

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ – Obligation de sécurité de l'employeur – Responsabilité contractuelle – Amiante – Cessation anticipée d'activité (art. 41 loi n° 98-1194) – Indemnisation complémentaire – Préjudice économique (deux espèces) – Préjudice d'anxiété (première espèce).

Première espèce : CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE BERGERAC (Industrie - Département) 26 juin 2008

R. contre Ahlstrom Label Pack

PRETENTIONS ET MOYENS DU DEMANDEUR :

Par déclaration reçue au greffe le 23 mai 2007, M. R. a sollicité la convocation de la société Ahlstrom Label Pack aux fins de :

- constater que la rupture du contrat de travail le liant à son employeur est la conséquence de l'exposition fautive par ce dernier à l'amiante ;

- constater que la perte des revenus consécutive à l'attribution de l'allocation de la cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante constitue un préjudice économique certain, direct et déterminé ;

- condamner cette dernière à lui payer une somme de 42 553 euros en réparation de son préjudice économique ;

- condamner cette dernière à lui payer une somme de 10 000 euros au titre de son préjudice d'anxiété ;

- condamner cette dernière à lui payer une somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Il sollicite en outre l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Au soutien de ses demandes, M. R. expose qu'il a travaillé pour la société Ahlstrom Label Pack du 27 avril 1970 au 31 décembre 2002, où il a exercé les fonctions de bobineur.

Il indique que son employeur, la société Ahlstrom Label Pack, est une société spécialisée dans la fabrication de papiers et que pour ce faire elle a utilisé un système de calandrage jusqu'en 1996 dans son établissement de Rottersac avec des rouleaux recouverts de feuilles d'amiante compressées. Il expose que les feuilles d'amiante étaient empilées autour des rouleaux et que, lors de l'opération de calandrage, ceux-ci se dégradent, nécessitant une rectification. Il précise que certains rouleaux éclataient, qu'ils devaient être dégarnis puis regarnis trois ou quatre fois par mois et que les ouvriers chargés de la fabrication et de l'entretien ne bénéficiaient d'aucun moyen de protection individuelle ou collective.

Il indique que depuis le 19 mars 2001 l'usine de Rottersac est inscrite sur la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA), ce qui vise à reconnaître les conditions de travail irrégulières des salariés au sein du site de 1956 à 1999 et de leur permettre de profiter d'une retraite anticipée. Il précise qu'il ne s'agit pas d'une allocation de préretraite mais d'un droit conséquence d'une exposition à un produit cancérigène, destiné à rétablir un principe d'égalité au profit des travailleurs de l'amiante et que, si le contrat de travail cesse à l'initiative du salarié, les conséquences de la rupture sont régies par les dispositions légales applicables aux licenciements. Il estime qu'en agissant ainsi le législateur a décidé de renvoyer la responsabilité de la rupture du contrat à l'employeur et qu'il ne s'agit pas d'un privilège accordé aux personnes contaminées mais d'une reconnaissance qui ne doit entraîner aucun préjudice économique puisque le bénéficiaire de l'ACAATA ne percevra que 65 % du salaire brut moyen versé au cours des douze derniers mois travaillés.

Il continue en indiquant qu'il a été exposé à l'inhalation de poussières d'amiante au cours de sa carrière professionnelle sans bénéficier de protection individuelle ou collective, qu'il a donc une espérance de vie diminuée et qu'il a donc été contraint de faire un choix entre poursuivre son activité avec le risque d'aggraver sa contamination – l'entreprise n'ayant pas été totalement désamiantée – ou cesser son activité professionnelle avec une perte de revenus de 35 % due à la négligence de son employeur.

Il indique qu'il a choisi de bénéficier de l'ACAATA, que la société Ahlstrom Label Pack est à l'origine de ce choix, qu'elle doit lui verser des dommages et intérêts et que le montant de ces dommages et intérêts correspond au différentiel entre le salaire qu'il aurait dû toucher s'il n'avait pas été contraint de partir en préretraite et l'allocation touchée par lui de la CRAM. Il considère qu'en application de la jurisprudence de la Cour de cassation, prise sur les fondements des articles 1147 du Code civil et L. 4121-1 et suivants du Code du travail (anciennement article L. 230-2), que l'employeur, en sa qualité, est tenu à une obligation de sécurité de résultat (similaire à celle du transporteur, c'est-à-dire que, à l'issue de son service au sein de l'entreprise, le salarié doit être sain et sauf), à une obligation de prudence et de diligence et qu'il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de ses salariés. Il précise que cette jurisprudence permet également au salarié, dans l'hypothèse d'un licenciement pour inaptitude suite à une faute inexcusable de l'employeur, de demander une indemnisation au Conseil de prud'hommes différente de celles obtenues devant le Tribunal des affaires de Sécurité sociale.

M. R. soutient que le seul fait d'avoir été exposé à un danger sans appliquer les mesures de protection constitue une faute engageant la responsabilité contractuelle de l'employeur en cas de préjudice subi.

Il poursuit en faisant état des différentes dispositions légales et réglementaires existant en matière d'amiante avant le décret du 17 août 1977. Il explique que la loi du 12 juin 1893 et son décret d'application prévoyaient déjà des obligations pour le chef d'entreprise en matière de poussière, que ces dispositions ont été rappelées à plusieurs reprises

par l'inspection du travail et par la jurisprudence. Il déclare qu'un décret de 13 décembre 1948 imposait des mesures de protection individuelle aux salariés. Il rappelle que le décret du 17 août 1977 imposait un certain nombre d'obligations pour les établissements utilisant de l'amiante.

Il considère que la défenderesse a, jusqu'en 1990, alors qu'il s'agit d'une entreprise de grande taille disposant d'un service de recherches, d'un département juridique et d'un service de médecine du travail, fait une utilisation massive et constante d'amiante pour l'isolation et la conception des rouleaux de calandre. Il explique que la conception et l'utilisation des rouleaux, au sein de l'usine, dégageaient des nuages de poussières d'amiante qui étaient véhiculés dans tous les ateliers par des ventilateurs.

