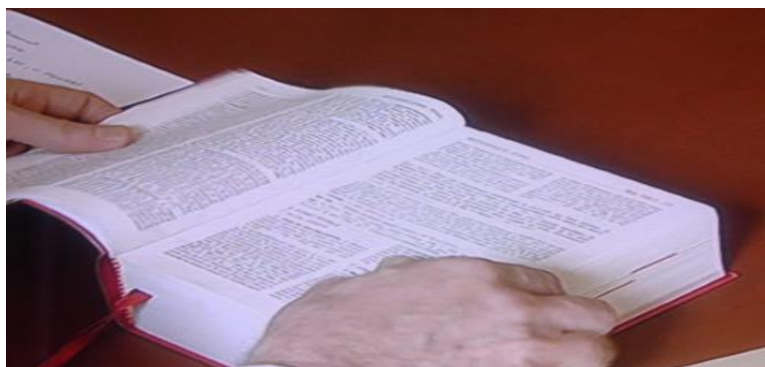


Cabinet RIERA

Lettre d'information n°03/mai - juin 10

DOSSIER SPÉCIAL : Les risques psychosociaux Stress, souffrances au travail : prévenir et négocier



Pour un complément d'information, les Avocats du Cabinet RIERA se tiendront à votre disposition.

- Maître Dominique RIERA, cabinet.riera@avocatem.com
- Maître Zahra AMRI-TOUCHENT, amri-touchent@avocatem.com
- Maître Kamilia GUELMAOUI, guelmaoui@avocatem.com
- Maître Nathalie YACOUB, n.yacoub@avocatem.com
- Maître Nicolas DULAC, n.dulac@avocatem.com

AU SOMMAIRE :

- Les risques psychosociauxp.2
 - Stress, souffrances au travail : prévenir et négocierp.4
-

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX



Les actions de prévention collective des risques psychosociaux ne peuvent être mises en œuvre au sein d'une société qu'après avoir identifié principaux facteurs de stress.

Rappelons que d'après l'Agence Européenne pour la sécurité et la santé au travail, le stress « survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ».

I. Identifier les facteurs de stress

Facteurs de stress en milieu professionnel (répertoriés par l'INRS)

- Facteurs liés à la tâche ou liés au contenu même du travail à effectuer

- Fortes exigences qualitatives (charge de travail, rendement, pression temporelle, masse d'informations à traiter....)
- Fortes exigences qualitatives (précision, qualité, vigilance....)
- Difficultés liées à la tâche (monotonie, absence d'autonomie, répétition, fragmentation...)
- Risques inhérents à l'exécution même de la tâche

- Facteurs liés à l'organisation du travail

- Absence de contrôle sur la répartition et la planification des tâches dans l'entreprise
- Imprécision des missions confiées
- Contradiction entre les exigences du poste
- Inadaptation des horaires de travail aux rythmes biologiques, à la vie sociale et familiale
- Nouveaux modes d'organisation (flux tendu, polyvalence...)
- Instabilité des contrats de travail (contrat précaire, sous-traitance...)

- Facteurs liés aux relations de travail

- Manque d'aide de la part des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques
- Management peu participatif, autoritaire, déficient...
- Absence ou faible reconnaissance du travail accompli

- Facteurs liés à l'environnement physique et technique

- Nuisances physiques au poste de travail (bruit, chaleur, humidité..)
- Mauvaise conception des lieux et/ou des postes de travail (manque d'espace, éclairage inadapté...)

- Facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise

- Mauvaise santé économique de l'entreprise ou incertitude sur son avenir
- Surenchère à la compétitivité sur le plan national ou international

