

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 30 juin 2011), que M. G., salarié des sociétés Sedih et Sogec Europe (les employeurs), a été victime, le 4 septembre 2007, d'un infarctus du myocarde ; que le caractère professionnel de l'accident a été irrévocablement reconnu ; que le salarié a saisi une juridiction de sécurité sociale d'une action en reconnaissance de la faute inexcusable de ses employeurs ;

Attendu que ces derniers font grief à l'arrêt de reconnaître leur faute inexcusable, alors, selon le moyen :

1°/ qu'en vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu envers son salarié d'une obligation de sécurité de résultat ; que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable au sens de l'article L. 452-2 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 ; qu'en retenant que l'infarctus du myocarde dont a été victime le salarié était dû à la faute inexcusable de l'employeur, sans constater que celui-ci avait ou aurait dû avoir conscience du risque cardio-vasculaire auquel le salarié se trouvait, le cas échéant, exposé et sans relever que l'employeur avait refusé de prendre les mesures qui auraient permis d'éviter l'accident, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

2°/ que le manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité a le caractère d'une faute inexcusable au sens de l'article L. 452-2 du code de la sécurité sociale lorsque celui-ci " 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 ; qu'en retenant d'abord que " les sociétés Sedih et Sogec n'ont pas utilement pris la mesure des conséquences de leur objectif de réduction des coûts en terme de facteurs de risques pour la santé de leurs employés et spécifiquement de M. G. ", ce dont il résultait que l'employeur n'avait pas conscience du danger auquel était exposé le salarié, puis en relevant ensuite " qu'il n'est pas avéré que l'intéressé souffrait d'un grave problème cardiaque ni qu'il ait été médicalement suivi pour de tels problèmes, les sociétés Sedih et Sogec mentionnant elles-mêmes qu'il avait toujours été déclaré apte à son activité professionnelle dans le cadre des examens médicaux obligatoires prévus à l'article R. 4624-18 du code du travail, et que la médecine du travail n'avait délivré aucun signal d'alerte à l'employeur ", de sorte qu'il ne pouvait pas non plus être soutenu que l'employeur aurait dû avoir conscience du danger, la cour d'appel, en retenant néanmoins l'existence d'une faute inexcusable, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L. 452-2 du code de la sécurité sociale ;

3°/ que dans leurs conclusions d'appel, les sociétés Sogec et Sedih faisaient valoir que M. G. n'avait jamais fait part à son employeur des problèmes professionnels

auquel il se serait prétendument trouvé confronté, pas plus qu'il n'avait fait état d'un quelconque risque pesant à ce titre sur sa santé ; qu'en laissant sans réponse ces conclusions, de nature à exclure l'existence d'un lien entre les conditions de travail du salarié et l'infarctus survenu, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ qu'il ne peut y avoir faute inexcusable de l'employeur au sens de l'article L. 452-2 du code de la sécurité sociale que si une faute commise par ce dernier est bien à l'origine de l'accident du salarié ; qu'il n'existe aucune présomption d'imputabilité s'appliquant à l'encontre de l'employeur ; qu'en retenant que l'infarctus du myocarde dont a été victime le salarié était dû à la faute inexcusable de l'employeur, sans avoir préalablement constaté l'existence d'une faute de celui-ci ayant eu un rôle causal dans la survenance de l'accident, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

Mais attendu que l'arrêt retient qu'un employeur ne peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences pour les salariés qui en sont victimes ; que l'accroissement du travail de M. G. est patent sur les années précédant son accident ; que cette politique de surcharge, de pressions, " d'objectifs inatteignables " est confirmée par des attestations ; que les sociétés Sedih et Sogec n'ont pas utilement pris la mesure des conséquences de leur objectif de réduction des coûts en terme de facteurs de risque pour la santé de leurs employés et spécifiquement de M. G., dont la position hiérarchique le mettait dans une position délicate pour s'y opposer et dont l'absence de réaction ne peut valoir quitus de l'attitude des dirigeants de l'entreprise ; que l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur ne peut qu'être générale et en conséquence ne peut exclure le cas, non exceptionnel, d'une réaction à la pression ressentie par le salarié ; que le débat sur la portée exacte de la réunion du 4 septembre 2007 et les propos qui y ont été échangés est sans réel intérêt dès lors que ces propos n'ont été que le déclencheur d'une crise cardiaque générée de longue date par le stress subi par M. G. ;

Que de ces constatations et énonciations, la cour d'appel, appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments de fait et de preuve produits aux débats, a pu déduire que les employeurs avaient ou auraient dû avoir conscience du risque encouru par leur salarié et n'ont pas pris les mesures propres à l'en préserver, de sorte que leur faute inexcusable était établie ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ; (...)