Il précise que son employeur a demandé à son fournisseur de lui fournir vingt-quatre tonnes de papier amianté pour le regarnissage des rouleaux de calandre avant la date du 30 septembre 1990, date à partir de laquelle il n'était plus autorisé à se fournir avec ce type de matériaux. Il déclare que la société Ahlstrom Label Pack a utilisé ces feuilles d'amiante jusqu'en avril 1996, alors que celle-ci avait conscience des dangers de l'amiante.

Il indique que la société Ahlstrom Label Pack n'a jamais respecté son obligation relative à la prévention des risques en matière d'inhalation de poussière, ce dont faisait état le CHSCT, dans un compte rendu du 5 juin 1996, en pointant l'absence de système de captation au sein des ateliers de garnissage et de récupération. Il poursuit en indiquant qu'en juillet 1996, un rapport montrait qu'il n'existait pas au sein de l'usine de systèmes de captation des poussières, de protection individuelle et de mesure d'empoussièrément. Il termine en déclarant que le dépoussiérage des locaux de regarnissage et d'usinage n'a été réalisé qu'au mois de juin 2003 et qu'un compte rendu d'inspection du CHSCT faisait état, le 29 janvier 2004, de la présence de tresses et joints en amiante au sein de l'usine. Il précise que l'employeur doit prendre les mesures propres à préserver ses salariés des risques et notamment celles prescrites par la réglementation sur l'hygiène et la sécurité, que la société Ahlstrom Label Pack n'a pas pris ces mesures, qu'elle a exposé ses employés à un risque les contraignant à solliciter un départ à la retraite engendrant un préjudice économique certain, direct et déterminé, qu'elle doit réparer sous forme de dommages et intérêts.

Il expose au surplus qu'il touchait un salaire net de 2 097,45 € par mois et que la CRAM lui verse une allocation d'un montant de 1 489,55 €. Il constate une perte de salaire sur 70 mois de 42 553 €. Il sollicite la condamnation de la défenderesse au paiement de la somme de 42 553 € au titre de son préjudice économique.

PRETENTIONS ET MOYENS DU DEFENDEUR :

En réplique, la société Ahlstrom Label Pack soutient que l'utilisation de l'amiante était indispensable pour son activité et qu'il ne pouvait y avoir de substituts immédiats. Elle déclare que, dès les années 1970, elle a cherché des substituts et que ceux-ci ont été utilisés au cours de l'année 1996. Elle indique que la présence d'amiante était circonscrite au sein de l'usine de Rottersac (bâtiment de fabrication de presse de calandre et atelier de rectification), ce que démontraient les mesures de valeur limite d'exposition réalisées en 1977. Elle précise qu'il n'y avait pas d'amiante sur les machines à papier sauf au niveau des freins, qu'il n'y avait pas de poussières d'amiante sur les presses de calendres et que, lors de l'explosion de rouleaux déformables, il ne se dégageait pas des poussières mais des copeaux.

Elle ajoute que les salariés ne travaillaient pas en continu sur les machines, que les interventions sur celles-ci restaient ponctuelles, que les poussières d'amiante récupérées par le système d'aspiration étaient transportées dans des sacs fermés et que le procédé de calandrage ne générait pas de poussière d'amiante. Elle considère avoir toujours été soucieuse de la législation applicable, et ce dès 1977.

Elle considère que les conditions de sa responsabilité ne sont pas mises en œuvre. Elle fait valoir que l'obligation de sécurité de l'employeur ne se confond pas avec la faute inexcusable invoquée par le demandeur. Elle précise que la faute inexcusable est une notion n'existant qu'en matière de Sécurité sociale, que les demandeurs s'affranchissent de la réglementation n'apportant pas la preuve de l'existence d'une pathologie d'origine professionnelle reconnue, et que

surtout cette demande se heurte à une contestation sérieuse puisqu'il s'agit de la compétence exclusive de la juridiction de Sécurité sociale. Elle ajoute que la jurisprudence dont fait état le demandeur, relative à l'indemnisation par le Conseil de prud'hommes d'un préjudice lié à la perte d'un emploi, suppose l'existence d'un licenciement pour inaptitude professionnelle imputable à une faute inexcusable de l'employeur. Elle considère que ce n'est pas le cas en l'espèce.

Elle poursuit en indiquant qu'elle n'a pas méconnu son obligation de sécurité de résultat, qu'elle a pris toutes les mesures adéquates afin de protéger le personnel des risques liés à l'amiante compte tenu des connaissances de l'époque. Après un rappel historique sur les connaissances scientifiques relatives à l'amiante, elle précise que c'est uniquement à partir de 1996 qu'il a été mentionné qu'un risque de cancer par exposition à l'amiante pouvait subsister, sans que cela soit scientifiquement prouvé.

S'agissant des règles de sécurité, elle indique que son usine de Rottersac a satisfait à toutes les exigences légales édictées depuis les décrets de 1977 pour la protection de ses salariés, qu'elle a activement travaillé à l'élaboration d'autres matériels de substitution et qu'elle a réalisé, en 2003, des travaux de dépoussiérage, conformément au décret n° 96-97 du 7 février 1996. Elle ajoute qu'elle a fait établir un dossier technique amiante qui a conduit à un état de conservation jugé bon et qu'elle contribue financièrement au régime d'ACAATA.

Sur le risque pathologique, elle expose qu'aucun de ses salariés n'est victime d'une pathologie liée à l'amiante et que, même si ceux-ci ont inhalé des poussières d'amiante, leur préjudice est purement éventuel. Elle fait valoir que l'absence de pathologie pour bénéficier de l'ACAATA est fortement préjudiciable au système.

Elle considère que la demande de paiement de complément de salaire jusqu'à la retraite n'est pas recevable car le préjudice n'est pas quantifiable compte tenu de l'incertitude à savoir si le salarié serait resté dans l'entreprise.

Elle explique que, en l'absence d'exigence d'un certificat médical, le système de l'ACAATA a été détourné pour être utilisé comme instrument de gestion des effectifs.

Elle poursuit en précisant que la vocation du dispositif de l'ACAATA a pour but de compenser l'éventualité d'un préjudice, qu'il a été instauré en vue de compenser la perte d'espoir de vie à laquelle sont confrontées statistiquement les personnes contaminées par l'amiante. Elle ajoute que le demandeur soutient à tort qu'il a été contraint de solliciter le bénéfice de ce dispositif compte tenu d'une exposition à des poussières d'amiante. Elle précise que tous les salariés bénéficient du dispositif, qu'ils aient été exposés ou non à l'inhalation de poussières d'amiante, qu'il n'y a aucune exigence de production d'un certificat médical et que seuls dix salariés étaient en contact avec les activités générant des poussières au sein de l'établissement.

