

andrh

tsm

COMPTE RENDU DE L'ANDRH

# L'obligation de sécurité



Vaianna BARRES - Eléna CHAA - Pierre STIGLIANI - Julie TORRES  
Master 2 Management des Ressources Humaines - TSM

**CONFÉRENCE DU 30 NOVEMBRE 2021**

# PRÉSENTATION

Le 30 novembre 2021 s'est tenue au Conseil de prud'hommes de Toulouse une conférence sur **l'obligation de sécurité**

L'ANDRH a eu le plaisir d'accueillir lors de cette conférence, **Alexis BUGADA** professeur de droit privé à **L'Université Aix Marseille**, **Henri FISCHER**, Responsable du département FM/ESH\* du groupe **Continental** et sa collaboratrice **Estelle BABOUX**, Responsable HSE\*\*.

Dès l'introduction de sa présentation, Alexis BUGADA nous interroge sur le sujet de la conférence, "l'obligation de sécurité". **"Que reste-il de l'obligation de sécurité devant la juridiction prud'homale ?"** Une question qui exclut la notion d'obligation de résultat, une notion dissociée du principe d'obligation de sécurité depuis la jurisprudence de 2002.

Alexis BUGADA, nous rappelle que l'obligation de sécurité est un sujet majeur et central dans notre société, notamment en période de pandémie COVID. Mais pas seulement, nous avons tous à gérer des risques au quotidiens dans nos façons d'agir, de faire, de travailler, de vivre.

**"Il ne peut pas y avoir de vie sans prise de risque"**

Mais nous devons nous poser la question de la réparation des dommages lorsque le risque se réalise, mais aussi d'anticiper ce risque dans nos décisions.

C'est dans ce contexte que les juges prud'homaux sont en première ligne pour gérer des sujets complexes et éthiques, liés à l'humain. Le traitement de ces sujets exige d'évaluer la demande, puis d'évaluer un préjudice qui entraîne des conséquences corporelles et/ou mentales, allant de sujets ordinaires à extraordinaires. Pendant des années, la loi a fait appliquer la notion **d'obligation de sécurité de résultat**. Une notion qui continue de marquer les esprits. Et qui pourtant, à ce jour, n'existe plus en droit du travail et en droit de la sécurité sociale.

\* Facility Management/Environment, Safety and Health Protection

\*\* Hygiène Sécurité Environnement

Alexis BUGADA



Henri FISCHER



Estelle BABOUX



# 1

## QU'EST DEVENUE L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ ?

En matière de sécurité, on assiste à la fin de l'obligation de sécurité de résultat, mais pas à la fin de l'obligation de sécurité. Le **6 mai 2014 naît l'arrêt Air France**, arrêt décisif, qui a mis fin à l'obligation de sécurité de résultat, laissant place à une appréciation du bon comportement de l'employeur dans la prévention. Et ce, dans le but de motiver les employeurs dans la mise en place de mesures préventives. En effet, jusqu'à l'arrêt Air France, quel que soit le préjudice, l'employeur était condamné d'avance.

Cependant, il convient de se demander pourquoi, avant cet arrêt décisif, la jurisprudence a bousculé le législateur afin de faire naître **le principe d'obligation de sécurité de résultat**.

Tout remonte aux **Arrêts Amiante de février 2002**, en droit de la sécurité sociale.

Le juge considérait que les régimes AT/MP\* n'étaient pas suffisants et non égalitaires pour couvrir le préjudice des différentes victimes. Pour rétablir cette justice, il a fallu **ré-hausser les mécanismes de réparation**. Jusqu'alors, le code de la sécurité sociale précisait que lorsqu'il y avait un AT/MP, on appliquait le code de la sécurité sociale. En revanche, cela excluait la responsabilité civile de droit commun. On appliquait la réparation forfaitaire et s'il y avait une faute inexcusable de la part de l'employeur, on pouvait aller chercher un préjudice complémentaire.

La jurisprudence Amiante a modifié ce fonctionnement, en faisant de **la faute inexcusable un fait reprochable à l'employeur** sans se questionner sur la gravité de son manquement.

