

Université Paris-Panthéon-Assas

Ecole doctorale de Droit privé (ED 6)

Thèse de doctorat en droit privé

soutenue le 2 avril 2024

Thèse de Doctorat en droit / avril 2024

**L'obligation de sécurité de l'employeur :
étude de droit comparé**



PANTHÉON-ASSAS
UNIVERSITÉ
PARIS

Marjolaine AUZANNEAU

Sous la direction de Monsieur Patrick Morvan

Membres du jury :

Madame Morane Keim-Bagot

Professeur à l'Université de Strasbourg

Monsieur Alexis Bugada

Professeur à l'Université d'Aix-Marseille

Monsieur Emeric Jeansen

Maître de conférences à l'Université Panthéon-Assas (Paris II)

Avertissement

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans cette thèse ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

*A Hervé Daniel, chercheur que
j'aurais tant aimé connaître,*

A mes parents et mon frère,

A Loïc

Remerciements

Mes plus vifs et sincères remerciements vont au Professeur Patrick MORVAN, pour avoir accepté de diriger cette thèse, pour ses encouragements constants et sa bienveillance.

Je tiens également à remercier :

L'ensemble des membres du Laboratoire de droit social pour leur accueil,

Madame Sylvie Dumilly, pour nos échanges toujours passionnants (et passionnés !) sur la réparation AT-MP et pour la qualité de la formation que j'ai pu recevoir de sa part,

Ma mère, pour m'avoir inculqué l'importance de connaître son passé pour comprendre son présent, logique que j'ai eu à cœur d'appliquer tout au long de mes travaux,

Mon père, pour m'avoir démontré à maintes reprises qu'entre le droit et « la vraie vie » des entreprises, il existe parfois un monde,

Emilie Poirson, pour son amitié, son soutien et ses conseils avisés dans les moments de doute,

Loïc, pour son amour et son soutien indéfectibles, sans lequel ces travaux n'auraient jamais pu aboutir.

Résumé :

L'obligation de sécurité de l'employeur : étude de droit comparé

Le domaine de la santé et de la sécurité au travail est en perpétuelle expansion. Parallèlement, la prévention des risques professionnels est un objectif majeur pour les entreprises, un véritable impératif. Ainsi, l'obligation de l'employeur d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés est devenue une obligation essentielle découlant de la relation de travail. La recherche de responsabilité de l'employeur, en cas de survenance d'un risque professionnel ou d'un simple manquement à ses obligations de prévention s'articule autour de cette notion essentielle qu'est l'obligation de sécurité. Si cette obligation est également consacrée par la législation de nos voisins allemands et anglais, elle connaît, en France, un développement inégalé, en faisant une obligation au régime juridique inédit et original.

Descripteurs : obligation de sécurité ; santé au travail ; sécurité ; conditions de travail ; prévention des risques professionnels ; droit comparé ; Allemagne, Royaume-Uni, France ; risques professionnels ; réparation (droit) ; faute inexcusable ; accident du travail ; maladie professionnelle

Title and Abstract :

The employer's safety obligation: a comparative law study

The field of occupational health and safety is constantly expanding. At the same time, the prevention of occupational hazards is a major objective for companies, a real imperative. Thus, the employer's obligation to ensure the health and safety of his employees has become an essential obligation arising from the employment relationship. The employer's liability in the event of the occurrence of an occupational hazard, or a simple failure to meet his preventive obligations, hinges on the essential notion of the safety obligation. While this obligation is also enshrined in the legislation of our German and English neighbours, it has undergone an unprecedented development in France, making it unique and original obligation.

Keywords: safety obligation; occupational health; safety; working conditions; occupational risks prevention; comparative law ; Germany, United-Kingdom, France ; occupational risks ; compensation; inexcusable fault; accident at work; occupational disease

Abréviations, sigles et acronymes

ACAATA	Allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante
act.	Actualité
al.	Alinéa
AN	Assemblée nationale
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
art.	Article
AT	Accident du travail
AT-MP	Accidents du travail et maladies professionnelles
Bull. civ.	Bulletins des arrêts des chambres civiles de la Cour de cassation
c.	Contre
C. civ.	Code civil
C. pén.	Code pénal
CSS	Code de la sécurité sociale
C. trav.	Code du travail
CA	Cour d'appel
Cah. Lamy du CE	Les cahiers Lamy du CE
Cah. Lamy du CSE	Les cahiers Lamy du CSE
Cah. soc.	Cahiers sociaux du Barreau de Paris
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
Cass. 1 ^{ère} civ.	Première chambre civile de la Cour de cassation
Cass. 2 ^{ème} civ.	Deuxième chambre civile de la Cour de cassation
Cass. 3 ^{ème} civ.	Troisième chambre civile de la Cour de cassation
Cass. ass. plén.	Assemblée plénière de la Cour de cassation
Cass. ch. réun.	Chambres réunies de la Cour de cassation
Cass. crim.	Chambre criminelle de la Cour de cassation

Cass. soc.	Chambre sociale de la Cour de cassation
CE	Conseil d'Etat / comité d'entreprise
CEE	Communauté économique européenne
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CGT	Confédération générale du travail
chron.	Chronique
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
Circ.	Circulaire
CJCE	Cour de justice des Communautés européennes
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
CNAMTS	Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés
COCT	Conseil d'orientation des conditions de travail
Coll.	Collection
Concl.	Conclusions
Conv.	Convention
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CPC	Code de procédure civile
CPH	Conseil de prud'hommes
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CRRMP	Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles
CSE	Comité social et économique
CSSCT	Commission santé sécurité et conditions de travail
D.	Recueil Dalloz
DFP	Déficit fonctionnel permanent
DGT	Direction générale du travail
Dir.	Directive
dir.	Direction
DP	Délégué du personnel
Dr. Ouvrier	Revue droit ouvrier

Dr. Soc.	Revue Droit social
DRT	Direction des relations de travail
éd.	Edition
EPI	Equipement de protection individuelle
ex.	Exemple
FIVA	Fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante
FRS	Feuillet rapide social
Gaz. Pal.	Gazette du palais
Ibid.	Même référence que la citation précédente
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
in	Dans
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRP	Institution représentative du personnel / Instance de représentation du personnel
JCl.	JurisClasseur
JCP E	JurisClasseur périodique (Semaine juridique) éd. entreprise et affaires
JCP G	JurisClasseur périodique (Semaine juridique) éd. générale
JCP S	JurisClasseur périodique (Semaine juridique) éd. sociale
JOCE	Journal officiel des Communautés européenne
JORF	Journal officiel de la République Française
JOUE	Journal officiel de l'Union européenne
L.	Loi
Lexbase Hebdo éd. soc.	Lexbase Hebdo édition sociale
LFSS	Loi de financement de la sécurité sociale
LGDJ	Librairie générale de droit et de jurisprudence
LPA	Les petites affiches
LSQ	Liaisons sociales quotidien
MEDEF	Mouvement des entreprises de France

MP	Maladie professionnelle
n°	Numéro
not.	Notamment
obs.	Observations
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du travail
OMS	Organisation mondiale de la santé
préc.	précité
PST	Plan santé au travail
PUAM	Presses universitaires d'Aix-Marseille
PUF	Presses universitaires de France
QPC	Question prioritaire de constitutionnalité
QVCT	Qualité de vie et des conditions de travail
QVT	Qualité de vie au travail
Rapp.	Rapport
RDSS	Revue de droit sanitaire et social
RDT	Revue de droit du travail
Resp. civ. et assur.	Responsabilité civile et assurances
RJS	Revue de jurisprudence sociale
RLDA	Revue Lamy de droit des affaires
RPS	Risques psychosociaux
RTD civ.	Revue trimestrielle de droit civil
s.	Suivants
SSL	Semaine sociale Lamy
spéc.	Spécialement
SPST	Services de prévention et de santé au travail
suppl.	Supplément
t.	Tome
th.	Thèse
TJ	Tribunal judiciaire

TMS	Troubles musculosquelettiques
Univ.	Université
URSSAF	Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
v.	Voir
vol.	Volume
§	Paragraphe

Sommaire

<i>Introduction</i>	13
<i>PARTIE 1 : L'OBLIGATION DE SECURITE DE L'EMPLOYEUR, UNE OBLIGATION DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS</i>	37
<i>Titre 1 : Définition de l'obligation de sécurité</i>	38
Chapitre 1 : De la sécurité des personnes dans les contrats	39
Chapitre 2 : De la sécurité du salarié dans le contrat de travail	66
<i>Titre 2 : Définition de l'obligation de prévention des risques professionnels</i>	97
Chapitre 1 : L'élargissement progressif de la notion de risque professionnel	102
Chapitre 2 : La démarche de prévention des risques professionnels	138
<i>PARTIE 2 : LA RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR A L'AUNE DE L'OBLIGATION DE SECURITE</i>	169
<i>Titre 1 : La prévention au cœur des relations de travail</i>	170
Chapitre 1 : L'obligation de prévention dans l'exécution du contrat de travail	172
Chapitre 2 : Représentation du personnel et prévention	212
<i>Titre 2 : L'employeur, garant d'une problématique de santé publique</i>	241
Chapitre 1 : Le risque professionnel : du risque social à un enjeu de santé publique	243
Chapitre 2 : Le renforcement de la responsabilité de l'employeur	279
<i>Conclusion générale</i>	316
<i>Bibliographie</i>	320
<i>Index</i>	396

Introduction

« L'usine devrait être un lieu de joie, un lieu où, même s'il est inévitable que le corps et l'âme souffrent, l'âme puisse aussi pourtant goûter des joies, se nourrir de joies. Il faudrait pour cela y changer, en un sens peu de choses, en un sens beaucoup. Tous les systèmes de réforme ou de transformation sociale portent à faux ; s'ils étaient réalisés, ils laisseraient le mal intact ; ils visent à changer trop et trop peu, trop peu ce qui est la cause du mal, trop les circonstances qui y sont étrangères. »¹

1. **Quand un débat en cache un autre...** Le 15 avril 2023 était promulguée, à l'issue de débats houleux², la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 portant réforme des retraites³. La réforme systémique un temps envisagée⁴ était ainsi abandonnée au profit d'une nouvelle réforme paramétrique. Outre un report de l'âge légal de départ à la retraite, désormais fixé à soixante-quatre ans⁵, cette réforme a également indirectement placé au cœur des débats parlementaires (et du débat public) la délicate question du lien entre santé et travail⁶, cristallisée autour de la notion de pénibilité au travail, dans un contexte d'augmentation accrue du vieillissement de la population active⁷. L'équité sociale de ce nouveau dispositif a été remise en question à la lumière de

¹ S. WEIL, *Conditions premières d'un travail non servile*, éd. L'Herne, coll. « Carnets », 2014, p. 66.

² P. MORVAN, « Réformes douces amères », *Dr. Soc.*, 2023, p. 543.

³ L. n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, JORF 15 avr. 2023.

⁴ C. WILLMAN, « Réformer les retraites, le champ des possibles », *Dr. Soc.*, 2021, p. 452.

⁵ CSS, art. L. 161-17-2 ; M. BORGETTO, « La réforme des retraites », *RDSS*, 2023, p. 579.

⁶ DREES, L'espérance de vie sans incapacité à 65 ans est de 12,6 ans pour les femmes et 11,3 ans pour les hommes en 2021, *Etudes et Résultats*, 2023, en ligne : <<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/etudes-et-resultats/lesperance-de-vie-sans-incapacite-65-ans-est>>.

⁷ C. WILLMANN, « LFRSS 2023, entre politique de vieillissement actif et financement de la branche vieillesse », *Dr. Soc.*, 2023, p. 519.

statistiques inlassablement égrenées : les ouvriers passent en moyenne deux années de moins à la retraite que les cadres⁸, 23 % des Français, en moyenne, souffrent d'une limitation physique dès leur première année à la retraite⁹, la hausse de l'âge d'ouverture des droits à la retraite induirait une hausse des dépenses en prestations sociales (hors retraite et assurance chômage) de près de 3,6 milliards d'euros¹⁰ ... La nécessité d'assurer le maintien dans l'emploi des seniors est ainsi devenu un objectif prioritaire des pouvoirs publics¹¹.

2. Par-delà l'objectif d'amélioration des finances publiques¹², déjà discuté¹³, le Ministre du Travail Olivier Dussopt affirmait, dès janvier 2023, que la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions, portant réforme des retraites, permettrait également une « *amélioration de la prise en compte de la pénibilité* »¹⁴, marquant ainsi une nouvelle tentative de conciliation entre deux valeurs fondamentales de notre société que sont le travail et la santé¹⁵.

3. **Pénibilité**¹⁶. La notion de pénibilité au travail ne fait l'objet d'aucune définition claire¹⁷. Consacrée par le législateur au sein de la loi du 21 août 2003¹⁸, cette notion devait

⁸ Institut National d'Etudes Démographiques (INED), « Les ouvriers vivent moins longtemps que les cadres : combien de temps passent-ils à la retraite et en (in)activité », mai 2023.

⁹ DREES, « Les personnes ayant des incapacités quittent le marché du travail plus jeunes mais liquident leur retraite plus tard », *Etudes et Résultats*, 2020.

¹⁰ Conseil d'Orientation des Retraites (COR), « Evaluation de l'augmentation des dépenses de certaines prestations sociales induites par un relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite », janv. 2022.

¹¹ « Emmanuel Macron appelle à construire un « nouveau pacte de la vie au travail » », *LSQ*, n° 18780, avr. 2023 : ce nouveau « pacte de la vie au travail », construit conjointement avec les partenaires sociaux, portera notamment sur l'amélioration des conditions de travail, l'usure professionnelle, l'emploi des seniors et les reconversions professionnelles.

¹² C. WILLMAN, « LFRSS 2023, entre politique de vieillissement actif et financement de la branche vieillesse », *Dr. Soc.*, 2023, p. 519 ; B. BAUDUIN, « La réforme des retraites : politique sociale ou politique budgétaire ? », *RDT*, 2023, p. 319.

¹³ REXECODE, Réforme des retraites : une résorption partielle du déficit après 2030, *Rapport*, avr. 2023, en ligne : <<http://www.rexecode.fr/public/Analyses-et-previsions/Reperes-de-politique-economique/Reforme-des-retraites-une-resorption-partielle-du-deficit-apres-2030>>.

¹⁴ *Le Monde*, 25 janv. 2023.

¹⁵ B. DOREMUS, « Penser la relation « santé-travail » : remarques sur l'émergence d'un nouveau paradigme », *RDSS*, 2012, p. 706.

¹⁶ M. PEROT, *La pénibilité au travail*, thèse, 2013.

¹⁷ B. LARDY-PELISSIER, « La pénibilité : au-delà de l'immédiat et du quantifiable », *RDT*, 2011, p. 160.

¹⁸ Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, JORF 22 août 2003.

être définie par les partenaires sociaux, au niveau interprofessionnel¹⁹. Restée lettre morte²⁰, cette négociation initiée dès 2005 n'a finalement fait émerger aucun consensus²¹, laissant ainsi à la loi le soin de définir les contours de la pénibilité. Celle-ci se traduit, juridiquement, par une exposition du travailleur « *à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé* »²². Trop péjorative et réductrice, la notion de pénibilité ne renverrait qu'à une vision « doloriste »²³ du travail selon le Président Macron, et est donc progressivement éliminée, tantôt du Code du travail²⁴ au profit d'une sibylline « *exposition à certains facteurs de risques professionnels* »²⁵, tantôt des discours politiques à la faveur de l'inévitable « usure professionnelle »²⁶. Ce glissement sémantique, loin d'être anecdotique, n'est en réalité que le symbole d'un malaise patent autour des questions relatives à l'altération de la santé par le travail.

4. **Angles morts.** Créé par la loi du 9 novembre 2010²⁷, le dispositif de pénibilité au travail recense une dizaine de facteurs de risques professionnels auxquels les travailleurs peuvent être exposés, et qui sont « *susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur [leur] santé* »²⁸. Ces facteurs sont classés en trois catégories : les « contraintes physiques marquées » (manutention manuelle de charges, postures pénibles,

¹⁹ Y. STRUILLOU, « Pénibilité et réforme des retraites : rendez-vous manqué ou premier pas ? », *Dr. Soc.*, 2003, p. 954 ; « Pénibilité et réforme des retraites : en attendant Godot ? », *RDSS*, 2004, p. 548 ; F. HEAS, « Les négociations interprofessionnelles relatives à la pénibilité au travail », *Dr. Soc.*, 2006 p. 834.

²⁰ *Les Echos*, 17 juil. 2008.

²¹ Organisations patronales et organisations syndicales étaient, notamment, opposées sur le mode de compensation approprié à la pénibilité au travail. Tandis que les premières étaient en faveur d'une prise en compte de la situation individuelle des salariés exposés, les organisations syndicales souhaitaient instituer un système de compensation collective : v. F. PETIT, « La pénibilité au travail, un nouveau risque professionnel ? », *Dr. Soc.*, 2011, p. 262.

²² L. n° 2010-1330 du 9 nov. 2010 portant réforme des retraites, JORF 10 nov. 2010, art. 60.

²³ *Le Point*, 16 mars 2017.

²⁴ Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention, JORF 23 sept. 2017.

²⁵ C. trav., art. L. 4161-1.

²⁶ *L'Obs*, 13 janv. 2023.

²⁷ Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, JORF n°0261 du 10 novembre 2010, p. 20034.

²⁸ C. trav., art. L.4121-3-1.

vibrations mécaniques), l'« environnement physique agressif » (agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, température extrême, bruit) et les « rythmes de travail » (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif)²⁹. A ce titre, en France, en 2010, plus de 8 millions de salariés, soit près de 40 % d'entre eux déclaraient être exposés à au moins un facteur de pénibilité au travail³⁰. Néanmoins, de prime abord, force est de constater que le législateur a adopté une vision très circonscrite de la pénibilité, d'une part, en ne tenant compte que des expositions individuelles et en rejetant toute logique d'exposition collective³¹ et, d'autre part, en écartant toute dimension psychique de la pénibilité définie³² au travers d'une liste limitative de facteurs de risques exclusivement physiques.

5. **Prévention et compensation.** Dès son avènement, le dispositif de pénibilité au travail était articulé autour de deux volets complémentaires³³ : la prévention et la compensation³⁴. Initialement, l'accent avait été porté sur le premier volet³⁵, par la mise en place d'une obligation, pour les entreprises remplissant des conditions d'effectif et de proportion de salariés exposés aux facteurs de risques de pénibilité³⁶, de conclure un accord en faveur de la prévention de ladite pénibilité ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en ce sens, sous peine de pénalité financière³⁷.