Elle expose également que le dispositif de l'ACAATA est un dispositif volontaire et que le consentement du demandeur était parfait lors de son choix sauf à démontrer qu'il était vicié, d'autant plus que ce dernier n'a pas à démontrer avoir subi une quelconque contamination. Elle déclare que seul le salarié prend l'initiative de la rupture, cette dernière ne relevant pas de sa responsabilité, qu'il bénéficie d'une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celle du départ volontaire à la retraite et que la seule référence relative au droit de licenciement concerne la durée du préavis. Elle indique que le salarié ne peut invoquer un préjudice car il est plus intéressant pour lui d'arrêter son activité professionnelle sachant que, lors du dépôt de sa demande auprès de la CRAM, cette dernière lui fait part du montant prévisionnelle de l'allocation.

Elle indique que les cotisations sociales des bénéficiaires de l'ACAATA sont financées par une contribution de l'Etat et par une contribution de la branche accident du travail et maladie professionnelle du régime de Sécurité sociale, et que cette branche s'est considérablement alourdie. Elle conteste le fondement des demandes présentées et précise que faire droit à ces demandes auraient des conséquences importantes au niveau national, entraînant une augmentation massive des candidats au dispositif ACAATA.

Elle conclut en ajoutant que, si une pathologie devait apparaître, le salarié bénéficierait de la législation applicable aux accidents du travail et

aux maladies professionnelles lui permettant d'obtenir réparation de ses préjudices complémentaires en cas de faute inexcusable. (...)

MOTIFS :

Sur la responsabilité contractuelle de la société Ahlstrom Label Pack :

L'article 1147 du Code civil dispose que le débiteur d'une obligation est condamné s'il y a lieu au paiement de dommages et intérêts à raison de l'inexécution de l'obligation à laquelle il est tenu toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée. L'article 1149 du Code civil dispose, quant à lui, que les dommages et intérêts dus au créancier sont, en général, de la perte qu'il a faite et du gain dont il a été privé.

Les articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail (anciennement article L. 230-2) disposent que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'employeur doit également mettre en œuvre ces mesures sur le fondement des principes généraux de prévention, à savoir, entre autres, éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, combattre les risques à la source, remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux, prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle et donner les instructions appropriées aux travailleurs.

L'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 dispose qu'une allocation de cessation anticipée d'activité est versée aux salariés et anciens salariés des établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante, sous deux conditions.

Tout d'abord qu'ils cessent toute activité professionnelle, lorsqu'ils ont travaillé dans un des établissements figurant sur une liste établie par arrêté des ministres chargés du travail, pendant la période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante. L'exercice des activités de fabrication de matériaux contenant de l'amiante, de flocage et de calorifugeage à l'amiante de l'établissement doit présenter un caractère significatif.

Ensuite, ils doivent avoir atteint un âge déterminé, qui pourra varier en fonction de la durée du travail effectué dans l'établissement sans pouvoir être inférieur à 50 ans. Le montant de l'allocation est calculé en fonction de la moyenne actualisée des salaires mensuels bruts des douze derniers mois d'activité salariée du bénéficiaire. L'allocation cesse d'être versée lorsque le bénéficiaire remplit les conditions requises pour bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein.

Il ressort de l'arrêté en date du 19 mars 2001 du ministre de l'Emploi et de la Solidarité que l'usine de Rottersac figure sur la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat envers ses salariés notamment pour tous les produits fabriqués ou utilisés par lui. Il a l'obligation de vérifier que le salarié ne subit pas sur son lieu de travail de préjudices.

Cependant, en instaurant le dispositif de l'ACAATA, le législateur a souhaité mettre en place une allocation fondée sur la simple hypothèse d'un préjudice physique né de l'activité d'un salarié au sein d'une entreprise ayant utilisé de l'amiante. Il n'y a qu'une seule condition exigée : le simple fait pour un salarié d'avoir travaillé dans un établissement figurant sur la liste arrêtée par le ministre, sachant que les établissements inscrits sur cette liste sont ceux ayant utilisé de manière significative de l'amiante.

Le législateur a ainsi créé un lien de causalité entre l'utilisation par l'employeur de matériaux nocifs pour le salarié

et l'option de préretraite ou de continuation d'emploi offerte au salarié.

En l'espèce, le danger, s'agissant des risques liés à l'amiante, est connu depuis de nombreuses années. Dès 1945, certaines maladies professionnelles liées à l'amiante ont été prises en charge par la Sécurité sociale (au tableau 30), un décret du 31 août 1950 a élargi la liste des affections issues de cette fibre alors qu'un décret du 3 octobre 1951 a inscrit la manipulation d'amiante dans la liste des travaux susceptibles de provoquer une affection professionnelle. Le décret du 17 août 1977 est venu limiter les niveaux d'empoussièremement liés à l'utilisation de cette fibre et, à compter du 1^{er} janvier 1997, son usage a été strictement prohibé en France.

Il ressort de différentes études épidémiologiques que l'exposition à l'amiante n'est pas à l'origine d'une pathologie unique. Au contraire, plusieurs pathologies de gravités fort différentes sont susceptibles d'affecter les sujets qui ont été exposés au risque amiante. Il a été relevé des caractéristiques communes : temps de latence généralement élevé entre la première exposition et les premières manifestations radiocliniques (le plus souvent situé entre vingt et quarante ans), persistance du risque tout au long de la vie après la fin de l'exposition et peu ou pas de traitement médical curatif. Il a été établi que ces pathologies ont des degrés de gravité et d'évolutivité très différents.