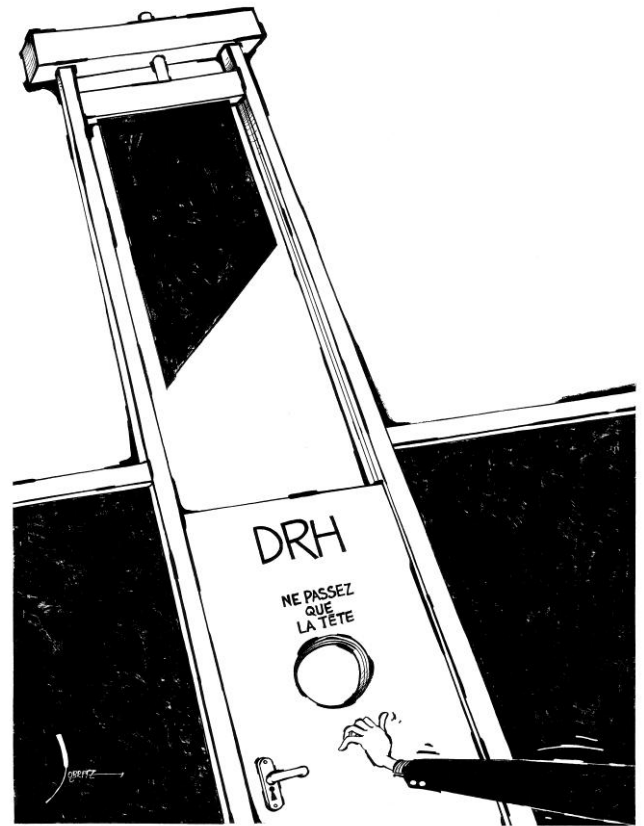
II. Les conséquences pour l'entreprise

Les conséquences du stress ne pèsent pas seulement sur l'individu en termes de souffrance et de préjudice pour sa santé. Elles ont également des répercussions organisationnelles et économiques pour les entreprises.

Les dysfonctionnements qui suivent sont des indicateurs de stress au travail :

- augmentation de l'absentéisme et du turn-over
- difficultés pour remplacer le personnel ou recruter de nouveaux employés
- des accidents du travail (taux de fréquence et taux de gravité)
- maladies professionnelles (nombre de troubles musculosquelettiques)
- une démotivation, une baisse de réactivité
- une dégradation de la productivité
- une dégradation du climat social, une mauvaise ambiance de travail
- des atteintes à l'image de l'entreprise

LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION



Sur les pouvoirs du CHSCT en matière de risques psychosociaux

Le CHSCT, est une institution représentative du personnel qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en la matière.

- Il contribue à la protection de la santé physique et mentale des salariés
- Il contribue à l'amélioration des conditions de travail
- Il analyse les risques professionnels
- Il contribue à la promotion de la prévention.

L'employeur a une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise.

A. Sur le rôle consultatif du CHSCT et la prévention des risques psychosociaux

1. Le CHSCT et les restructurations

Il résulte de l'article L.4612-8 du Code du Travail que le CHSCT « est consulté avant toute décision d'aménagement important, modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou des conditions de travail et notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail »

Il peut s'agir des restructurations impliquant :

- une réorganisation
- une fermeture d'établissement,
- des licenciements
- des réductions d'effectifs
- des délocalisations engendrant des risques sanitaires sur la santé des salariés

Cas jurisprudentiel :

Ainsi, dans une affaire SNECMA, le CHSCT a été consulté et émis un avis négatif concernant un projet de réduction du nombre de salariés assurant le service du jour, ce qui impliquait l'isolement du technicien chargé de la maintenance et de la surveillance des équipements d'un centre Energie SNECMA. La Cour de Cassation a par la suite estimée dans cette affaire que le juge pouvait interdire la mise en place d'une nouvelle organisation de l'entreprise au motif que cette organisation était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés et que sa mise en oeuvre devait en conséquence être suspendue.

2. Le CHSCT et les entretiens d'évaluation

Compte-tenu des modalités et des enjeux de l'entretien d'évaluation, celui est souvent ressenti par les salariés comme une véritable épreuve ; il peut également avoir des incidences, en particulier en termes d'évolution de carrière et de rémunération : c'est pourquoi, l'entretien risque d'occasionner une situation de stress chez le salarié.

La Consultation du CHSCT s'impose donc dès la mise en place d'entretiens annuels d'évaluation.

Cas jurisprudentiel :

Dans un arrêt du 28 novembre 2007, la Cour de Cassation a considéré que le projet de mise en place d'entretiens annuels d'évaluation des salariés doit être soumis à la consultation du CHSCT dès lors que :

- ces évaluations doivent permettre une meilleure cohérence entre les décisions salariales et l'accomplissement des objectifs,
- qu'elles peuvent avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération
- et que les modalités et les enjeux de l'entretien sont manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail.