6. Le second volet, relatif à la compensation de la pénibilité, a fait l'objet d'évolutions successives. D'abord circonscrit à la seule possibilité de se prévaloir du dispositif de

²⁹ C. trav., art. D. 4121-5 (ancien), art. D. 4161-1 (nouveau).

³⁰ « L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans le travail », DARES Analyses, n° 95, décembre 2014, p. 2.

³¹ S. FANTONI QUINTON, « Un dispositif pénibilité durablement indigent », *RDSS*, 2023, p. 623.

³² Sénat, séance 16 oct. 2010, amendement n° 988.

³³ F. MULLER, « Quelle prise en compte de la pénibilité au travail après la loi sur les retraites ? », *SSL*, 2010, n° 1470.

³⁴ M. CARON, P.-Y. VERKINDT, « L'effort humain. Regards sur la pénibilité », *D.*, 2011, p. 1576.

³⁵ P. LE COHU, « Réforme des retraites et pénibilité », *Gaz. Pal.*, 2011, p. 29.

³⁶ Cette obligation de négociation s'imposait aux entreprises employant au moins cinquante salariés et dont au moins 50 % de ces derniers étaient exposés aux facteurs de risques liés à la pénibilité (CSS, art. L. 138-29 et art. D. 138-28, anciens). Cette proportion minimale a, par la suite, été ramenée à 25 % et une troisième condition, relative à l'indice de sinistralité de l'entreprise a été ajoutée. Ce dernier doit être supérieur à 0,25 (C. trav., art. L. 4162-1 et art. D. 4162-1).

³⁷ Le taux de cette pénalité financière est au maximum égal à 1 % de la masse salariale brute de l'entreprise (C. trav., art. L. 4162-4). Un dispositif d'exonération de cette pénalité financière est instauré pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés et déjà couvertes par un accord de branche étendu (C. trav., art. L. 4162-1).

retraite anticipée à taux plein pour incapacité permanente dans des conditions facilitées³⁸, le volet compensation a par la suite été enrichi, concrétisant un changement de paradigme³⁹.

7. La création du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)⁴⁰, exclusivement alimenté par des contributions patronales, marque une première évolution significative, en introduisant un mécanisme d'acquisition de droits, sous forme de points, au bénéfice des salariés exposés aux facteurs de pénibilité⁴¹. Il ne s'agit plus seulement de mettre l'accent sur l'identification des postes dits « pénibles » afin d'en réduire les risques⁴², mais de permettre aux salariés exposés de mobiliser leur compte personnel afin de s'éloigner de leur emploi « pénible ». Trois actions peuvent ainsi être entreprises. Le salarié peut utiliser ses droits inscrits sur son compte personnel pour financer une action de formation professionnelle qualifiante afin d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé, pour anticiper son départ à la retraite via une majoration de la durée d'assurance⁴³ ou pour passer à temps partiel sans perte de salaire. La logique de prévention cède donc progressivement la place à celle de la réparation.

8. Dispositif fortement contesté par les organisations d'employeurs⁴⁴, en raison de la complexité de sa mise en œuvre et des lourdeurs administratives engendrées, le C3P est

³⁸ M. DEL SOL, « Retraite anticipée pour pénibilité : beaucoup de bruits pour (presque) rien ? », *Lexbase hebdo*, éd. Sociale, 28 avr. 2011, n° 437.

³⁹ N. CHEVENOY, « La pénibilité : changement de logique », *Gaz. Pal.*, 2014, n° 84, p. 15.

⁴⁰ L. n° 2014-40 du 20 janv. 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, art. 10, JORF 21 janv. 2014.

⁴¹ F. HEAS, « La pénibilité, un enjeu de santé au croisement du travail et de la retraite », *Dr. Soc.*, 2014, p. 598 ; C. WILLMAN, « La loi du 20 janvier 2014 : une réforme financière pour l'assurance vieillesse et sociale pour les retraités », *RDSS*, 2014, p. 354.

⁴² L'obligation de prévention de la pénibilité demeure résiduelle. Elle ne s'impose qu'aux entreprises remplissant deux conditions cumulatives portant, d'une part, sur leurs effectifs et, d'autre part, sur la proportion de salariés exposés à la pénibilité en leur sein (C. trav., art. L. 4163-2). V. « L'obligation de négocier sur la prévention de la pénibilité », *LSQ* n° 106/2017, 12 juin 2017.

⁴³ C. trav., art. R. 4162-4.

⁴⁴ « Le patronat déplore la publication au JO des décrets sur la pénibilité », *LSQ*, 2016, n° 16990, p. 6. Pierre Gattaz, le Président du Medef, dénonçait dès 2016 une « usine à gaz » et appelait les entreprises à ne pas mettre en œuvre le C3P, v. *Libération*, 30 juin 2016 ; « Compte pénibilité : le Medef menace de ne pas appliquer les nouvelles obligations », *LSQ*, 2016, n° 17114, p. 9 ; « Pénibilité : la CPME a « imaginé » un nouveau dispositif », *LSQ*, 2017, n° 17356, p. 6 ; « Le président de l'U2P a dénoncé les nouvelles complications faites aux entreprises concernant le compte de prévention de la pénibilité » : « Le Président de l'U2P rappelle les priorités des entreprises de proximité à Bernard Cazeneuve », *LSQ*, 2016, n° 17225, p. 5.

remplacé, dès 2017, par le compte professionnel de prévention (C2P)⁴⁵. Dorénavant, seul six des dix facteurs de pénibilité permettent aux salariés exposés d'acquérir des droits, en raison de l'exclusion du bénéfice de ce compte des manutentions manuelles de charges, des postures pénibles, des vibrations mécaniques et des agents chimiques dangereux⁴⁶. Outre cet allègement notable⁴⁷, le mode de financement du compte évolue également par une suppression des cotisations patronales au profit d'un financement par la branche AT/MP⁴⁸.

9. Plus récemment, le législateur a souhaité renforcer le volet de la prévention, quelque peu délaissé au fil des réformes successives, par la mise en place d'un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure (FIPU)⁴⁹. Ce fonds aura pour mission de participer au financement, par les employeurs, d'actions de sensibilisation, de formation, de reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques dits « ergonomiques » (manutentions manuelles, postures pénibles et vibrations mécaniques)⁵⁰.

10. L'exemple de la pénibilité démontre la complexité de la conciliation entre travail et santé. Les mutations sociétales intervenues depuis la fin du XX^e siècle ont conduit à une évolution profonde des mentalités : il n'est aujourd'hui plus acceptable que le travail prévale sur la santé⁵¹. Une nouvelle trajectoire semble se dessiner afin de s'adapter à la nécessité de travailler plus âgé, mais également en bonne santé⁵². La santé au travail en

⁴⁵ Ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention, JORF 23 sept. 2017.

⁴⁶ M. VERICEL, « La quasi-disparition du compte de prévention de la pénibilité », *RDT*, 2017, p. 649.

⁴⁷ L. DE MONTVALON, « Pénibilité au travail : révolution sémantique et ajustements juridiques », *Les Cah. du CE*, 2017, n° 176, p. 2.

⁴⁸ L. BENSOUSSAN, N. CHENEVOY, « Non, la prévention de la pénibilité n'a pas disparu ! », *Gaz. Pal.*, 2018, n° 10, p. 73.

⁴⁹ L. n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, art. 17, JORF 15 avr. 2023.

⁵⁰ C. WILLMAN, « LFRSS 2023, entre politique de vieillissement actif et financement de la branche vieillesse », *op. cit.*

⁵¹ B. DOREMUS, « Penser la relation « santé-travail » : remarques sur l'émergence d'un nouveau paradigme », *RDSS*, 2012, p. 706.

⁵² S. SELUSI, « L'avenir de la santé au travail : vers une meilleure prise en considération des enjeux de RSE ? », *JCP S*, 2021, 1204.

elle-même fait face à de multiples enjeux (I), lesquels offrent de nouvelles perspectives (II).

I. Des enjeux

11. Les mutations sociales, sociétales, environnementales et macro-économiques induisent l'émergence de nouveaux risques professionnels (A). Dans ce contexte, l'objectif de lutte contre la sinistralité est plus que jamais prégnant (B).

A. L'émergence de nouveaux risques

12. Le domaine de la santé au travail est en constante évolution. Lorsqu'elle appréhende cet enjeu, l'entreprise fait face à des mutations tant exogènes (1) qu'endogènes (2).

1) Mutations exogènes

13. « *En matière de santé au travail, l'approche individuelle et objective se double à présent d'une autre approche plus globale et subjective, qui intègre bien évidemment le périmètre de l'entreprise, mais aussi l'environnement de celle-ci* »⁵³. En ce sens, l'entreprise doit appréhender des facteurs extérieurs à ses propres frontières afin d'adapter sa politique de santé au travail. L'émergence de nouveaux risques liés au changement climatique (a) et aux contextes épidémiques, voire pandémiques (b) traduit cette tendance au décloisonnement des risques professionnels.

⁵³ F. HEAS, « Contrat de travail et exigences de protection de la santé et de l'environnement », *JCP S*, 2021, 1318.

a) Changement climatique

14. Les dérèglements climatiques se traduisent par l'émergence de nouveaux risques professionnels et par l'aggravation d'autres risques professionnels préexistants⁵⁴. Nombreux sont les acteurs à avoir formulé des alertes et des préconisations sur ce sujet. A ce titre, un rapport de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) publiée en 2018 soulignait que trois principales modifications climatiques et environnementales sont à l'origine des augmentations de risques professionnels : la hausse des températures, l'évolution de l'environnement biologique et chimique et la modification de la fréquence et de l'intensité de certains aléas climatiques⁵⁵. Une note d'analyse de France Stratégie dressait un bilan des effets néfastes du réchauffement climatique sur la santé des travailleurs, ce dernier engendrant un « *stress thermique* » de nature à favoriser la fatigue, l'épuisement, l'augmentation des temps de réaction ou encore une vision troublée, ce dont il résulterait une augmentation des accidents du travail⁵⁶. Le Conseil économique social et environnemental (CESE) a quant à lui formulé dix-sept préconisations pour « *promouvoir une vision globale de la santé et des actions compatibles avec l'enjeu d'atténuation du changement climatique* »⁵⁷ dont plusieurs d'entre elles concernaient directement les entreprises.

15. Le constat selon lequel le changement climatique induit de nouveaux enjeux en matière de santé et de sécurité au travail est partagé au niveau international. Une analyse américaine publiée en 2022 et portant sur les sujets de recherche émergents en santé au travail soulignait encore que « *les travailleurs sont l'un des premiers groupes à subir les effets néfastes du changement climatique, qui se traduisent par des expositions plus importantes et plus graves* »⁵⁸. Un rapport de l'OIT a relevé qu'à l'échelle mondiale, 80

⁵⁴ J.-F. NATON, « Mieux connaître les risques professionnels pour mieux les prévenir : une urgence face à la perspective de leur aggravation dans le contexte du dérèglement climatique », *Dr. Soc.*, 2023, p. 767.

⁵⁵ « Évaluation des risques induits par le changement climatique sur la santé des travailleurs », ANSES, Rapport, janv. 2018, p. 7.

⁵⁶ Le travail à l'épreuve du changement climatique, *France Stratégie*, note d'analyse n° 123, juin 2023, p. 3.

⁵⁷ Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques, *CESE*, avis, 25 avr. 2023.

⁵⁸ P. A. SCHULRE, G. L. DELCOS et al., "Expanding the focus of occupational safety and health : lessons from a series of linked scientific meetings", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2022, n° 19, p. 15381, cité par L. LAURENT, « Quels liens entre climat et risques professionnels ? », *Hygiène et sécurité au travail*, INRS, 2023, n° 271, p. 97.

millions d'emplois seraient menacés d'ici 2030 et que les chaleurs conduiront inéluctablement à une baisse de rendement dans certains secteurs d'activité⁵⁹. L'interdépendance du climat et du développement de nouveaux risques professionnels est telle que la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail de l'année 2024, organisée par l'OIT, sera spécialement dédiée à l'impact du changement climatique sur la sécurité et la santé au travail⁶⁰.

16. Il existe donc indéniablement une « *dimension écologique du risque professionnel* »⁶¹. La distinction entre risque professionnel et risque environnemental devient de moins en moins nette⁶². Ces deux typologies de risques convergent et s'entremêlent, jusqu'à créer une nouvelle typologie de risques dits « mixtes »⁶³ susceptibles d'affecter à la fois la santé des salariés et le milieu environnant⁶⁴. Si ce constat semble faire consensus, même au-delà des frontières nationales, l'anticipation et la gestion de l'impact du risque climatique sur la santé au travail sont, encore aujourd'hui, malaisées⁶⁵ en l'absence de cadre réglementaire et légal spécifique⁶⁶. La réglementation du travail, d'une part, et celle de l'environnement, d'autre part, demeurent très largement déconnectées l'une de l'autre, malgré l'absence d'obstacle formel à leur interpénétration⁶⁷. Cette imperméabilité apparente n'est que relative. Un rapport publié en 2020⁶⁸ met en évidence la préoccupation croissante des partenaires sociaux sur les questions environnementales, qui semblent devenir progressivement un sujet de négociation collective, en France comme dans d'autres Etats européens. Malgré cet intérêt

⁵⁹ Travailler sur une planète plus chaude : l'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent, OIT, *Rapport*, févr. 2020.

⁶⁰ OIT, *Communiqué de presse*, en ligne : < <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/safeday2024/lang--fr/index.htm>>.

⁶¹ A. SUPIOT, « L'alerte écologique dans l'entreprise », colloque SFDE, Litec, 1994, spéc. p. 93.

⁶² C. WILLMANN, « La protection sociale, à l'épreuve ou au défi de la transition écologique », *Dr. Soc.*, 2023, p. 748.

⁶³ C. VANULS, C. MORIN, « La convergence des risques professionnels et environnementaux. L'exemple des pesticides », *Dr. Soc.*, 2023, p. 114.

⁶⁴ A. SUPIOT, « L'alerte écologique dans l'entreprise », *op. cit.*

⁶⁵ I. DESBARATS, « L'environnement et la norme sociale française », *JCP S*, 2021, 1314.

⁶⁶ S. MILLET, « Prévenir les risques émergents liés au changement climatique ? », *Preventica*, 2018, en ligne : <<https://www.preventica.com/actu-chronique-prevenir-risques-emergents-changement-climatique.php>>.

⁶⁷ F. GEA, « Droit du travail et écologie », *RDT*, 2024, p. 17.

⁶⁸ A. BUGADA (dir.), V. DONSIMONI, A. MARTINEZ, V. MONTEILLET, C. VANULS, *Négociation collective et environnement, Agreement – Rapport Français*, LexisNexis, coll. Planète Social, éd. 2021.

croissant pour la question écologique, les accords abordant la protection de la santé des salariés sont très majoritairement centrés sur les risques liés à l'environnement interne de l'entreprise, sans prise en considération concrète de l'environnement externe à celle-ci. Toutefois, des initiatives, notamment des partenaires sociaux français, en matière de prévention des risques liés au réchauffement climatique peuvent être soulignées. Conscientes des enjeux liés au réchauffement climatique, les organisations professionnelles du bâtiment et des travaux publics se sont mobilisées pour intégrer la canicule au sein du régime de chômage intempéries⁶⁹ propre à ce secteur⁷⁰.

b) Risque sanitaire

17. **Crise sanitaire.** « *La crise sanitaire a mis la santé au travail au cœur des préoccupations. Faisons de cette épreuve une opportunité* », déclarait le secrétaire d'État chargé de la Retraite et de la Santé au travail, Laurent Pietraszewski, dans son avant-propos sur le Plan National de Santé au travail 2021-2025. La récente pandémie de Covid-19 a, en effet, distendu les contours de la santé au travail et bouleversé les pratiques de prévention en entreprise⁷¹. S'agit-il pour autant d'un nouveau risque professionnel⁷² *stricto sensu* ? Selon certains auteurs, le risque pandémique est loin d'être nouveau car il ne s'agirait que d'une simple déclinaison du risque biologique⁷³, lui-même clairement identifié comme risque professionnel potentiel. Pour d'autres, la pandémie de Covid-19 serait bien un risque nouveau au regard de ses effets, de son ampleur et de sa gravité

⁶⁹ C. trav., art. D. 5424-7 et s.

⁷⁰ « Canicule et congés-intempéries : la FFB demande l'intégration de ce nouveau risque », en ligne : <<https://www.ffbatiment.fr/actualites-batiment/actualite/canicule-conges-intemperie>>.

⁷¹ H. LANOUZIERE, « Les principes généraux de prévention à l'épreuve de l'urgence sanitaire ou le paradoxe (apparent) de la rampe d'escalier », *SSL*, 2020, n° 1930, p. 3.

⁷² L. DE MONTVALON, « Le Covid-19, un risque professionnel ? », *SSL*, 2020, n° 1907, p. 9.

⁷³ « *La Covid-19 n'est pas un nouveau risque en ce sens qu'il s'agit d'un risque précisément nommé, juridiquement cadré sous le vocable : « risque biologique* » » : H. LANOUZIERE, « Les principes généraux de prévention à l'épreuve de l'urgence sanitaire ou le paradoxe (apparent) de la rampe d'escalier », *op. cit.*

imprévisibles⁷⁴. Toutefois, force est de constater que le risque de pandémie grippale était, de longue date redouté par la communauté scientifique⁷⁵.

18. L'appréhension du risque de pandémie révèle toute l'ambivalence du traitement juridique du risque professionnel qui se trouve, parfois, à la frontière de la santé publique. En témoigne la volonté de l'Etat de circonscrire la prise en charge du Covid-19 en tant que maladie professionnelle⁷⁶ aux seuls personnels soignants⁷⁷. Malgré cette volonté affichée, le traitement préventif du risque pandémique a fait émerger un contentieux relatif à sa prévention⁷⁸. La pandémie de coronavirus, d'une ampleur inédite, a induit une nécessité indéniable, pour les entreprises, d'adapter leur démarche de prévention. Le juge du travail s'est alors transformé en « juge de paix et expert sanitaire »⁷⁹, tantôt en sanctionnant l'absence de mesures préventives, tantôt en ordonnant la suspension de l'activité de certaines entreprises au regard des risques qu'elles faisaient courir à leurs salariés⁸⁰.

19. Outre le risque de contamination au virus, le contexte pandémique et les confinements qui s'en sont suivis, ont également eu pour effet d'augmenter d'autres facteurs de risques. Le Directeur général de l'OIT déclarait ainsi, lors de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail de 2021, que « *pour tous les travailleurs, la menace posée par le Covid-19 s'étend au-delà de l'infection par le virus lui-même* » et s'est traduite par « *une augmentation des problèmes de santé mentale et psychosociaux, des risques ergonomiques et chimiques [...]* »⁸¹. Plusieurs enquêtes statistiques ont confirmé ce constat : 30,5 % des actifs occupés ont déclaré des symptômes d'anxiété au

⁷⁴ A. DEJEAN DE LA BATIE, « La prévention des « nouveaux » risques professionnels », *JCP S*, 2021, 1198.