L'employeur aurait dû avoir conscience du danger lié à l'amiante avant 1977 et prendre les mesures nécessaires afin d'éviter l'exposition des salariés à un risque de maladie. Il ressort des différents comptes rendus du CHSCT que la direction de l'établissement était alertée du manque de mesures de protection individuelle et collective des salariés et que cette dernière s'est contentée d'effectuer le minimum en matière de protection sans mettre en œuvre des mesures préventives. Mais surtout, il apparaît que la société Ahlstrom Label Pack a délibérément voulu contourner la législation du 30 septembre 1990 qui interdisait la production des papiers de calandre contenant de l'amiante. En effet, elle a importé le 8 août 1990 vingt-quatre tonnes de papier amianté pour le regarnissage des rouleaux de calandre qui ont été utilisés au moins jusqu'en 1996. En agissant ainsi, elle a délibérément exposé plus longtemps ses salariés au risque de l'amiante et leur a fait perdre la chance d'avoir une vraie carrière, d'autant plus que le désamiantage du site n'est toujours pas terminé.

Ainsi, l'option offerte au salarié repose entre la possibilité de revenus diminués de 35 % avec préretraite à 50 ans et l'absence d'un déroulé de carrière normale, ou de continuer à travailler avec l'hypothèse de ne pouvoir profiter d'une retraite sachant que l'apparition des maladies liées à l'amiante est tardive.

Il s'agit plus d'un choix par défaut que d'un choix réellement consenti. D'autant plus que le salarié se retrouve devant cette alternative par la carence de l'employeur dans l'exécution de son obligation de sécurité. Dès lors, le choix de partir en préretraite crée un préjudice au salarié qu'il convient de réparer. Ce préjudice doit s'analyser en une perte de chance, en ce que l'employeur par son attitude a privé les salariés d'une

évolution de carrière normale et d'une retraite légitime compte tenu de l'augmentation de l'espérance de vie.

Dès lors, la responsabilité contractuelle de la société Ahlstrom Label Pack sera engagée.

Sur les préjudices subis par M. R. :

M. R. sollicite la somme de 42 553 € au titre de sa perte d'une chance.

M. R. a été admis au bénéfice de l'ACAATA à la date du 1^{er} mars 2001. De plus, il verse aux débats une attestation de son employeur constatant que ce dernier a été exposé au risque d'amiante.

Il sera fait droit à sa demande à hauteur de 32 500 €.

M. R. sollicite la somme de 10 000 € au titre de son préjudice d'anxiété.

La demande de dommages et intérêts présentée par M. R. au titre de son préjudice d'anxiété est indépendante des dommages et intérêts qui pourraient lui être accordés en cas de déclenchement d'une maladie liée à son exposition aux poussières d'amiante qui ressortent de la compétence exclusive du Tribunal des affaires de Sécurité sociale.

En effet, il convient de réparer la souffrance endurée par lui de la connaissance d'une apparition possible d'une pathologie liée à l'amiante. Cette incertitude quant à l'avenir génère un sentiment d'angoisse et un suivi médical régulier plus poussé qu'un autre individu. Il est amené à se questionner sur son état de santé et son devenir dans l'hypothèse de l'apparition d'une maladie liée à l'amiante.

Il est donc légitime de réparer ce préjudice d'anxiété. Il sera fait droit à sa demande à hauteur de 10 000 €.

La société Ahlstrom Label Pack sera condamnée à payer à M. R. la somme de 1 000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

La société Ahlstrom Label Pack sera déboutée de sa demande fondée sur l'article 700 du Code de procédure civile.

Compte tenu de l'éventualité de l'apparition d'une maladie, de l'état d'anxiété du demandeur et de la nature de l'affaire, l'exécution provisoire de l'intégralité de la présente décision sera ordonnée.

PAR CES MOTIFS :

Constate que la responsabilité contractuelle de la société Ahlstrom Label Pack est engagée,

Condamne la société Ahlstrom Label Pack à payer à M. R. la somme de 32 500 € au titre de la perte d'une chance,

Condamne la société Ahlstrom Label Pack à payer à M. R. la somme de 10 000 € au titre de son préjudice d'anxiété,

Condamne la société Ahlstrom Label Pack à payer la somme de 1 000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

(Mme Cormery, prés. - SCP Teissonnière, Topalov et Laforgue, M^e Murgier, av.)

Deuxième espèce :

COUR D'APPEL DE PARIS (18^e Ch. C) 18 septembre 2008

ZF Masson et a. contre Roca et a.

La Cour :

Vu l'arrêt prononcé le 20 décembre 2007 par cette chambre qui a :

- rejeté le contredit formé à l'encontre du jugement rendu le 27 octobre 2006 par le Conseil de prud'hommes de Sens qui s'était déclaré compétent pour connaître du litige opposant Daniel Roca et d'autres salariés à leur ancien employeur la SA. ZF Masson,

- déclaré la juridiction prud'homale compétente pour connaître du litige. (...)

Sur ce, la Cour, (...)

Sur la recevabilité des demandes :

Il sera rappelé à titre liminaire, ainsi que la Cour l'a rappelé aux termes de son précédent arrêt, qu'aucun des demandeurs

n'a à ce jour contracté l'une des maladies liées à l'exposition à la poussière d'amiante et qu'aucun d'entre eux n'invoque, au soutien de sa demande de dommages-intérêts, le risque de développement de l'une de ces maladies, que leur action tend à la réparation du préjudice distinct, de nature économique, consécutif à leur choix, qu'ils estiment contraint, de bénéficier de l'allocation de cessation anticipée d'activité tel que résultant de l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998, qu'ils ne remettent en cause ni les conditions d'octroi ni le montant de l'allocation qu'ils perçoivent à ce jour dans le cadre de ce dispositif.

Les demandeurs ne revendiquent pas l'indemnisation consécutive à l'exposition à un risque mais sollicitent la réparation de la perte de revenus qu'ils ont subie suite à la cessation de leur activité en raison du manquement de leur ancien employeur à son obligation de sécurité de résultat, sur le fondement de l'article 1147 du Code civil.

Leur demande est donc parfaitement recevable.

Sur le fond :

En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat.

Aux termes du chapitre 1^{er} du deuxième titre du nouveau Code de travail, intitulé "obligations de l'employeur", ce dernier prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, comprenant : 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.

Il met en œuvre ces mesures sur le fondement des principes de prévention, à savoir, notamment, éviter les risques, les évaluer s'ils ne peuvent être évités, les combattre à la source, adapter le travail à l'homme, tenir compte de l'évolution des techniques, remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou moins dangereux, planifier la prévention, prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle, donner des instructions appropriées aux travailleurs.