En cas de non-respect de cette obligation, le CHSCT (ou les organisations syndicales) peuvent saisir le juge des référés afin d'interdire à l'employeur de mettre en œuvre les entretiens d'évaluation.

Sur le plan pénal, l'employeur peut être condamné pour délit d'entrave.

3. Le CHSCT et le comité d'entreprise

LE CHSCT, au travers de son rôle consultatif, est également le partenaire incontournable du Comité d'entreprise dans l'examen des projets susceptibles d'avoir des conséquences sur les conditions de travail des salariés.

Cas jurisprudentiel :

Pour la Cour d'Appel de Paris, lorsque en raison de son incidence sur les conditions de travail, une réorganisation nécessite la consultation du comité d'entreprise et du CHSCT, l'employeur ne peut pas exiger du CE qu'il rende son avis alors que le CHSCT ne s'est pas encore prononcé sur le projet. (CA Paris, 14^e ch, sect.A, 13/05/09, n° 08/23442)

B. Sur les autres pouvoirs du CHSCT dans la prévention des risques psychosociaux

1. Le pouvoir d'effectuer des enquêtes

Le CHSCT peut effectuer une enquête en cas d'accidents ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel et d'incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle

2. Le droit d'alerte

Le représentant au CHSCT qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur. L'employeur doit alors procéder immédiatement à une enquête avec le représentant du CHSCT qui lui a signalé le danger et prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

3. Le recours à des acteurs externes

Le CHSCT peut alerter et demander conseil à des acteurs externes (médecin du travail, inspecteur du travail, CRAM, Réseau ANACT). Concernant les médecins du travail : ces derniers ayant beaucoup d'information au contact des salariés, sont souvent susceptibles de monter des enquêtes collectives plus approfondies.

4. Le droit de recours à une expertise

Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement ».

Cette mesure d'expertise pourra s'inscrire dans une démarche d'information et de prévention des risques psychosociaux : il appartiendra néanmoins au CHSCT d'apporter la preuve de l'existence d'un risque pour la santé mentale des salariés (ex : attestations de salariés, constat de l'inspection du travail, absentéisme, multiplication des arrêts maladies, turn-over important, processus de déstabilisation générant des troubles psychologiques, suicides.....).

5. Les actions de prévention et l'établissement du document unique

Le CHSCT peut initier et proposer une démarche de prévention des risques psychosociaux en dehors de tout évènement ou signe critique : il doit veiller notamment à la prise en compte des risques psychosociaux dans la démarche d'évaluation et l'établissement du document unique.

Précisions sur le document unique : tous les ans, le chef d'entreprise doit élaborer ou mettre un jour document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Sa finalité est de mettre en œuvre des mesures effectives visant à l'élimination des risques.

Ce document unique doit notamment être tenu à la disposition du CHSCT. Il contribue également à l'élaboration de deux documents que l'employeur doit présenter annuellement pour avis au CHSCT : le rapport annuel d'hygiène et de sécurité et le programme annuel d'hygiène et de sécurité.



Les autres intervenants de la prévention

I. Les délégués du personnel

A. Des compétences générales définies par l'article L.2313-1 du code du Travail

Il résulte de l'article L2313-1 que les délégués du personnel ont pour mission :

- **de présenter aux employeurs toutes les réclamations** individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- **de saisir l'inspection du travail** de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

B. Des compétences particulières dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de la protection de la santé au travail définies par l'article L2313-2 du Code du Travail

Il résulte de l'article L2313-2 du Code du Travail que :

- Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.
- Cette atteinte peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.
- L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.
- En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.
- Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

II. Le médecin du travail

A. Rôle

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé. (article L.4622-3 du Code du Travail)

B. Missions

Il est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant des salariés, des représentants du personnel et des services sociaux dans les domaines suivants :

- L'amélioration des conditions de travail
- L'hygiène générale de l'entreprise
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine
- La protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux

Le médecin du travail a l'obligation d'élaborer chaque année le plan d'activité établi en fonction de l'état et des besoins des salariés : ce plan porte sur les risques, les postes et les conditions de travail.