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Héderer, f.f. prés. – Mme Olivier, rapp. – Me Balat, SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

## Note.

Cet arrêt de la Cour de cassation était attendu, puisque même la presse non spécialisée s'était largement intéressée à cette affaire. Il peut pourtant sembler décevant par l'étonnante absence de publication au bulletin des arrêts de la Cour de cassation et un contrôle de la Haute cour apparemment très léger. On peut regretter le caractère minimaliste de ce contrôle, laissant ainsi se développer une appréciation souveraine, alors que l'occasion de faire passer des messages forts, des normes, était belle. À cet égard, la mention « *a pu* » figurant dans la motivation est plus décevante encore que la référence à l'appréciation souveraine des juges du fond. Un « *a exactement décidé que* » aurait été particulièrement bienvenu, et du reste, selon nous, logique par rapport à l'état du droit positif.

En effet, le simple survol du Code du travail, et ses multiples références à la santé mentale des salariés (1) - parmi tant d'autres normes également applicables (2), devrait, selon nous, conduire la Cour de cassation à s'associer un peu plus aux considérants de la Cour d'appel de Paris, et, ce faisant, à estimer qu'un employeur *lambda* doit nécessairement avoir conscience *in abstracto* des risques psychosociaux, ce qui devrait suffire à caractériser la conscience du danger exigée de l'employeur (3).

Les considérations de l'arrêt d'appel traduisaient une réalité aussi bien juridique que factuelle, et elles sont d'ailleurs reproduites explicitement dans la motivation de l'arrêt ci-dessus : « *un employeur ne peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences pour les salariés qui en sont victimes* » ; « *l'absence de réaction ne peut valoir quitus de l'attitude des dirigeants de l'entreprise* » et, enfin, « *l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur ne peut qu'être générale et, en conséquence, ne peut exclure le cas, non exceptionnel, d'une réaction à la pression ressentie par le salarié* ». Ces éléments sont en parfaite

cohérence avec la politique jurisprudentielle établie par la Chambre sociale de la Cour de cassation en matière de risques psychosociaux (4) : récente reconnaissance de la notion de harcèlement moral organisationnel (5), véritable obligation de sécurité de résultat avec un employeur réputé savoir ce que font ses collaborateurs, et responsable des conséquences de leur harcèlement, en dehors même de toute faute de sa part (6)...

Or, en l'état des attendus ci-dessus reproduits de la Cour de cassation, un plaideur patronal téméraire pourrait aller jusqu'à revendiquer, contrairement à ce qu'a retenu la Cour d'appel de Paris en l'espèce, qu'« *un employeur peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences pour les salariés qui en sont victimes* », puisque cela semble relever du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ! Ainsi, selon où l'on se situe sur le territoire et la sensibilité du tribunal auquel cette position géographique donne accès, un employeur serait, ou ne serait pas, nécessairement conscient des risques psychosociaux. Ce défaut d'exercice du pouvoir d'unification des règles de droit sur l'ensemble du territoire par la deuxième Chambre civile est fort regrettable. Et cela semble se répéter ces derniers temps, puisque la Cour de cassation a botté en touche alors que l'occasion se présentait de prendre clairement position sur les derniers points à clarifier quant aux incidences de la décision du Conseil constitutionnel sur l'étendue des préjudices indemnisables (7). C'est d'autant plus regrettable que l'œuvre jurisprudentielle, précédemment rappelée, est considérable et qu'une telle intervention se serait inscrite en harmonie dans une suite logique.