Le décret n° 77-949 en date du 17 août 1977, relatif aux mesures particulières d'hygiène applicables dans les établissements où le personnel est exposé à l'action des poussières d'amiante, impose :

- des prélèvements d'atmosphère afin de surveiller le niveau de concentration moyenne en fibres d'amiante de l'atmosphère inhalée par un salarié (soit au plus deux fibres par cm²),
- le conditionnement des déchets de toutes natures susceptibles de dégager des fibres d'amiante,
- la vérification des installations et des appareils de protection collective et individuelle des salariés,
- un suivi médical.

Suite à la mise en évidence des risques de mortalité consécutifs à une exposition à l'amiante, a été créée l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA).

L'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998, modifié par la loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006, ouvre droit à la perception de cette allocation par les salariés et anciens salariés des établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante, des établissements de flocage et de calorifugeage à l'amiante ou de construction et de réparations navales ainsi que plus généralement ses modalités de mise en œuvre et de calcul, dès lors qu'ils ont travaillé dans un certain type d'établissements mentionnés sur une liste établie par arrêté ministériel, et atteint un âge déterminé

variant en fonction de la durée du travail, sans pouvoir être inférieur à 50 ans.

Le montant de l'allocation est calculé en fonction de la moyenne actualisée des salaires mensuels bruts des douze derniers mois d'activité salariée du bénéficiaire.

L'allocation cesse d'être versée lorsque le bénéficiaire remplit les conditions requises pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein.

En l'espèce, la SA ZF Masson, entreprise spécialisée dans la production de réducteurs pour la marine et de disques de freins, a fait usage de manière constante d'amiante.

Il est établi que, dès 1977, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a alerté l'employeur de la violation de la réglementation en vigueur concernant l'évacuation des poussières, que les recommandations faites par le médecin du travail en janvier 1978 sont restées sans suite, celui-ci rappelant en février 1979 que "*l'installation de protection de l'amiante est urgente*".

A plusieurs reprises, en octobre 1978, octobre 1980, mars 1987, mai 1988, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a dénoncé l'insuffisance des mesures prises.

Le 18 janvier 1988, la Caisse primaire d'assurance maladie a alerté la société ZF Masson des dangers de l'absence de captation des poussières sur certains postes.

Dans une note interne en date du 22 octobre 2002, le directeur qualité hygiène et sécurité relevait la présence d'amiante "*dès l'origine de l'entreprise dans différents secteurs et dans les produits qu'elle fabrique*", citant notamment la fonderie (gants, tabliers et revêtement des trois fours électriques), au GH, bâtiment de fabrication mécanique dès 1948 (usinage des garnitures Ferodo des mâchoires des boîtes de vitesse, fours de l'atelier de traitement thermique), dans l'atelier FR, avec, à partir de 1978, le transfert de l'usinage des garnitures Ferodo des mâchoires des boîtes de vitesse mais aussi les essais réalisés au banc d'essais des disques de freins ferroviaires et de leurs garnitures de freins.

C'est ainsi qu'il a expressément indiqué dans ce document qu'aucun dépolissage effectif des garnitures (Ferodo) n'était prévu, que les bancs d'essai n'étaient équipés d'aucune aspiration, que les joints d'étanchéité et les plaques d'amiante des fours étaient changés annuellement par le personnel du service thermique sans protection particulière ni aspiration, que les fumées et poussières produites lors des essais des freins étaient évacuées par aspiration directement sur le toit donnant sur la cour de l'entreprise, et enfin que le travail de réfection, tous les deux mois environ, des fours de la fonderie dont la garniture était composée de deux feuilles d'amiante, était de la même façon réalisé sans protection particulière, ce jusqu'en décembre 1996.

Or la société, qui comprend en son sein un service de médecine du travail, ne pouvait ignorer le caractère dangereux de l'amiante sous ses diverses formes et les différentes formes de pathologies dont sont atteints les salariés exposés à l'amiante, au regard des observations épidémiologiques effectuées dès la fin du XIX^e siècle et des études médicales concernant notamment le caractère cancérogène de l'amiante, publiées dès la première moitié du XX^e siècle.

Il en résulte que les employeurs successifs des demandeurs ont sciemment méconnu non seulement les règles générales sur les poussières telles que prescrites par la loi du 12 juin 1893 ainsi que ses décrets d'application, et le Code du travail, mais aussi celles plus spécifiques du décret du 17 août 1977.

De la même façon, ils n'ont pas pris en considération les avertissements du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui, de manière réitérée, a sollicité la mise en œuvre de la législation applicable et l'installation d'un système d'aspiration ou autre dispositif propre à éviter toute exposition aux poussières d'amiante des salariés, et se sont

abstenus, de surcroît, d'informer les salariés des risques encourus ainsi que le décret de 1977 l'imposait.

Cette négligence fautive a eu pour conséquence d'exposer l'ensemble des salariés de la SA ZF Masson au risque d'amiante, avec pour conséquence une réduction de leur espérance de vie, et leur a ainsi fait perdre la chance de poursuivre leur carrière jusqu'à son terme.

Dans ces conditions, les salariés se sont trouvés contraints d'opérer un choix entre, d'une part, la poursuite de leur activité professionnelle mais en prenant le risque de demeurer exposés à une contamination alors que différentes études (Inserm E9905, rapport de la Cour des comptes établi en 2005, étude du comité d'aide et d'orientation des victimes de l'amiante de Lausanne) révélaient de manière concordante que l'âge moyen des victimes de l'amiante ne dépassait pas, selon la pathologie développée, 64 ans, et, d'autre part, une cessation anticipée d'activité impliquant une baisse de revenu de 35 %.

Lorsque, par arrêté du 25 mars 2003, la SA ZF Masson a été inscrite sur la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, l'option offerte à chacun des demandeurs de prendre l'initiative de rompre son contrat de travail, compte tenu des données scientifiques et médicales largement connues à cette époque de tous, et *a fortiori* des travailleurs concernés, était nécessairement induite et ne pouvait être librement consentie, au regard du risque réel encouru de continuer à travailler dans une entreprise dont il est établi qu'à l'époque elle n'avait pas encore tout mis en œuvre pour faire cesser l'exposition à l'amiante.

