L'obligation de sécurité

Date de création : sans objet Date de mise à jour : octobre 2022

Synthèse :

L’employeur est tenu, à l’égard de chaque salarié, d’une obligation de sécurité qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour lui assurer sa sécurité et protéger sa santé. Il doit en assurer l’effectivité. Il ne peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, mettre en oeuvre des mesures ayant pour objet ou pour effet de compromettre la santé ou la sécurité des travailleurs. Cette obligation est, jusqu'à ce jour, considérée comme une obligation de résultat. Ainsi, la responsabilité de l'employeur est engagée même en l'absence de faute de sa part, tandis que l'absence d'exposition au risque n'exclut pas l'indemnisation du salarié. Depuis 2015 toutefois, la jurisprudence est venue assouplir cette obligation jusqu'alors dite "*de résultat*".

L'obligation de sécurité - Espace Droit Prévention

Textes : principes d'origine jurisprudentiels - Code général de la fonction publique.

SOMMAIRE

Le cadre juridique général

- **Les responsabilités de l'autorité hiérarchique dans la prévention des risques professionnels**
- **De l'obligation de moyen à l'obligation de résultat**
  - **Jurisprudence administrative**
  - **Jurisprudence judiciaire**

Etendue de l'obligation de sécurité de résultat

Limites de l'obligation de sécurité de résultat

Le cadre juridique général

Les responsabilités de l'autorité hiérarchique dans la prévention des risques professionnels

Application des dispositions du code du travail

Le code général de la fonction publique définit, en son article L136-1 le principe de protection des agents en service :

> *Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail.*

Dans le domaine de la santé et de la sécurité des agents en service, le code général de la fonction publique organise un système qui renvoie, avec son article L. 811-2, au Code du travail pour l'application des principes de prévention, de la démarche d'évaluation des risques professionnels et des règles particulières de sécurité :

> *Les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité dans les services des*

> *établissements mentionnés à l'article L. 5 sont celles définies dans la quatrième partie du code du travail, en application de l'article L. 4111-1 de ce code. Elles peuvent toutefois être adaptées en application de l'article L. 4111-2 de ce même code.*

Cette disposition est reprise à l'article 3 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Les dispositions du code du travail sont également applicables, de plein droit compte tenu champ d'application de la quatrième partie du code du travail (art. L.4111-1) :

- Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- Aux établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé ;
- Aux établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ainsi qu'aux groupements de coopération sanitaire de droit public mentionnés au 1° de l'article L. 6133-3 du code de la santé publique.

La mise en œuvre de la protection relève de la responsabilité du chef de service.

L'article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 précise :

Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Les responsabilités de l'employeur sont définies au regard des principes de prévention énoncés par l'article L. 4121-1 du code du travail applicables dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

> *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 et de la pénibilité au travail ;*
>
> *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.*

Le droit à la santé et à la sécurité au travail constitue en effet un droit fondamental consacré tant par la Déclaration universelle des droits de l'homme que par l'article 8 du préambule de la constitution de 1946.

Il est également rappelé par différents traités internationaux.

- Déclaration universelle des droits de l'homme (article 23) : *toute personne a droit ... à des conditions équitables et satisfaisantes de travail.*
- Préambule de la constitution de 1946 (article 8) : *tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail.*
- Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels de 1966 (article 12) : *Les Etats parties au présent acte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre , les mesures prises par les Etats en vue d'assurer le plein exercice de de droit comprendront .... les mesures nécessaires à l'amélioration de tous les aspects de l'hygiène du milieu et de l'hygiène industrielle.*
- Charte des droits fondamentaux de l'union européenne (article 31 §1) : *tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé , sa sécurité et sa dignité.*

Ainsi, tant la législation ci-dessus rapportée que les droits fondamentaux imposent le respect et la sauvegarde de la santé physique et mentale de tous les agents publics (titulaires, contractuels, vacataires) et des salariés de droit privé (intérimaires mis à disposition des organismes publics).

Plus généralement, l'approche des risques professionnels transcende la frontière « public/privé » pour deux raisons fondamentales :

- les risques professionnels existent et doivent faire l'objet de mesures de prévention, quelle que soit le statut applicable.
- le droit communautaire ne connaît que le concept de « travailleur » (directive cadre 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail).

De l'obligation de moyen à l'obligation de résultat

Jurisprudence administrative

Dès 1895 (Conseil d'Etat, 21 juin 1895, *Cames*), le Conseil d'Etat a jugé que l'administration était tenue, même en l'absence de faute de sa part, de réparer les dommages corporels subis par ses agents dans l'exercice de leurs fonctions.

