Lire cet article en ligne

Obligation de sécurité en termes de santé au travail : les nouvelles déclinaisons factuelles et jurisprudentielles

Dans le domaine de la santé au travail et plus précisément de l'obligation de sécurité de résultat pesant sur les employeurs, les entreprises se doivent d'être particulièrement attentives non seulement à l'évolution législative et jurisprudentielle, mais également à l'évolution permanente des conditions de travail, que celle-ci soit liée à des évolutions technologiques ou à des évolutions de type sociétal ou organisationnel, et d'analyser, en permanence, les possibles conséquences au regard de leur obligations sociales.

Pour ne pas voir leur responsabilité mise en cause, les entreprises doivent en toute occasion d'aménagement individuel ou collectif des conditions de travail, se poser la question des préalables qui s'imposent à elles avant de s'engager dans le processus envisagé, dont la consultation du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), et faire l'analyse de tous les risques envisageables pour les salariés concernés.

La base juridique fondamentale

L'article L.4121-1 dispose : « *L'employeur prend les mesures nécessaires* ***pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.***

Ces mesures comprennent :

- *Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;*
- *Des actions d'information et de formation ;*
- *La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

tendre à l'amélioration des situations existantes. »

L'article L.4121-2 décline ensuite les principes généraux qui doivent être respectés par l'employeur :

- éviter les risques ;
- évaluer ceux qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail, les méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas, ou moins ;
- planifier la prévention dans un ensemble cohérent incluant la technique, l'organisation et les conditions de travail, les relations sociales, les facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral ;
- donner la priorité aux mesures de protection collectives sur les mesures individuelles ;
- donner les instructions appropriées.

La jurisprudence

Comme nous l'avons évoqué dans de précédents articles, depuis 2002 et les arrêts dits « amiante », la Cour de Cassation a consacré le principe de l'obligation de résultat en matière de santé et de sécurité au travail. La conséquence est on ne peut plus simple à exprimer : le simple fait de ne pas parvenir au résultat suffit à engager la responsabilité de l'entreprise.

Depuis ces arrêts de principe, la jurisprudence ne cesse d'affiner cette notion d'obligation de résultat et de la décliner sous divers registres.

Certains arrêts nous semblent intéressants car révélateurs de l'extension de l'obligation à des cas non envisagés par les entreprises mises en cause.

L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 7 décembre 2011 (n° 1022.875) reconnaît la responsabilité de l'entreprise vis-à-vis de ses **expatriés**, pour une agression intervenue hors du temps et du lieu de travail. Sans dégager un principe général en la matière, la Cour de cassation s'est appuyée dans cette affaire, sur le fait que le lieu d'exécution du contrat de travail était « particulièrement exposé au risque » et que la salariée avait alerté son employeur sur l'accroissement des dangers encourus et demandé son rapatriement. L'employeur n'ayant pris aucune mesure, il a été jugé responsable.

Quand on connait le nombre de pays étrangers qui peuvent être considérés comme présentant de tels risques, on ne peut que recommander aux entreprises de revoir très précisément les mesures de prévention et de protection de leurs expatriés.

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

Dans un arrêt du 4 avril 2012 (n° 11-10.570) la chambre sociale a considéré que **l'agression** d'une salariée par un tiers à l'entreprise, ne pouvait relever de la force majeure, seule possibilité d'exonérer l'employeur de sa responsabilité. On relèvera que le tiers en question était l'épouse du chef d'entreprise et la victime la secrétaire-comptable. Si le cas d'espèce peut prêter à sourire, la Cour relevant que les motifs invoqués (l'agression commise par le conjoint et l'absence du chef d'entreprise qui n'avait jamais été prévenu d'un tel risque encouru par la salariée) ne pouvaient établir le caractère imprévisible et irrésistible de l'évènement, il convient de retenir que les caractéristiques de la force majeure sont, en pratique, extrêmement difficiles à établir. Nombreux sont les chefs d'entreprise qui ne sauraient exclure le risque d'agression sur le lieu de travail, tant le phénomène se banalise dans la vie courante.

On retiendra que les entreprises doivent donc envisager non seulement les risques directs auxquels sont exposés les salariés dans le cadre de l'exécution de leurs fonctions, mais également tous les risques indirects ou annexes non impossibles.