Ils se trouvaient dès lors confrontés à un choix relatif :

- soit continuer de travailler jusqu'à l'âge légal de retraite mais sous la menace statistiquement avérée de développer l'une des maladies consécutives à l'exposition à l'amiante, dont il a été souvent constaté qu'elles apparaissent avec un certain retard, et par conséquent risquer d'avoir une retraite écourtée,

- soit privilégier le droit de partir en préretraite à 50 ans mais au prix d'une diminution de revenus de 35 %, et donc d'un préjudice matériel important.

Leur choix dans ces circonstances est un choix par défaut, conséquence de la carence de l'employeur dans l'exécution de son obligation contractuelle de sécurité de résultat.

Il a occasionné à chacun des demandeurs un préjudice qui ne saurait être réduit à un simple préjudice moral.

Les demandeurs, quelle que soit leur situation personnelle au sein de l'entreprise, ont en effet subi un préjudice économique direct et certain, résultant de la privation d'un déroulement de carrière normale ainsi que d'une retraite d'une durée conforme à l'allongement de l'espérance de vie, et correspondant à la différence entre l'allocation versée par la CRAM et le salaire moyen en vigueur dans l'entreprise.

La SA ZF Masson pour s'exonérer de sa responsabilité invoque le fait qu'elle n'a été constituée qu'en 1999, que la période d'exposition visée dans l'arrêté du 25 mars 2003 s'étend de 1948 à 1993, et que les demandeurs ne pouvaient, en 2003, être placés dans les conditions de travail qu'ils allèguent.

Il y a lieu de constater en premier lieu que la convention de cession intervenue en 1999 entre le groupe ZF Marine et la

Société européenne d'engrenage n'est pas versée aux débats et qu'il n'est donc pas justifié de clause spécifique concernant la prise en charge des salariés contaminés, étant relevé qu'à cette époque, l'acquéreur, compte tenu de l'activité de l'entreprise acquise, ne pouvait ignorer la situation de ces salariés et les conséquences pour l'avenir de leur exposition à l'amiante.

En second lieu, la SA ZF Masson est mal fondée à se prévaloir de l'effet relatif des contrats dès lors que c'est en vertu de la loi que les contrats de travail en cours subsistent à l'égard du nouvel employeur, ce dernier ne pouvant être tiers au contrat conclu par le précédent employeur et ne pouvant s'exonérer des obligations de son prédécesseur.

La SA ZF Masson, en l'absence de convention avec les employeurs successifs, est donc tenue des obligations incombant à ces derniers du fait du contrat de travail de chacun des salariés, notamment en ce qui concerne les conséquences du non-respect des prescriptions d'ordre public de santé et sécurité au travail applicables à une entreprise dont les salariés ont été de manière continue exposés à l'amiante, non seulement entre 1948 et 1993, mais postérieurement, ainsi que cela résulte de la note interne du 22 octobre 2002.

Il convient donc de condamner la SA ZF Masson, en présence de M^e Carlo en sa qualité de liquidateur *ad hoc* de la SA ZF Masson, de M^e Segard en sa qualité de commissaire à l'exécution du plan de la SA ZF Masson, et de la SCP Crozat-Barault-Maigrot représentant des créanciers de la SA ZF Masson, à verser à chacun des demandeurs la somme qu'il a sollicité à titre de dommages-intérêts et dont la base, notamment le montant du salaire moyen de référence retenu, et les modalités de calcul ne sont pas expressément discutées par ces derniers.

La créance des demandeurs, ainsi que cela a été démontré précédemment, se rattache directement à l'exécution du contrat de travail, s'agissant des conditions d'exercice de leur activité, et est, par conséquent, opposable au CGEA-AGS, qui sera tenu, en tant que de besoin, à garantir, dans les limites de sa garantie, les sommes allouées, à l'exception de celles relatives à l'application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

L'équité commande qu'il soit fait application de l'article 700 du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

Vu l'arrêt de cette chambre en date du 20 décembre 2007,

Déclare les demandeurs recevables en leur action,

Condamne la SA ZF Masson à payer les sommes suivantes :

1) 24 538,19 euros à Maria Antunes (...),

Dit ces créances opposables au CGEA-AGS de Châlon-sur-Saône,

Dit que le CGEA-AGS de Châlon-sur-Saône, en tant que de besoin, doit garantir, dans les limites légales, les sommes ci-dessus allouées à l'exception des sommes accordées au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

Condamne la SA ZF Masson à payer à chacun des demandeurs la somme de 150 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

(Mme Taillandier, prés. - M^{es} Geneste, Aguera, Teissonnière, Verrier, av.)

Note.

Les jugements rendus par les Conseils de prud'hommes de Sens le 27 octobre 2006 (non reproduit) et de Bergerac le 26 juin 2008 (première espèce ci-dessus)* semblent marquer une nouvelle évolution favorable à l'indemnisation des atteintes à la santé survenues à l'occasion de l'exercice d'une activité professionnelle. La Cour d'appel de Paris, par une décision en date du 18 septembre 2008 (deuxième espèce), a confirmé le jugement rendu par le Conseil de prud'hommes de Sens. Il convient de s'interroger sur les fondements (I) de ces décisions et leurs enjeux (II) en attendant un arrêt éventuel de la Cour de cassation.

* NDLR : La décision du CPH de Bergerac a été confirmée par la Cour d'appel de Bordeaux (NVO 10 avril 2009 p. 4) alors que le

présent article était mis sous presse.

I. Les fondements

Ces deux affaires sont assez exemplaires puisque les recours ont été introduits par des salariés dont le contrat de travail est rompu à la suite de l'obtention de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante. Ils s'estiment alors lésés de par une diminution importante de leurs revenus, ce départ anticipé les ayant privés d'une chance de poursuivre une carrière normale. Le risque de contracter une pathologie liée à l'amiante leur cause des préjudices d'anxiété, d'angoisse et économiques, ces derniers étant liés à l'utilisation de l'amiante sur les lieux de travail sans que l'employeur ait adopté les mesures nécessaires et suffisantes pour protéger la santé des salariés.

Les victimes invoquent une faute contractuelle commise par l'employeur, la violation de son obligation de sécurité, à l'origine de leurs préjudices.