L'objectif était d'influencer fortement l'employeur à respecter les réglementations et également à l'inciter à aller au-delà des mesures obligatoires.

La jurisprudence a donc instauré deux présupposés :

- En vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu de respecter une obligation de sécurité de résultat, notamment dans les AT/MP
- Le manquement à cette obligation a le caractère de faute inexcusable au sens du **Code de la sécurité sociale**, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

**L'idée globale était de se rapprocher au plus près d'une réparation automatique.**

Progressivement, l'obligation de sécurité du résultat a muté vers le contentieux du travail. A ce titre, cette obligation s'appliquait dans **les cas de licenciement, de résiliation judiciaire, de prise d'acte**. Les juges voulaient affirmer la garantie de l'effectivité de cette obligation de sécurité de résultat. Dès lors qu'il y avait manquement d'hygiène ou de sécurité, cela générerait fatalement un préjudice.

Ce contexte a agité le système judiciaire, et l'a amené à se questionner sur l'obligation de sécurité de résultat.

En **2007**, ce questionnement a été porté devant **la Cour de justice de l'Union Européenne**.

Celle-ci a rappelé que la directive n'a pas vocation à créer un régime de responsabilité sans faute des employeurs. **Les employeurs doivent assurer la sécurité et la santé des salariés autant que ce soit raisonnablement praticable.** Cette intervention a créé un recul du degré d'exigence du droit français.

Le **10 juin 2010**, le **Conseil Constitutionnel** est venu à nouveau confirmer **les limites de l'obligation de résultat** en remettant en cause la faute inexcusable et en précisant que pour obtenir les indemnités forfaitaires, la victime doit amener la preuve de ses préjudices complémentaires devant le juge au nom du droit relevant de la sécurité sociale.

Ces événements ont fait naître peu à peu **des incohérences et des questionnements** autour de l'obligation de sécurité de résultat entre l'obligation judiciaire et le droit relevant à la sécurité sociale.

Jusqu'en 2014, les entreprises ont agi selon l'obligation de sécurité de résultat. Cependant, malgré des efforts conséquents en matière de prévention et de respect des réglementations, elles ont souvent été sanctionnées, accumulant un contentieux important.

## L'ARRÊT AIR FRANCE



Le **6 mai 2014**, l'**Arrêt Air France** va modifier fondamentalement le principe d'obligation de sécurité.

Cet arrêt découle d'un événement tragique. Lors des attentats du 11 septembre 2001 à New-York, un salarié Air France du personnel navigant français était présent lors du drame.

De retour en France, ce salarié bénéficie de la mise en place de cellules psychologiques d'aide aux victimes et d'un suivi médical individualisé.

Durant 4 ans, le salarié est qualifié apte au travail. Par la suite, il fait signe d'un stress post-traumatique et ne peut plus travailler en cabine.

Il va demander des dommages et intérêts à l'employeur sur manquement d'obligation de sécurité de résultat, car il entendait remettre en cause le licenciement pour inaptitude dont il a été l'objet.

Le **25 novembre 2015**, la Cour de cassation rend une décision qui **abandonne l'obligation de sécurité de résultat**.

Cette décision fait éclore un changement brutal, de doctrine et les entreprises se questionnent sur les conséquences de ce changement.

A la suite de la décision de la Cour de cassation, on voit apparaître **différents débats** :

- **L'arrêt ne parle pas d'obligation de moyens renforcés.** Cependant, au vu des exigences de se justifier on peut se dire que c'est une obligation de moyens renforcés, ce qui pose un problème en matière de régime de la preuve.
- En doctrine, certains docteurs disent que si **l'employeur** démontre ou justifie qu'il a pris les mesures préventives nécessaires alors il **est exonéré de sa responsabilité**. Or, dans ce cas, ce n'est pas une exonération : l'employeur démontre que les conditions de sa responsabilité ne sont pas remplies.

Ces débats ont provoqué une adaptation du raisonnement par rapport aux situations, aux activités, et surtout aux mesures de prévention que peut et doit prendre l'employeur.

