

# #1 – L'obligation de l'employeur en matière de santé

## Principes généraux de l'obligation de l'employeur

Selon la définition de l'OMS, la santé au travail vise différents objectifs précis, destinés à protéger les intérêts des salariés. Le premier objectif consiste à maintenir un haut degré de bien-être physique, mental et social des salariés.

L'employeur se doit d'assurer la protection de la santé et la sécurité des salariés.

**Art. L4121-1 du Code du travail :** « *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, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;*

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 ».*

L'employeur est tenu vis-à-vis des salariés d'une **obligation de sécurité et de protection de la santé** (**Cass. 2e civ. 8 octobre 2020 n° 18-25.021**) dont il doit assurer l'effectivité (jurisprudence constante, notamment **Cass. Soc. 28 février 2006 n° 05-41.555 ; 20 mars 2013, n° 12-14.468**).

Pour cela, il doit **prendre toutes les mesures visant à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs**. Exemple : Actions de prévention des risques professionnels, du harcèlement moral et sexuel, des agissements sexistes, actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens appropriés, respect de la réglementation en la matière et adaptation des mesures de prévention pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

En cas de risque avéré ou d'accident, l'employeur engage sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les **mesures générales de prévention nécessaires et suffisantes pour l'éviter, ce qu'il appartient aux juges du fond d'apprécier souverainement** (**Cass. Soc. 25 novembre 2015 n° 14-24.444 ; 3 février 2021 n° 19-23.548**).

Le manquement à l'obligation de sécurité peut également caractériser une faute inexcusable de l'employeur en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

## Évolution jurisprudentielle

- Obligation de sécurité de l'employeur relatifs à la faute inexcusable de l'employeur dans le cadre de l'amiante : « (...) 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**, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise. Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 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 » **Soc., 28 février 2002, n°00-11793**.
- ⇒ Si l'objectif de sécurité n'est pas atteint : Responsabilité de l'employeur engagée automatiquement.
- Obligation de sécurité de moyens avec l'arrêt Air France : « 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 », **Soc., 25 novembre 2015 n°14-21.444**.
- ⇒ Rejet de toute condamnation automatique de l'employeur dès lors que l'employeur justifie avoir pris les mesures imposées en matière de sécurité.

- *Quid du harcèlement moral ?* Si la jurisprudence admettait l'obligation de résultat pour l'employeur en matière de harcèlement moral, elle retient désormais que l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité s'il démontre qu'il a pris toutes les mesures immédiates et toutes les mesures de préventions pour faire cesser le harcèlement (**Soc., 1<sup>er</sup> juin 2016 n°14-19.702**).
- Autre exemple avec **Soc., 22 septembre 2016 n°15.14.005** : L'employeur qui suite à une altercation verbale, agit immédiatement en mettant en place une organisation et des moyens adaptés en appelant l'auteur de l'agression, en lui intimant de ne plus revenir dans l'entreprise et en invitant le salarié à déposer plainte justifie avoir pris tous les moyens pour assurer la sécurité alors que l'agression était un fait unique, commis hors la présence du gérant lequel n'avait pas connaissance de l'existence de tensions et de conflits entre l'auteur, sur lequel il ne possédait aucune autorité de droit ou de fait, et le salarié.

En cas de manquement à son obligation de sécurité, le salarié pourra obtenir une indemnisation :

- S'il a été exposé à un risque (indemnité pour le préjudice subi avant réalisation du risque)
- S'il a effectivement subi une atteinte corporelle ou morale (indemnité pour le préjudice subi par la réalisation du risque).



À noter : Lorsque l'employeur est responsable de l'origine de l'accident (faute), le salarié pourra rompre le contrat de travail aux torts de l'employeur.

- *Quid du préjudice d'anxiété ?*

**Cass. Soc., 28 février 2022 n°00-11.793** : « 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, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise. Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L.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 ».

Les juges, pour reconnaître la faute inexcusable, prenaient en compte notamment le fait que l'employeur produisait ou fabriquait de l'amiante ou l'utilisait comme matière première (**Soc. 28 févr. 2002, n°99-17.221**).