Habituellement, ce manquement est sanctionné après un accident du travail ou une maladie professionnelle. C'est au moment où l'atteinte à la santé est caractérisée que la victime s'interroge sur les causes et notamment sur les moyens et les techniques qui auraient pu éviter l'accident ou la maladie en invoquant les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du Code du travail. A ce titre, l'article L. 4121-2 fonde le socle de l'obligation contractuelle patronale en énumérant les principes généraux de prévention, lesquels constituent en fait « une boîte à outils », une méthodologie pour tendre vers le risque zéro conformément à la loi du 31 décembre 1991 qui a transposé la directive cadre du 12 juin 1989 relative à la protection de la santé et à la sécurité des travailleurs sur leur lieu de travail (1) :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner des instructions appropriées aux travailleurs.

C'est désormais l'insuffisance des mesures préventives qui constitue la faute inexcusable de l'employeur, dès lors qu'il est établi qu'il avait conscience du danger d'accident ou de maladie auquel était exposé le salarié, ou qu'un employeur normalement diligent aurait dû avoir conscience de ce danger.

La responsabilité contractuelle du chef d'entreprise est alors examinée par le canal de la faute inexcusable visée à l'article L. 452-1 du Code de la Sécurité sociale qui offre à la victime la possibilité d'être indemnisée des préjudices résultant des souffrances physiques et morales, des préjudices esthétique et d'agrément, de ceux issus de la perte ou de la diminution des possibilités de promotion professionnelle et de bénéficier de la majoration de la rente servie à la victime.

Cependant, la faute inexcusable de l'employeur n'est pas l'unique source de mise en œuvre de la responsabilité patronale. Les articles 1134 du Code civil et L. 1222-1 du Code du travail rappellent que l'employeur, comme le salarié, doit exécuter le contrat de travail de bonne foi (1 bis). L'exécution de mauvaise foi n'exige pas que l'employeur ait agi dans le but de nuire au salarié, il suffit qu'il ait manqué à son obligation d'exécution de bonne foi du contrat (2).

En matière de santé au travail, il a fallu que la Cour de cassation procède par étapes successives pour que la responsabilité contractuelle de l'employeur puisse être invoquée en présence ou non d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

(1) JO 7 janvier 1991, p. 319 et s. ; F. Kessler et F. Meyer "Les mesures d'hygiène et de sécurité à l'épreuve du droit communautaire, à propos de la transcription de la Directive CEE 89-391 relative à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs", Dr. Ouv. 1992.161.

(1 bis) M. Plet "Bonne foi et contrat de travail", Dr. Ouv. 2005 p. 98.

(2) Soc. 4 juin 2002, pourvoi n° 00-42280.

L'article L. 4121-5 du Code du travail issu de la loi du 31 décembre 1991 précitée avait amené la Cour de cassation à énoncer que l'employeur était tenu vis-à-vis de ses salariés d'une obligation générale de sécurité, mais sans en préciser la nature.

Dans ses arrêts du 28 février 2002 (3), la Haute assemblée a ensuite considéré que l'employeur était tenu envers le salarié d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par le salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; mais également pour les accidents du travail, dans un arrêt du 11 avril 2002 (4).

La responsabilité contractuelle n'étant pas limitée aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, la combinaison de celle-ci avec la nouvelle définition de la faute inexcusable implique alors naturellement que l'insuffisance des mesures préventives sur les lieux du travail définit une faute contractuelle fondée sur la mauvaise foi de l'employeur, lequel, indépendamment d'une hypothétique volonté de nuire, a manqué à son obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail.

Mais cette alchimie porte en elle des enjeux cachés !

II. Les enjeux

Dépassant la technique juridique, il est permis de remonter aux prémices de la réparation des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles. La loi du 9 avril 1898 relative à la réparation des victimes d'accidents du travail était fondée sur le principe de la responsabilité pour risque : le risque professionnel, appliqué plus tard aux maladies professionnelles par la loi du 25 octobre 1919 (4 bis).

A l'époque, cette rupture avec les mécanismes traditionnels de la responsabilité civile faisait apparaître un régime de réparation extrêmement favorable aux salariés en présumant imputable au travail la lésion accidentelle ou pathologique. Mais l'accord législatif « donnant-donnant » institua en échange une indemnisation forfaitaire, limitée à la prise en charge des soins sans ticket modérateur et, en cas de séquelles définitives, à l'attribution d'un taux d'incapacité permanente (5) qui n'a pas vocation, loin s'en faut, à réparer l'intégralité des préjudices causés par l'accident du travail ou la maladie professionnelle, notamment lorsque le salarié déclaré inapte à son poste de travail ne peut être reclassé dans l'entreprise et que le licenciement reste alors la seule issue.

C'est un enjeu pris en compte par la Cour de cassation : en effet, la réparation dans le cadre du droit commun de la responsabilité civile a pour objet de placer la victime dans l'état où elle se trouvait avant la production du dommage et à l'indemniser intégralement de ses préjudices, si bien que la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est devenue aujourd'hui le « paria » de l'indemnisation.

Les évolutions récentes de la jurisprudence de la Cour de cassation semblent ainsi marquées par la volonté d'offrir à la victime du travail une réparation proche de l'indemnisation intégrale.

Ainsi :

– *en matière d'accident du travail* :

La définition classique est aujourd'hui largement dépassée. Toute atteinte soudaine à la santé aux temps et lieu de travail est présumée être un accident du travail et réparée comme tel. Les causes exogènes et endogènes sont ainsi admises à égalité juridique. L'accident cardio-vasculaire est désormais un accident du travail à moins que l'employeur ou la caisse de Sécurité sociale n'apportent la preuve que la lésion a une cause totalement étrangère au travail, ce qui semble difficile à prouver.

Il en est de même pour le suicide aux temps et lieu de travail, et la Cour de cassation (6) a décidé qu'un salarié en arrêt de travail depuis un mois pour syndrome anxio-dépressif qui tente de se suicider à son domicile est victime d'un accident du travail causé par la dégradation continue des relations de travail ; ce que l'employeur ne pouvait ignorer.