Toutefois, la règle du « forfait de pension » instaurée par le Conseil d'Etat dans un avis du 1er juillet 1905, impliquait que la pension versée au titre de l'indemnisation, le soit pour solde de tout compte, alors même qu'elle ne couvrait pas l'intégralité du préjudice subi.

Par un arrêt d'Assemblée du 4 juillet 2003, le Conseil d'Etat a admis que l'agent peut, en cas

de faute de l'administration, prétendre en outre à une indemnisation intégrale du préjudice subi (Conseil d'Etat, Assemblée, n° 211106, 4 juillet 2003, *Mme Moya-Caville*).

Jurisprudence judiciaire

Depuis une loi du 9 avril 1898, la réparation des accidents du travail repose sur une responsabilité sans faute : l'indemnisation des victimes d'accidents s'effectue sans qu'ils aient à apporter la preuve de la faute.

Mais, là encore, cette indemnisation est forfaitaire et non intégrale. Pour un salarié ou ses ayants droit, la seule façon d'obtenir une meilleure indemnisation est d'établir l'existence d'une faute inexcusable de son employeur.

La loi ne donne pas de définition de la faute inexcusable. Selon une jurisprudence ancienne, constituait une faute inexcusable de l'employeur, ou de ceux qu'il s'est substitué dans la direction, la faute revêtant les caractéristiques suivantes (Cour de cassation, Chambres réunies, 15 juillet 1941, n° 00-26836, *Dame veuve Villa*) :

- **gravité exceptionnelle** (violation des règlements de sécurité par exemple) ;
- **acte ou omission volontaire**, mais non intentionnel ;
- **conscience du danger** que devait en avoir son auteur (notamment en cas d'exercice du droit de retrait par un salarié, du droit d'alerte par le CHSCT, d'observation de l'Inspecteur du travail) ;
- **absence de toute cause justificative**.

A l'origine, la faute inexcusable était une faute d'une gravité exceptionnelle. Celle-ci s'entendait d'une grave imprudence ou d'un manquement aux règles les plus élémentaires de prudence comme l'affectation d'un travailleur insuffisamment formé et expérimenté à un poste de travail présentant des risques.

Toutefois les juridictions du fond et la chambre sociale avaient dans la pratique une conception large de la notion de gravité exceptionnelle qui tendait à devenir une clause de style. La condition d'une faute d'une exceptionnelle gravité a été ainsi peu à peu abandonnée, l'employeur pouvant donc être condamné dans le cas d'une simple faute.

Depuis les arrêts « Amiante » de février 2002, la Cour de cassation avait donc qualifié l'obligation de sécurité de l'employeur en obligation de *résultat* notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par le salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise (Cass. soc. 28 février 2002 ; six arrêts rendus contre les sociétés Valéo n° 99-17201, Textar n° 00-41220, Ascométal n° 00-10051, Eternit n° 00-11793, Everite n° 00-13172 et Sollac n° 99-17221). La Cour précise que :

Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article 452-1 du Code de la sécurité sociale, ***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.***

Cette jurisprudence a été, par la suite, étendue aux accidents du travail (Cour de cassation,

chambre sociale, 11 avril 2002, n° 00-16535, *Hachadi*).

Etendue de l’obligation de sécurité de résultat

L’obligation de sécurité de résultat est étrangère à toute notion de faute.

En outre, **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.**

Cette exigence ne vise pas une connaissance effective du danger. La jurisprudence se réfère à cet égard à un entrepreneur avisé ou averti et le risque doit avoir été raisonnablement prévisible. La conscience du danger paraît donc devoir découler de « l’évidence même des choses », c’est la raison pour laquelle la Cour de cassation recourt parfois à une double négation, « l’employeur ne pouvait pas ne pas avoir conscience du danger qu’il faisait courir à son salarié ».

La faute inexcusable est par ailleurs présumée dans deux cas :

- le manque de formation à la sécurité renforcée prévue à l'article L. 4154-2 du code du travail,
- lors de la survenue d'un accident dont le risque avait été signalé par les intéressés ou un membre du CSE à l'employeur.

Différentes décisions sont venues préciser les contours de la notion.