Il convient en conséquence d'élargir l'examen de ces risques à tout l'environnement du travail.

L'employeur peut également être tenu pour responsable du **« sentiment d'insécurité »** éprouvé par un salarié sur son lieu de travail. La Cour de cassation a ainsi rappelé dans son arrêt du 6 octobre 2010 (n° 08-45.609) 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 »* ; constatant notamment que les mesures prises par l'employeur n'étaient pas suffisantes pour assurer la sécurité de la salariée sur le lieu de travail, il n'était nul besoin de rechercher si l'attitude de la salariée pouvait être à l'origine de son sentiment d'insécurité. L'employeur a de ce fait été condamné à verser des dommages et intérêts à la salariée pour violation de ses obligations en matière de sécurité et d'hygiène.

Enfin, en termes de **harcèlement moral,** la chambre sociale a posé le principe selon lequel l'obligation de sécurité de résultat trouvait à s'appliquer en matière de prévention de ce harcèlement. En conséquence, dès lors qu'un salarié se livre à de tels agissements sur d'autres salariés, l'employeur est responsable, en dehors de toute faute et même s'il a pris des mesures pour faire cesser les agissements en cause.

Il sera rappelé qu'un mode de management brutal, agressif ou injurieux peut être constitutif de harcèlement moral et que l'employeur devra en assurer la pleine responsabilité. Un arrêt de mars 2012 élargit le harcèlement moral né d'un mode de management inadapté pour confirmer qu'il n'est nul besoin qu'un salarié précis soit spécifiquement visé par les comportements répréhensibles en cause.

Enfin, un arrêt de mars 2011 a élargi le périmètre de la responsabilité de l'employeur au regard du risque de harcèlement, aux intervenants extérieurs amenés à exercer de fait une autorité sur les salariés de l'entreprise. Dans le cas d'espèce, l'intervenant extérieur était un formateur chargé de mettre en place de nouveaux outils de gestion.

La même tendance a été observée en termes de harcèlement sexuel, la chambre sociale ayant admis dans un arrêt du 19 octobre 2011 que ce harcèlement pouvait être constitué même si les faits reprochés avaient eu lieu

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

en dehors de l'entreprise et hors temps de travail.

A ce titre, il peut être précisé que si l'article L.1153-1 du code du travail relatif aux faits de harcèlement sexuel n'a pas été abrogé comme l'a été très récemment l'article 222-33 du code pénal, il encourt le risque d'être déclaré inconstitutionnel pour les mêmes raisons, à savoir l'absence de définition précise, ce qui constitue une atteinte au principe de légalité des délits et des peines.

La responsabilité de l'employeur a également été mise en cause au titre d'un accident survenu à un **intervenant extérieur.** La chambre criminelle a estimé que l'entreprise avait en fait **l'obligation de consigner dans le Document Unique** de prévention des risques professionnels **non seulement les risques liés à l'activité quotidienne de l'entreprise, mais également ceux pouvant résulter de travaux réalisés par des entreprises extérieures** dans l'établissement, lesquels font déjà l'objet d'une évaluation dans le cadre du plan de prévention rédigé conjointement par les deux entreprises. Même si le code du travail prévoit uniquement que le Document Unique doit être tenu à disposition des salariés (article R.4121-4) qui sont informés par voie d'affichage des modalités d'accès à ce document, la chambre criminelle a estimé que les risques liés aux travaux n'étant pas inscrits dans ce Document Unique et ledit document n'étant pas connu des salariés de l'entreprise, ceux-ci n'avaient pas été à même d'informer l'intervenant des risques auxquels il s'exposait du fait de son mode opératoire. Dès lors, l'entreprise était responsable de l'accident.

Comme on le voit, l'entreprise doit bien aller au delà des strictes dispositions inscrites dans le Code du travail et doit avoir comme démarche une analyse maximale de tous les risques auxquels sont exposées toutes les personnes exerçant en son sein.

Les situations potentiellement à risques pouvant être sous-estimées

Le travail au domicile du salarié

L'évolution des organisations du travail, le coût des locaux et les aspirations des salariés peuvent amener l'entreprise à développer ou simplement autoriser le télétravail ou le travail partiellement effectué au domicile du salarié.