⁷⁵ E. POULIQUEN, « Pandémie grippale : un risque certain, à terme incertain », *Les Cah. du DRH*, 2008, n° 144, p. 55.

⁷⁶ D. n° 2021-554 du 5 mai 2021 relatif à la procédure de reconnaissance et à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, *JORF* 6 mai 2021.

⁷⁷ M. KEIM-BAGOT, « Le Covid : un risque professionnel ? Entre espoirs et désillusions », *BJT*, 2020, n° 9, p. 39.

⁷⁸ F. GUIOMARD, « Les référés, juges de la prévention », *RDT*, 2020, p. 351.

⁷⁹ C. GALLON, « De Lille à Nanterre en passant par Versailles : les points cardinaux du droit à la sécurité en temps d'épidémie », *Dr. Ouvrier*, 2020, p. 305.

⁸⁰ V. par ex. TJ Versailles, 14e ch., 24 avril 2020, n° 20/01993, SAS Amazon France Logistique c. Union syndicale solidaire.

⁸¹ G. RIDER, Discours d'ouverture de la Journée mondiale de la sécurité au travail, 2021, en ligne : <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_783643/lang--fr/index.htm>.

début du confinement contre 15,9 % fin juin 2020⁸², 30 % ont déclaré avoir augmenté leur consommation de tabac et 14 % leur consommation d'alcool⁸³. Pire encore, certaines mesures de prévention destinées à limiter le risque de contamination, telle que la généralisation du télétravail, auraient renforcé sur le long terme, le sentiment de stress au travail⁸⁴.

2) Mutations endogènes

20. Tributaire de facteurs extérieurs à son organisation, l'entreprise doit également faire face à des bouleversements organisationnels liés aux mutations du monde du travail et, plus largement, sociétales. Le développement massif du télétravail et du travail « hybride »⁸⁵ révèle de nouveaux enjeux en matière de prévention des risques professionnels.

⁸² CoviPrev : une enquête pour suivre l'évolution des comportements et de la santé mentale pendant l'épidémie de COVID-19, Santé Publique France, *Enquête*, 2023, en ligne : <<https://www.santepubliquefrance.fr/etudes-et-enquetes/coviprev-une-enquete-pour-suivre-l-evolution-des-comportements-et-de-la-sante-mentale-pendant-l-epidemie-de-covid-19>>.

⁸³ Evolution des conditions de travail et consommation de substances psychoactives en période d'épidémie, Mildeca, Anact, INRS, OFDT, COCT et Santé Publique France, *Enquête*, 2020.

⁸⁴ J. EL BERRY, A. PESCHARD, « Prévenir et gérer les RPS et les conduites addictives en période d'urgence sanitaire », *Les Cah. du DRH*, 2020, n° 276, p. 18 ; Santé au travail : les salariés français sont plus stressés qu'avant la pandémie, FranceInfo, *Etude*, en ligne : <https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/c-est-mon-boulot/info-franceinfo-sante-au-travail-les-salaries-francais-sont-plus-stresses-qu-avant-la-pandemie_5323162.html>.

⁸⁵ L'expression « travail hybride » a rapidement été intégrée au langage courant, au point d'être désigné comme « mot de l'année 2022 selon le journal *The Economist* (*The Economist*, déc. 2022), bien que sa définition demeure incertaine : v. « Hybrid work in Europe : concept and practice », EUROFOUND, *Rapport*, mai 2023, en ligne : <<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/hybrid-work-europe-concept-and-practice>>. Le « travail hybride » désignerait une forme de travail comprenant quatre éléments principaux : physique (l'endroit où se trouve le travail réalisé, étant entendu qu'un emplacement se transforme en lieu de travail lorsqu'il est utilisé pour le travail), temporel (qui comprend trois sous-éléments : durée, moment et fréquence), virtuel (communication assistée par ordinateur et outils numériques pour permettre aux salariés de travailler seuls ou ensemble, hors ligne et en ligne, même si les individus sont physiquement éloignés) et social (il couvre la communication et les interactions physiques avec d'autres personnes (« Travail hybride : une complexité dans ses définitions qui a un impact sur l'organisation du travail, *SSL Europe*, 2023, n° 114, p. 5). V. également : M. RICHER, « Le travail hybride socialement responsable, nouveau défi des entreprises », *SSL*, 2022, n° 2020, p. 5.

21. **Télétravail.** Présenté par les partenaires sociaux européens⁸⁶ et nationaux, dès le début des années 2000, comme le « *moyen pour les salariés de concilier vie professionnelle et vie sociale et de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches* »⁸⁷, le télétravail est aujourd'hui devenu un mode d'organisation du travail incontournable pour les professions du secteur tertiaire⁸⁸. Il a également été érigé comme sujet récurrent de négociation d'entreprise, d'abord pendant la crise sanitaire⁸⁹, puis de manière plus pérenne⁹⁰. Défini par le législateur comme « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication* »⁹¹, le télétravail a été détourné de sa finalité primaire en servant de réponse à l'émergence du risque⁹² de contamination dans le contexte de pandémie mondiale. En un sens, le télétravail peut être mis au service de la santé⁹³.

22. **Les risques du télétravail.** Néanmoins, le développement massif du télétravail est porteur d'autres facteurs de risques, susceptibles d'altérer tant la santé physique que mentale des salariés. Sur le plan physique, le développement (ou l'aggravation) de certains risques serait principalement lié à celui de sédentarité. Celle-ci favoriserait le développement de troubles musculosquelettiques (TMS) et métaboliques susceptibles d'aboutir au développement de pathologies chroniques⁹⁴. Le télétravail serait également

⁸⁶ Accord-cadre sur le télétravail, 16 juil. 2002.

⁸⁷ Accord national interprofessionnel télétravail, 19 juil. 2005, Préambule.

⁸⁸ « En 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé », INSEE, *Etude*, mars 2022, en ligne : < <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6209490>>.

⁸⁹ « Les accords d'entreprise portant sur le télétravail : quels usages durant la crise sanitaire ? », DARES, *Analyses*, nov. 2022.

⁹⁰ « Installer le télétravail dans la durée ? Analyse d'accords télétravail et recommandations pour l'action », ANACT, *Rapport*, nov. 2021 ; « *Qui l'aurait cru ? C'est le télétravail imposé dans l'urgence et sans préparation, à l'occasion de la crise sanitaire, qui a provoqué un développement exponentiel du télétravail régulier.* » : P.-H. ANTONMATTEI, « Jour », *Dr. Soc.*, 2022, p. 1.

⁹¹ C. trav., art. L. 1222-9.

⁹² M. BABIN, « Télétravail et santé : le risque à distance ? », *JCP S*, 2020, 3018.

⁹³ S. MRAOUAHI, « Le (télé)travail, c'est la santé ... ? », *Les Cah. Soc.*, 2018, n° 308, p. 321.

⁹⁴ F. CARRE, « Les vertus fondamentales du sport en entreprise », *SSL*, 2020, n° 1930, p. 11.

un facteur aggravant de certains risques psychosociaux, en raison de l'isolement des salariés dans l'exécution de leurs tâches⁹⁵.

23. L'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC), induite par le télétravail, est elle-même à l'origine de risques pour la santé des salariés. S'il est délicat d'en mesurer l'impact exact⁹⁶, leur introduction dans les modes organisationnels du travail tendent à gommer les frontières entre les temps de travail et de repos, entre vie professionnelle et vie personnelle⁹⁷. L'augmentation du rythme de travail, l'affaiblissement des relations interpersonnelles et les difficultés à exercer leur droit à la déconnexion⁹⁸ exposeront davantage les salariés aux risques psychosociaux⁹⁹.

24. Par ailleurs, la protection des salariés face au risque de survenance d'accidents du travail a dû être aménagée afin de tenir compte des situations de télétravail. Partant, le législateur français a explicitement consacré une présomption d'imputabilité au travail de tout accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle¹⁰⁰. Une couverture analogue a été introduite dans d'autres Etats européens¹⁰¹, notamment en Allemagne, où le salarié victime d'un accident lorsque son activité est exercée à domicile peut bénéficier de la prise en charge de cet accident au titre de la législation professionnelle, dans la même mesure que lorsque son activité est exercée dans les locaux de l'entreprise¹⁰².

⁹⁵ « 8 questions sur l'avenir du télétravail, vers une révolution du travail à distance ? », *Rapport sénatorial*, oct. 2021, en ligne : < <https://www.senat.fr/rap/r21-089/r21-089.html> >.

⁹⁶ S. FANTONI-QUINTON, « L'impact des TIC sur la santé au travail », *JCP S*, 2013, 1452.

⁹⁷ S. FANTONI-QUINTON, « Transformations technologiques et la santé des salariés », *SSL*, 2005, p. 22.

⁹⁸ L. DE MONTVALON, L. ENJOLRAS, « Régulation de la charge de travail et droit à la déconnexion, entre prévention des risques et promotion de la santé mentale des travailleurs », *RDT*, 2023, p. 606.

⁹⁹ S. BRUNET, « La prévention des risques psychosociaux », *CESE, Avis*, mai 2013.

¹⁰⁰ C. trav., art. L. 1222-9 ; L. GAMET, « Télétravail et droit : nihil novum sub sole ! », *Communication Commerce Electronique, LexisNexis*, 2021, n° 5, p. 8.

¹⁰¹ Télétravail et accident de travail dans sept pays européens. Allemagne, Autriche, Espagne, Finlande, France, Italie, Suède, EUROGIP, *Rapport*, mars 2023.

¹⁰² *Betriebsrätemodernisierungsgesetz*, 18 juin 2021.

B. Lutte contre la sinistralité

25. Face à la multiplicité et à la multiplication des risques professionnels, la lutte contre la sinistralité est une préoccupation de dimension mondiale (1), régulièrement réaffirmée au niveau national (2).

1) Préoccupation mondiale

26. **Prévention de la sinistralité.** Dès le début des années 1980, la convention n° 155 de l'organisation internationale du travail (OIT) sur la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail proclamait que « *tout membre devra, à la lumière des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail. Cette politique aura pour objet de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable* »¹⁰³. Près de 80 Etats ont, à ce jour, ratifié cette convention. Toutefois, la France, comme de nombreux autres Etats membres de l'Union Européenne, n'ont toujours pas ratifié ce texte, malgré les différents appels à agir en ce sens¹⁰⁴.

27. L'objectif mondial de prévention et de diminution de la sinistralité professionnelle est rappelé quelques années plus tard au sein de la convention n° 187 de l'OIT, qui

¹⁰³ Conv. OIT n° 155, 22 juin 1981, art. 4.

¹⁰⁴ Assemblée Nationale, Question n° 5649, 24 févr. 2023, « Engagements internationaux en matière de santé et sécurité su travail », JOAN 6 juin 2023, p. 5181 ; « *Près d'un an après la Conférence Internationale du Travail de juin 2022, FO réaffirme aux côtés de la Confédération Syndicale Internationale (CSI) l'urgence de ratifier au plus vite la Convention 155 de l'OIT afin d'assurer une santé et sécurité effective au travail [...]* » : Force Ouvrière, « Journée mondiale de la santé et sécurité au travail : passer des mots à l'action », *Communiqué de presse*, avr. 2023 ; « Santé et sécurité au travail : la CES dénonce la lenteur des pays de l'UE à ratifier les conventions OIT », *Liaisons Sociales Europe*, 2022, n° 85, p. 7.

réaffirme que « *tout membre qui ratifie la présente convention doit promouvoir l'amélioration continue de la sécurité et de la santé au travail pour prévenir les lésions et maladies professionnelles et les décès imputables au travail [...]* »¹⁰⁵. Enfin, parachevant cette évolution et souhaitant renforcer la portée de la prévention des risques professionnels, le principe d'un environnement de travail sûr et sain a été intégré à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail¹⁰⁶, aux côtés de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, de l'élimination du travail forcé ou obligatoire, de l'abolition du travail des enfants et de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession¹⁰⁷. Outre la valeur symbolique de cette résolution, cette dernière emporte des effets juridiques notables, dans la mesure où le respect des principes et droits fondamentaux au travail est obligatoire pour tous les Etats membres de l'OIT du simple fait de leur appartenance à cette organisation¹⁰⁸.

28. **Chiffres de la sinistralité.** Selon une enquête menée par l'OMS et l'OIT entre 2000 et 2016, 1,9 million de décès liés au travail ont été recensés dans le monde au titre de l'année 2016¹⁰⁹, la majorité de ces décès étant due à des maladies respiratoires et cardiovasculaires. En 2019, l'OIT estimait que près de 3 millions de travailleurs mouraient chaque année d'accidents du travail et de maladies professionnelles¹¹⁰. Cette même année, 395 millions de travailleurs auraient subi un accident du travail non mortel. Face à ces statistiques préoccupantes, l'OIT a introduit une nouvelle stratégie mondiale sur la sécurité et la santé au travail pour 2024-2030, encourageant ses membres à agir sur trois volets : l'amélioration des cadres nationaux de sécurité et de santé au travail, notamment en promouvant des données fiables ; le renforcement de la coordination, des partenariats et des investissements dans la santé et sécurité au travail ; l'amélioration des systèmes de

¹⁰⁵ Conv. OIT n° 187, 15 juin 2006, art. 2.

¹⁰⁶ Résolution concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, Conférence Internationale du Travail, 110ème session, 10 juin 2022.

¹⁰⁷ Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, §2.

¹⁰⁸ I. DAUGAREILH, « La Déclaration du centenaire de l'OIT : tout un programme ! Première partie : la Déclaration du centenaire de l'OIT », *Dr. Soc.*, 2020, p. 5.

¹⁰⁹ Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016, OIT, OMS, *Rapport*, sept. 2021, en ligne : < <https://www.who.int/publications/i/item/9789240034921> >.

¹¹⁰ A call for safer and healthier working environments, OIT, *Rapport*, nov. 2023, en ligne : < https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_903140/lang--fr/index.htm >.

gestion de la santé et de la sécurité au travail, notamment en élaborant des orientations destinées à favoriser l'égalité des sexes et en les adaptant à des risques, secteurs et professions spécifiques¹¹¹.

29. Dans l'Union européenne, 2,88 millions d'accidents du travail ont été enregistrés au titre de l'année 2021. 3 347 d'entre eux ont été mortels¹¹². De très fortes disparités peuvent être constatées entre les Etats membres : le taux d'incidence de ces accidents du travail serait de moins de 100 pour 100 000 personnes en Roumanie et en Bulgarie, contre plus de 2 500 en France et au Danemark. Cette diversité statistique pourrait trouver sa source dans un phénomène difficilement mesurable qu'est celui de la sous-déclaration des accidents du travail¹¹³. Au regard de ces chiffres, l'Union européenne s'est engagée dans une politique de prévention ambitieuse. La résolution du Parlement européen intitulée « Une Europe sociale forte pour des transitions justes », adoptée en 2020 appelle solennellement les Etats membres à s'engager à éliminer les décès liés au travail et à réduire les maladies professionnelles d'ici 2030¹¹⁴. S'inscrivant dans ce même objectif, la Commission européenne a adopté un nouveau cadre stratégique en matière de santé et de sécurité au travail rappelant avec vigueur que « *tous les efforts doivent être déployés pour réduire autant que possible les décès liés au travail* »¹¹⁵.

2) *Préoccupation nationale*

30. « *Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de lutter contre les accidents du travail et les maladies professionnelles dans l'intérêt de la santé et de la sécurité des*

¹¹¹ Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail pour 2024-2030, OIT, en ligne : < https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms_897937.pdf>.

¹¹² Accidents at work statistics, Eurostat, oct. 2023, en ligne : < https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics#Number_of_accidents>.

¹¹³ Estimations actualisées du phénomène de sous-déclaration des accidents du travail en Europe, Eurogip, *Rapport*, déc. 2023.

¹¹⁴ Résolution du Parlement européen du 17 décembre 2020 sur une Europe sociale forte pour des transitions justes (2020/2084(INI)).

¹¹⁵ Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027. Santé et sécurité au travail dans un monde du travail en mutation, 26 juin 2021, art. 2.1.

salariés mais aussi dans l'intérêt des entreprises, de l'économie en général et de la protection sociale en particulier » rappelle, en préambule, le récent accord national interprofessionnel du 15 mai 2023¹¹⁶. Cet enjeu demeure plus que jamais prioritaire en France au regard des données de sinistralité recensées. En 2022, 66 738 maladies professionnelles et 744 176 accidents du travail, dont 738 mortels ont été reconnus¹¹⁷.

31. Si le nombre d'accidents du travail a été réduit de près d'un tiers depuis les années 1950, celui-ci semble se stabiliser depuis le début des années 2010 et aucune baisse significative de la sinistralité ne peut être observée¹¹⁸. Les secteurs d'activité les plus touchés sont ceux de la construction, de l'agriculture, du transport et du travail temporaire. Au-delà de ces chiffres préoccupants, des organisations syndicales dénoncent, en outre, une situation de sous-déclaration des accidents du travail¹¹⁹ qui viendrait aggraver ces statistiques. Par ailleurs, de nombreuses atteintes à la santé causées par le travail seraient invisibilisées par un phénomène important de non-recours, causé notamment par la complexité juridique du dispositif de réparation des maladies professionnelles¹²⁰. Le caractère multifactoriel de nombreuses pathologies induirait quant à lui une sous-reconnaissance des maladies professionnelles¹²¹.

¹¹⁶ Accord national interprofessionnel du 15 mai 2023, Branche AT/MP : Un consensus social réaffirmé par une prévention ambitieuse, une réparation améliorée et une gouvernance paritaire renforcée.

¹¹⁷ Rapport annuel 2022, Assurance maladie – Risques professionnels, Eléments statistiques et financiers, déc. 2023.

¹¹⁸ Quatrième Plan Santé au Travail 2021-2025, juil. 2021.

¹¹⁹ « Accidents du travail : moins d'accidents ... déclarés ? », CGT, en ligne : < <https://www.cgt.fr/actualites/france/interprofessionnel/legislation-conditions-de-travail/accidents-du-travail-moins-daccidents-declares>>.

¹²⁰ A. MARCHAND, « Les ressorts du non-recours au droit de la réparation en maladie professionnelle », *Dr. Soc.*, 2020, p. 983.

¹²¹ M. KEIM-BAGOT, « Santé au travail, multi factorialité et présomption d'imputabilité : l'équation impossible ? », *Les Cah. Soc.*, 2017, n° 301, p. 545.