Il a ainsi été jugé que :

- La faute de la victime ne suffit pas à elle seule à exclure la faute inexcusable de l’employeur (Cass., Civ. 2, 12 mai 2003, n° 01-21071).
- Il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié, il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage (Cass., Ass., 24 juin 2005, n°03-30.038).
- L’employeur doit respecter son obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de ses salariés en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme dans l’entreprise (Cass., 29 juin 2005, n° 03-44412).
- L'existence de la faute inexcusable de l'employeur est présumée établie pour les salariés mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire, victimes d'un accident du travail alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur sécurité, ils n'ont pas bénéficié d'une formation à la sécurité renforcée ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés (Cass.Soc., 21 juin 2006, n° 04-30665**) ;**
- La responsabilité de l’employeur peut être engagée alors que les agissements fautifs portant atteinte à la sécurité du salarié ne sont pas son fait mais bien le fait des salariés

de l'entreprise (Cass.Soc.21 juin 2006, n° 05-43914, en matière de harcèlement) moral).

- La responsabilité de l'employeur peut être engagée alors que les agissements fautifs portant atteinte à la sécurité du salarié ne sont pas son fait mais bien le fait des salariés de l'entreprise (Cass.Soc.21 juin 2006, n° 05-43914, en matière de harcèlement) moral).
- L'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés dont il doit assurer l'effectivité (Cass., 13 décembre 2006, n° 05-44.580).
- La responsabilité de l'employeur est engagée lorsque l'un de ses salariés, placé en arrêt maladie pour syndrome anxio-dépressif a tenté de mettre fin à ses jours à son domicile. En effet, l'équilibre psychologique de ce salarié avait été gravement compromis à la suite de la dégradation continue des relations de travail et du comportement d'un membre de l'entreprise, 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 (Cass. Civ 2ème, 22 février 2007, n° 05-13.771).
- L'obligation de sécurité peut limiter le pouvoir de direction de l'employeur dans le cadre d'une réorganisation, elle lui interdit, en effet, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés. La mise en œuvre d'une nouvelle organisation de l'entreprise a ainsi été suspendue parce qu'elle réduisait le nombre de techniciens de maintenance et plaçait certains d'entre eux en poste isolé, d'où un danger pour la santé de ces derniers (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, *SNECMA*).
- L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur s'applique lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales ou des agissements de harcèlement moral (Cass., 3 février 2010, n° 06-44.019), même s'il avait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements (Cass., 3 février 2010, n° 08-40144).
- L'employeur doit assurer l'effectivité des mesures qu'il prend afin de respecter son obligation de sécurité (Cass. Soc. 16 juin 2009 : n°08-41519).
- 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, notamment dans le cas où l'altération de la santé d'une salariée résultait de la dégradation de ses conditions de travail et des pressions imposées par la restructuration de son entreprise (Cass. Soc., 17 février 2010, n° 08-44.298).
- Les salariés qui ont adhéré à un dispositif de départ anticipé « amiante » peuvent obtenir l'indemnisation du préjudice d'anxiété qu'ils subissent chaque jour, constitué par la peur de développer une maladie liée à l'amiante (Cass. soc., 11 mai 2010, n° 08-44.952). Il s'ensuit qu'un salarié exposé à un risque grave peut invoquer le préjudice d'anxiété indemnisable sans attendre l'atteinte à la santé physique ou mentale, (Cass.soc. 11 mai 2010 n° 09-42241).
- Le manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur a été reconnu du seul fait du sentiment d'insécurité ressenti par les salariés sur leur lieu de travail, malgré de nombreuses mesures mises en place par l'employeur (Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 08-45.609).
- La transaction par laquelle un employeur propose à un salarié de renoncer à agir en responsabilité à son encontre pour faute inexcusable moyennant une indemnisation de 10.000 € est nulle de plein droit (Cass., 1er juin 2011, n° 10-20.178)