Le médecin du travail doit établir également chaque année un rapport annuel d'activité qui retrace l'activité du médecin durant l'année

C. Domaines de consultation

Le médecin du travail doit obligatoirement être **consulté** notamment sur les projets de : Construction ou aménagements nouveaux / Modifications apportées aux équipements

D. Moyens d'action

Le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail : il réalise la visite des entreprises et établissements dont il a la charge, soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du CHSCT ou, à défaut des délégués du personnel

Le médecin du travail est convoqué avec voix consultative aux réunions du comité d'entreprise ou comité d'établissement lorsque cet ordre du jour comporte des questions relatives à l'organisation ou au fonctionnement du

service de santé au travail ou qui concerne des missions des médecins du travail ; il assiste avec voix consultative aux réunions du CHSCT

III. L'inspection du travail

A. Rôle

L'inspecteur du travail « veille à l'application des dispositions du Code du Travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi que des conventions ou accords collectifs de travail

L'inspecteur du travail contrôle le respect de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité

B. Moyens d'action

L'inspecteur du travail a un droit d'entrée et un droit de visite général à l'intérieur des établissements sous contrôle

Les membres du CHSCT doivent être informés par l'employeur « de la présence » de l'inspecteur du travail lors de sa visite et peuvent présenter leurs observations

L'inspecteur du travail a un droit de communication de certains documents en matière d'hygiène et de sécurité (registre de la médecine du travail, document unique sur l'évaluation des risques, procès-verbaux de réunions de CHSCT....)

L'inspecteur du travail, pourra après avoir mis en demeure l'employeur de se conformer aux prescriptions légales ou réglementaires et l'expiration du délai nécessaire pour la mise en conformité, dresser un procès-verbal contre l'employeur

L'inspecteur du travail pourra établir immédiatement un procès-verbal en cas de faits présentant un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs.

L'inspecteur peut saisir le juge des référés pour voir ordonner toute s mesures propres à faire cesser le risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels quand il constate un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résultant de l'inobservation de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité.

IV. Les CRAM et l'ARACT

1. LES CRAM

A. Rôle

Elles ont pour rôle de développer et de coordonner la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et de concourir à l'application des règles tarifaires.

Elles assurent des actions de formation et d'information et éditent un certain nombre de publications destinées notamment à améliorer la prévention des risques professionnels.

B. Moyens d'action

Les CRAM peuvent faire procéder à toutes enquêtes qu'elles jugent utiles en ce qui concerne les conditions d'hygiène et de sécurité dans les entreprises.

Au cours de leurs visites, les agents des services de prévention des CRAM doivent rechercher et prescrire, dans chaque cas particulier, les mesures propres à réduire la fréquence et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'ordre du jour des réunions CHSCT est communiqué par le Président aux agents des services de prévention des CRAM qui peuvent assister aux séances.

2. L'ARACT (Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail)

Il s'agit d'un organisme paritaire géré par les partenaires sociaux et financé par l'Etat en région, le Conseil Régional, l'ANACT et le FSE.

L'ARACT a pour mission d'appuyer les entreprises et leurs partenaires dans leur démarche visant à promouvoir des actions en vue d'améliorer les conditions de travail et la performance économique.

V. Le délégué syndical

Le délégué syndical et la négociation collective

Les organisations syndicales liées par une convention de branche ou par un accord professionnel doivent se réunir tous les 3 ans pour négocier sur la question de l'égalité hommes-femmes : les conditions de travail et d'emploi font nécessairement parties de ces négociations.

De même, de plus en plus de branches ont négocié et conclu des accords portant spécifiquement sur la santé et la sécurité des salariés.

Précisions :

Le 9 octobre 2009, le Ministre du Travail, Xavier DARCOS a présenté lors de la réunion du Conseil d'Orientation son plan d'urgence sur les risques psychosociaux : ainsi les entreprises et les groupes de plus de 1 000 salariés devaient engager avec leurs délégués syndicaux des négociations sur les risques psychosociaux.

Début février, une liste des 1 500 sociétés de plus de 1 000 salariés sollicitées par le Ministre du Travail Xavier DARCOS a été publiée : le Ministre du Travail a distribuer des codes couleur indiquant le degré d'avancement des entreprises dans la mise en œuvre d'une politique de prévention du stress professionnel.

- ✓ On retrouve en premier lieu les « feux verts » qui regroupent des entreprises qui ont déjà signé un accord de fond, de méthode ou qui ont engagé un plan d'action avec les syndicats et les représentants du personnel.
- ✓ En second lieu, les « feux oranges » qui regroupent qui ont déjà entamé des discussions sans avoir signé un accord.
- ✓ En troisième lieu, les « feux rouges » qui regroupent les entreprises qui n'ont pu permettre de constater un engagement de négociation ou d'action sur le stress.