II. Des perspectives

32. Si la prévention s'inscrit dans un objectif de baisse de sinistralité, elle peut également être mobilisée comme un levier de performance de l'entreprise (A). Au-delà de la seule prévention des risques professionnels, de nouveaux concepts, aux incidences juridiques contrastées, ont récemment émergé (B).

A. *Prévention et performance*

33. La prévention est généralement perçue comme une contrainte économique et organisationnelle par les entreprises. Toutefois, la prévention des risques professionnels peut constituer un véritable levier de performance pour celles-ci. Ses effets sont d'abord perceptibles sur le plan économique. Rappelons qu'au titre de l'année 2022, ce sont près de 72 millions de journées non travaillées qui ont été directement imputables aux accidents du travail et maladies professionnelles, soit l'équivalent de plus de 300 000 emplois à temps plein¹²².

34. La survenance d'un accident ou d'une pathologie d'origine professionnelle induit, pour une entreprise, à la fois des coûts directs, liés aux indemnités journalières et à l'indemnisation de la victime, mais également des coûts indirects multiples¹²³ : désorganisation, coûts de gestion, remplacement du salarié absent ... En conséquence, « toute diminution de la sinistralité en entreprise engendre une hausse de la performance des entreprises »¹²⁴. L'amélioration de la santé et de la sécurité au travail permettrait ainsi d'instaurer un cercle vertueux, augmentant la performance économique des entreprises et, plus largement, celle de l'économie au sens large¹²⁵. Cet enjeu n'a pas échappé aux partenaires sociaux, qui n'ont pas hésité à présenter la prévention des risques

¹²² Rapport annuel 2022, Assurance maladie – Risques professionnels, Eléments statistiques et financiers, *op. cit.*

¹²³ P. CANETTO, « Prévention et performance : un rapprochement « contre nature » ? », *Hygiène et sécurité du travail*, INRS, 2018, n° 251, p. 22.

¹²⁴ B. KHOUMA, B. DELECROIX, C. TRINTIN, O. DAMETTE, Sinistralité et performance économique des entreprises, *Note scientifique et technique*, n° 384, INRS, sept. 2023.

¹²⁵ S. SELUSI, « L'avenir de la santé au travail : vers une meilleure prise en considération des enjeux de la RSE ? », *op. cit.*

professionnels comme « *un investissement aux effets durables, qui contribue à la performance individuelle et collective* »¹²⁶. L'impact de la prévention n'est pas seulement constaté sur la sinistralité elle-même. Des investissements plus élevés en matière de prévention sont associés à une hausse de productivité et de rentabilité financière des entreprises, tandis que les contraintes physiques ainsi que les contraintes découlant des horaires et des temps de travail sont systématiquement associées à une performance plus faible des entreprises¹²⁷.

35. Néanmoins, la démarche de prévention ne doit pas être exclusivement guidée par une logique de performance, et « *les organisations du travail ne doivent [...] pas poursuivre un but économique sans discernement, mais bien prendre en compte pour leur propre efficacité la santé des travailleurs qui sont l'objet de leur mise en œuvre, la subissent et la supportent* »¹²⁸. En un sens, la santé des salariés constitue un outil de performance de l'entreprise et non l'inverse¹²⁹.

B. Nouveaux concepts

36. Les entreprises sont progressivement devenues des actrices majeures vouées à accompagner au mieux la santé des salariés, et ce en s'affranchissant du seul spectre de la santé au travail¹³⁰ : elles assurent la promotion de la santé au sens large. Partant, le

¹²⁶ Accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail, art. 1.1 ; F. HEAS, « Un ANI sur la santé au travail, pour quoi faire ? », *Dr. Soc.*, 2021, p. 253.

¹²⁷ Conditions de travail, prévention et performance économique et financière des entreprises, DARES, *Document d'études*, 2020, n° 238, spéc. p. 30.

¹²⁸ L. LEROUGE, « Réflexions juridiques au tour du rapport « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée », *Dr. Soc.*, 2019, p. 151.

¹²⁹ J. DIRINGER, « L'entreprise, nouvel espace d'élaboration des politiques de santé au travail », *Dr. Soc.*, 2019, p. 900.

¹³⁰ F. REINAUD, « La santé et l'entreprise : vers la fin d'un tabou ? », *LPA*, 2019, n° 176-177, p. 3.

domaine de la santé au travail a progressivement été intégré au sein de nouveaux concepts, plus larges et globalisants.

37. **Qualité de vie au travail (QVT).** Expression consacrée par les partenaires sociaux, la qualité de vie « *peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué* »¹³¹. Reprise à son compte par le législateur dès 2015¹³², sans pour autant faire l'objet d'une définition légale¹³³, la qualité de vie au travail est devenue un nouveau thème de négociation obligatoire¹³⁴ dans les entreprises de cinquante salariés et plus. Cette notion a récemment évolué¹³⁵ pour devenir la « *qualité de vie et des conditions de travail* » (QVCT)¹³⁶, afin de prendre en compte, notamment, les aspects recoupant la santé et la sécurité au travail¹³⁷. La QVT serait, *in fine*, une notion multi-dimensionnelle, aux approches à la fois psychologique, manageriale, ergonomique et socio-organisationnelle¹³⁸.

38. L'avènement de ce nouveau concept témoigne, d'une part, de la porosité des sphères privée et professionnelle¹³⁹ et, d'autre part, d'une approche holistique de la santé au travail¹⁴⁰. La notion même de QVT permet de dépasser une approche uniquement centrée

¹³¹ Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, art. 1^{er}.

¹³² L. n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, JORF 18 août 2015 ; C. trav., art. L. 2242-1 et s.

¹³³ D. GUILLOUET, « Quelle(s) qualité(s) de vie au travail en entreprise ? », *BJT*, 2019, n° 1, p. 51.

¹³⁴ Sur les ambiguïtés de la nature obligatoire ou facultative de la négociation portant sur la qualité des conditions de travail, v. G. LOISEAU, « La qualité des conditions de travail, un nouveau thème de négociation », *JCP S*, 2022, 1086.

¹³⁵ L. DE MONTVALON, « PST 4 : quel horizon pour la qualité de vie au travail ? », *SSL*, 2022, n° 1984, p. 11.

¹³⁶ Accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail, art. 2.2.

¹³⁷ G. LOISEAU, « La qualité des conditions de travail, un nouveau thème de négociation », *op. cit.*

¹³⁸ P. ADAM, « Qualité de vie au travail : la part des juristes », *RDT*, 2017, p. 476

¹³⁹ H. LANOUZIERE, « Un coup pour rien ou un virage décisif ? L'accord du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail », *SSL*, 2013, n° 1597, p. 4.

¹⁴⁰ F. HEAS, « La négociation d'entreprise sur la qualité de vie au travail », *Dr. Soc.*, 2019, p. 907.

sur les risques¹⁴¹, en adoptant une démarche de promotion de la santé¹⁴², plutôt qu'une simple démarche de prévention. Sa dimension « positiviste » peut également être relevée : lorsqu'il est question d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, le travail n'est pas abordé sous l'angle de ses dysfonctionnements potentiellement pathogènes, mais comme un facteur de réalisation personnelle et collective¹⁴³. La qualité de vie au travail « *allie des éléments objectifs ou du moins objectivables et des éléments rattachables à la perception par le travailleur de sa propre situation* »¹⁴⁴. Elle englobe, en outre, une autre notion subjective qu'est celle de bien-être au travail¹⁴⁵, véritable pendant de la santé mentale¹⁴⁶.

39. **Performance.** Tout comme la prévention des risques professionnels, la promotion de la QVT représente « *un enjeu majeur [...] de performance économique pour les entreprises* »¹⁴⁷. Une démarche de qualité de vie au travail efficiente induirait un meilleur engagement des salariés dans leur travail et dans l'entreprise, générant ainsi des gains de performance¹⁴⁸. Les liens entre QVT et performance sont multiples et peuvent se révéler à différents stades de la relation de travail : une qualité de vie au travail satisfaisante peut être un facteur d'attractivité lors de la phase de recrutement, et peut avoir pour effet de réduire l'absentéisme et le turn-over dans l'entreprise¹⁴⁹.

¹⁴¹ M.-P. SCHRAMM, B. LEFEBVRE, « Qualité de vie au travail et prévention des risques psychosociaux. Dialogue entre un avocat et un psychologue », *RJS* 1/14, n° 1, p. 2.

¹⁴² F. COCHET, « La qualité de vie au travail : construire un processus de réponse à la crise du travail », *Dr. Soc.*, 2015, p. 143.

¹⁴³ P. ADAM, « Qualité de vie au travail : la part des juristes », *op. cit.*.

¹⁴⁴ P.-Y. VERKINDT, « Qualité de vie au travail et égalité professionnelle », *Les Cah. du DRH*, 2014, n° 211, p. 32.

¹⁴⁵ F. HEAS, « Le bien-être au travail » *JCP S*, 2010, 1284.

¹⁴⁶ P.-Y. VERKINDT, « La santé au travail, quelques repères pour un droit en mouvement », *Dr. Ouvrier*, 2003, p. 82.

¹⁴⁷ Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, art. 3.

¹⁴⁸ Anact/Aract, « La qualité de vie au travail. Dix questions sur ... », 2016, p. 2.

¹⁴⁹ E. BOURDU, M.-M. PERETIE, M. RICHER, *La qualité de vie au travail : un levier de compétitivité. Refonder les organisations du travail*, Anact - Terra Nova, La fabrique de l'industrie, 2016, p. 16.

40. Les risques encourus par les salariés du fait de leur travail ont considérablement évolué¹⁵⁰ et sont en constante mutation, engendrant dans leur sillage une évolution indéniable des contours de l'obligation pesant sur l'employeur d'assurer leur santé et leur sécurité. Saisir la portée des obligations de l'employeur face aux enjeux tant économiques que sociétaux de la préservation de la santé au travail est essentiel et pourtant délicat. Si le phénomène d'accroissement continu de la sphère de la santé au travail peut être constaté sur le plan mondial, le concept d'obligation de sécurité de l'employeur a connu une traduction juridique très différente d'un Etat à l'autre, notamment au niveau européen, et ce malgré un cadre législatif commun.

41. **Opportunité d'une étude de droit comparé sur l'obligation de sécurité.** La directive européenne du 12 juin 1989 a explicitement consacré l'obligation, pour l'employeur, « *d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* »¹⁵¹. Elle astreint donc l'employeur, vis-à-vis de ses salariés, à une obligation générale de sécurité. Les transpositions en droit interne ont, néanmoins, traduit des orientations différentes : d'une disposition unique, les Etats membres ont, semble-t-il, eu une lecture divergente. Celle-ci a abouti à la consécration d'obligations de natures différentes selon les pays¹⁵². Dès les travaux préparatoires de la directive de 1989, les débats relatifs à la nature et au caractère de cette obligation de sécurité étaient vifs¹⁵³, certains Etats membres, à l'instar du Royaume-Uni, ayant tenté (sans succès) de tempérer expressément la portée de cette obligation de sécurité.

42. Dans ce contexte, il est intéressant de noter que la France a eu une approche particulièrement rigoureuse de cette obligation de sécurité, en lui conférant, originellement, une nature d'obligation de résultat, contrairement à ses voisins anglais, d'une part, et allemands, d'autre part, qui tendent à lui conférer la nature d'une obligation

¹⁵⁰ X. AUMERAN, M. KEIM-BAGOT, « Accidents du travail et maladies professionnelles : l'éternelle ritournelle ? », *Dr. Soc.*, 2023, p. 572.

¹⁵¹ Dir. 89/391/CEE du 12 juin 1989, JOCE 29 juin 1989, art. 5.

¹⁵² L. LEROUGE, « L'obligation de sécurité de l'employeur en Europe », *RDT*, 2008, p. 124.

¹⁵³ L. LEROUGE, « Chapitre V. L'obligation de sécurité : construction, réception et portée », in N. CHAIGNOT DELAGE (dir.), *Clinique du travail et évolutions du droit*, éd. Presses Universitaires de France, 2017, p. 143-176.

de moyens. Loin d'être anecdotique, cette divergence illustrerait, en réalité, une différence fondamentale d'acception du degré de prévention attendu de l'employeur et de son niveau de responsabilité face à la survenance d'un risque professionnel. Si cette différence de conception peut paraître, de prime abord, peu surprenante vis-à-vis du Royaume-Uni, pays de *common law*, elle l'est en revanche davantage vis-à-vis de l'Allemagne, dont le système juridique est issu du droit romain, tout comme le droit français.

43. La consécration d'une obligation de sécurité de résultat permettrait, en un sens, d'assurer l'effectivité de la préservation de la santé et de la sécurité des salariés¹⁵⁴. Malgré ce postulat, l'obligation de sécurité de l'employeur se révèle être un sujet épidermique en France, comme en témoigne une littérature foisonnante. Toutefois, les études comparatives demeurent restreintes. Le régime rigoureux de l'obligation de sécurité française serait-il, *in fine*, gage d'une meilleure prévention des risques professionnels et d'un traitement curatif de ceux-ci plus efficient ? L'analyse comparée avec le système allemand, souvent présenté comme modèle social vers lequel il faudrait tendre, et le système libéral institué au Royaume-Uni permet de saisir toute l'originalité du développement de l'obligation de sécurité de l'employeur en France.

44. **Plan.** En France ou à l'étranger, l'obligation de sécurité de l'employeur se traduit par une obligation de prévention des risques (Partie 1), source de responsabilité pour l'employeur (Partie 2).

¹⁵⁴ P. SARGOS, « L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit », comm. ss., Cass. soc., 28 févr. 2006, n° 05-41.555, *JCP S*, 2006, 1278.

PARTIE 1 : L'OBLIGATION DE SECURITE DE L'EMPLOYEUR, UNE OBLIGATION DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

« [...] La sécurité est un état qui ne peut être que la conséquence d'une action. Cette action sera nécessairement de la prévention [...] »¹⁵⁵

45. **De l'importance de l'histoire.** En consacrant une obligation de sécurité à la charge de l'employeur, le droit social français s'est approprié une notion née du droit des contrats. Toutefois, cette obligation a suivi un développement différent selon que l'on se place sur le terrain du droit civil ou du droit social, induisant ainsi un contenu, un régime, en somme une définition propre à chacune de ces branches (Titre 1), source d'incohérences. Bien qu'elle fût mobilisée comme un outil d'indemnisation, l'obligation de sécurité de l'employeur est historiquement et intrinsèquement liée à la notion de risque professionnel, à un impératif de prévention (Titre 2) vers lequel elle peine à revenir.

¹⁵⁵ J. BOISSELIER, G. BOUE, *Pratique de la sécurité dans l'entreprise – organisation de la fonction sécurité*, Les Editions d'Organisation, Paris, 1977, p. 24.

TITRE 1 : DEFINITION DE L'OBLIGATION DE SECURITE

46. **Sécurité et relations de travail : des reproches, un constat.** Appliquée aux relations de travail, l'obligation de sécurité de l'employeur emporte, pour ce dernier, l'obligation d'offrir à ses salariés un environnement de travail sécurisé, tant sur le plan matériel que psychologique, en menant une politique de prévention des risques : « *il s'agit pour l'employeur de prévenir, de former, d'informer et de mettre en place une organisation et des moyens adaptés* »¹⁵⁶.

47. La sécurité étant, par essence, un état de fait aléatoire et multifactoriel, il semble paradoxal d'en faire l'objet d'une obligation alors que le débiteur ne dispose pas d'une maîtrise totale de l'environnement dans lequel s'exécute le contrat. Si l'employeur est le plus à même d'organiser l'environnement de travail de ses salariés, il n'en demeure pas moins tributaire des aléas matériels et sociologiques affectant l'entreprise. A cet égard, l'obligation de sécurité de l'employeur est régulièrement placée sous le feu des critiques - en témoigne la quantité remarquable d'écrits sur le sujet - au point de constituer aujourd'hui un concept fortement contesté en droit social. Les reproches sont multiples mais convergents : obligation irréaliste, vecteur insuffisant d'indemnisation des victimes de risques professionnels, régime ubuesque ... Le concept serait gangrené d'incohérences, tant juridiques que pratiques. En saisir la portée suppose une étude rétrospective du développement de la notion d'obligation de sécurité, de son berceau, le droit des contrats, jusqu'au droit social.

48. **Un enjeu : l'indemnisation des victimes d'un dommage corporel.** L'obligation de sécurité est d'origine civiliste. C'est dans le cadre du contrat de transport que cette obligation fut pour la première fois consacrée (Chapitre 1), permettant une amélioration de l'indemnisation des victimes d'accidents de transport. Ce même objectif a gouverné l'apparition de l'obligation de sécurité de l'employeur en droit social (Chapitre 2), la Cour

¹⁵⁶ P.-Y. VERKINDT, « Santé au travail : l'ère de la maturité », *JSL*, n° 239, 2008, p. 3.

de cassation ayant, par ce biais, souhaité améliorer l'indemnisation des victimes de risques professionnels.

Chapitre 1 : De la sécurité des personnes dans les contrats

« Tout dommage accidentel subi par un individu ou un groupe d'individus appelle socialement et humainement réparation : et cela d'une manière plus impérative quand la victime est une personne, que lorsque le dommage est seulement pécuniaire »¹⁵⁷.

49. La sécurité des personnes est demeurée un sujet délaissé par la doctrine et la jurisprudence jusqu'au XIX^e siècle. Les premières études sur la protection de l'intégrité physique des personnes dans l'exécution des contrats et l'indemnisation des victimes d'accidents ont vu le jour dans les années 1850, portent d'abord sur le contrat de travail, mais également sur le contrat de transport. Le professeur Halpérin explique, dans une étude relative à « la naissance de l'obligation de sécurité »¹⁵⁸, que cette inertie, tant prétorienne que doctrinale, serait issue d'une « *“lacune” du droit romain relativement à la responsabilité du transporteur de personnes* »¹⁵⁹. L'indemnisation du dommage corporel causé par un accident ne pouvait, traditionnellement, être obtenue que sur le terrain de la responsabilité délictuelle, peu important que cet accident se soit produit au cours de l'exécution d'un contrat. La preuve d'une faute du débiteur constituait alors la condition *sine qua non* de l'indemnisation du préjudice subi par le créancier. A cette

¹⁵⁷ R. SAVATIER, *Les métamorphoses économiques et sociales du droit civil d'aujourd'hui*, Paris, Dalloz, 1964, n° 274, p. 332-333.

¹⁵⁸ J.-L. HALPERIN, « La naissance de l'obligation de sécurité », *Gaz. Pal.*, 23 sept. 1997, p. 1176.