S'ajoute à ceci, **un alignement nuancé, du droit de la sécurité sociale sur le droit du travail et la jurisprudence Air France**, le 8 octobre 2020. La Cour de cassation dit : " le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur, a le caractère d'une faute inexcusable quand l'employeur avait dû ou aurait dû avoir conscience du danger, auquel était soumis le travailleur, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver."

La nuance réside dans le rôle de **l'employeur, il doit parfois aller au-delà des réglementations en vigueur.**

Il existe quelques nuances entre le droit du travail et le droit de la sécurité sociale, mais on constate un alignement doctrinal autour des obligations, désormais, de moyens.

# 2

## COMMENT L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ EST-ELLE MISE ENCORE EN ŒUVRE PAR LA JURISPRUDENCE ?

Cette question peut être abordée de deux manières.

La première est issue de la compétence du Conseil de prud'hommes sur les thèmes qui concernent l'**obligation de sécurité** et donc la **réparation** qu'entraîne cette obligation. Le second sujet est plutôt de l'ordre du pratique : il ne concerne pas uniquement la rupture du contrat de travail mais également l'indemnisation devant le Conseil de prud'hommes.

Tout d'abord, la **compétence** est un vrai sujet. Si l'on admet que, d'un côté, il y a une compétence exclusive du juge de la sécurité sociale (aujourd'hui le Tribunal judiciaire) spécialement désigné pour réparer ce préjudice : lorsque la faute inexcusable est reconnue, il n'y a plus de limite. Potentiellement, la réparation peut être totale devant ce juge.

Prenons l'exemple d'un salarié qui dit être harcelé et qui demande une rupture du contrat de travail pour manquement à l'obligation de sécurité. Lorsque des dommages et intérêts sont demandés à la clé, cette demande est-elle recevable et le Conseil de prud'hommes est-il compétent pour y répondre ?

On trouve alors beaucoup de jurisprudence avec des nuances. Par exemple, si la question ne veut pas être reconnue par le juge de la sécurité sociale alors il faudrait admettre la compétence du Conseil de prud'hommes.

Toutefois, une ligne claire a été tracée par la Cour de cassation le 3 mai 2018 : dès lors que la demande principale (peu importe qu'elle invoque l'obligation de sécurité de résultat ou même une faute inexcusable) porte sur la rupture du contrat de travail (résiliation judiciaire, prise d'acte, licenciement, etc.), le Conseil de prud'hommes est **compétent** et la demande est **recevable**. Toutefois, il faut bien distinguer la recevabilité de la **demande** et le **bien fondé**.

La Cour de cassation apporte tout de même des précisions :

Lors d'un licenciement pour inaptitude, prenons l'hypothèse d'un salarié qui est déclaré inapte car ce qu'il subit au travail est trop compliqué à gérer et il est incapable de venir travailler. L'employeur ne peut pas le reclasser et décide de le licencier. La Cour de cassation précise alors qu'en cas de licenciement pour inaptitude, lorsque le manquement à l'obligation de sécurité est invoqué, le Conseil de prud'hommes doit vérifier si l'inaptitude est causée par un manquement préalable de l'employeur.

Le second point concerne la résiliation judiciaire sur fond de harcèlement moral. En juin 2021, la Cour de cassation dit que lorsqu'il y a une demande de résiliation judiciaire par le salarié, le juge doit examiner l'ensemble des griefs à l'appui de cette résiliation, y compris celui du manquement à l'obligation de prévention.

Quand bien même le manquement de l'employeur serait très ancien, cet arrêt ne tranche pas sur la question de la prescription (désigne le fait qu'après passé un certain délai, il n'est plus possible d'engager une action en justice). Pour que la résiliation judiciaire soit acceptée, c'est-à-dire qu'elle produise l'effet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, il faut que les faits reprochés à l'employeur soient suffisamment graves. Or, si les faits sont très anciens, cela laisse supposer qu'ils ne sont pas si graves. Il y a donc un problème autour de la prescription.

