

Obligation de sécurité de l'employeur

Francis Meyer

Le renforcement de l'obligation de sécurité : quelques clés de lecture

- Origines et motifs du phénomène :
 - L'intégrité physique, une valeur socialement protégée en France par le droit civil et pénal
 - La montée en charge des droits fondamentaux au travers des instruments juridiques internationaux (chartes, conventions, RSE)
 - La tendance à « l'américanisation » de la société et son lot de recours juridiques censés encadrer le libéralisme économique (un avocat pour 300 personnes)

Le renforcement de l'obligation de sécurité : quelques clés de lecture

- La fin du compromis de la loi sur les accidents du travail du 19ème siècle et notamment l'immunité civile de l'employeur
- Les risques professionnels restent trop nombreux en France et les juges ont renforcé la pression sur l'ensemble des acteurs

Le renforcement de l'obligation de sécurité : quelques clés de lecture

- Le retrait de l'Etat dans la conduite de la réglementation concrète en matière de santé et de sécurité
- La mise en avant de l'évaluation des risques au travers d'une auto-réglementation dans l'entreprise
- Le laboratoire d'expérimentation des nouvelles formes d'indemnisation : le dossier amiante

Le renforcement de l'obligation de sécurité : quelques clés de lecture

- l'évolution du lien entre prévention et réparation : le coût exponentiel des accidents du travail et des maladies professionnelles
- La multiplication des contentieux sur tous les fronts (TASS – TCI)
- La réforme des procédures de reconnaissance et de la tarification et de reconnaissance des accidents et maladies
- (2010)

L'accroissement du coût des accidents du travail dans un contexte économique défavorable



SYNDROME DU CANAL CARPIEN

- Taux d'incapacité permanente : 3 %
- Taux moyen des maladies dégrées au tableau n°2 des maladies professionnelles
- Coût répertorié dans les cotisations AT de l'entreprise ou de la profession (sauf exonération au mode de tarification déterminé par l'effectif de l'entreprise) sur 3 ans :

saïaire minimum

sur 3 ans : 11 632 €

(pour un saïaire minimum x 1,5 : 14 855 €)

L'accroissement du coût des accidents du travail dans un contexte économique défavorable



POUCE

- Taux d'incapacité permanente : 14 % correspondant à la perte de la phalange unguéale (main dominante)
- Coût répercuté dans les cotisations AT de l'entreprise ou de la profession sur 3 ans :

salaires minimum

53 337 €

dont 1 131 € au titre des cotisations patronales

(pour un salaire minimum x 1,5 : 80 005 €)

L'accroissement du coût des accidents du travail dans un contexte économique défavorable



SURDITÉ

- Taux d'incapacité permanente : 24 % correspondant à une perte auditive de 55 à 45 décibels (niveau 0/2 des maladies professionnelles)
- Coût répercuté dans les cotisations AT de l'entreprise ou de la profession sur 3 ans :

salaires minimum

89 397 €

(pour un salaire minimum x 1,5 : 134 095 €)

L'accroissement du coût des accidents du travail dans un contexte économique défavorable



Oeil

- Taux d'incapacité permanente : 30 % correspondant à la perte complète de la vision d'un œil
- Coût répercuté dans les cotisations AT de l'entreprise ou de la profession sur 3 ans :

salaires minimum

114 488 €

dont 2 711 € au titre des cotisations patronales

(pour un salaire minimum x 1,5 : 171 732 €)

L'accroissement du coût des accidents du travail dans un contexte économique défavorable



MAIN

• Taux d'incapacité permanente : 70 % correspondant à l'impair de la main dominante
 • Coût réparti dans les occasions AT de l'entreprise ou de la profession sur 3 ans :

salaires minimum 421 791 €
donc 12 054 € au titre des cotisations patronales
 (pour un salaire minimum x 1,5 : 632 685 €)

L'accroissement du coût des accidents du travail dans un contexte économique défavorable



DÉCÈS

En cas de décès consécutif à un accident du travail le forfait mis à la charge de l'entreprise ou de la profession représente 26 fois le salaire minimum

605 294 €

Explosion du coût de la réparation complémentaire : exemple

- Les recours pour obtenir indemnisation complémentaire en cas de faute inexcusable - très coûteuse pour l'employeur - ont explosé depuis 2002
- Exemple CA Paris 19 février 2009 :
- Sandrine M., 41 ans mésothéliome
- Rente 100% : 250 000 euros
- Préjudice moral : 100.000 euros
- Préjudice physique : 34 000 euros
- Préjudice d'agrément : 33 000 euros
- Préjudice esthétique : 1000 euros

Explosion du coût de la réparation

- Par ailleurs les départs anticipés dans le cadre du système particulier du FCAATA (Le Fonds de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante) coûtent également très chers aux employeurs
- Enfin du fait de sous déclaration du risque transfert du régime AT vers régime général :
 - 731 millions d'euros en 2008
 - Coût total du régime AT par an : environ 10 milliards d'euros
 - À venir : les action en FI sur les cancers de la peau et sur le préjudice d'angoisse (Cass. 11 mai 2010)

Le renforcement de l'obligation de sécurité

- Le sens et la portée de l'obligation générale de sécurité aujourd'hui
- Les employeurs sont de plus en plus soumis à des exigences de résultat en matière de conditions de travail
 - : tabac – visite médicale - reclassement – mise en place d'une organisation de moyens adaptés, contrôle des risques psychosociaux...

