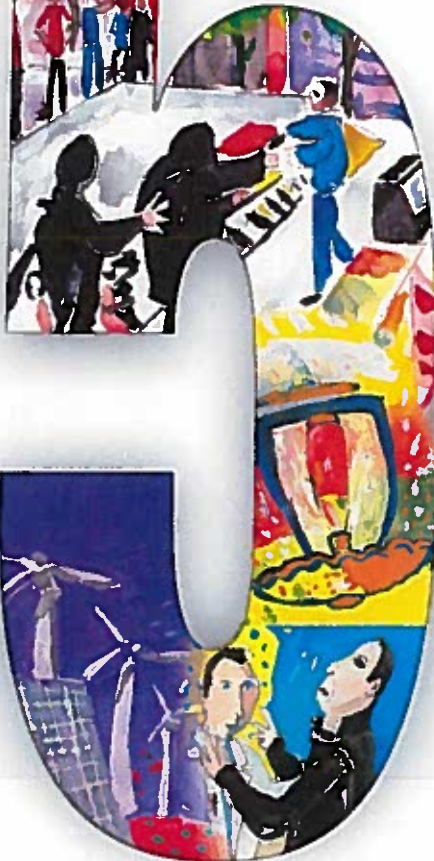


FACE AU RISQUE

Mensuel - ISSN 00146269

n° 500 | février 2014 | 28 €

LA RÉFÉRENCE DES ACTEURS DE LA MAÎTRISE DES RISQUES



www.faceaurisque.com

Le droit de la santé au travail : une décennie d'évolutions marquante



Marie Albertini

Avocate associée,
Reed Smith

“ Le droit français connaît depuis 2002 une accélération considérable de la protection de la santé physique et mentale au travail, avec notamment l'introduction de la notion de harcèlement moral dans le code du travail et avec la promotion de la qualité de vie au travail.

L'extension continue du champ de la santé au travail trouve comme corollaire l'obligation de sécurité de l'employeur et la maximisation des réparations accordées aux salariés par les tribunaux.

La Cour de cassation a joué un rôle clé en se prononçant sur la portée de cette obligation à l'occasion des « arrêts amiante » de février 2002. La jurisprudence autour de l'obligation de « sécurité de résultat » est rapidement sortie du domaine de la faute inexcusable en matière de maladie professionnelle pour s'appliquer aux accidents du travail. Elle a ensuite été invoquée en matière de lutte contre le tabagisme, aux situations de harcèlement. Au nom d'une violation de l'obligation de sécurité, la Cour

de cassation a interdit à l'employeur de prendre des mesures qui compromettraient la santé et la sécurité des salariés. Elle a encore rappelé en 2010 qu'en vertu de l'obligation de sécurité de résultat, l'employeur est responsable si un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales ou de harcèlement moral, même s'il avait pris des mesures pour faire cesser ces agissements. Sa responsabilité a également été retenue en l'absence de visite médicale d'embauche ou en cas de manquement aux visites complémentaires prescrites par le médecin du travail.

Sur le terrain de la faute inexcusable, le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peut obtenir, outre une majoration de rente, la réparation des préjudices. Depuis la décision du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010, celle-ci peut porter sur des postes non indemnisés par la Sécurité sociale. En l'absence de toute lésion ou atteinte effective à la santé physique ou mentale du salarié,

L'évolution de la responsabilité pénale des dirigeants sociaux

“ Le risque pénal auquel sont exposés les dirigeants est omniprésent. Il est donc impératif que l'entreprise identifie et évalue celui-ci, afin de prévenir les préjudices pécuniaires et réputationnels qui découleraient de la condamnation d'un dirigeant.

La responsabilité pénale du dirigeant est une responsabilité pour faute, qu'il réponde de son fait matériel ou de celui de ses préposés ou salariés et que les infractions soient intentionnelles ou non. Même en l'absence de résultat dommageable, le dirigeant viole son obligation générale de sécurité, dès lors que des manquements sont commis par ses salariés en matière d'hygiène et de sécurité. Il peut, ainsi, être condamné pour infraction à la législation relative à la sécurité des travailleurs.

En matière de délit non-intentionnel, la loi du 10 juillet 2000 conditionne la mise en cause du dirigeant à l'existence d'une faute, mettant un terme à la responsabilité objective, sans faute, du dirigeant qui était poursuivi dès que survenait un dommage au sein de l'entreprise. Désormais, lorsque le dirigeant a causé directement le dommage, une faute simple de négligence ou d'imprudence devra être caractérisée. En revanche, si le dirigeant n'a contribué qu'indirectement à la réalisation du dommage, une faute qualifiée d'une certaine gravité devra être retenue à son encontre. En outre, la responsabilité pénale des dirigeants n'est plus exclusive, la personne morale peut être poursuivie, depuis le 31 décembre 2005, si des infractions pénales ont été commises



**Emmanuel Daoud et
Margot Pugliese**

Avocats, Cabinet Vigo

la jurisprudence reconnaît la possibilité aux salariés de former des demandes indemnitaires devant le juge prud'homal. La Chambre sociale a reconnu, pour la première fois le 10 mai 2010, l'existence d'un préjudice d'anxiété au bénéfice de salariés qui ont travaillé dans des établissements ouvrant droit à la préretraite amiante. Elle pourrait prochainement reconnaître le préjudice d'anxiété pour des expositions à des risques divers (chimique, nucléaire...).