Lorsqu'un employeur conteste un avis d'inaptitude émis par le médecin du travail. Parfois, avant de pouvoir contester l'avis du médecin du travail, l'employeur doit gérer la situation pendant ce laps de temps : comment faire ? Faut-il suivre ou non les recommandations du médecin du travail ? Toutefois, l'employeur a intérêt à le faire car l'obligation de sécurité s'applique ici. Un arrêt récent du 4 novembre 2021 indique que lorsque l'employeur a reclassé le salarié et que le salarié conteste au regard de sa non-conformité avec l'avis du médecin du travail alors l'employeur doit solliciter un nouvel avis du médecin du travail.



La jurisprudence apporte des précisions supplémentaires en matière de **harcèlement moral**. Même lorsqu'il n'y a pas eu de harcèlement démontré, le salarié peut demander des dommages et intérêts pour manquement à la prévention de harcèlement. Il y a un deuxième apport en 2019 sur la matière. Quand il y a une prise en charge par la CPAM suite à un harcèlement qui cause un arrêt de travail ou une maladie professionnelle, le salarié peut demander des dommages et intérêts sur la période antérieure à la prise en charge. De plus, le montant des dommages et intérêts d'une victime de harcèlement ne peut pas être minoré en raison du comportement du salarié.

Enfin, nous terminerons sur la question du **préjudice d'anxiété**. Historiquement la jurisprudence a reconnu le **préjudice spécifique d'anxiété** pour des salariés qui travaillaient pour le compte d'une entreprise classée au titre d'une loi de 1998 comme ayant une activité conduisant à manipuler de l'amiante. Ces salariés pouvaient bénéficier d'une indemnité de cessation anticipée du travail dans le cadre de ce régime ACAATA (Allocation de Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante). Récemment, en 2019, l'Assemblée plénière de cassation a élargi le préjudice d'anxiété pour les travailleurs de l'amiante mais également pour ceux exposés à une substance toxique ou nocive générant un risque élevé de développer une pathologie grave.

On revient alors sur le terrain de l'obligation de sécurité et il faut raisonner de la manière suivante : **la faute, la preuve du dommage et le lien de causalité**. Ici, la preuve de l'exposition au risque élevé ne suffit pas. Il faut réellement prouver qu'il y eu une anxiété qui s'est développée du fait de cette exposition (preuve à l'appui, témoignages, avis du médecin du travail, etc.). Le juge doit mettre en avant des motifs suffisants pour caractériser le préjudice d'anxiété personnellement subi par les salariés.

Dans la jurisprudence, la Cour de cassation classait le préjudice d'anxiété parmi les préjudices moraux.

# 3

## COMMENT LE JUGE PRUD'HOMAL EST-IL AMENÉ À ÉVALUER L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ ?

La fin de l'obligation de sécurité de résultat a redonné un pouvoir d'appréciation au juge prud'homal. En effet, ce dernier doit désormais analyser au cas par cas si les moyens mis œuvre pour assurer la sécurité des salariés ont correctement été mobilisés.

Pour faciliter cette analyse, le juge prud'homal s'appuie sur deux articles du Code du travail : les articles L4121-1 et L4121-2.

**L'article L4121-1** fait état **des mesures nécessaires** que l'employeur doit prendre pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale** des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels,
- des actions d'information et de formation,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Il est important pour l'employeur d'adapter ces mesures en fonction des circonstances de l'entreprise et d'améliorer continuellement les situations existantes.

Ces mesures reposent sur **des principes généraux de prévention**, mentionnés à **l'article L4121-2** :

- éviter les risques,
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités,
- combattre les risques à la source,
- adapter le travail à l'homme,
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique,
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas,
- planifier la prévention,
- prendre des mesures de protection collective et individuelle,
- donner des instructions appropriées aux travailleurs.

En plus de ces principes généraux, il existe également des principes plus spécifiques en matière de risques selon les secteurs.