D'ailleurs, la présente décision ne peut être évoquée sans rappeler un précédent du 31 mai 2012 (8), dans lequel la Cour de cassation a estimé que la Cour d'appel avait pu estimer que la tentative de suicide d'un salarié à l'issue d'un entretien préalable avec mise à pied

(1) En premier lieu l'article L. 1152-1 CT ; mais aussi le trop peu utilisé article L. 2313-2 CT, et surtout L. 4121-1 CT, parmi tant d'autres...

(2) Par exemple, l'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail (étendu par arrêté du 23 avril 2009), et non applicable à l'époque.

(3) « *avait ou aurait dû avoir conscience du danger* » ; cf. notre précédente note Dr. Ouv. 2012, p. 299 ; sur la « nouvelle » définition de la faute inexcusable : Cass. Soc. 28 février 2002, n° 99-21255, Bull. civ. V, n° 81, Dr. Ouv. 2002, p. 166, n. F. Meyer ; Cass. Ass. Plén. 24 juin 2005, n° 03-30038, Bull. Ass. pl. n° 7, Dr. Ouv. 2005, p. 475, obs. F. Kessler ; Y. Saint-Jours « La dialectique conceptuelle de la faute inexcusable », Dr. Ouv. 2003, p. 41.

(4) Sur cette problématique, on se reportera à P. Adam « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français » Dr. Ouv. 2008, p. 313, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>.

(5) Cass. Soc., 10 novembre 2009, pourvoi n° 07-45321, Bull., Dr. Ouv. 2010, p. 117, n. P. Adam : « *Mais attendu que*

*peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion...* » ; également 27 octobre 2010, pourvoi n° 09-42488.

(6) Cass. Soc., 21 juin 2006, pourvoi n° 05-43914, Bull., Dr. Ouv. 2006, p. 535, n. F. Saramito : « *Attendu que pour décider que l'association Propara n'était pas responsable du harcèlement moral dont ses salariés ont été les victimes, l'arrêt retient que l'employeur n'a commis aucune faute ; Attendu, cependant, que 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 que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité* » ; ». Sur les derniers développements relatifs à cette obligation, v. S. Tourneaux, « L'intensité de l'obligation de sécurité de l'employeur : un traitement aux effets mal mesurés » Dr. Ouv. 2012, p. 571.

(7) Cass. Civ. 2<sup>e</sup>, 20 décembre 2012, pourvoi n° 11-21518, inédit.

(8) Pourvoi n° 11-18614, inédit

conservatoire ne résultait pas d'une faute inexcusable de l'employeur, en l'absence d'antécédents révélant une certaine fragilité, et en l'absence (de preuve) d'un « *comportement humiliant, violent ou vexatoire* ». Les faits étaient pourtant assez proches de ceux à l'origine de l'arrêt aujourd'hui commenté ; sauf à admettre un *distinguo* selon que les risques psychosociaux résultent d'une politique générale de l'employeur ou non. Cela peut être une voie sur laquelle réfléchir... Mais, en tout cas, il importe de trancher et d'unifier, afin que les justiciables et les auxiliaires de justice puissent compter sur des lignes fortes clairement établies.

Ces réserves exprimées, cet arrêt est très intéressant pour nos combats de tous les jours devant les juges du fond, à travers le rejet d'arguments classiquement utilisés devant ces derniers de la part des employeurs. En effet, par son rejet des moyens du pourvoi, la Cour confirme que l'employeur ne peut s'exonérer de sa responsabilité en soutenant que personne n'avait attiré son attention sur les actions à mener pour éviter l'accident. Rappelons-le, peu importe que « on » (9) n'ait pas attiré l'attention de l'employeur sur les risques qu'il était censé connaître par ailleurs ; cela vaut même pour les organismes spécialisés en prévention des risques ou en hygiène et sécurité au travail (10). Cela n'est pas anodin à l'heure d'une offensive du patronat pour essayer de déporter sa responsabilité sur d'autres, comme dans le cadre des négociations sur la réforme de la médecine du travail. Certes, le rejet de cette argumentation par la Cour de cassation aurait pu être plus marqué, mais il n'en demeure pas moins réel et indiscutable.

Compte tenu de cette jurisprudence, il est permis de se demander si les victimes de pathologies liées aux risques psychosociaux ont vraiment intérêt à se battre pour une prise en charge en tant qu'accident du travail ou maladie professionnelle. Malgré l'intervention remarquée du Conseil constitutionnel pour essayer d'améliorer la situation, notamment en cas de faute inexcusable (11), le régime d'indemnisation des victimes d'AT-MP reste certainement le moins favorable de tous les régimes d'indemnisation des dommages corporels.