La liste des sociétés classées dans ces trois catégories doit être actualisée tous les mois durant l'année 2010.

OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE RÉSULTAT



I. Une obligation générale de sécurité à la charge de l'employeur

En premier lieu, il convient de rappeler que l'employeur doit protéger son personnel contre toute atteinte à leur santé ou leur sécurité. Il doit pour cela respecter les règles d'hygiène et de sécurité prévues par la législation et réprimer toute violence au travail.

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires à la préservation de la santé physique et mentale de ses salariés.

Il résulte de l'article L4121-1 du Code du Travail que :

- L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° 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 tendre à l'amélioration des situations existantes.

II. Une obligation de sécurité résultat

L'obligation de sécurité de résultat et les arrêts « Amiante » du 28 février 2002

Prenant appui sur l'article 1147 du Code Civil relatif à la responsabilité contractuelle et sur les dispositions des articles L.4121-1 et suivants du Code du Travail, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a :

- d'une part, défini une obligation générale de sécurité de l'employeur ;
- d'autre part, considéré qu'il s'agissait d'une obligation de résultat et non de simples moyens.

Dans les arrêts postérieurs aux arrêts « Amiante », la Cour de Cassation a opéré un glissement du droit de la sécurité sociale (accidents du travail, maladies professionnelles avec la faute inexcusable) au droit du travail (rupture du contrat de travail, de la visite médicale de reprise, de l'obligation de reclassement du salarié inapte, de l'obligation de reclassement...)

Cette décision donne une place centrale à l'obligation générale de sécurité qui pèse sur l'employeur.

Ainsi, dès lors que le salarié ne pourra pas apporter la preuve du harcèlement moral mais qui pour autant souffre de stress au travail en raison d'une mauvaise organisation de l'entreprise ou des pressions managériales, pourra obtenir néanmoins obtenir une indemnisation de la part de son employeur.

Cas jurisprudentiel :

Dans un arrêt du **17 février 2010** (Cass.Soc.17/02/10, n° 08-44.298, Sté CDF énergie c/ Charbonnier), la Cour de Cassation a considéré que :

« Mais attendu que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ;

Et attendu qu'après avoir relevé que l'altercation de la santé de la salariée résultait de la dégradation de ses conditions de travail et des pressions imposées par la restructuration de son entreprise, la cour d'appel a constaté que la maladie de cette salariée, qui avait eu en octobre 2002 un sérieux malaise à la suite d'un entretien individuel, était liée à ses conditions de travail et que l'employeur, pourtant alerté par plusieurs courriers de celle-ci, n'avait pris aucune mesure pour résoudre les difficultés qu'elle avait exposées ; qu'ayant ainsi, sans dénaturation, caractérisé un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat, elle a légalement justifié sa décision ».

L'OBLIGATION DE SECURITE DE RESULTAT ET LE HARCÈLEMENT MORAL



I. La protection des salariés contre le harcèlement moral

En ce qui concerne la santé mentale, l'employeur doit protéger les salariés contre tout harcèlement et ne pas leur imposer une charge de travail ou un stress excessif.

Plus précisément, selon la jurisprudence, il est tenu d'une **obligation de sécurité de résultat** en ce qui concerne la protection des salariés contre le harcèlement moral.

Cas jurisprudentiels :

La Cour de Cassation a effectivement considéré en 2006 que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés, notamment en matière de harcèlement moral et l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité.

En 2006, elle considérait également comme nul le licenciement d'un salarié dont l'absence prolongée pour maladie, si elle perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise est consécutive au harcèlement moral dont il a fait l'objet.

En 2007, elle considérait comme dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement d'un salariée dont l'inaptitude résultait d'agissements de harcèlement moral auxquels se livrait l'employeur.

II. Le harcèlement « managérial »

Ainsi, désormais les méthodes de management assez « musclées » pourront caractériser un harcèlement moral à l'égard d'un salarié déterminé, ce qui constitue une sérieuse remise en cause du pouvoir de direction de l'employeur.