Le juge prud'homal doit également s'interroger sur **la corrélation entre l'obligation de sécurité par l'employeur mais aussi par le salarié lui-même**. En effet, ce dernier doit prendre soin de sa santé et ne pas adopter des comportements qui pourraient lui porter préjudice.

Selon la jurisprudence de la sécurité sociale, cette obligation de sécurité par le salarié n'a pas d'incidence sur l'indemnisation de ce dernier mais peut seulement impacter l'aspect disciplinaire. De ce fait, le pouvoir disciplinaire est aussi un moyen de prévention des risques.

**L'appréciation du préjudice s'effectue en deux temps.**

Premièrement, le contentieux principal de la réparation est examiné devant **le tribunal judiciaire spécialisé en matière de sécurité sociale**.

Parallèlement, il y a **un effet barème sur le côté prud'homal**. Si le contentieux est lié à la rupture du contrat de travail, le salarié demande la réparation d'un préjudice moral lié à différentes causes (surcharge de travail, stress, ...).

Cela nous interroge alors sur les chefs de préjudices couverts par l'indemnité de licenciement.

Ainsi, nous constatons **une montée en puissance de la volonté de la réparation intégrale du préjudice** subi par la victime et mettant en avant une situation de harcèlement.

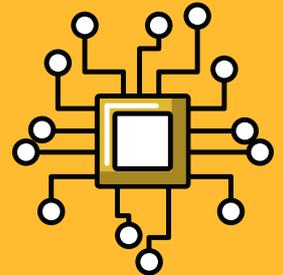
Le rôle du juge prud'homal est donc d'apprécier **les risques encourus** par la victime et tous **les moyens de prévention** qui ont été mis en place par l'employeur.



# Continental

Nous avons ensuite eu l'opportunité de recevoir deux professionnels de **la société Continental**, entreprise créée en 1871. Continental est considéré comme l'un des principaux équipementiers automobiles au plan mondial, spécialisé dans la production de **pneumatiques** et de **composants électroniques**.

Aujourd'hui, nous nous intéresserons particulièrement au **site de Toulouse** qui en 1980 comptait 150 salariés sur des métiers principalement manuels et qui aujourd'hui, emploie 1 500 salariés sans compter les prestataires de services externes.



1871

Création de  
Continental



1980

150 salariés sur le  
site de Toulouse



2021

1 500 salariés sur le  
site de Toulouse

En 40 ans d'évolution, le site de Toulouse a dû faire face à de nombreux défis en matière de sécurité. Madame Estelle BABOUX et Monsieur Henri FISCHER, ont présenté les moyens mis en œuvre par le groupe en matière de sécurité.

Tout d'abord, la sécurité des salariés commence par **le respect des prescriptions réglementaires** qui ont elles aussi évolué avec le temps. Continental met tout en œuvre pour les respecter, notamment avec une **certification ISO 45 001** (norme qui spécifie les exigences pour un système de management de la santé et de la sécurité au travail).

Le respect de ces réglementations n'empêche malheureusement pas les accidents du travail et le groupe cherche constamment à améliorer les conditions de travail avec comme mission de :

**“Garantir aux personnes travaillant sur nos sites un environnement de travail de qualité, sécurisé et durable”.**

Le groupe Continental a appréhendé la question de l'obligation de sécurité de façon pragmatique en deux points : **le processus et les indicateurs**. Le processus qui permet de cadrer toutes les actions via notamment la certification de management ISO 45001 et via des indicateurs qui permettent de suivre l'amélioration de l'entreprise en matière de sécurité.

L'arrivée de **nouveaux modes de travail est un défi supplémentaire** en matière d'organisation. De nos jours, la culture d'entreprise est en train d'éclater au sein de Continental avec le télétravail et l'internationalisation, demandant des réajustements constants des processus de sécurité.

Pour réduire les risques, l'entreprise cherche à **diminuer le Taux de Fréquence des accidents** mais depuis une dizaine d'années ce taux a atteint un "plancher de verre", qui fluctue constamment. Pour contrer ce "plancher de verre", l'entreprise se fixe comme objectif **“ le zéro accident”**. Pour cela, toute l'approche a été repensée en matière d'équipements, de méthodes, de matières utilisées, mais aussi concernant le milieu de travail et les comportements humains.

