

## **L'obligation patronale de sécurité – éclairages théoriques**

*Intervention colloque IRT Toulouse, 30/06/2022*

### **Introduction**

---

#### **Quelques éléments de définition :**

- **Obligation de sécurité** : une obligation de sécurité impose au débiteur de veiller à la sécurité et d'éviter tout dommage corporel pour le créancier. L'exécution du contrat ne doit pas occasionner une atteinte dommageable à un co-contractant (voire à un tiers). Il s'agit presque toujours d'une obligation accessoire parce qu'elle n'a pas été déterminante du consentement des parties.
- **Obligation de résultat ou de moyens ?** Condamnation du débiteur si le résultat – la sécurité – n'est pas atteint ou en cas de faute ?
  - Dans le cas d'un aléa ou lorsque le créancier joue un rôle actif dans l'exécution du contrat : c'est l'obligation de moyens qui s'applique
  - Dans les autres cas : c'est en principe l'obligation de résultat qui intervient.

#### **En droit social, l'obligation de sécurité a été formalisée par le législateur**

- En Droit de la Protection sociale : lois du 9 avr. 1898 et du 25 oct. 1919 établissant une présomption de responsabilité en cas d'accident professionnel (AT) ou de maladie professionnelle (MP). Ces lois prévoient la réparation forfaitaire des préjudices.
- En Droit du travail : la directive Européenne de 1989 et les articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail prévoient une obligation de prévention des risques professionnels. La responsabilité de l'employeur est engagée.

#### **Quelle appropriation et quelle utilisation de ces obligations par le juge ?**

### **Évolution historique**

---

**L'obligation de sécurité de résultat apparue en droit de la sécurité sociale dans le contentieux de la faute inexcusable**, pour mieux indemniser les victimes de risques professionnels

(Soc. 28 févr. 2002, n° 00-11.793).

- **Obligation de résultat** : elle est cohérente au regard de la présomption de responsabilité existant depuis 1898.
- **Obligation tirée du contrat de travail** : cette obligation est plus surprenante car la présomption a bien un fondement légal. Il s'agit d'une fiction juridique permettant de souligner le caractère insuffisant de la réparation forfaitaire prévue par la loi et de justifier, par conséquent, une redéfinition de la faute inexcusable, fondée sur deux critères : la conscience du danger et l'insuffisance des mesures préventives.

**En 2005 : cette obligation migre vers le droit du travail**, avec cette fois un fondement légal (L. 4121-1 et s. du Code du travail). L'obligation « de résultat » vise à assurer l'effectivité de ces dispositions légales. Le résultat attendu est la mise en place d'une politique de prévention des risques professionnels. Les conséquences de cette qualification sont que :

- 1/ La réalisation du risque engage la responsabilité de l'employeur, même en cas de réaction postérieure de l'employeur (Soc. 3 févr. 2010, n° 08-40.144, *Hôtels de Paris*)
- 2/ La possibilité d'appliquer de manière **préventive** cette obligation lorsque les principes généraux de prévention ne sont pas mis en œuvre, même si aucun risque ne s'est réalisé. Ex : un juge peut suspendre en référé une réorganisation potentiellement pathogène (Soc. 5 mars 2008, n° 06-45.888, *Snecma*). Une nuance apparaît, toutefois, avec l'arrêt *Areva* (Soc. 22 oct. 2015, n° 14-20.173) : la réorganisation est jugée possible, malgré les risques, si l'employeur identifie et évalue ces risques et met en place des mesures de prévention.

Entre 2005 et 2015, l'obligation de sécurité de résultat est appliquée à des risques très variés, avec beaucoup de rigueur : risques physiques, réorganisations, non-respect des obligations en matière de santé au travail (comme l'obligation d'organiser une visite de reprise), harcèlement moral...

**Une évolution jurisprudentielle intervient avec l'arrêt *Air France* (Soc. 25 nov. 2015, n° 14-24.444)**. Une approche plus pédagogique est adoptée par la chambre sociale. Celle-ci est davantage tournée vers le texte du Code du travail et vers les principes généraux de prévention. C'est une solution inédite : « **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.** »

Cette nouvelle approche est rapidement confirmée par un arrêt du 1<sup>er</sup> juin 2016 (n° 14-19.702) qui a étendu la solution de l'arrêt Air France « notamment en matière de harcèlement moral ». Dans ce cas, il fallait également que l'employeur ait mis fin au harcèlement dès qu'il en avait eu connaissance.