Si les deux situations sont proches dans les faits, il faut cependant les distinguer, le télétravail répondant en effet à une définition précise, récemment intégrée au code du travail (article L.1222-9) alors que l'exercice occasionnel mais autorisé, ne serait-ce que tacitement, par l'employeur, d'une partie des tâches au domicile est une situation de fait non réglementée. Le code du travail ne régit en effet que le travail à domicile tel que défini à l'article L.7412-1, à savoir l'exécution au domicile, moyennant une rémunération forfaitaire, d'un travail confié par un ou plusieurs employeurs, donneurs d'ouvrage ou leur intermédiaire, le travailleur à domicile pouvant se faire assister de son conjoint, partenaire, concubin ou de ses enfants à charge.

Quelle que soit la situation du travail effectué à domicile, l'entreprise ne doit pas oublier qu'elle est

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

pleinement responsable des conditions dans lesquelles le salarié exécute ses fonctions et qu'elle doit procéder à l'évaluation de tous les risques professionnels. Dès lors qu'il aura mis en œuvre ou accepté, qu'un salarié travaille en partie à son domicile, l'employeur sera pleinement responsable des risques auxquels le salarié peut y être exposé.

Les entreprises se doivent donc d'être particulièrement vigilantes et à ne pas accepter – même tacitement – ou à ne pas mettre en œuvre le télétravail ou l'exécution d'une partie des tâches au domicile sans avoir consulté, le cas échéant, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), et sans avoir organisé la vérification de la conformité des installations/équipements et/ou des conditions effectives de travail des salariés en cause.

Le stress au travail

Les salariés mettent régulièrement en cause la responsabilité de l'entreprise du fait d'un stress excessif. Sans aller jusqu'aux conséquences dramatiques des suicides qui ont défrayé la chronique, ou d'infarctus sur les lieux du travail, les demandes d'indemnisation consécutives à un syndrome anxio-dépressif imputé aux conditions de travail deviennent usuelles. L'entreprise étant responsable de la santé mentale de ses salariés, elle se doit aujourd'hui d'être particulièrement attentive à cet aspect car les salariés, sur la base de certificats médicaux établissant un lien entre les conditions de travail et l'atteinte à leur santé mentale, demandent réparation du préjudice devant les conseils de prud'hommes et non devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale.

La procédure est plus rapide, plus simple (nul besoin d'une reconnaissance de maladie professionnelle ou d'un accident du travail) et souvent efficace car l'entreprise peut assez aisément se voir reprochée de ne pas avoir parfaitement rempli l'intégralité de ses obligations de prévention des risques : par exemple de ne pas avoir mis en œuvre un réel suivi de la charge de travail des salariés, ou simplement de ne pas avoir satisfait une demande de son CHSCT ou de ne pas avoir répondu à une de ses observations.

L'environnement du travail

Il inclut notamment les risques d'agression et le sentiment d'insécurité tels qu'évoqués plus haut.

La conduite automobile

Les entreprises se doivent de mettre en œuvre toutes les mesures de prévention pour assurer la sécurité de leurs salariés usant de ce mode de transport pour l'exercice de leurs fonctions. Elles ne doivent pas oublier qu'elles ont l'obligation de « donner les instructions appropriées aux travailleurs » (article L.4121-2) après avoir évalué les risques et mis en œuvre les mesures. Les entreprises auront ainsi intérêt à définir des règles, par exemple en termes de consommation d'alcool avant une phase de conduite, et à mettre en œuvre un mode de contrôle des emplois du temps afin que ceux-ci ne puissent pas établir que le salarié était contraint de prendre des risques en termes de vitesse par exemple ou de temps de conduite excessif, pour remplir les objectifs assignés ne serait-ce que tacitement. Dès lors que l'entreprise a connaissance de certains éléments

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

ou faits (plannings, rapports d’activité, procès-verbaux d’infraction, etc.), elle doit les analyser afin d’y détecter, le cas échéant, le caractère anormal ou potentiellement dangereux de la situation.

En résumé, la responsabilité croissante de l’entreprise en matière de sécurité et de santé physique et mentale des salariés doit être au cœur de ses préoccupations et ce, quel que soit l’effectif de cette entreprise. Si les petites et moyennes entreprises, qui sont les plus nombreux employeurs, ont d’évidence plus de difficultés que les grandes structures à mettre en œuvre la protection requise, elles se doivent dans l’avenir de considérer cet aspect comme prioritaire.

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d’informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.