Cas jurisprudentiel :

Il résulte en effet d'un arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation du **10 novembre 2009** (n° 07-45.321, n°2245 FX – P + B, Assoc.Salon Vacances Loisirs c/ Marquis) que :

Peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent :

- pour un salarié déterminé ;
- par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation de conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En l'espèce, le directeur de l'établissement soumettait les salariés à une pression continue, des reproches incessants, des ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe se traduisant, en ce qui concerne le salarié, par sa mise à l'écart, un mépris affiché à son égard, une absence de dialogue caractérisée par une communication par l'intermédiaire d'un tableau, et ayant entraîné un état très dépressif »

III. Le harcèlement moral et la responsabilité de l'employeur

Cas jurisprudentiel :

Dans 2 arrêts de principe en date du **3 février 2010**, la Cour de Cassation affirme que l'employeur « tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissement de harcèlement moral ou sexuel ou de violences physiques ou morales 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 ».

Dans la première espèce : l'employeur, dès la connaissance du harcèlement moral dont était victime l'un de ses salariés, avait mis en œuvre des mesures conservatrices et protectrices destinées à permettre à la salariée de poursuivre son activité professionnelle au sein de la société en toute sécurité et en toute sérénité »

La Cour de Cassation estime que l'employeur est néanmoins responsable de cette situation de harcèlement moral car il aurait du prendre des mesures préventives, c'est-à-dire en amont du harcèlement moral.

Dans la 2^{ème} espèce, l'employeur affirmait qu'il n'avait pu avoir conscience du danger auquel le salarié (victime de harcèlement moral) avait été exposé, mais dès qu'il avait eu conscience du danger, il avait pris les mesures pour l'en préserver.

L'obligation de sécurité de résultat pèse sur l'employeur même s'il démontre qu'il n'avait pas connaissance du harcèlement.

IV. Sur le rôle des organisations syndicales dans la protection de la santé des salariés

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice, dans les conditions prévues par l'article L 122-52 du Code du travail concernant la preuve, toutes les actions relatives à un harcèlement sexuel ou moral en faveur d'un salarié de l'entreprise sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

Les organisations syndicales peuvent également empêcher une réorganisation qui compromet la santé et la sécurité des salariés

Cas jurisprudentiel :

Il résulte de la jurisprudence de la Cour de Cassation que « l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ». Cass. soc. 5 mars 2008 n° 06-45888 (P)

En l'occurrence, une organisation syndicale avait saisi le juge pour empêcher la mise en place d'une nouvelle organisation du travail, qui, selon elle mettait en péril la sécurité des salariés.

Les premiers juges lui ont donné raison et la décision est approuvée par la Cour de cassation dans les termes suivants : « 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 l'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 ».

Dans cette affaire, tant le CHSCT que le CE avaient émis un avis négatif sur la réorganisation en raison des risques qu'elle faisait peser sur la sécurité des

SUR LE DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT



A. Les conditions d'exercice du droit de retrait

Les salariés bénéficient d'un droit d'alerte et de retrait s'ils ont un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé, c'est-à-dire s'il existe une menace à court terme susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à leur intégrité physique.

La notion de danger grave et imminent

Le degré de gravité du danger doit être distingué du risque « habituel » du poste de travail.

L'imminence du danger suppose qu'il ne soit pas encore réalisé mais qu'il est susceptible de se réaliser dans un bref délai.

L'appréciation de la gravité et de l'imminence du danger

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien dans le poste de travail présente un danger grave et imminent relève des tribunaux judiciaires qui vérifient le caractère raisonnable du motif qu'a le travailleur, à un moment donné, de croire en l'existence d'un danger grave et imminent.

Le salarié n'a pas à prouver la réalité du danger ; il suffit qu'il ait un motif raisonnable de croire que le danger existe.

Si un membre du CHSCT (pour les entreprises qui en disposent) constate, par lui-même ou par l'intermédiaire d'un salarié, l'existence d'un danger grave et imminent, il en avise immédiatement l'employeur et consigne cet avis détaillé, daté et signé sur un registre spécial.

L'employeur est tenu de faire sur-le-champ, une enquête sur ledit danger et de trouver des mesures pour y remédier.

B. La procédure d'alerte et l'exercice du droit de retrait

Aux termes de l'article 4131-1 Code du Travail, le droit de retrait ne peut s'exercer sans utiliser, au préalable ou simultanément, la procédure d'alerte.