Au point qu'il est, peut-être, plus intéressant de demander réparation de pathologies liées au travail

uniquement devant les juridictions statuant en matière prud'homale (12), sans s'employer à les faire reconnaître comme AT-MP ! D'abord, parce que cela permet une économie de frais de justice. Ensuite, parce que, souvent, le salarié bénéficie d'un maintien de salaire par un organisme de prévoyance complémentaire, de sorte que la majoration légale des indemnités journalières de Sécurité sociale (13) profitera, *in fine...* à l'organisme assureur qui paie toujours sous déduction de ces IJSS. Également parce qu'en l'absence de fait accidentel, la reconnaissance de risques psychosociaux comme maladie professionnelle se fait nécessairement hors tableau, et selon un périple usant et souvent décourageant (14). Surtout parce qu'en l'espèce l'indemnisation résultant de la faute inexcusable s'avère relativement faible, eu égard aux préjudices subis : 20.000 € au titre des souffrances endurées, pourtant évaluées à 6/7, ce qui est exceptionnel ; 20.000 € au titre du préjudice d'agrément, 1.000 € au titre du préjudice esthétique, et une majoration de rente de seulement 10 points sur le salaire de référence (avec un rejet, assez classique et attendu, de toute indemnisation du préjudice professionnel...). Il est permis de douter que cela dissuade l'employeur (au demeurant sans doute assuré contre le risque faute inexcusable) de pratiquer la « politique générale », pourtant expressément condamnée et objectivement déplorable d'un point de vue humain. Enfin, parce que la deuxième chambre de la Cour de cassation ne semble pas reprendre clairement à son compte les principes jurisprudentiels construits par la Chambre sociale, pourtant efficaces pour lutter contre les risques psychosociaux (15). Cela participe d'un effet pervers qui incite à ce que la collectivité (et, en particulier, la branche assurance-maladie) supporte la charge financière de risques en réalité professionnels. À l'heure de la chasse aux déficits, pourquoi ne pas songer à une modification des textes pour permettre à la CPAM une récupération automatique des frais qu'elle a supportés en cas de reconnaissance d'un harcèlement moral par les juges, comme c'est déjà le cas – certes, de manière très imparfaite – en matière de licenciement sans cause réelle et sérieuse pour les allocations Pôle Emploi ?

**Arnaud Olivier**, *Avocat au Barreau de Paris*

(9) Qui que soit ce « on » : le pourvoi de l'employeur évoquait tour à tour la médecine du travail et... le salarié lui-même, après avoir employé une formule impersonnelle plus générale.

(10) La solution n'est pas tout à fait nouvelle (Cass. Soc., 17 février 1988, pourvoi n° 86-11250), mais mérite d'être réaffirmée et rappelée.

(11) Décision n° 2010-8 QPC 18 juin 2010, Dr. Ouv. 2010, p. 612, n. F. Guiomard et p. 639, n. M. Badel.

(12) Sur cette possibilité, voir notre précédente note dans Dr. Ouv. 2012, p. 298.

(13) De 50 % du salaire de référence en maladie 'simple', à 60 % les 28 premiers jours, puis 80 % en AT-MP.

(14) Voir article L. 461-1, alinéa 4 CSS, et surtout l'article R. 142-14-2 CSS, avec la nécessité d'être examiné pour espérer avoir un taux d'IPP d'au moins 25 %, et une appréciation du caractère professionnel par au moins 2 comités d'experts appelés en pratique « C2RMP ».

(15) Outre la responsabilité sans faute de l'employeur en cas de harcèlement moral déjà évoquée (Cass. Soc., 21 juin 2006, préc.), il serait souhaitable que la 2<sup>e</sup> chambre civile adopte le même renversement de la charge de la preuve que la Chambre sociale opère en exigeant de l'employeur qu'il établisse la mise en conformité du poste de travail par rapport aux prescriptions de la médecine du travail : Cass. Soc., 14 octobre 2009, pourvoi n° 08-42878, publié au bulletin.