Obligation de sécurité et tabagisme

- « la cour d'appel a relevé que l'employeur, malgré les réclamations de la salariée, s'était borné à interdire aux autres salariés de fumer en sa présence et à apposer des panneaux d'interdiction de fumer dans le bureau à usage collectif qu'elle occupait ;
- qu'elle en a exactement déduit 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 »

Obligation de sécurité et respect des règles sur la médecine du travail

- « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité »
- qu'il ne peut dès lors laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail »

Le renforcement de l'obligation de sécurité

- En cas de déclaration d'inaptitude par le médecin du travail, les juges ne s'en tiennent plus à la cause immédiate, à savoir le certificat qui établit l'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise, mais vont voir quelle cause «directe et certaine» se trouve à l'origine : mauvaises conditions de travail -- harcèlement (29 janvier 08)
- S'ils trouvent un motif en amont, le licenciement est nul (état de santé ou harcèlement)

Mise en œuvre d'une réorganisation du travail qui portent atteinte à la santé et la sécurité des salariés

« la cour d'appel a constaté que la nouvelle organisation mise en place par l'employeur en février 2005 réduisait le nombre des salariés assurant le service de jour et entraînait isolement du technicien chargé d'assurer seul la surveillance et la maintenance de jour, en début de service et en fin de journée, ainsi que pendant la période estivale et à l'occasion des interventions, cet isolement augmentant les risques liés au travail dans la centrale, et que le dispositif d'assistance mis en place était insuffisant pour garantir la sécurité des salariés ;

qu'elle 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 »

L'employeur ne peut s'exonérer du simple fait de son absence de faute

- Vu les articles L. 122-49, L. 122-51 et L. 230-2 du code du travail, ce dernier interprété à la lumière de la directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs ;
- Attendu que pour décider que l'association Propara n'était pas responsable du harcèlement moral dont ses salariés ont été les victimes, l'arrêt retient que l'employeur n'a commis aucune faute ;
- Attendu, cependant, 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 ; soc.21 juin 2006 05-43914

Extension des hypothèses de recours au droit de retrait

- Affectation d'un salarié au une cabine de peinture en solo alors qu'il y des risques de chute alors qu'il était deux auparavant
- Reconnu comme légitime et nullité du licenciement (28.1.2009.)

Extension des hypothèses de recours au droit de retrait

- Retraits collectifs en cas d'agression individuel (chauffeur de bus – RATP) avec « négociation » de la durée du retrait sans que les conditions légales ne soient remplies
- Refus de changer un joint amianté (CA Montpellier 20/3/02)
- Refus de conduire des véhicules à la suspension trop ferme et trop rigide
- Par contre licenciement d'un convoyeur de fonds qui refuse de travailler après l'attaque à l'arme lourde de son véhicule

nouveaux développements en 2010 sur les RPS

- « Mme X... a été engagée la société Les Hôtels de Paris, occupant à compter de 1998 la fonction de responsable de la cafétéria de l'établissement Comfort Hôtel Villiers Etoile ; qu'à la suite d'un incident avec le directeur de l'établissement survenu le 19 août 2003, elle a été mutée dans un autre hôtel ;

Nouveaux développements en 2010 sur les RPS

- qu' elle reproche à son employeur sa situation personnelle particulièrement pénible en raison des consignes données au personnel de ne pas lui adresser la parole, le refus de l'employeur de reconnaître qu'elle avait été victime d'une agression constitutive d'un accident de travail, le non paiement de ses salaires depuis le mois d'août 2003, l'absence d'envoi de documents par l'employeur à la caisse de sécurité sociale et le harcèlement subi à son travail »

« L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements » soc.
3.2.2010

2ème exemple sur les RPS

- Mme X..., engagée par la société Stratorg,, a pris acte de la rupture de son contrat de travail, le 31 mars 2005, reprochant à l'employeur de n'avoir pas pris ses responsabilités pour la protéger de harcèlements moral puis sexuel qu'elle subissait du fait de M. Y..., directeur associé

Obligation de sécurité et risques psycho – sociaux

- « 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 ;
3.2.2010 soc.