De nouveaux développements judiciaires pourraient donc voir le jour, notamment sur le sujet de la pénibilité où le « *préjudice d'exposition* » trouverait un vaste champ d'application, l'action des salariés se trouvant facilitée du fait de la traçabilité des expositions professionnelles.

> **Vers plus de prévention.** L'ensemble de ces évolutions ne peut qu'inciter les entreprises à une prévention effective car le coût judiciaire est d'autant plus lourd que la liste des préjudices indemnisables ne cesse de s'allonger. La santé au travail doit être regardée comme un enjeu de stratégie d'entreprise et plus largement un enjeu sociétal rejoignant les préoccupations d'éthique, de développement durable et de responsabilité sociale. ”

pour son compte par un organe ou un représentant. Depuis la loi du 10 juillet 2000, une faute simple suffit à engager la responsabilité des personnes morales. Cette évolution ne bénéficie pas aux dirigeants en matière d'accident du travail : lorsqu'une faute simple est retenue à l'encontre de la personnalité morale, une faute caractérisée est le plus souvent identifiée à l'encontre du dirigeant dès lors qu'il manque à la réglementation relative à la sécurité des travailleurs.

Malgré le caractère subjectif de la responsabilité pénale du dirigeant et l'extension de la responsabilité pénale des personnes morales, le dirigeant continue d'être poursuivi de manière intensive en raison de la multitude de normes techniques dont la violation est constitutive d'une faute de ce dernier et des domaines nouveaux de répression ne cessent d'émarger à cet égard (environnement, protection des données personnelles). ”



Franck Verdun

Avocat associé,
Verdun Verniole Avocats

Le droit social aux prises avec les risques subjectifs

“ La prise en compte par la loi puis la jurisprudence des risques subjectifs vécus et ressentis par le salarié dans sa relation de travail constitue une évolution importante du droit social au cours de ces dernières années. Qu'entend-on par « risques subjectifs » ? Auparavant, le risque professionnel était appréhendé juridiquement par sa dimension matérielle. Les notions de « fait accidentel » et de « lésion » renvoyaient à la dimension objective du risque, écartant le champ des conséquences psychologiques.

Le harcèlement moral, première reconnaissance légale du risque subjectif, a été consacré par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 et nommément cité dans l'article L.1152-1 du code du travail. Sur son fondement, la Cour de cassation a développé, au cours de ces dernières années, une jurisprudence dense. Ainsi, le harcèlement, pour être constitué, ne nécessite ni l'intention de nuire de son auteur, ni des conditions de durée. Surtout, il a été admis que des méthodes de gestion peuvent caractériser un harcèlement moral, même si aucune différence de traitement entre salariés n'est constatée.

La Cour de cassation a admis l'accident du travail pour un fait accidentel survenu en dehors du lien de subordination si le salarié démontre sa causalité avec le travail, comme cela a été le cas pour un suicide (cass. soc. 22-2-2007, n° 05-13.771). En outre, la lésion causée par le fait accidentel n'est plus nécessairement physique mais peut être constituée des troubles psychologiques à condition que ceux-ci soient apparus brutalement à la suite d'un incident d'ordre professionnel (cass 2° civ, 1-7-2003 n° 02-30.576). Enfin, le harcèlement moral à l'origine d'un état dépressif apparu non brutalement peut être reconnu au titre de la maladie professionnelle. Dans tous les cas, dès lors que l'accident ou la maladie professionnelle du salarié est reconnue, le salarié dispose de la faculté d'agir à l'encontre de son employeur au titre de la faute inexcusable, si les conditions sont réunies. La Cour de cassation a par ailleurs reconnu un préjudice d'anxiété pour les salariés ayant été exposés à l'amiante et n'ayant pas développé de pathologie (cass.soc 25 septembre 2013 12-20.157).

Cette lecture de la jurisprudence pourrait offrir une sombre vision du monde professionnel. Cependant, les partenaires sociaux ont négocié des accords sur la prévention du stress (2 juillet 2008), sur celle des harcèlements et violences (26 mars 2010) et plus largement sur la « qualité de vie au travail » (19 juin 2013). ”