¹⁵⁹ Le professeur Halpérin relève que le droit romain abordait de manière tout à fait différente la détérioration ou la destruction de biens et les accidents de personnes au cours d'un transport. D'une part, en vertu de l'édit du prêteur, les capitaines de navires étaient responsables des biens embarqués sur leurs navires si ceux-ci étaient détériorés ou détruits, sauf à démontrer l'existence d'un cas de force majeure. D'autre part, les atteintes accidentelles aux personnes n'ont pas été indemnisées avant le Bas-Empire. Seules les atteintes intentionnelles à la personne étaient, dans un premier temps, indemnisées. Les atteintes accidentelles à l'intégrité physique des personnes au cours de l'exécution de contrats n'étaient donc, à cette époque, que très peu indemnisées. V. *Ibid.*, spéc. p. 1176-1177.

exigence de faute s'est substituée la notion d'obligation de sécurité (Section 1). D'intensité variable (Section 2), elle a profondément transformé le régime d'indemnisation du dommage corporel en droit des contrats.

Section 1 : La consécration de l'obligation de sécurité

50. Face à la dualité des régimes de responsabilité civile, la Cour de cassation a découvert en l'obligation de sécurité un instrument de nature à faciliter l'indemnisation de certaines victimes de dommages corporels, en permettant l'application des règles de responsabilité contractuelle (§1). Construction prétorienne, née du contrat de transport avant d'être étendue aux formes contractuelles les plus variées, son contenu fait l'objet de précisions jurisprudentielles ponctuelles (§2).

§1. La découverte de l'obligation de sécurité

51. **Un accident, deux régimes de responsabilité.** Le XIX^{ème} siècle est caractérisé par un développement sans précédent des transports, jusqu'à l'avènement des moyens de transport de masse. L'augmentation du nombre de voyageurs se traduit par une multiplication des victimes d'accidents et, *in fine*, des actions en responsabilité dirigées contre les transporteurs. Le développement du contentieux fait alors apparaître une dualité de régimes de responsabilité, selon que l'accident litigieux a causé un dommage à des marchandises ou à des voyageurs. Le transport de biens était régi par l'article 1784 du Code civil¹⁶⁰, prévoyant que les « *voituriers par terre et par eau* » « *sont responsables de la perte et des avaries des choses qui leur sont confiées, à moins qu'ils ne prouvent qu'elles ont été perdues et avariées par cas fortuit ou force majeure* ». La Cour de cassation assimilait alors les obligations pesant sur le transporteur de marchandises à celles pesant

¹⁶⁰ Cet article demeure inchangé malgré la réforme du droit des obligations.

sur le débiteur d'un contrat de dépôt. Celui-là était donc tenu d'une responsabilité contractuelle¹⁶¹ envers son débiteur, elle-même régie par l'ancien article 1147 du Code civil¹⁶². Le transporteur avait alors l'obligation de restituer les marchandises dans l'état dans lequel elles lui avaient été confiées, sauf à démontrer un cas fortuit ou de force majeure¹⁶³. Aucune disposition spécifique du Code civil ne régissait le transport de personnes, amenant, dans un premier temps, une partie de la doctrine à se prononcer en faveur d'une application par analogie de l'article 1784 aux voyageurs¹⁶⁴. La position retenue par la Haute juridiction était tout autre. Elle refusa, dans un premier temps, d'étendre les dispositions de ce texte au transport de personnes, au motif que celles-ci ne visaient expressément que le transport de choses. Elle refusa ainsi d'étendre les règles du contrat de dépôt au contrat de transport de personnes¹⁶⁵ affirmant que les seules règles applicables étaient celles fixées aux articles 1382 et suivants du Code civil¹⁶⁶. En d'autres termes, alors que le transport de marchandises était régi par les règles de la responsabilité

¹⁶¹ L'existence de deux ordres de responsabilité civile, à savoir la responsabilité délictuelle, d'une part, et la responsabilité contractuelle, d'autre part, a été particulièrement discutée en doctrine (M. BACACHE-GIBEILI, *Les obligations, La responsabilité civile extracontractuelle*, dir. C. LARROUMET, 3^{ème} éd., Economica, 2016, n° 65 s., p. 64-100 ; H. BOUCARD, « Responsabilité contractuelle », in *Rép. civ. Dalloz*, dir. E. SAVAUX, 2014, n° 4 et s.). Le débat a émergé à la fin du XIX^{ème} siècle, se cristallisant autour de l'indemnisation des accidents du travail et de transport. Dans ce contexte, le juriste belge C. SAINCTELETTE a conceptualisé la responsabilité civile duale, distinguant la responsabilité extracontractuelle et la garantie contractuelle, la première étant fondée sur la loi et la seconde sur le contrat (C. SAINCTELETTE, *De la responsabilité et de la garantie*, Bruylant-Christophe & C^{ie}, 1884). A l'inverse, J. GRANDMOULIN a favorisé une conception unitaire de la responsabilité civile, refusant de voir une différence de nature entre les domaines contractuel et délictuel, qu'il fonde tous deux sur la loi (J. GRANDMOULIN, *De l'unité de la responsabilité ou nature délictuelle de la responsabilité pour violation des obligations contractuelles*, thèse, éd. Alphonse Roy, 1892).

¹⁶² Abrogé par l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 et remplacé par l'article 1231-1 du Code civil selon les termes suivants : « *Le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, s'il ne justifie pas que l'exécution a été empêchée par la force majeure.* »

¹⁶³ C. civ., art. 1147 (ancien) : « Le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts, soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée, encore qu'il n'y ait aucune mauvaise foi de sa part. »

¹⁶⁴ F. TERRÉ, Y. LEQUETTE, note sous Civ. 21 nov. 1911, *Les grands arrêts de la jurisprudence civile*, 11^{ème} éd., Dalloz, 2000, n° 262, p. 543-548.

¹⁶⁵ « L'idée de dépôt qui se trouve à la base de la responsabilité du transporteur de marchandises demeure totalement étrangère au transport de personnes » (L. JOSSERAND, *Les Transports en service intérieur et en service international (transports ferroviaires, roulage, navigation intérieure et navigation aérienne) à l'exclusion des transports maritimes*, Rousseau & C^{ie}, 1926, n° 879, p. 781). Une partie de la doctrine est hostile à l'application par analogie des dispositions relative au contrat de dépôt au transport de personnes. A ce titre, le Professeur Thaller invoque que les personnes ne peuvent faire l'objet d'un dépôt, dans la mesure où elles ne sont, à l'inverse des marchandises, pas totalement passives ni inertes. Ainsi leurs actions peuvent interférer avec celles du transporteur (E. THALLER, *Traité élémentaire de droit commercial*, 3^{ème} éd., Arthur Rousseau, 1904, n° 1185, p. 590-591).

¹⁶⁶ V. not. Ch. civ., 10 nov. 1884, D.P. 1885, I, 433.

contractuelle, plus particulièrement par celles relatives au contrat de dépôt, le transport de personnes restait du domaine de la responsabilité délictuelle¹⁶⁷.

52. Cette dualité de fondement de la responsabilité du transporteur pouvait paraître anecdotique, mais elle emportait de larges conséquences probatoires. En présence d'un dommage matériel survenu à des marchandises, le transporteur était présumé responsable de la détérioration constatée, sauf à prouver qu'un cas fortuit ou de force majeure était à l'origine de l'inexécution de son obligation. La simple constatation du dommage présumait l'inexécution de l'obligation. En cas de dommage corporel subi par un voyageur, l'action en responsabilité contre le transporteur obéissait à des modalités tout à fait différentes. Il appartenait, dans cette hypothèse, conformément aux règles de la responsabilité délictuelle, au voyageur (ou à ses ayants droit lorsque l'accident subi avait causé son décès), de démontrer que le dommage subi résultait de la faute du transporteur, c'est-à-dire de sa négligence ou de son imprudence. Nombre de victimes d'accidents de transport, ne se trouvant pas en mesure de rapporter la preuve d'une faute du transporteur, ne pouvaient obtenir l'indemnisation de leurs préjudices. L'on aboutissait à des solutions parfaitement antinomiques, dans la mesure où « *à l'occasion d'un même transport, d'un même événement, le voiturier pouvait être responsable de la perte, de la détérioration des bagages, être exempt, au contraire, de toute responsabilité pour le dommage causé au voyageur, puisque celui-ci, dispensé de prouver la faute du voiturier quant aux bagages, était tenu de rapporter cette preuve quant aux dommages causés à sa personne* »¹⁶⁸.

53. **Réactions.** Heurtée par cette différence de traitement inopportune entre les dommages matériels et les dommages corporels, une partie de la doctrine jeta les bases de l'obligation contractuelle de sécurité¹⁶⁹. Précurseur, le Belge Saintelette théorisa dès

¹⁶⁷ Conscientes de cette dualité de régimes de responsabilité, plusieurs juridictions du fond ont tenté de contourner la jurisprudence de la Cour de cassation en refusant d'appliquer les articles 1382 et suivants du Code civil aux cas d'accidents de personnes, sans toutefois y appliquer les dispositions de l'article 1784, (V. J.-L. HALPERIN, *op. cit.*).

¹⁶⁸ L. SARRUT, note sous Civ. 21 nov. 1911, DP 1913.1.249.

¹⁶⁹ Les réflexions doctrinales portant que l'obligation de sécurité furent menées en matière d'accidents du travail et de transport, dès le début des années 1880. Concernant les accidents du travail, v. : A. VAVASSEUR, *De la responsabilité des accidents de fabrique*, Marchal-Billard & C^{ie}, Paris, 1881, p. 5-9 ; M. SAUZET, « De la responsabilité des patrons vis-à-vis des ouvriers dans

1884 l'obligation de sécurité du transporteur telle qu'elle devait être consacrée quelques années plus tard par la Cour de cassation : « *le transport des personnes forme l'objet d'un contrat ; par ce contrat le voiturier se rend garant de la sûreté du voyageur pendant le voyage et du chef du voyage ; en cas d'inexécution de cette obligation conventionnelle, c'est au voiturier de prouver que l'accident dont se plaint le voyageur provient de quelque cause étrangère qui ne lui est pas imputable : cas fortuit, force majeure, défaut de prévoyance et de précaution du voyageur* »¹⁷⁰. Pour l'auteur, l'application du régime de responsabilité délictuelle aux accidents de transport est un non-sens juridique : la responsabilité constitue « un lien de droit qui assure le respect de la loi ». Ainsi, dès lors qu'un accident se produit au cours de l'exécution d'un contrat, l'on devrait sortir du champ de la responsabilité délictuelle pour appliquer un mécanisme de « garantie » contractuelle¹⁷¹.

54. **Consécration.** La consécration de l'obligation de sécurité par la chambre civile de la Cour de cassation dans un arrêt « Compagnie générale transatlantique » du 21 novembre 1911¹⁷² consacre la théorie de Sainctelette et marque un revirement de jurisprudence. La sécurité devient une obligation contractuelle implicite, accessoire et l'indemnisation du dommage corporel subi pendant l'exécution d'un contrat entre dans le domaine de la responsabilité contractuelle. Sans employer explicitement les termes « obligation de sécurité », la Haute juridiction énonce dans un attendu de principe limpide que « *l'exécution du contrat de transport comporte (...) pour le transporteur l'obligation de conduire le voyageur sain et sauf à destination* ». Désireuse d'entériner ce revirement de jurisprudence, la chambre civile de la Cour de cassation réaffirme sa nouvelle position

les accidents industriels », *Rev. crit. jur.*, 1883, p. 596. Concernant les accidents de transport, v. : H. VERNE DE BACHELARD, *De la responsabilité des chemins de fer en matière de transport*, th. Lyon, 1883, p. 151.

¹⁷⁰ C. SAINCTELETTE, *op. cit.*, p. 88.

¹⁷¹ La garantie constitue « le lien de droit qui assure le respect des contrats » : C. SAINCTELETTE, *op. cit.*, p. 12.

¹⁷² Civ. 21 nov. 1911, « Compagnie générale transatlantique c. Zbidi Hamida ben Mahmoud », D. P. 1913, I, 249.

dans un arrêt du 27 janvier 1913¹⁷³, suivie par la chambre des requêtes quelques années plus tard¹⁷⁴.

55. **Uniformisation des régimes de responsabilité.** L'obligation de sécurité du transporteur devenant un accessoire du contrat de transport, elle revêt une nature contractuelle. De cette qualification découle l'application des dispositions de l'article 1147 du Code civil au voyageur est victime d'un accident au cours du transport. Dès lors, la nouvelle jurisprudence de la Cour de cassation marque un alignement des régimes de responsabilité du transporteur : celui-ci encourt indifféremment une responsabilité contractuelle en cas de détérioration des biens comme en cas d'accident de personnes au cours du transport, sauf à démontrer l'existence d'un cas de force majeure. Les chances des victimes d'obtenir une indemnisation s'en trouvent largement améliorées.

56. **Propagation.** Découvrant en l'obligation de sécurité un formidable outil d'indemnisation des victimes de dommage corporel, la jurisprudence favorisa son expansion en droit des contrats. Initialement confinée à la sécurité physique des personnes, l'obligation de sécurité s'est ensuite étendue aux biens. Elle s'est ainsi étendue de façon irrésistible au sein de contrats les plus divers : bail¹⁷⁵, activités sportives¹⁷⁶, restauration¹⁷⁷, contrat de vente¹⁷⁸, remontées mécaniques¹⁷⁹, réparation d'ascenseurs¹⁸⁰...

¹⁷³ Civ., 27 janv. 1913, « Chemin de fer du Midi c. Mestelan », D. P. 1913. I. 253.

¹⁷⁴ Req. 30 juin 1926, DH 1926.402.

¹⁷⁵ Civ. 3^{ème}, 21 nov. 1990, n° 89-15.922.

¹⁷⁶ Civ. 1^{ère}, 15 déc. 2011, n° 10-23.528.

¹⁷⁷ Civ. 1^{ère}, 2 juin 1981, D. 1981.IR.406.

¹⁷⁸ Civ. 1^{ère}, 17 janv. 1995, n° 93-13.075.

¹⁷⁹ Civ. 1^{ère}, 8 oct. 1968, D. 1969.157

¹⁸⁰ Civ. 1^{ère}, 15 juill. 1999, Bull. civ. I, n° 238.

§2. *Le contenu de l'obligation de sécurité*

57. **La maîtrise des risques**¹⁸¹. Si la définition juridique de l'obligation de sécurité demeure incertaine, le concept de sécurité renvoie à une absence de risques, ou du moins à la maîtrise de ces derniers. L'exécution du contrat ne doit générer aucun risque susceptible d'atteindre l'intégrité physique du créancier¹⁸². L'exigence est lourde pour le débiteur : il doit maîtriser l'environnement dans lequel s'exécute le contrat, c'est-à-dire maîtriser les risques inhérents aux choses nécessaires à l'exécution du contrat, mais également, dans une mesure plus ou moins relative¹⁸³, les risques pouvant émerger des comportements des personnes qui concourent à cette exécution.

Conçue de la sorte, l'obligation de sécurité correspond en partie à la théorie du risque formalisée par Saleilles¹⁸⁴ et reprise par Josserand¹⁸⁵. Développée dans le cadre de la réflexion sur le régime spécifique de responsabilité au titre des accidents du travail, la théorie du risque entendait consacrer l'article 1384 alinéa 1^{er}¹⁸⁶ comme une règle autonome de responsabilité du fait des choses¹⁸⁷, se substituant à la traditionnelle responsabilité pour faute. Josserand reprit et compléta cette analyse, estimant que la responsabilité devait peser sur la personne tirant un profit économique du risque. Faire peser une obligation de sécurité sur un débiteur implique que celui-ci soit déclaré responsable (sauf cause exonératoire) lorsque l'objectif sécuritaire n'est pas atteint. En d'autres termes, le débiteur peut être tenu responsable dès lors que la survenance d'un risque a été constatée et qu'elle a été dommageable pour le créancier. Telle est la logique d'une responsabilité pour risques.

¹⁸¹ « Le monde n'est pas seulement au risque ; il est aussi à sa maîtrise » (V. LASSERRE, « Le risque », *D.* 2011, p. 1632).

¹⁸² « Dans le cadre d'une convention, il est possible de définir la sécurité du cocontractant comme l'état dans lequel l'intégrité physique et la santé sont totalement préservées des atteintes que l'exécution d'obligations juridiques consenties peut occasionner. » (F. DEFFERRARD, « Une analyse de l'obligation de sécurité à l'épreuve de la cause étrangère », *D.* 1999, p. 364).

¹⁸³ V. infra n° 75 s.

¹⁸⁴ R. SALEILLES, *Les accidents du travail et la responsabilité civile* (Essai d'une théorie objective de la responsabilité délictuelle), Arthur Rousseau, 1897.

¹⁸⁵ L. JOSSERAND, *De la responsabilité du fait des choses inanimées*, éd. Arthur Rousseau, 1897.

¹⁸⁶ C. civ., art. 1242 (nouveau)

¹⁸⁷ Cass. civ., 18 juin 1896, « Teffaine », *D.* 1897, 1, p. 433, concl. L. SARRUT.

58. Afin de déterminer le contenu de l'obligation de sécurité, un auteur propose de raisonner par rapport à sa cause exonératoire : la cause étrangère¹⁸⁸. Celle-ci est caractérisée par des critères d'extériorité, d'imprévisibilité et d'irrésistibilité¹⁸⁹, lesquels sont également propres à la force majeure¹⁹⁰. *A contrario*, l'obligation de sécurité répondrait à des critères d'intériorité, de prévisibilité et de résistibilité. Si le critère d'intériorité suggère que le débiteur de l'obligation de sécurité doit avoir la pleine maîtrise de la sécurité et ne pas être à l'origine du risque dommageable, les critères de prévisibilité et de résistibilité, qui sont au cœur de la démarche dudit débiteur, appellent davantage de développements.

59. Pour être atteinte, l'obligation de sécurité appelle une exigence de maîtrise des risques, imposant au débiteur de suivre une double démarche méthodologique. Il doit d'abord adopter une approche prospective, c'est-à-dire prévoir les risques susceptibles d'émerger de l'exécution du contrat (critère de *prévisibilité*) (A). Il est ensuite tenu de mettre en œuvre une démarche tantôt préventive, de manière à éviter la survenance du risque, tantôt curative, afin d'anéantir les conséquences potentiellement dommageables du risque réalisé (critère de *résistibilité*) (B).

¹⁸⁸ F. DEFFERRARD, *op. cit.*

¹⁸⁹ G. CORNU, *Vocabulaire juridique*, PUF, 2016 : « étranger, ère (cause) » : « terme générique (dont le cas fortuit et la force majeure sont des espèces) désignant tout fait ou tout événement (guerre, blocus, cataclysme ou même fait d'un tiers) qui, intervenant dans la réalisation d'un dommage avec le triple caractère d'imprévisibilité, d'irrésistibilité et d'extériorité [...] constitue une cause d'exonération de la responsabilité délictuelle ou contractuelle ».