**En résumé :**

- L'obligation de sécurité est devenue une obligation de moyens : la réalisation du risque ne suffit plus à engager la responsabilité de l'employeur.
- Cette évolution sonne intuitivement comme un recul pour les droits du salarié. La réparation serait plus difficile à obtenir.
- Qu'en est-il réellement ? Le juge accorde-t-il, presque 7 ans après cette évolution, une place moins importante à la santé des salariés ? Rien n'est moins sûr.

## État des lieux

---

Le passage à une obligation de moyens a abouti à un recentrage juridique. L'obligation de sécurité de résultat avait du sens en droit de la sécurité sociale, elle en avait moins en droit du travail

- Le Code du travail impose de prendre des mesures de protection mais ne met pas à la charge de l'employeur une telle obligation.
- Vu la jurisprudence civiliste, dès lors que le salarié joue un rôle actif dans l'exécution du contrat, l'obligation de moyens est cohérente.

**L'employeur est surtout débiteur d'une obligation de prévention des risques professionnels.** Peu importe que le risque se soit réalisé ou non : l'employeur est fautif et responsable s'il ne le prévient pas (Soc. 6 déc. 2017, n° 16-10.885). On attend de l'employeur qu'il mette en place une politique structurée, organisée et cohérente d'évaluation et de prévention des risques professionnels, qu'il fasse tout ce qu'il peut faire pour éviter *autant que possible* la survenance de ces risques.

**Quelle démarche est attendue ?** L'employeur doit prendre « toutes les mesures prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail ». Autrement dit, il doit protéger la santé des salariés par des mesures de prévention, en suivant à la lettre les différents principes généraux de prévention. Le respect de règles techniques ne suffit pas, il faut mettre en place une politique globale et structurée de prévention de l'ensemble des risques professionnels (et il faut réagir si le risque se réalise malgré tout).

## Quelle preuve ?

- En principe, la preuve incombe au demandeur (CPC, art. 9).
- Solution différente : l'employeur doit **justifier** « avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail. ».
- L'obligation de moyens **renforcée** est différente d'une obligation de moyens classiques où le créancier doit prouver la faute du débiteur
- La justification doit permettre d'établir qu'une véritable démarche préventive a été mise en œuvre. En effet, il ne suffit pas que l'employeur justifie avoir pris **des mesures** de prévention, il doit justifier avoir pris **toutes les mesures** prévues par les articles L. 4121-1 et -2 du Code du travail.

On peut noter la vigueur persistante de l'obligation de sécurité, qui s'étend à de nouveaux risques :

- Harcèlement sexuel (Soc. 8 juill. 2020, n° 18-24.320) ;
- Agissements discriminatoires – insultes racistes (Soc. 30 janv. 2019, n° 17-28.905). La jurisprudence étend le spectre des risques que l'employeur doit évaluer et prévenir ;
- Préjudice d'anxiété (Ass. Plen, 5 avr. 2019, n° 18-17.442 ; Soc. 11 sept. 2019, n° 17-26.879) ;
- Négociation collective – une clause d'un accord collectif peut être annulée si elle est contraire à l'obligation de prévention des risques incombant à l'employeur (Soc. 23 sept. 2020, n° 18-23.474).

### **Pour boucler la boucle, l'obligation de sécurité en droit de la sécurité sociale évolue.**

Elle devient une « obligation légale de sécurité et de protection de la santé », au visa des art L. 4121-1 et -2 du Code du travail (2e civ., 8 oct. 2020, n° 18-26.677 et n° 18-25.021). Reste à savoir si la preuve de la faute inexcusable incombera toujours au salarié ?

## Conclusion

---

- Un recentrage sur les principes généraux de prévention est observé avec l'arrêt *Air France*.
- La protection du salarié est étendue à de nouveaux risques par la jurisprudence.
- La responsabilité de l'employeur écartée s'il justifie avoir mis en œuvre les principes généraux de prévention. Cette disposition fait l'objet d'une application rigoureuse

par les juges.

- Nous observons une vigueur persistante de l'obligation de sécurité, sept ans après l'arrêt *Air France*.