Obligation de sécurité et risques psycho – sociaux

- Il n'y avait aucun précédent à l'encontre du salarié harceleur dans un cas
- Dans l'autre la remise en contact des deux protagonistes a été purement fortuite
- Néanmoins il est déclaré responsable : on est donc bien ici dans le cas de figure d'une obligation de sécurité de résultat : le constat du harcèlement démontre en soi le non respect de l'obligation

Obligation de sécurité et risques psycho – sociaux

- On s'oriente vers une obligation de sécurité de résultat absolue
- Si elle était étendue à tous les domaines, la faute inexcusable, qui n'est « de droit » que dans deux domaines pour le moment, deviendrait systématique et le système de réparation forfaitaire serait de fait aboli par les juges

Le renforcement de l'obligation de sécurité aboutit à une prise en charge plus large des risques professionnels

- Les dépressions – tentative de suicide ou suicide sont reconnues comme des fautes inexcusables de l'employeur et indemnisées au titre du risque professionnel (2007)
- 28 suicides ont été reconnus par la CPAM entre juin 2008 et sept 2009
- L'essentiel est pris en charge au titre des AT y compris lorsque le suicide a lieu au domicile en l'absence de subordination

Le renforcement de l'obligation de sécurité aboutit à une prise en charge plus large des risques professionnels

- cela tient à l'existence de la présomption d'imputabilité qui n'existe pas pour les MP hors tableaux
- Un suicide est reconnu en juillet 2009 en maladie professionnelle hors tableaux

Le renforcement de l'obligation de sécurité : nouvelle donne

- En contre partie du renforcement de l'obligation de sécurité, les employeurs obtiennent des juges le pouvoir d'imposer le respect des règles de sécurité et de collaborer à l'objectif de prévention
- Le salarié doit collaborer aux mesures de prévention
- L'encadrement a une responsabilité particulière dans cette intermédiation

Première conséquence : l'implication du salarié

- 28 mai 2008 -

- M. X..., salarié de la société Verreries du Courval qui l'employait en qualité d'emballeur au décor, a été licencié pour faute grave
- Pour décider que les faits reprochés au salarié ne constituaient ni une faute grave ni même une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel énonce que la faute est réelle mais unique et que le salarié n'avait jamais l'objet de la moindre sanction disciplinaire alors qu'il jouissait d'une ancienneté conséquente

Implication du salarié Arrêt 28 mai 2008

- Cependant les manquements à l'obligation faite à un salarié de prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celle des autres personnes du fait de ses actes ou de ses omissions au travail engagent sa responsabilité et peut constituer une faute grave ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'elle avait constaté que le salarié, malgré des consignes précises de sécurité qui lui avaient été personnellement données, avait circulé assis sur un chariot électrique de manutention dans une usine exploitant du verre, ce qui constituait un danger pour lui-même et les autres salariés, ce dont il résulte que ce comportement rendait impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave, la cour d'appel a violé la loi

Implication du salarié

- La cour d'appel de Montpellier a validé le licenciement pour faute grave d'un salarié qui n'avait pas respecté l'interdiction de fumer dans l'entreprise. En l'espèce, celui-ci avait été surpris en train de fumer dans la cafétéria de l'entreprise alors que celle-ci avait été déclarée site entièrement « non-fumeur ».

Implication du salarié

- Il existe une circonstance aggravante pour le salarié (qui explique peut-être la sévérité de la décision) : le règlement intérieur de l'entreprise prévoyait l'interdiction de fumer en raison des risques d'incendie liés à l'inflammabilité des matières premières utilisées dans l'entreprise. En fumant dans la cafétéria, l'intéressé avait donc enfreint les règles de sécurité. Selon la cour d'appel, un tel comportement rendait bien impossible son maintien au sein de l'entreprise pendant la durée du préavis (et donc justifiait la faute grave), « étant rappelé que l'employeur se doit de respecter et de faire respecter l'interdiction de fumer et qu'il est soumis en outre à une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de chacun des salariés ».
- *CA Montpellier, 16 sept. 2009, no 08/07057, Bezannier c/ SA Actis*

Deuxième conséquence : l'implication de l'encadrement

- M. Y... a été engagé par la société Textar France en qualité de responsable du bureau d'études, assurant également, par la suite, la direction du service entretien
- la société Textar a confié à la société Chaudronnerie tuyauterie construction (CTC) dont le gérant était M. Z..., la fourniture, la confection, le montage et l'épreuve de pression d'une nouvelle tuyauterie sur la centrale hydraulique de son unité de fabrication de plaquettes de freins
- le 25 février lors du démontage de l'ancienne conduite de l'installation, et à la suite du desserrage de la bride de fixation d'un clapet anti-retour deux salariés ont été tués par la projection d'huile sous haute pression ;
- la société Textar a licencié M. Y... le 31 mars pour faute grave ;