¹⁹⁰ L'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 a introduit un article 1218 dans le Code civil qui dispose : « il y a force majeure en matière contractuelle lorsqu'un événement échappant au contrôle du débiteur, qui ne pouvait être raisonnablement prévu lors de la conclusion du contrat et dont les effets ne peuvent être évités par des mesures appropriées, empêche l'exécution de son obligation par le débiteur ». S'agissant d'une codification à droit constant, les éléments classiques caractérisant la force majeure n'ont pas été modifiés ; G. CORNU, *op. cit.*, « force majeure » : « a) Événement imprévisible et irrésistible qui, provenant d'une cause extérieure au débiteur d'une obligation ou à l'auteur d'un dommage (force de la nature, fait d'un tiers, fait du prince) le libère de son obligation ou l'exonère de sa responsabilité [...] ; b) (interprétation dominante) Événement suffisamment caractérisé par son irrésistibilité et son extériorité, sous réserve des cas où la prévisibilité d'un événement jointe à la possibilité de l'éviter ou d'en neutraliser par avance les méfaits moyennant les mesures de prévention adéquates, exclut l'exonération (s'agissant d'un fait qui s'avère irrésistible mais qui n'était ni imprévisible, ni inévitable). »

A. Exigence de prévision des risques

60. Dès lors qu'ils n'ont pas été anticipés en amont, la maîtrise des risques ne peut être totale. Ainsi, le débiteur d'une obligation de sécurité est tenu d'identifier les risques prévisibles pouvant survenir au cours de l'exécution du contrat, si leur réalisation est *probable*¹⁹¹.

61. **(Im)prévisibilité du risque.** *A priori*, aucun risque ne peut être, par nature, imprévisible, dès lors qu'il est connu de l'esprit humain, qu'il est désigné¹⁹² et qu'il se révèle conforme aux lois de la physique¹⁹³. Pour autant, la simple existence d'un risque ne le rend pas prévisible ; ce dernier doit être « *avéré* »¹⁹⁴ et « *normal* »¹⁹⁵. En présence d'un risque dommageable réalisé, il convient d'apprécier si le débiteur était ou non en mesure d'en prévoir la survenance, ce qui détermine, le cas échéant, sa responsabilité. La prévisibilité d'un risque dépend de la diligence et des qualités du débiteur. A ce titre, l'appréciation du caractère prévisible (ou imprévisible) du risque doit, selon certains

¹⁹¹ « Les risques sont partout, avec un certain pourcentage. Quand on dit que le fait [...] était imprévisible, on veut dire qu'on n'avait pas à le prévoir ; ou plus exactement, que, même si on le prévoyait, ses chances de réalisation étaient si faibles qu'on pouvait le négliger » (A. TUNC, « Force majeure et absence de faute en matière délictuelle », *RTD Civ.*, 1946, p. 171, spéc. n° 11).

¹⁹² « [...] rien n'est imprévisible – ni la guerre, ni une inondation, ni un vol à main armée, ni la foudre ou la communication d'un incendie, puisque des mots les désignent. » (A. TUNC, « Force majeure et absence de faute en matière contractuelle », *RTD Civ.*, 1945, p. 235, spéc. n° 17).

¹⁹³ « L'imprévisibilité est l'impossibilité de prévoir, or sont seuls impossibles à prévoir les événements dont la survenance est impossible, donc tous ceux qui sont possibles ne sauraient être imprévus » (P. VOIRIN, *De l'imprévision dans les rapports de droit privé*, thèse, Nancy, 1922, p. 143).

¹⁹⁴ « reconnu comme vrai, authentique après examen » (<http://www.cnrtl.fr/definition/avéré>) ; « La finalité de la prévention étant de devancer la survenance du dommage pour, précisément, qu'elle n'ait pas lieu, à tout le moins que sa probabilité en soit diminuée, le procédé ne peut être mis en œuvre que dans des situations avec lesquelles le risque est avéré : pour éventuelle que soit sa réalisation, le risque est certain et identifié » (J. MOURY, « Le droit confronté à l'omniprésence du risque », *D.* 2012, p. 1020).

¹⁹⁵ « Par l'expression de "risques normaux", l'on entend les risques connus et prévisibles d'une activité, à l'exclusion des risques totalement imprévisibles de l'activité » (N. VOIDEY, *Le risque en droit civil*, thèse, dir. G. WIEDERKEHR, PUAM, 2005, p.113) ; « La prévisibilité résulte de la normalité (conséquences "normalement" prévisibles) - notamment lorsque le droit positif impose une obligation précise (telle l'obligation de sécurité) [...] » (M. POUMAREDE, « Responsabilité délictuelle et inexécution contractuelle » in *Droit de la responsabilité et des contrats*, dir. P. LE TOURNEAU, Dalloz, 2014, n° 1041).

auteurs, s'effectuer *in abstracto*¹⁹⁶. Il s'agit d'apprécier si un débiteur « normalement » diligent était en mesure, ou non, de prévoir la survenance de tel ou tel risque et, le cas échéant, s'il l'a fait. Toutefois, l'étude de la jurisprudence révèle que les juges font davantage usage d'une appréciation « *in abstracto* circonstancielle »¹⁹⁷, tenant compte des circonstances *extérieures* et *personnelles* au débiteur. Le caractère (im)prévisible du risque de dommage est ainsi apprécié en fonction du comportement du débiteur par rapport à celui d'une personne placée dans une situation identique. Les qualités professionnelles du débiteur sont, notamment, prises en considération.

62. **Risque suspecté¹⁹⁸, risque inconnu.** Il est des situations dans lesquelles l'existence même d'un risque est incertaine. Le risque n'est alors que « suspecté » mais non avéré, faute d'antériorité et de connaissances scientifiques suffisantes¹⁹⁹. Dans d'autres cas, les progrès scientifiques dans des domaines aussi variés que la médecine, la biologie, la technologie... peuvent être à l'origine de nouveaux risques, méconnus²⁰⁰. Connaissance et prévisibilité du risque sont intimement liées : le risque inconnu ne peut, à plus forte raison, être prévu²⁰¹. Il s'agit donc d'apprécier si le débiteur a la possibilité de prévoir le risque. En présence de la survenance d'un risque qui ne pouvait être anticipé du fait de son caractère inédit ou imprévisible, le débiteur ne peut être tenu pour responsable²⁰².

¹⁹⁶ « L'imprévisibilité, comme l'irrésistibilité, doit être absolue. Une imprévisibilité spéciale au débiteur ne pourrait donc pas être admise » (H. MAZEAUD, L. MAZEAUD, A. TUNC, *Traité théorique et pratique de la responsabilité civile délictuelle et contractuelle*, t.2, Montchrestien, 1958, n° 1576, p. 566) ; « L'"imprévision" s'apprécie *in abstracto*. Elle sera admise, non pas si le débiteur a été ignorant, mais si un débiteur diligent, ayant agi comme se serait comporté un bon père de famille, eût été, comme lui, excusable de n'avoir pas prévu » (M. POUMAREDE, *op. cit.*, n° 1041).

¹⁹⁷ J.-C. SAINT-PAU, Exonération de la responsabilité contractuelle. – Inexécution imputable à une cause étrangère, *JCl. Civ. Code*, Fasc. 11-30, 2014, n° 15 et s.

¹⁹⁸ V. LASSERRE, « Le risque », *op. cit.*

¹⁹⁹ « [...] le degré d'incertitude est estimé par référence aux connaissances scientifiques dont on dispose sur le risque considéré » (N. VOIDEY, *Le risque en droit civil, op. cit.*).

²⁰⁰ Il est à ce titre paradoxal de noter que l'obligation de sécurité a émergé dans un contexte sans précédent de mutations technologiques, pendant la seconde Révolution industrielle, d'abord dans le contrat de transport, puis dans le contrat de travail.

²⁰¹ « Est imprévisible un événement que l'on ne peut pas prévoir, dont on ne peut se représenter à l'avance la réalisation [...] » (N. VOIDEY, *Le risque en droit civil, op. cit.*, p. 132).

²⁰² Cass. soc., 19 mai 1988, n° 86-41.948, Bull. civ. V, n° 297, p. 197 : « mais attendu [...] que le débiteur n'est dispensé de remplir son obligation que lorsque l'événement s'opposant à l'exécution était imprévisible ».

63. **Probabilité du risque.** L'imprévisibilité ne peut être appréciée seulement au regard de la possibilité de concevoir un risque. Le caractère prévisible du risque dépend davantage la probabilité de sa survenance²⁰³. « *L'imprévisibilité apparaît ainsi comme une question de plus ou moins de chances de réalisation d'un événement : elle est exclue par la certitude ou la probabilité sérieuse, mais non par une possibilité vague, comme celle de toute chose dans le monde* »²⁰⁴. A contrario, une « possibilité vague » de survenance d'un risque ne rend pas ce dernier probable, donc prévisible. Dès lors, l'acte de prévision ne relève pas seulement de la conceptualisation intellectuelle du risque mais aussi de l'estimation de la probabilité qu'il se réalise. Pour autant, tout risque probable ne peut être qualifié de prévisible. La probabilité, tout comme la prévisibilité, est susceptible de degrés. L'appréciation du caractère probable, et par extension prévisible, d'un événement dommageable donne ainsi lieu à une jurisprudence éparse et fluctuante²⁰⁵.

64. **L'existence de risques : la raison d'être de l'obligation de sécurité.** Si l'obligation de sécurité comporte une obligation de prévision des risques, elle ne se justifie qu'en présence de contrats dont l'exécution de l'obligation principale peut générer un risque spécifique pour l'un des cocontractants. Ainsi, « *une telle obligation ne devrait pas être admise lorsque le contractant n'est pas exposé à un risque particulier* »²⁰⁶. L'exécution de l'obligation principale doit présenter un risque probable et avéré pour l'intégrité physique (ou psychique) du cocontractant. Paraît ainsi justifiée l'obligation de sécurité en matière de transfusion sanguine²⁰⁷, de vol en parapente²⁰⁸, de réparation d'ascenseurs²⁰⁹ ou d'automobiles²¹⁰. Semble néanmoins plus contestable l'obligation de

²⁰³ P.-H. ANTONMATTEI, *Contribution à l'étude de la force majeure*, thèse, dir. B. TEYSSIE, L.G.D.J., 1992, n° 66, p. 51-52.

²⁰⁴ J. RADOUANT, *Du cas fortuit et de la force majeure*, thèse, Paris, 1920, p. 165.

²⁰⁵ V. F. GREAU, « Force majeure », in Rép. civ. Dalloz, 2017, n° 49 s. : par exemple, la tempête survenue en zone tropicale est tantôt qualifiée d'événement imprévisible (Civ. 3^{ème}, 27 févr. 2008, n°06-19.348, Bull. civ. III, n° 32) ou prévisible (Civ. 2^{ème}, 5 janvier 1994, n° 92-13.853).

²⁰⁶ M. POUMAREDE, « Classification des obligations contractuelles » in Dalloz action Droit de la responsabilité et des contrats, dir. P. LE TOURNEAU, n° 3299.

²⁰⁷ Cass. civ. 1^{ère}, 12 avril 1955, n° 92-20.747, Bull. civ. I, n° 179 p. 129.

²⁰⁸ Cass. civ. 1^{ère}, 21 oct. 1997, n° 95-18558, Bull. civ. I, n° 287 p. 193.

²⁰⁹ Cass. civ. 1^{ère}, 15 juil. 1999, n° 96-22.796, Bull. civ. I, n° 238, p. 153.

²¹⁰ Cass. civ. 1^{ère}, 9 juin 1993, n° 91-17387, Bull. civ. I, n° 209 p. 145.

sécurité pesant sur l'hôtelier et le restaurateur²¹¹, ou l'exploitant d'un salon d'esthétique²¹², dans la mesure où la réalisation d'un dommage corporel semble relativement improbable dans l'exécution de ces contrats particuliers.

B. Une logique d'évitement

65. L'obligation de sécurité est réputée satisfaite si l'intégrité physique (ou psychique) du créancier est préservée. *A contrario*, la moindre atteinte à cette intégrité est de nature à déclencher la responsabilité du débiteur. Ce dernier a donc intérêt à mettre tous les moyens en œuvre pour éviter la survenance de dommages²¹³. Le débiteur, après avoir identifié les risques pouvant surgir au cours de l'exécution du contrat, doit prendre des mesures assurant la protection du créancier. Faute d'avoir endigué la survenance d'un risque, le débiteur de l'obligation de sécurité doit, à tout le moins, en annihiler les conséquences dommageables car il n'est de responsabilité sans dommage.

66. **La prévention des risques dommageables.** « *L'obligation de sécurité porte nécessairement en son sein celle de prévention* »²¹⁴. Du latin *praeventio*, de *praevenire*, littéralement « *devancer* », la prévention consiste en un « *ensemble des mesures et institutions destinées à empêcher – ou au moins à limiter – la réalisation d'un risque, la production d'un dommage, l'accomplissement d'actes nuisibles [...] en s'efforçant d'en supprimer les causes et les moyens* »²¹⁵. La prévention a donc pour finalité d'éviter la survenance de dommages qui, eux-mêmes, résultent de la réalisation de risques. Ainsi, « *pour prévenir les dommages, il faut s'attaquer aux risques et veiller à leurs effets* »²¹⁶.

²¹¹ V. notamment : Cass., civ. 1^{ère}, 7 oct. 1981, n° 80-10.594, Cass., 1^{ère} civ., 14 mars 1995, n° 93-14.458, Bull. civ. I, n° 129 p. 92.

²¹² Cass. civ. 1^{ère}, 8 déc. 1998, n° 96-22139, Bull. civ. I, n° 350, p. 241.

²¹³ Cet intérêt demeure cependant limité lorsque l'obligation de sécurité considérée est qualifiée de résultat : v. infra n° 75.

²¹⁴ V. LASSERRE, « Le risque », D. 2011, p. 1632, *op. cit.*

²¹⁵ G. CORNU, *op. cit.*. Plus spécifiquement, la prévention induit une démarche active, se concrétisant par la mise en place de « *mesures destinées à éviter un événement qu'on peut prévoir et dont on pense qu'il entraînerait un dommage* » (<http://www.cnrtl.fr/definition/prévention>, consultation octobre 2017).

²¹⁶ M. BOUTONNET, *Le principe de précaution en droit de la responsabilité civile*, thèse, dir. C. THIBIERGE, L.G.D.J., 2005, n° 704, p. 341-342.

Les risques pouvant émerger de l'exécution d'une activité sont multiples ; les actions propres à les prévenir le sont également et donnent lieu à une jurisprudence éparse et circonstanciée. Sous couvert du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond, les arrêts de la Cour de cassation, statuant sur l'obligation de sécurité de certains débiteurs, apportent des précisions sur les diligences attendues en termes de prévention des risques, dans un cadre contractuel déterminé. Elle précise également les mesures impropres, insuffisantes ou inefficaces à prévenir la réalisation de risques particuliers²¹⁷.²¹⁸. Il est regrettable qu'aucune « grille de lecture » ne puisse être utilement dégagée. Les actions de prévention que doit effectuer le débiteur d'une obligation de sécurité demeurent floues et relativement imprévisibles. Par ailleurs, la prévention est insuffisante, en elle-même, à empêcher la survenance de tous les risques imaginables. Plus que le risque en lui-même, il revient au débiteur de l'obligation de sécurité de prévenir la survenance d'un dommage.

67. La prévention des dommages. La survenance d'un risque n'atteint pas systématiquement l'intégrité physique ou psychique du cocontractant. Par hypothèse, le risque d'incendie d'un bâtiment, s'il se concrétise, n'est pas toujours de nature à provoquer des dommages personnels si des mesures appropriées et efficaces (équipements de protection, mesures d'évacuation...) ont été mises en place en amont. Il ne s'agit pas de mesures de prévention destinées à empêcher la survenance de l'incendie en lui-même (le risque dommageable), mais propres à empêcher le risque de blessures (le dommage).

²¹⁷ Par exemple : l'exploitant d'un parc zoologique ne prend pas de précaution suffisante en imposant à des visiteurs de remonter les vitres de leurs véhicules en présence d'éléphants évoluant à très courte distance desdits véhicules, dans un milieu naturel contenant des pierres (Cass. civ. 1^{ère}, 30 mars 1994, n° 92-12930, Bull. civ. I n° 134 p. 98 : « *Mais attendu que la cour d'appel a relevé que le parc zoologique proposait à ses visiteurs la vue d'éléphants évoluant à très courte distance des voitures et dans un milieu naturel contenant des pierres, et qu'il n'avait pas pris de précautions suffisantes, compte tenu de la force et de l'adresse de ces animaux, pour éviter qu'ils ne jettent une pierre contre une voiture* ») ; la disposition de chaises empilées, destinées à empêcher l'accès à la piscine d'un restaurant « *ne constitue pas une mesure de protection efficace et suffisante* » (Cass. civ. 1^{ère}, 14 mars 1995, n° 93-14.458, Bull. civ. I, n° 129, p. 92).

²¹⁸ L'étude de la jurisprudence fournit des exemples d'une grande variété et ne permet qu'une approche casuistique des diligences attendues du débiteur d'une obligation de sécurité, en termes de prévention des risques, en fonction du contrat considéré. Aussi, l'organisateur d'un stage de karting doit opérer une « *surveillance permanente du comportement des utilisateurs* » (Cass. civ. 1^{ère}, 1^{er} déc. 1999, n° 97-21.690, Bull. civ. I, n° 330 p. 215) ; l'organisateur d'un stage d'initiation au vol en ULM a le « *devoir non seulement de faire assimiler aux élèves les consignes techniques mais aussi de tester leurs capacités psychologiques* » des participants (Cass. civ. 1^{ère}, 29 nov. 1994, n° 92-11.332, Bull. civ. I, n° 351 p. 253).

68. De la même façon qu'elle précise les mesures propres à prévenir les risques, la Cour de cassation indique les diligences de nature à empêcher la survenance d'un dommage²¹⁹, de sorte que le débiteur de l'obligation de sécurité, s'il n'a pas réussi à empêcher la survenance du risque, peut éviter que le dommage se concrétise. L'enjeu est considérable : en l'absence de dommage, et donc de préjudice, la mise en œuvre de sa responsabilité sera tenue en échec²²⁰.

69. **De la prévention à la précaution.** La particulière sévérité de la jurisprudence vis-à-vis des débiteurs d'une obligation de sécurité laisse entrevoir un affermissement des diligences attendues de ceux-ci. Au-delà de l'exigence de prévention des risques identifiés, ou du moins identifiables, l'obligation de sécurité ne comprend-elle pas, en son sein, un principe plus large et plus contraignant, de précaution ? Dans l'affirmative, l'obligation de sécurité se déclinerait en deux sous-obligations : une obligation de prévention et une obligation de précaution.