Cette obligation a été étendue aux accidents du travail (**Soc. 11 avril 2002**).

**Civ. 2e, 8 octobre 2020, n° 18-25.021** : Interprétation extensive de la notion de conscience du danger

**Civ. 2e, 8 octobre 2020, n°18-26.677** : Appréciation de l'efficacité des mesures mises en place par l'employeur

### **Concernant les salariés exposés à l'amiante dans un établissement classé ACAATA :**

**L'article 41 de la loi du 23 décembre 1998** a créé un régime particulier de préretraite permettant notamment aux salariés ou anciens salariés des établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante figurant sur une liste établie par arrêté ministériel, de percevoir, sous certaines conditions, une allocation de cessation anticipée d'activité (ACAATA), sous réserve qu'ils cessent toute activité professionnelle. Des salariés titulaires de cette allocation ont réorienté leur demande vers la réparation d'un préjudice d'anxiété de développer une pathologie grave du fait de leur exposition aux poussières d'amiante.

En 2010, la Cour de cassation a admis la réparation d'un préjudice spécifique d'anxiété, tenant à l'inquiétude permanente générée par le risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante, elle a reconnu ce droit à réparation au bénéfice des seuls salariés ayant travaillé dans un des établissements mentionnés dans la loi de 1998 et un arrêté ministériel pris sur son fondement (**Soc. 11 mai 2010 n° 09-42241**).

Le préjudice d'anxiété permet ainsi de réparer l'ensemble des troubles psychologiques résultant de l'inquiétude permanente du salarié non malade de déclarer à tout moment une maladie liée à l'amiante

Dès lors, le salarié qui n'avait pas travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi de 1998, ne pouvait prétendre à l'indemnisation d'un préjudice moral au titre de son exposition à l'amiante, y compris sur le fondement d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (**Soc. 26 avril 2017, n° 15-19.037**).

#### **Concernant les salariés exposés à l'amiante dans un établissement non-classé ACAATA :**

Dans un premier temps, l'action en réparation du préjudice d'anxiété était réservée exclusivement aux salariés ayant travaillé sur des sites inscrits sur la liste des établissements ouvrant droit à la préretraite amiante (classés « Acaata » ; **Soc. 3 mars 2015, n°13-26.175** ; **Soc. 17 févr. 2016, n°14-24.011**) et dont l'emploi figure sur la liste des métiers visés par l'arrêté ministériel de classement (**Soc. 25 mars 2015, n°13-21.716** ; **Soc. 21 sept. 2017, n°16-15.130**). Pour ces salariés, il existe une présomption irréfragable d'exposition au risque lié à l'amiante. Le préjudice d'anxiété est ainsi reconnu automatiquement.

**Ass. Plén. 5 avril 2019, pourvoi n° 18-17.442 PBRI** : La Cour de cassation a, par un revirement de jurisprudence, ouvert l'action en réparation du préjudice d'anxiété à tout salarié justifiant d'une exposition à l'amiante générant « un risque élevé de développer une pathologie grave », y compris lorsqu'il n'a pas travaillé dans un établissement classé ACAATA. En effet, dans une récente affaire

#### **Concernant les salariés exposés à des substances nocives ou toxiques :**

La Cour de cassation a ouvert la voie de l'indemnisation du préjudice d'anxiété à tout salarié ayant été exposé à une « substance nocive ou toxique » pouvant conduire au développement d'une pathologie grave, autre que l'amiante : l'indemnisation du préjudice n'est donc plus réservée aux salariés exposés à l'amiante (**Soc. 11 sept. 2019, n°17-24.879**).

Le salarié doit rapporter la preuve :

- De l'exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave (par exemple, l'exposition à des agents chimiques dangereux cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction tels que mentionnés à l'article R. 4412-60 du Code du travail) ;
- D'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ;
- De l'existence d'un préjudice d'anxiété personnellement subi.