Implication de l'encadrement

- M. Y... Reproche à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de ses demandes en paiement de diverses sommes à titre d'indemnité de préavis, de congés payés sur préavis, d'indemnité de licenciement ainsi qu'à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Implication de l'encadrement

- Mais selon l'article L. 230-3 du Code du travail, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail ; que dès lors, alors même qu'il n'aurait pas reçu de délégation de pouvoir, il répond des fautes qu'il a commises dans l'exécution de son contrat de travail ;

Implication de l'encadrement

- L'arrêt a constaté, d'abord, que M. Y... était responsable du service entretien, qu'il entrerait dans ses attributions de passer les commandes relatives à la maintenance des installations de la société, de définir avec les entreprises intervenantes les conditions de leur intervention et de les renseigner sur les mesures de sécurité, ensuite, qu'il n'avait pas correctement établi le plan de prévention lors de l'intervention de la société CRM et ne l'avait pas averti des dangers liés à cette intervention, qu'il connaissait pourtant, notamment en ce qui concernait les particularités du clapet anti-retour à l'origine de l'accident ; que la cour d'appel a pu déduire de ces constatations, qu'il avait commis une faute grave.

L'implication de l'encadrement

- Le non respect des règles du code du travail ou des négligences inattentions maladresses au plan pénal peuvent avoir aussi avoir des conséquences financières :
 - depuis 2006, la responsabilité civile personnelle du salarié en situation de délégation peut être recherchée dans certains cas (recours de la famille en cas d'accident grave ou mortel)

Les modes de raisonnements des juges en cas d'accident

- Deux théories sont à l'œuvre dans le milieu des juges pour établir les responsabilités :
- Soit on retient la faute la plus immédiate et / ou la plus importante
- Soit on retient parmi toutes les fautes celle qui a permis la commission des autres et sans laquelle l'accident ne serait pas arrivé

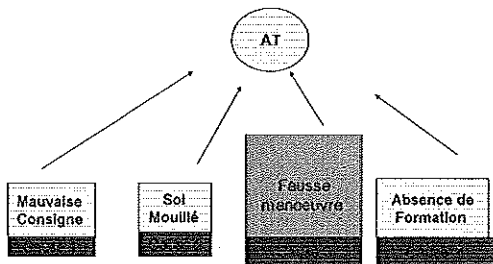
La responsabilité atténuée par la subordination

- Les juges considèrent qu'un salarié soumis à un lien de subordination qui ne choisit ni ses collègues, ni son équipement de travail, ni ses cadences ne peut être tenu pour responsable des événements que s'il commet une faute exclusive de toute responsabilité du côté de l'employeur

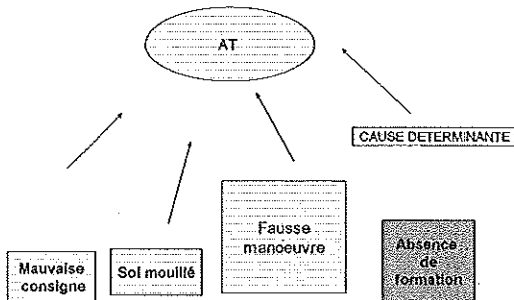
La responsabilité biaisée par la subordination

- S'il y a partage de responsabilité les juges regardent d'abord du côté de l'employeur avant de s'intéresser à la faute du salarié

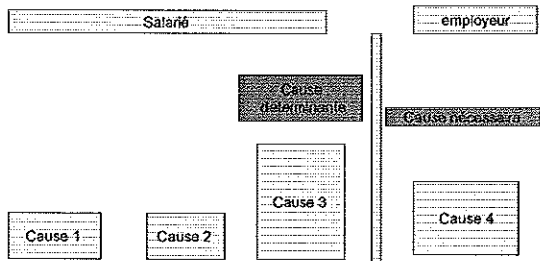
Théorie de l'équivalence des conditions

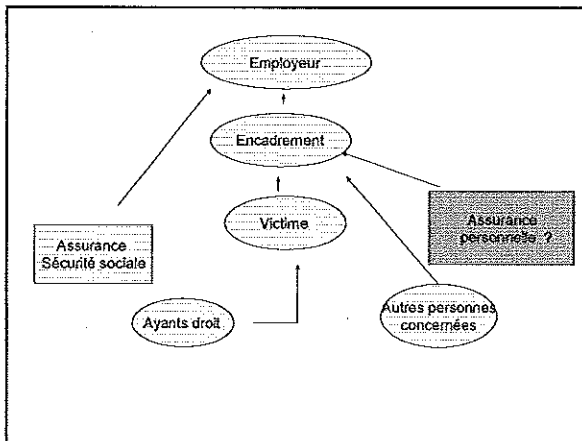


THEORIE DE LA CAUSALITE ADEQUATE



Théories de la causalité





La tarification des accidents de travail et des maladies professionnelles

Description du processus de tarification
