processus décisionnel de l'entreprise ? En somme, le dialogue social est-il un outil de défense et d'expression des intérêts des salariés et/ou un moyen au service de l'entreprise pour la défense et le maintien de l'emploi ? A travers ces interrogations, émerge une autre question, liée à la mission des représentants des salariés. La représentation collective est-elle un contre-pouvoir face au pouvoir patronal ou un rouage de cette institution particulière qu'est l'entreprise ?

L'intervention de Josepha Dirringer sera ponctuée de plusieurs moments d'échanges avec la salle, permettant aux participants d'intervenir dans le débat.