L'employeur peut quant à lui s'exonérer de sa responsabilité s'il démontre avoir pris toutes les mesures prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

⇒ Attention : **Multitudes d'arrêts tombés entre novembre et janvier 2023.**

#### **Le document unique d'évaluation des risques**

**Art. L4121-3 du Code du travail** : « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Lorsque les documents prévus par les dispositions réglementaires prises pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État après avis des organisations professionnelles concernées ».

**Art. R4121-2 du Code du travail** : « La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :

- 1° Au moins chaque année ;
- 2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ;
- 3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. Autrement dit, le document doit être actualisé au moins une fois par an et chaque fois que les conditions de travail ou les informations dont dispose l'entreprise sur les risques professionnels concernant les salariés l'exigent ».

Les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans un document unique d'évaluation des risques professionnels, qui répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions.

En annexe sont consignées les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux risques professionnels, de nature à faciliter la déclaration au titre du compte professionnel de prévention et la proportion de salariés exposés à ces risques au-delà des seuils réglementaires.

Le DUER est mis à jour au moins **une fois par an dans les entreprises d'au moins 11 salariés**, et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail, ou quand une information supplémentaire est portée à la connaissance de l'employeur : nouvelles connaissances scientifiques et techniques, survenance d'un accident du travail, nouvelles règles de sécurité. À chaque mise à jour, il est transmis au service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère.

Le CSE est consulté sur le DUER et sur ses mises à jour. Le DUER est tenu à la disposition des :

- Travailleurs ;
- Mes membres du CSE ;
- Médecin du travail et des professionnels de santé visés ;
- Agents de l'inspection du travail, des inspecteurs de la radioprotection en cas de risque lié aux rayonnements ionisants, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et de l'OPPBTP.

Le DUER, dans ses versions successives, est conservé par l'employeur et tenu à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès pour une durée de 40 ans à compter de son élaboration.

Les travailleurs et anciens travailleurs peuvent communiquer les éléments mis à leur disposition aux professionnels de santé en charge de leur suivi médical.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 pour les entreprises d'au moins 150 salariés, et au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2024 pour les autres entreprises, cette obligation se fera au **moyen d'un dépôt dématérialisé sur un portail numérique dans des conditions fixées par décret** (à paraître).

Jusqu'à l'entrée en vigueur de cette obligation, l'employeur conserve les versions successives du DUER en vigueur au 31 mars 2022 au sein de l'entreprise sous la forme d'un document papier ou dématérialisé.

#### Sanctions en cas de carence de l'employeur :

- Sur le plan pénal : Amende prévue pour les contraventions de 5<sup>e</sup> classe soit de 1500 euros, et de 3000 euros en cas de récidive (**art. R. 4741-1 du Code du travail et C art. 131-13 du Code pénal**).
- Sur le plan civil : Manquement de l'employeur à son obligation générale de sécurité, susceptible d'engager sa responsabilité.  
Dans le cadre du contentieux de la faute inexcusable, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur qui n'a pas respecté ses obligations à cet égard ne pourra contester avoir eu conscience du risque encouru par ses salariés, sauf à admettre qu'il puisse se prévaloir de ses propres manquements (**Soc., 18 nov. 2010, n° 09-17.275**).

### **Formation de l'employeur**

L'employeur organise une formation à la sécurité au bénéfice des travailleurs nouvellement embauchés, changeant de poste de travail ou de technique, temporaires (sauf s'ils sont qualifiés et affectés à l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité) et, sur demande du médecin du travail, de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'au moins 21 jours.

La formation est dispensée chaque fois que nécessaire, mais aussi en cas de changement de poste ou de technique ou encore d'exposition à des risques nouveaux. Elle doit être renouvelée périodiquement dans des conditions fixées par convention ou accord collectif.

Des actions particulières de formation sont organisées en cas de modification des conditions habituelles de circulation ou d'exploitation, de création, de modification d'un poste de travail ou de technique, et après un accident du travail grave ou répétitif.

⇒ Renvoi aux **articles L.4141-2 à L.4143-1 et R.4141-1 à R.4143-2 du Code du travail.**