– *en matière d'accident de mission* :

Depuis deux arrêts en date du 19 juillet 2001 (7), la Cour de cassation fait désormais application du principe de la présomption d'imputabilité de l'article L. 411-1 du Code de la Sécurité sociale pendant toute la durée de la

(3) Soc. 28 fév. 2002, Dr. Ouv. 2002 p. 166 n. F. Meyer confirmé depuis par Ass. plén. 24 juin 2005, Dr. Ouv. 2005 p. 473 n. F. Kessler, RPDS 2005 p. 373 n. L. Milet.

(4) Soc. 11 avril 2002, Bull. n° 127, RPDS 2002 p. 373 n. L. Milet.

(4 bis) V. not. le numéro spécial consacré à cette loi, Dr. Ouv. mai 1998.

(5) Article L. 434-2 du Code de la Sécurité sociale.

(6) Civ. 2^e, 22 février 2007, A. Chirez, C. Expert, "Suicide et accident du travail", Dr. Ouv. juin 2007, p. 258 et s.

(7) Soc. 19 juillet 2001 (deux esp.), pourvois n° 99-20.603 et n° 99-21.536, Dr. Ouv. 2001 p. 478 n. F. Saramito.

mission et cela quelle que soit sa durée ; l'employeur et/ou la caisse de Sécurité sociale devant apporter la preuve contraire, c'est-à-dire que l'accident est intervenu à un moment où le salarié avait retrouvé sa liberté.

– en matière de maladie professionnelle :

Depuis un arrêt de principe de 2002 (8), la Cour de cassation a adopté une définition audacieuse de la maladie professionnelle : celle qui sans le travail ne serait pas apparue. La victime était atteinte d'un cancer causé par l'exposition aux bichromates alcalins, mais elle présentait un tabagisme important qui, de façon certaine, avait favorisé l'apparition de la maladie en jouant un rôle de co-facteur dans la survenance de la pathologie qui reste totalement imputable juridiquement à l'activité professionnelle !

– en matière de révision du taux d'incapacité permanente :

Depuis un revirement de jurisprudence en date du 14 décembre 2004 (9), la Cour de cassation décide que le taux de majoration de la rente versée en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle causé par une faute inexcusable de l'employeur doit désormais suivre l'évolution du taux d'incapacité permanente et non plus être fixé définitivement lors de la consolidation de la blessure ou de la maladie professionnelle.

Cette volonté jurisprudentielle n'est pas isolée. En 2001 (10), le législateur a également engagé une réflexion favorable à la réparation intégrale des victimes d'accident du travail et de maladie professionnelle (11). La Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (12) a produit une étude au mois de juillet 2003 évaluant le coût d'une réparation intégrale des victimes d'accident du travail et d'accident de trajet dans une fourchette comprise entre 2,3 milliards d'euros et 5,5 milliards d'euros correspondant à l'indemnisation des préjudices physiologique, professionnel, le *pretium doloris*, esthétique, d'agrément et extrapatrimonial (13).

Le lecteur avisé pourra remarquer la synergie avec les arrêts rendus en 2002 (3) à propos de la faute inexcusable. Mais la réparation presque intégrale exige actuellement une faute contractuelle commise par l'employeur, l'insuffisance des mesures préventives sur les lieux du travail. Depuis un arrêt rendu le 11 octobre 1994 (14), le salarié qui attribue son état de santé aux mauvaises conditions de son travail imposées par l'employeur ne peut agir en réparation que sur le fondement de la responsabilité contractuelle. La Cour de cassation condamne le principe dit « du cumul des responsabilités » en interdisant au salarié victime d'agir en invoquant l'article 1384 du Code civil, quand bien même il y aurait intérêt.

Ironie de l'histoire : la responsabilité contractuelle, voie de droit fermée hier, peut-elle devenir un siècle plus tard un moyen complémentaire d'indemnisation ?

Ainsi, si l'enjeu caché réside dans la réparation de tous les préjudices issus de l'exercice d'une activité professionnelle, on peut s'interroger sur la portée de cette évolution. La réparation intégrale est pensée et évaluée au travers de la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, c'est-à-dire, d'une altération de la santé reconnue juridiquement et formalisée par une déclaration auprès de l'organisme de Sécurité sociale compétent.

Mais qu'en est-il des atteintes à la santé des travailleurs qui échappent à ces deux définitions et qui se traduisent par une dégradation anormale, accélérée de la santé ? Les décisions rapportées y ont répondu en partie en fondant la réparation sur la responsabilité contractuelle de l'employeur ; à défaut, la réparation semble impossible, ce qui devrait combler les inconditionnels de la responsabilité civile.

Or les inégalités sociales de santé ne semblent pas diminuer. Un ouvrier a deux fois plus de risques de mourir avant 65 ans qu'un cadre (15)... Il n'est pas certain que le recours au juge soit alors la réponse adéquate. Il est temps que les négociations sur la pénibilité au travail aboutissent. Les indicateurs de santé sont disponibles et ne sont pas contestés. Alors, travailler plus pour gagner plus ou travailler plus pour vivre moins longtemps ?

Patrick Leroy

(8) Soc. 19 décembre 2002, Dr. Ouv. juin 2003, p. 229, n. P. Leroy.

(9) Civ. 2^e, 14 décembre 2004, Dr. Ouv. juin 2005, p. 259.

(10) Lettre de mission du 23 octobre 2001 de Mme la ministre de l'Emploi et de la Solidarité.

(11) Rapport de Michel Yahiel, inspecteur général des affaires sociales, « Vers la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles », remis à l'intention de Mme Elisabeth Guigou, ministre de l'Emploi et de la Solidarité, déposé en avril 2002, La Documentation française.

(12) Etude d'évaluation du coût de la réparation intégrale des accidents du travail, CNAM, direction des risques professionnels, premiers résultats, juillet 2003.

(13) Ce projet ne semble plus constituer une priorité pour le législateur, le MEDEF ayant posé une condition impérative, celle d'une reprise en totalité par l'Etat des modalités d'indemnisation des victimes de l'amiante. Mission délicate dans le contexte financier actuel !

(14) Soc. 11 octobre 1994, Aera c/ Régie nationale des usines Renault, RJS 11/94 n° 1307.

(15) Départ en retraite et travaux pénibles, G. Lasfargues, Centre d'études de l'emploi, avril 2005, CNAMTS.