70. Si les deux notions semblent proches, la seconde relève d'un plus large périmètre. Alors que la prévention repose sur la « *connaissance certaine d'une cause ou d'un facteur de risque* »²²¹, la précaution est fondée sur une incertitude quant à l'étendue du risque encouru voire même à sa survenance. La certitude de la réalisation du risque de dommage constitue la clé de répartition entre prévention et précaution. En somme, la prévention relève du champ des risques identifiables et probabilisables ; la précaution recouvre ceux qui sont imprévisibles, inconnus ou soupçonnés²²². D'abord sollicitée en droit public, la

²¹⁹ Par exemple : l'exploitant d'un domaine skiable doit matelasser le piquet situé à un endroit où la piste se rétrécit, au vu de la probabilité « *non négligeable* » de survenance de chocs (Cass. civ. 1ère, 11 mars 2010, n° 09-13.197 : « [...] la cour d'appel a relevé l'existence d'un risque tout particulier lié au positionnement du piquet litigieux, situé à un endroit où la piste était rétrécie, et retenu que la probabilité de survenance de chocs, objectivement non négligeable, avait été sous-estimée par l'exploitant du domaine skiable qui avait omis de matelasser le piquet [...] la cour d'appel a pu en déduire que l'exploitant avait manqué à son obligation »).

²²⁰ Cass. civ. 3^{ème}, 3 déc. 2003, n° 02-18.033, Bull. civ. III, n° 221 : « des dommages-intérêts ne peuvent être alloués que si le juge, au moment où il statue, constate qu'il est résulté un préjudice de la faute contractuelle ».

²²¹ J.-P. DESIDERI, « La précaution en droit privé », *D.*, 2000, p. 238.

²²² La précaution, élevée au rang de principe, notamment par la loi n° 95-101 du 2 février 1995 relative au renforcement de la protection de l'environnement est aujourd'hui un levier incontestable de responsabilité (M. BOUTONNET, *Le principe de*

précaution, érigée au rang de principe par la loi n° 95-101 du 2 février 1995 relative au renforcement de la protection de l'environnement, consiste à prendre en considération, avant d'entreprendre une action, tout risque dont l'existence n'a pas été infirmée, même si elle n'a pas été explicitement démontrée. Ce principe est mobilisé en présence d'intérêts collectifs ou de l'intérêt général.

71. Si les domaines de la précaution et de la prévention sont diamétralement opposés, un point de convergence peut être trouvé dans l'obligation de sécurité, autour de laquelle se cristallise la notion de risque. Bien que la mobilisation du principe de précaution en droit privé demeure controversée²²³, sa logique est loin d'être étrangère à la responsabilité civile et, plus particulièrement, à l'obligation de sécurité. Elle ne serait que « *la redécouverte sous un nouveau nom des vertus morales et juridiques de la prudence et de la prévention, qui commandent de ne pas attendre d'avoir obtenu des certitudes avant qu'il ne soit trop tard* »²²⁴. Le défaut de précaution constituerait ainsi un indice du manque de diligence du débiteur de l'obligation de sécurité, de nature à engager sa responsabilité²²⁵.

précaution en droit de la responsabilité civile, op. cit.). Le principe de précaution, apparu en Allemagne (*Vorsorgeprinzip*), « *repose sur des risques hypothétiques et invérifiables* » (P. LE TOURNEAU, « Responsabilité (en général) », in Rép. civ. Dalloz, dir. E. SAVAUX, 2009, n° 240) et « [...] *contrairement au principe de prévention ou d'action préventive s'appliquant aux dommages certains, le principe de précaution s'attaque aux dommages uniquement incertains* » (M. BOUTONNET, *op. cit.*, n° 706, p. 343). Plus largement, ce principe constitue une « *directive de politique juridique qui, pour la sauvegarde d'intérêts essentiels (protection de la santé publique, de l'environnement) recommande (aux gouvernants en particulier) de prendre, à titre préventif, des mesures conservatoires propres à empêcher la réalisation d'un risque éventuel, avant même de savoir avec certitude (preuves scientifiques à l'appui) que le danger contre lequel on se prémunit constitue une menace effective* » (G. CORNU, *op. cit.*).

²²³ Certains auteurs estiment que la transposition du principe de précaution en droit de la responsabilité civile nuirait à la prévisibilité de ce dernier : v. en ce sens J.-P. DESIDERI, « La précaution en droit privé », *op. cit.* : « *Outre qu'elle abandonnerait ce qui lui reste de prévisibilité, la responsabilité civile perdrait encore son âme à devoir s'adapter de cette façon aux situations d'incertitude. Au service de l'intérêt général, on comprend qu'il incombe à l'Etat d'aller plus loin à l'égard des risques hypothétiques [...]. Mais l'on ne peut qu'être réservé sur la privatisation d'un "principe de précaution" qui ne conduirait à une responsabilité civile que par abus de langage, en désignant comme personne potentiellement responsable un payeur sur lequel on voudrait faire peser le fardeau d'une indemnisation automatique* ».

²²⁴ J.-P. DESIDERI, « La précaution en droit privé », *op. cit.*

²²⁵ « De l'incertitude à la précaution, et du défaut de précaution à la responsabilité, il n'y a qu'un pas » (J.-P. DESIDERI, « La précaution en droit privé », *op. cit.*).

72. Si l'obligation de sécurité est née du développement des risques industriels, le principe de précaution est, le fruit de l'accélération du développement scientifique et technologique, initiée dès la fin du XX^{ème} siècle. Partant, les deux outils de responsabilité ne portent pas sur des risques de même nature : l'obligation de sécurité permet la réparation de dommages passés tandis la précaution, tournée vers l'avenir²²⁶, permet l'indemnisation de dommages susceptibles de se matérialiser sur le long terme, non dans l'immédiateté²²⁷. L'intégration d'un devoir de précaution au sein de l'obligation de sécurité aurait pour conséquence une aggravation de la responsabilité des débiteurs, laquelle a déjà été amorcée vis-à-vis, notamment, des employeurs²²⁸. Les débiteurs ne seraient plus seulement tenus de prévenir les risques avérés et probables, mais également les risques incertains. Or, des mesures préventives ne peuvent être mises en œuvre qu'en présence de risques avérés²²⁹. *In fine*, cela aboutirait à la reconnaissance systématique de leur responsabilité, en cas de concrétisation d'un risque dommageable - dont l'existence était suspectée, mais non avérée - sauf à démontrer l'existence d'un cas fortuit. Une telle acception de l'obligation de sécurité n'est pas sans susciter des craintes : frein à l'innovation, à l'entrepreneuriat, inertie économique... la peur du risque et de ses répercussions financières paralyserait toute action²³⁰. Par ailleurs, faire peser la responsabilité de la survenance de tous les risques, y compris ceux dont l'existence n'a jamais été fermement attestée, sur un unique débiteur apparaît contestable, au point de remettre en cause la notion même de responsabilité²³¹.

73. Prévision et prévention doivent être efficacement articulées, afin d'assurer la bonne exécution de l'obligation de sécurité, attestée par la sauvegarde de l'intégrité du créancier. Toutefois, les diligences apportées par le débiteur à la réalisation de ces deux actions

²²⁶ C. THIBIERGE, « Libres propos sur l'évolution du droit de la responsabilité (vers un élargissement de la fonction de la responsabilité civile ?) », *RTD civ.*, 1999, p. 561.

²²⁷ R. BERNARD-MENORET, « Principe de précaution et responsabilité civile : ne pas confondre prévenir et guérir », *Gaz. Pal.*, 26 juil. 2012, n° 208, p. 5.

²²⁸ V. infra n° 112.

²²⁹ J. MOURY, « Le droit confronté à l'omniprésence du risque », *D.*, 2012, p. 1020.

²³⁰ J. MOURY, *op. cit. ibid.*, n° 34.

²³¹ « L'adaptation de la responsabilité civile à l'incertitude ne peut se faire qu'au prix d'une dénaturation de la notion même de responsabilité » (J.-P. DESIDERI, « La précaution en droit privé », *op. cit.*, n° 8).

auront une portée tout à fait différente selon la nature de l'obligation de sécurité, selon qu'elle est qualifiée d'obligation de moyens ou de résultat.

Section 2 : La nature de l'obligation de sécurité

74. **Eléments historiques.** Apparue pour la première fois sous la plume du professeur Demogue²³² en 1925, la classification des obligations de moyens et de résultat serait néanmoins plus ancienne. Déjà pratiquée par les juristes romains²³³, elle aurait été implicitement instillée par les rédacteurs du Code civil de 1804²³⁴ dans les anciens articles 1137²³⁵ et 1147²³⁶. L'article 1137 prévoyait que « *l'obligation de veiller à la conservation de la chose [...] soumet celui qui en est chargé à y apporter tous les soins d'un bon père de famille* ». A l'inverse, selon l'article 1147, « *le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts, soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère [...]* ». Ces deux textes, contradictoires, instituaient deux régimes distincts de responsabilité du débiteur d'une obligation contractuelle. Dans le premier cas, une responsabilité pour faute prouvée, comme le suggère le recours au

²³² « L'obligation qui peut peser sur un débiteur n'est pas toujours de même nature. Ce peut être une obligation de résultat ou une obligation de moyen » (R. DEMOGUE, *Traité des obligations en général*, t. 5, éd. éd. Arthur Rousseau, 1925, n° 1237, p. 536-544, spéc. p. 538)

²³³ En droit romain, les obligations de bonne foi (*ex bona fides*) étaient distinguées des obligations de remise d'un corps certain, comme dans le contrat de dépôt (v. J. BELLISSENT, *Contribution à l'analyse de la distinction des obligations de moyens et des obligations de résultat*, thèse, dir. R. CABRILLAC, L.G.D.J., 2001, n° 5 s., p. 13-14).

²³⁴ La terminologie « obligations de résultat » et « obligations de moyens » n'a jamais figuré explicitement dans le Code civil de 1804 et n'apparaît pas non plus dans l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations. Création doctrinale, entièrement assimilée par la jurisprudence, la distinction fait aujourd'hui partie intégrante de notre droit positif.

²³⁵ Nouvel art. 1197 du Code civil.

²³⁶ Nouvel art. 1231-1 du Code civil.

standard du « *bon père de famille* » ; dans le second, une responsabilité sans faute, le simple défaut d'exécution suffisant à tenir le débiteur pour responsable.

« *En somme, la distinction mise au jour par Demogue serait l'expression d'une réalité factuelle profonde, presque de droit naturel, qui conduit à considérer qu'elle préexistait à sa formulation* »²³⁷. Reprise par le professeur Henri Mazeaud²³⁸, avec une terminologie différente, distinguant les obligations déterminées des obligations de diligence ou de prudence, elle devint une véritable *summa divisio*, inlassablement exploitée par la Cour de cassation.

Cette distinction, appelant la mise en œuvre de différents régimes de responsabilité en cas de défaillance d'un débiteur contractuel (§1), demeure principalement appliquée à l'obligation de sécurité. Toutefois, la pérennité de la classification, jadis contestée²³⁹, pourrait aujourd'hui être menacée²⁴⁰ (§2).

²³⁷ P. JOURDAIN, « Quel avenir pour la distinction des obligations de résultat et de moyens ? », *JCP E*, 2016, 1557.

²³⁸ Initialement cantonnée aux obligations contractuelles, Henri Mazeaud considérait, plus largement, que la division s'applique à toutes les obligations, contractuelles comme délictuelles. A ce titre, il estimait que les anciens articles 1382 et 1383 du Code civil relevaient des obligations de moyens, désignées sous sa plume comme des obligations de prudence ou de diligence. Les anciens articles 1384 alinéa 1^{er} et 1385 du code précité instituaient, selon lui, des obligations de résultat, des obligations déterminées (H. MAZEAUD, « Essai de classification des obligations : obligations contractuelles extracontractuelles, obligations déterminées et obligation générale de prudence et de diligence », *RTD civ.*, 1936, p. 1).

²³⁹ V. not. P. ESMEIN, « L'obligation et la responsabilité contractuelle », in *Le droit privé français au milieu du XXème siècle. Études offertes à Georges Ripert*, Paris, L.G.D.J., 1950, t. II, p. 101-115. L'auteur considère que la qualification d'obligation de résultat « *n'est qu'une approximation grossière* » et « *mal venue* ».

²⁴⁰ Ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 portant réforme du droit des contrats, du régime général et de la preuve des obligations

§1. La distinction obligation de moyens - obligation de résultat

75. La distinction entre l'obligation de résultat et l'obligation de moyens repose sur des critères essentiels (B) et présente un intérêt en termes de responsabilité civile, celle-ci pouvant être plus ou moins facilement engagée selon les cas (A).

A. Intérêt de la distinction

76. **Définitions.** L'obligation de résultat, implique « *l'obligation pour le débiteur de parvenir à un résultat déterminé* »²⁴¹ ; l'obligation de moyens, également désignée comme obligation de prudence ou de diligence, consiste « *[...] pour le débiteur, non de parvenir à un résultat déterminé mais d'y appliquer ses soins et ses capacités* »²⁴². En d'autres termes, « *dans le premier cas, l'objet de la promesse est une fin en soi, dans le second ce n'est qu'un moyen tendant à une fin* »²⁴³. Lorsqu'il est question de la sécurité du cocontractant, le débiteur d'une obligation de résultat est tenu de garantir l'intégrité physique du créancier, alors qu'il est simplement tenu de mettre en œuvre toutes les diligences possibles pour protéger cette même intégrité lorsque son obligation est de moyens.

77. **Charge probatoire.** Lorsqu'il est tenu d'une obligation de résultat, le débiteur est présumé responsable, dès lors que le résultat promis n'a pas été atteint. Le simple défaut de résultat caractérise l'inexécution de l'obligation contractuelle, de nature à engager la responsabilité du débiteur, sauf si celui-ci parvient à démontrer que cette inexécution résulte d'un cas de force majeure²⁴⁴. La charge de la preuve pèse donc sur le débiteur de l'obligation de résultat. En ce sens, l'obligation de résultat se distingue clairement de

²⁴¹ G. CORNU, *Vocabulaire juridique, op. cit.*, « obligation – de résultat ».

²⁴² G. CORNU, *Vocabulaire juridique, op. cit.*, « obligation – de moyens ».

²⁴³ H. BOUCARD, « Responsabilité contractuelle » in Rép. civ. Dalloz, dir. E. SAVAUX, mars 2014, actualisation août 2017, n° 224.

²⁴⁴ C. civil, art. 1231-1 (anciennement art. 1147) : « Le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, s'il ne justifie pas que l'exécution a été empêchée par la force majeure ».

l'obligation de garantie en vertu de laquelle le débiteur est tenu responsable, y compris en cas de force majeure.

En revanche, lorsque le débiteur est tenu d'une obligation de moyens, il ne peut être déclaré responsable que s'il est démontré qu'il n'a pas mis en œuvre les moyens nécessaires à la réalisation du résultat promis. En d'autres termes, la responsabilité du débiteur ne sera engagée que si l'inexécution fautive de son obligation est démontrée. Il appartient au créancier de démontrer l'existence de cette faute. Cette dernière étant appréciée *in abstracto*, il revient au créancier de démontrer que son débiteur n'a pas fourni tous les soins raisonnables²⁴⁵ pour parvenir à la bonne exécution de l'obligation.

78. **Nature de la responsabilité du débiteur.** « [...] le droit positif français connaît deux régimes de responsabilité ; ces deux systèmes ont donné naissance à la distinction des obligations de moyens et de résultat »²⁴⁶. La dualité des régimes de responsabilité encourue est à la racine même de cette division. Néanmoins, la nature de ces deux responsabilités a fait l'objet de nombreux débats. Sont traditionnellement opposés le débiteur de l'obligation de moyens, tenu à une responsabilité subjective, et le débiteur d'une obligation de résultat, tenu à une responsabilité objective, dite responsabilité sans faute ou de plein droit. La qualification de la responsabilité du débiteur d'une obligation de résultat a particulièrement retenu l'attention des auteurs.

Le débat est centré autour de ces deux notions essentielles que sont, d'une part, la faute et, d'autre part, l'inexécution de l'obligation²⁴⁷. Deux positions sont communément

²⁴⁵ Antérieurement à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014, le créancier devait apporter « tous les soins d'un bon père de famille » à la bonne exécution de l'obligation (C. civ., ancien art. 1137).

²⁴⁶ J. FROSSARD, *La distinction des obligations de moyens et des obligations de résultat*, thèse, dir. R. NERSON, L.G.D.J., 1965, n°4, p. 3.

²⁴⁷ Les termes de la discussion sont, à ce titre, parfaitement posés par Ripert et Boulanger : « Lorsque le débiteur d'une obligation ne s'exécute pas, pourquoi présumerait-on que c'est par sa faute ? On devrait tout aussi bien présumer que c'est par suite d'une impossibilité, car il faut le supposer de bonne foi. D'autre part, si on présumait sa faute, il faudrait lui permettre de prouver qu'il n'en a pas commis ; or, l'article 1147 est plus exigeant. En réalité, la question est mal posée. La faute du débiteur consiste à ne pas avoir exécuté son obligation. La preuve porte donc en premier lieu sur l'inexécution. Ce n'est qu'ensuite qu'on peut se demander pour quelle raison il ne l'a pas exécutée. Mais ces deux questions ont été mêlées. De là vient toute l'obscurité de la discussion » (G. RIPERT, J. BOULANGER, *Traité de droit civil – Obligations : contrats ; responsabilité – Droits réels : biens ; propriété*, t. II, L.G.D.J., 1957, n° 788, p. 291).

débatues. La première consiste à admettre que le débiteur est tenu d'une responsabilité sans faute²⁴⁸. En d'autres termes, la seule inexécution de l'obligation serait de nature à engager la responsabilité du débiteur, indépendamment de toute faute. Pour d'autres, l'inexécution elle-même serait fautive et le simple constat de cette inexécution présumerait la faute du débiteur²⁴⁹. Cette présomption serait quasi-irréfragable et ne pourrait être renversée qu'en prouvant que l'inexécution est due à un cas de force majeure.

79. **Opportunité de la distinction appliquée à l'obligation de sécurité.** L'obligation de sécurité a été « *conçue essentiellement dans l'intérêt des victimes* »²⁵⁰, afin d'alléger la charge de la preuve pesant sur elles. Initialement consacrée afin de faciliter la réparation des victimes d'un dommage corporel, elle ne présente de véritable intérêt que si elle revêt la qualification d'obligation de sécurité de résultat. Dès sa consécration, l'obligation de sécurité du transporteur était conçue comme une obligation de résultat. La qualifier d'obligation de moyens aurait compromis l'objectif d'indemnisation des victimes d'un dommage corporel. En définitive, la qualification d'obligation de sécurité de moyens, faisant resurgir l'exigence de la preuve d'une faute, tend à annihiler l'intérêt de l'application des règles de responsabilité contractuelle. En ce sens, « *la qualification d'obligation de moyens jure avec l'obligation de sécurité corporelle. [...] elle contredit la ratio legis de cette obligation* »²⁵¹.