Le salarié désirant exercer son droit de retrait doit ainsi :

- Signaler à l'employeur l'existence d'un danger grave et imminent, soit directement soit par l'intermédiaire d'un représentant du personnel, ou toute défectuosité qu'il a constatée dans le système de protection (de sa santé et/ou de sa sécurité).
- Le retrait peut intervenir à la suite d'une information donnée oralement ou par écrit par l'employé à l'employeur ou à son représentant.

LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR



I. La responsabilité civile de l'employeur : la faute inexcusable

A. La présomption de faute inexcusable

En cas d'accident du travail et de maladies professionnelles, il existe une présomption d'imputabilité de l'accident ou de la maladie à l'employeur : la victime n'a pas à en apporter la preuve.

B. La faute inexcusable : le manquement à l'obligation de sécurité de résultat

Commets une faute inexcusable l'employeur qui manque à cette obligation de sécurité lorsqu'il a conscience ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

C. La faute inexcusable et le harcèlement moral

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat : le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Cas jurisprudentiel :

En matière d'atteinte à la santé mentale, la faute inexcusable a été reconnue : Lorsque l'équilibre psychologique du salarié a été gravement compromis à la suite de la dégradation continue des relations de travail et du comportement de l'employeur. Ces éléments caractérisent le fait que 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 (dans une affaire où un salarié atteint d'un « syndrome anxiodépressif » en lien avec le travail avait tenté de mettre fin à ses jours)

II. Responsabilité sans faute de l'employeur

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 l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité (Cass.Soc.21/06/06 pourvoi n° 05-43914)

Dans 2 arrêts de principe en date du **3 février 2010**, la Cour de Cassation affirme que l'employeur « tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissement de harcèlement moral ou sexuel ou de violences physiques ou morales 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 ».

Dans la première espèce : l'employeur, dès la connaissance du harcèlement moral dont était victime l'un de ses salariés, avait mis en œuvre des mesures conservatrices et protectrices destinées à permettre à la salariée de poursuivre son activité professionnelle au sein de la société en toute sécurité et en toute sérénité »

La Cour de Cassation estime que l'employeur est néanmoins responsable de cette situation de harcèlement moral car il aurait du prendre des mesures préventives, c'est-à-dire en amont du harcèlement moral.

Dans la 2^{ème} espèce, l'employeur affirmait qu'il n'avait pu avoir conscience du danger auquel le salarié (victime de harcèlement moral) avait été exposé, mais dès qu'il avait eu conscience du danger, il avait pris les mesures pour l'en préserver.

L'obligation de sécurité de résultat pèse sur l'employeur même s'il démontre qu'il n'avait pas connaissance du harcèlement.

III. Responsabilité personnelle du salarié harceleur

La Cour de Cassation a considéré dans un arrêt du 21 juin 2006 (pourvoi n° 05-43914) que :

La responsabilité de l'employeur, tenu de prendre les mesures nécessaires à la prévention des risques professionnels liés au harcèlement moral n'exclut pas la responsabilité du travailleur auquel il incombe de prendre soin de la sécurité et de la santé des personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail qu'il résulte des dispositions spécifiques aux relations de travail au sein de l'entreprise, qu'engage sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés le salarié qui leur fait subir intentionnellement des agissements répétés de harcèlement moral

IV. Responsabilité pénale de l'employeur

A. Responsabilité de l'employeur ou de son préposé

La responsabilité pénale pèse en principe sur l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail.

L'employeur peut être exonéré de sa responsabilité pénale dans les cas suivants :

- la délégation de pouvoirs
- les maladresses, imprudences et inobservations des règlements commises par les préposés
- s'il a accompli les diligences normales qui lui incombaient, compte-tenu de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et les moyens dont il disposait.

B. Les infractions pour lesquelles l'employeur pourra être poursuivi

L'employeur pourra être poursuivi :

- pour les infractions au Code du Travail (tous les manquements aux règles de santé et de sécurité édictées par le Code du Travail)
- pour les infractions au Code Pénal (homicides involontaires, blessures volontaires et mise en danger d'autrui)

**Le cabinet RIERA remercie DOBRITZ pour sa collaboration
exceptionnelle à notre New letter.**

Les illustrations de l'article précédent sont tirées de son dernier ouvrage
qui vient de paraître :