- Un agent contractuel de droit public peut demander au juge administratif la réparation par son employeur du préjudice que lui a causé l'accident du travail dont il a été victime, dans la mesure où ce préjudice n'est pas réparé par application du Code de la sécurité sociale, lorsque cet accident est dû à la faute intentionnelle de cet employeur ou de l'un de ses préposés. De plus, l'agent peut également exercer une action en réparation de l'ensemble des préjudices résultant de cet accident, contre son employeur, devant la juridiction de sécurité sociale, en cas de faute inexcusable de ce dernier, ou contre une personne autre que l'employeur ou ses préposés, conformément aux règles du droit commun (Conseil d'Etat, 22 juin 2011, n° 320744)
- La charge de la preuve pèse sur l'employeur et non sur le salarié (Cass. Soc. 12 janvier 2011, n° 09-70838 - Cass. Soc., 28 mai 2014, n° 13-12485).
- La responsabilité de l'employeur est engagée même en l'absence de toute faute de sa part (Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-68.272),
- Dans le cas où une salariée est agressée sur son lieu de travail par l'épouse de son employeur, l'employeur ne pouvait ignorer l'état psychologique et le ressentiment que son épouse nourrissait à l'encontre de la salariée (Cass. soc., 4 avr. 2012, n° 11-10.570).
- La responsabilité de l'employeur est retenue à raison de l'infarctus dont a été victime un cadre dirigeant à la suite de *l'accroissement de sa charge de travail dans les années précédant son accident joint à une politique de pression liée à des objectifs inatteignables* (Cass. Civ. 2, 8 novembre 2012, n° 11-23855, SEDIH et SOGEC).
- A la suite du suicide d'un salarié de la société RENAULT, l'employeur aurait dû avoir conscience du danger auquel il était exposé le salarié et prendre des mesures suffisantes pour l'en préserver. Cela justifie la faute inexcusable de l'employeur à l'origine du suicide du salarié (Cass., 19 septembre 2013, n° 12-22.156).
- L'absence d'exposition au risque n'exclut pas l'indemnisation du salarié (Cass. soc, 23 octobre 2013, n° 12-20.760).
- L'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser les violences dont a été victime le salarié (Cass. Soc., 23 janvier 2013, n° 11-18.855 – Cas. Soc., 22 octobre 2014, n° 13-18.862 - Cass.Soc., 15 janvier 2015, n° 13-17374 – Cass. Soc., 11 mars 2015, n° 13-18603).

Limites et évolution de l'obligation de sécurité de résultat

La faute inexcusable du salarié lui-même peut atténuer la responsabilité de l'entreprise. Elle est définie comme « la faute volontaire du salarié d'une exceptionnelle gravité exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience » (Cass. 2e civ., 27 janv. 2004, n° 02-30.693). C'est par exemple le cas lorsque le salarié va volontairement à l'encontre des règles de sécurité imposées par l'employeur. Cette limite peut diminuer la majoration que doit l'employeur, auteur lui aussi d'une faute inexcusable.

En cas d'accident du travail, la jurisprudence reconnaît que la responsabilité de l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, n'est pas systématiquement engagée (Cass. soc., 31 mai 2012, n° 11-18.614), ainsi, dans une affaire où le salarié avait tenté de se suicider sur son lieu de travail, pour des raisons d'ordre professionnel. Il s'agissait bien d'un

accident du travail mais la responsabilité de l'employeur n'a pas été retenue. D'une part, il n'était pas établi « que l'employeur ait eu un comportement humiliant, violent ou vexatoire à l'égard du salarié lors de la remise de la lettre de convocation ou au cours de l'entretien mené par deux de ses représentants ». Et, d'autre part, la réaction du salarié, « qui ne présentait aucun antécédent personnel ou familial pouvant laisser supposer qu'il était particulièrement fragile sur le plan psychologique, n'était pas prévisible du seul fait qu'il s'était montré physiquement bouleversé à l'issue de l'entretien ».

Deux arrêts de 2015 semblaient préfigurer par ailleurs une **évolution de la position de la Chambre sociale** sur l'appréciation du manquement à l'obligation de sécurité dans les relations collectives de travail avec les arrêts FNAC (Cass. Soc. 5 mars 2015, n° 13-26321) et plus récemment AREVA (Cass. Soc. 22 octobre 2015, n° 14-20173) concernant la prévention des risques psycho-sociaux.

Puis, par un arrêt du 25 novembre 2015, la chambre sociale infléchit sa jurisprudence sur l'obligation de sécurité.

Avec cet arrêt, la Cour de cassation admet que : **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.**

Conclusion : il ne suffit plus aujourd'hui que le risque (ou même l'exposition au risque) se matérialise pour que l'employeur soit systématiquement considéré comme fautif : la conséquence de la formule retenue par la Cour de cassation conduit à considérer qu'il n'y aura manquement à l'obligation de sécurité que si l'employeur n'a pas accompli toutes les diligences prévues aux articles L. 4121-1 (mesures générales de prévention) et L. 4121-2 (qui fixe les 9 principes généraux de prévention) du code du travail.

Ainsi, dans le cadre d'un accident du travail jugé en décembre 2021, il est indiqué qu'un employeur ne commet pas de faute inexcusable s'il ne pouvait avoir une ***conscience pleine et entière*** du risque auquel sa salariée était exposée. C'est ce qu'a considéré la Cour de cassation, dans un arrêt rendu par la deuxième chambre civile le 9 décembre 2021.