# LES 3 AXES D'AMELIORATION

## LA FORMATION

En raison d'une très forte automatisation, il est nécessaire **de former les salariés les plus anciens** qui ont commencé à travailler sur des métiers manuels. Les formations permettent aussi de **développer la polyvalence**. En effet, un salarié peut être amené à travailler sur différentes lignes et machines, changeant ainsi son environnement de travail et donc les normes de sécurité.

## LES PRESTATAIRES EXTERNES

Plusieurs services sont externalisés tels que la restauration, l'entretien, la maintenance et la Recherche & Développement. De ce fait, de nombreux personnels extérieurs sont présents sur les sites Continental mais restent sous la responsabilité de leur employeur. Via un audit, Continental s'est aperçu que **les prestataires n'avaient pas une culture de sécurité très développée** nuisant ainsi à la cohérence d'ensemble qu'ils souhaitent développer au sein de l'entreprise. Pour remédier à cela, Continental a signé un partenariat avec **un Groupement d'Intérêt Economique (GIE) qualité entreprise** qui assure pour les salariés présents sur le site toutes les prestations de sécurité, de formations, de définition des modes opératoires, etc.

## LA CULTURE D'ENTREPRISE

**La culture sécurité** : les salariés ont pris l'habitude de se tourner vers Madame BABOUX dès qu'un problème de sécurité apparaît. Cependant, le groupe n'arrive pas à éteindre les "presque-accidents" car ils ne sont pas remontés auprès de la direction et du service de Madame BABOUX. Pour résoudre ce problème, des formations auprès des managers et des membres de la direction ont été mises en place en matière de responsabilisation.

Ces différentes mesures ont montré leur efficacité avec le développement et la sensibilisation du personnel à la culture sécurité. **Les jeunes générations assimilent plus facilement cette culture sécurité** car elle fait partie de leur formation initiale.

Pour conclure, Continental continue d'innover en matière de sécurité en essayant d'identifier et de répondre aux futures problématiques :

**Comment garantir la sécurité des salariés en télétravail massif ? Comment traiter l'isolement ou encore le harcèlement ?**

Mais surtout :

**Que signifie l'obligation de sécurité en temps de pandémie ?  
Que doit-on faire et quelles sont les limites ?**



# FOIRE AUX QUESTIONS

" Est-ce que l'anxiété COVID est arrivée dans les tribunaux ? car sur le terrain nous la vivons au quotidien. "



Cela est difficile à savoir car à cause du COVID le travail des tribunaux est ralenti, les dossiers à ce sujet ne seront traités que plus tard. La question de la pandémie est aussi une question sociétale. On ne peut pas reprocher tous les maux à l'entreprise mais nous devons tirer la sonnette d'alarme sur la santé mentale qui est en dégradation à cause d'un faible accompagnement psychologique. Le domaine des RPS est un domaine infini, il est très difficile d'en définir les limites, l'anxiété en fait partie. Pour en revenir à la loi, l'entreprise doit anticiper les futures problématiques liées à la pandémie mais il est difficile d'amener un tel sujet devant les juges prud'homaux car, déjà, il faut que la demande soit financièrement évaluable.



" Est-ce que la montée en charge de la préoccupation de la sécurité dans les entreprises n'a pas pour conséquence un assouplissement de la jurisprudence et de la transformation d'obligation de résultat en obligation de moyens ? "

Du point de vue des tribunaux, il est difficile d'évaluer ce changement, pour cela il faudrait faire des études, questionnaires sur le terrain. Toutefois, cela n'a pas dû avoir beaucoup d'impact car il ne faut pas oublier la responsabilité pénale qui peut avoir un très lourd impact financier sur l'entreprise et cela vient après les contentieux prud'homaux. En entreprise, on continue à parler d'obligation de résultat car il s'agit de la façon la plus efficace de vérifier que les moyens mis en œuvre sont efficaces.