²⁴⁸ V. C. LARROUMET et S. BROS, *Traité de droit civil - Les obligations Le contrat*, t. 3, 10^{ème} éd., Economica, 2021, n° 52, p. 43-44 ; L. JOSSERAND, *Cours de droit civil positif français*, t. II, Recueil Sirey, 1939, n° 611, p. 381-382.

²⁴⁹ R. DEMOGUE, *Traité des obligations en général*, *op. cit.*, n° 1237, p. 536-544 ; J.-L. AUBERT, J. FLOUR et E. SAVAUX, *Les obligations - Le rapport d'obligation*, t. 3, 17^{ème} éd., 2022, n° 200, p. 195-196.

²⁵⁰ P. JOURDAIN, « Le fondement de l'obligation de sécurité » in « La naissance de l'obligation de sécurité », *Gaz. Pal.*, 21-23 sept. 1997, p. 22.

²⁵¹ D. MAZEAUD, « La distinction obligation de résultat - obligation de moyens : le saut dans le vide ? », *D.*, 2017, p. 198.

B. Critères de la distinction

80. **Aléa.** Si la qualification d'obligation de résultat ou d'obligation de moyens peut émaner du législateur²⁵² ou de la volonté des parties à la convention, elle résulte, plus souvent de l'interprétation des juges qui, pour ce faire, mobilisent plusieurs critères. L'un de ceux-ci consiste à rechercher si le résultat promis peut être affecté par des aléas extérieurs sur lesquels le débiteur de l'obligation considérée peut exercer une quelconque maîtrise. A défaut d'une telle maîtrise, l'obligation ne pourra être que de moyens. L'exemple le plus emblématique à ce titre demeure l'obligation du médecin. Celui-ci n'est tenu que d'une obligation de moyens concernant les soins prodigués au patient, lesquels doivent être délivrés conformément aux règles de l'art²⁵³. Il en est de même pour l'obligation de défense de l'avocat²⁵⁴. Concernant plus spécifiquement l'obligation de sécurité, la qualification d'obligation de résultat apparaît antinomique avec la définition même de la sécurité, cette dernière étant, en son essence, aléatoire. Certes, le débiteur peut réduire la survenance des risques par des actions de prévention et de précaution, mais il ne peut raisonnablement endiguer la survenance de tous les risques. Dès lors, le critère de l'aléa semble impropre à justifier qu'une obligation de sécurité puisse être de résultat. Des critères plus satisfaisants doivent être recherchés.

81. **Rôle du créancier.** Tandis qu'un créancier parfaitement passif serait de nature à qualifier une obligation de résultat, un créancier physiquement engagé dans l'exécution du contrat permettrait de désigner une obligation de moyens à la charge du débiteur. A ce titre, l'organisateur d'un vol en parapente est tenu d'une obligation de sécurité de

²⁵² V. par ex. l'arrêté du 14 juin 1982 relatif aux conditions générales de vente régissant les rapports entre les agences de voyages et leur clientèle.

²⁵³ « Il se forme entre le médecin et son patient un véritable contrat comportant, pour le praticien, l'engagement, sinon, bien évidemment, de guérir le malade [...], du moins de lui donner des soins, non pas quelconques [...] mais consciencieux, attentifs, et, réserve faite de circonstances exceptionnelles, conformes aux données acquises de la science [...] la violation, même involontaire, de cette obligation contractuelle est sanctionnée par une responsabilité de même nature, également contractuelle » (Civ., 20 mai 1936, « Mercier », in H. CAPITANT, F. TERRÉ et Y. LEQUETTE, Les grands arrêts de la jurisprudence civile, t. 2, Obligations, contrats spéciaux et sûretés, Dalloz, 12^{ème} éd., 2008, n° 162-163). Il convient néanmoins de noter que depuis la loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé, la responsabilité du médecin est devenue une responsabilité légale.

²⁵⁴ Civ. 1^{ère}, 16 sept. 2010, n° 09-14.580.

résultat en présence d'un moniteur²⁵⁵, mais il est débiteur d'une obligation de moyens lorsque l'utilisateur n'est pas assisté par un moniteur²⁵⁶. L'exemple des remontées mécaniques est également représentatif du pragmatisme de la jurisprudence : les exploitants de télésièges sont tenus d'une obligation de résultat tant que les usagers ne sont pas engagés physiquement dans le processus, à savoir pendant la phase de transport *stricto sensu*²⁵⁷. La jurisprudence analyse différemment l'obligation de sécurité à la charge de l'exploitant de remontées mécaniques selon, d'une part, les phases d'embarquement et de débarquement et, d'autre part, de transport des utilisateurs²⁵⁸. Le critère du rôle du créancier dans l'exécution contractuelle semble cependant inopérant pour justifier que l'obligation du médecin soit une obligation de moyens. En effet, il n'est pas d'exemple plus représentatif de la passivité du créancier que celui du patient au cours d'une opération chirurgicale.

82. **La qualité professionnelle du débiteur.** Les tribunaux semblent plus enclins à mettre à la charge d'un débiteur professionnel une obligation de résultat qu'une simple obligation de moyens. Cette orientation prétorienne s'inscrit dans un mouvement, plus général, de protection des consommateurs²⁵⁹. En témoigne l'obligation de sécurité à la charge du fabricant. Dans un premier temps, la jurisprudence avait énoncé que « *le fabricant est tenu de livrer un produit exempt de tout défaut de nature à créer un danger pour les personnes ou les biens ; c'est-à-dire un produit qui offre la sécurité à laquelle on peut légitimement s'attendre* »²⁶⁰. Par une loi du 19 mai 1998²⁶¹, le législateur a ensuite consacré cette obligation de sécurité de résultat. Suivant cette même logique, de nombreux

²⁵⁵ Civ. 1ère, 21 oct. 1997, Bull. civ. I, n° 287.

²⁵⁶ Civ. 1ère, 9 oct. 1996, Bull. Civ. I, n° 380.

²⁵⁷ Civ. 1ère, 8 oct. 1968, Bull. civ. I, n° 228

²⁵⁸ Civ. 1ère, 10 mars 1998, n° 96-12.141.

²⁵⁹ A ce titre, la loi n°83-660 du 21 juillet 1983 relative à la sécurité des consommateurs avait consacré, en son article 1^{er}, une obligation générale de sécurité à la charge des professionnels, elle-même reprise par l'ancien article L. 221-1 du Code de la consommation (actuel article L. 421-3 du Code de la consommation).

²⁶⁰ Civ. 1ère, 3 mars 1998, Bull. civ. I, n° 95.

²⁶¹ Loi n°98-389 du 19 mai 1998 relative à la responsabilité du fait des produits défectueux.

autres professionnels tels que les restaurateurs²⁶², les réparateurs d'ascenseurs²⁶³ ou encore les garagistes²⁶⁴ sont débiteurs d'obligations de sécurité de résultat.

83. **Faisceau d'indices.** Chaque critère pris isolément ne semble pas en mesure de justifier de la qualification d'une obligation. La Cour de cassation semble opérer une appréciation globale de l'économie du contrat, conjuguée avec un faisceau d'indices combinant les critères de l'aléa, du rôle du créancier et de la qualité professionnelle du débiteur. Confortant cette opinion, l'Institut International pour l'Unification du Droit Privé fournit une grille de lecture des obligations de résultat et de moyens. Dans ses *Principes Unidroit*²⁶⁵, il indique, à l'article 5-5, que « *pour déterminer si l'obligation est de moyens ou de résultat, on prend en considération, notamment : a) la manière dont l'obligation est exprimée dans le contrat ; b) le prix et les autres éléments du contrat ; c) le degré d'aléa normalement présent dans la poursuite du résultat recherché ; d) l'influence que peut exercer l'autre partie sur l'exécution de l'obligation* ».

84. « **Diabolica divisio** »²⁶⁶ ? L'application de la distinction par la jurisprudence est régulièrement critiquée par la doctrine : « *incertaine et fluctuante* »²⁶⁷, à l'origine de « *subtilités d'un extrême byzantinisme* »²⁶⁸... La classification semble « *à ce point relative qu'elle ne signifie plus grand chose et n'a qu'une valeur pédagogique* »²⁶⁹. En témoigne l'émergence d'obligations « mixtes » ou intermédiaires que sont les obligations de moyens renforcées, également appelées obligations de résultat atténuées. Celles-ci impliquent une présomption simple de faute, pouvant être renversée par le débiteur qui démontre qu'il n'a commis aucune faute, à la différence des obligations de résultat, dont découle une présomption renforcée de faute, ne pouvant être renversée qu'en cas de force

²⁶² Civ. 1^{ère}, 14 mars 1995, Bull. civ. I, n° 129, op. cit.

²⁶³ Civ. 1^{ère}, 15 juillet 1999, Bull. civ. I, n° 238.

²⁶⁴ Civ. 1^{ère}, 10 avril 2008, n° 07-12.373 ; Civ. 1^{ère}, 30 mai 2012, n° 11-14.408.

²⁶⁵ <http://www.unidroit.org/fr/instruments/contrats-du-commerce/principes-d-unidroit-2016>

²⁶⁶ P. LE TOURNEAU, « Régimes d'indemnisation » in *Droit de la responsabilité et des contrats*, Dalloz, 2014, n° 3238.

²⁶⁷ A. BENABENT, *Droit des obligations*, L.G.D.J., 20^{ème} éd., 2023, n° 414, p. 323-325, spéc. p. 324.

²⁶⁸ P. MALAURIE, L. AYNES et P. STOFFEL-MUNCK, *Droit des obligations*, L.G.D.J., 8^{ème} éd., 2016, n° 949, p. 540-542, spéc. p. 540.

²⁶⁹ P. MALAURIE, L. AYNES, P. STOFFEL-MUNCK, *Droit des obligations*, op. cit. *ibid*, n° 948, p. 538-540, spéc. p. 538.

majeure. Par ailleurs, la jurisprudence a également modulé la distinction en consacrant des obligations de moyens allégées, ainsi que des obligations de résultat aggravées (ou obligations de garantie), en vertu desquelles le débiteur ne peut s'exonérer de sa responsabilité, même en démontrant l'existence d'une force majeure. Ces différentes déclinaisons, assorties de leurs propres régimes probatoires, troublent l'apparente clarté de la classification, rendant son application peu lisible²⁷⁰.

§2. Renouveau de la distinction

85. La distinction historique, issue de la doctrine, a fait l'objet de critiques (A) et sa pérennité a pu être, pendant un temps, menacée. Au terme de la réforme du droit de la responsabilité, elle s'est finalement réinventée en s'affranchissant du carcan contractuel (B).

A. Critiques

86. La pérennité de la distinction des obligations de moyens et de résultat a été remise en question à la suite de la réforme du droit des contrats, issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 16 février 2016²⁷¹. Celle-ci, bien qu'elle ait repris les dispositions de l'ancien article 1147 du Code civil (transposées dans un nouvel article 1231-1), fondant le régime de l'obligation de résultat, n'a pas entièrement repris celles de l'ancien article 1137 (nouvel article 1197) qui visait les obligations de moyens. En outre, la distinction n'apparaissant pas explicitement dans l'ordonnance, sa pérennité pu être questionnée, alors même qu'elle n'apparaissait, antérieurement, dans aucun texte légal. Interrogé sur la survie de cette classification, le Garde des sceaux avait explicitement évoqué son

²⁷⁰ H. BOUCARD, « Responsabilité contractuelle » in Rép. civ. Dalloz, dir. E. SAVAUX, mars 2014 (actualisation août 2017), n° 248 s.

²⁷¹ P. JOURDAIN, « Quel avenir pour la distinction des obligations de résultat et de moyens ? », *JCP G*, 2016, 1557.

abandon, indiquant que « *cette distinction a conduit à l'élaboration d'une jurisprudence éminemment complexe et peu prévisible, en raison de l'imprécision et de l'incertitude de ses critères, et de la création de catégories intermédiaires. En outre, cette distinction n'a pas un réel apport en termes de charge de la preuve : cette charge incombe toujours au créancier qui réclame l'exécution de son obligation, quelle que soit l'étendue de son obligation* »²⁷².

87. La réforme de la responsabilité civile, présentée dès le 13 mars 2017²⁷³ laissait présager qu'elle sonnerait le glas des obligations contractuelles de moyens et de résultat en introduisant un article 1233-1 dans le Code civil, selon lequel « *les préjudices résultant d'un dommage corporel sont réparés sur le fondement des règles de la responsabilité extracontractuelle, alors même qu'ils seraient causés à l'occasion de l'exécution du contrat* ». Ces dispositions, qui reprennent fidèlement les propositions avancées par l'avant-projet Terré²⁷⁴, décontractualisent la réparation du dommage corporel, cette dernière ne pouvant relever que de la responsabilité délictuelle, y compris lorsque ledit dommage survient lors de l'exécution d'un contrat. La victime ne pouvant plus invoquer les règles relatives à la responsabilité contractuelle, elle ne pourrait plus invoquer la violation d'une quelconque obligation de moyens ou de résultat. Elle ne serait fondée qu'à invoquer les dispositions de l'article 1242 du Code civil (ancien article 1384), relatives à la responsabilité du fait des choses et du fait d'autrui.

B. Décontractualisation

88. La réforme de la responsabilité civile, menaçait la survie des obligations de moyens et de résultat, et signait, par la même occasion « *le faire-part de décès de l'obligation contractuelle de sécurité* »²⁷⁵. L'indemnisation du dommage corporel échappant aux

²⁷² Entretien avec J.-J. URVOAS, « Cette réforme est absolument nécessaire pour des raisons de sécurité juridique », *Rev. Lamy dr. Civ.*, juin 2016, n° 138.

²⁷³ En ligne <http://www.justice.gouv.fr/publication/Projet_de_reforme_de_la_responsabilite_civile_13032017.pdf>

²⁷⁴ En ligne : <<https://www.courdecassation.fr/IMG/reforme-droit-RC.pdf>>

²⁷⁵ D. MAZEAUD, « La distinction obligation de résultat – obligation de moyens : le saut dans le vide », *op. cit.*

règles de responsabilité contractuelle, la recherche de la violation d'une obligation contractuelle de sécurité de moyens ou de résultat est devenue vaine. La situation des victimes d'un dommage corporel en serait améliorée, celles-ci pouvant invoquer les règles de responsabilité délictuelle sans faute, quand bien même l'obligation de sécurité de leur débiteur était anciennement qualifiée de moyens.

89. *In fine*, la sortie de l'obligation de sécurité de la sphère contractuelle permettrait d'en sauvegarder la raison d'être, à savoir une vocation indemnitaire, qui avait été malmenée par la consécration d'obligations de sécurité de moyens. L'obligation de sécurité serait ainsi absorbée par les dispositions des articles 1240 et suivants du Code civil (anciens articles 1382 et suivants) devenant simplement la traduction du devoir général de ne pas nuire à autrui, y compris son intégrité physique²⁷⁶.

²⁷⁶ Y. LAMBERT-FAIVRE, « Fondement et régime de l'obligation de sécurité », *D.*, 1994, p. 81.

Chapitre 2 : De la sécurité du salarié dans le contrat de travail

« [...] La sécurité est un idéal, certes inaccessible, mais vers lequel il faut tendre »²⁷⁷

90. La protection de la sécurité des salariés et, plus généralement, la préservation de leur santé sont de l'essence même du droit du travail ; elles en constituent à la fois la raison d'être et la finalité. Le droit du travail a d'abord consisté en un droit de la santé et de la sécurité au travail (Section 1), alimenté par une réglementation technique, multipliant les obligations à la charge des entreprises. De ces obligations spécifiques procèdent un devoir général à la charge de l'employeur : celui de préserver ses salariés des risques professionnels et de leurs conséquences dommageables, consacré sous les termes d'obligation de sécurité de l'employeur (Section 2).

²⁷⁷ J. BOISSELIER, G. BOUE, *Pratique de la sécurité dans l'entreprise – organisation de la fonction sécurité*, Les Editions d'Organisation, Paris, 1977, p. 24.

Section 1 : L'avènement d'un droit de la santé et de la sécurité au travail

“Parce que le droit du travail se fonde sur un objectif historique, transversal et permanent de protection de la santé de l'individu, il impose en premier lieu un encadrement des conditions concrètes et matérielles dans lesquelles sont fournies les prestations de travail : ce droit du travail a d'abord été un droit de l'hygiène et de la sécurité”²⁷⁸.

91. Le développement de l'activité travail entraîne naturellement dans son sillon celui des risques professionnels. Les premières manifestations de ceux-ci ont été identifiées dès l'avènement des premières civilisations, principalement par le corps médical et scientifique (§1). Toutefois, les risques professionnels ont longtemps suscité l'indifférence des pouvoirs publics. Les premières interventions étatiques en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ne se sont concrétisées qu'au début des années 1800, avant de s'intensifier à partir de la seconde moitié du XIX^e siècle par l'adoption d'un corpus de règles protectrices (§2), en réaction à l'accroissement sans précédent du nombre d'accidents professionnels, principalement causé par le développement mal maîtrisé du machinisme.

§1. Appréhension des risques professionnels

92. **De l'Antiquité à l'ère industrielle : entre connaissance et déni du risque professionnel.** L'étude des risques professionnels est le fruit d'une longue histoire, nourrie d'écrits, de conclusions et de rapports émanant de scientifiques du monde entier.

²⁷⁸ F. HEAS, « De la sécurité à la santé, les évolutions de la prévention au travail », *SSL supplément « La prévention des risques au travail »*, 2014, n° 1655, p. 23-28, spéc. p. 23.

Parmi ces risques professionnels, les maladies professionnelles ont été les premières à être clairement identifiées par les spécialistes de la médecine et ont constitué le terrain privilégié de nombreuses études. Notion probablement esquissée par les médecins égyptiens²⁷⁹, la première identification certaine d'une maladie professionnelle peut être trouvée sous la plume d'Hippocrate qui, près de quatre siècles avant notre ère, avait décrit la « colique métallique » de l'ouvrier métallurgiste²⁸⁰. Ce premier diagnostic s'inscrit dans une étude ciblée du risque professionnel, ce dernier étant, jadis, appréhendé par corps de métiers, et non de manière globale pour tous les travailleurs. Ainsi, dès 1553, le médecin suisse Paracelse décrit les maladies affectant les mineurs²⁸¹ ; en 1700, le médecin Bernardino Ramazzini publie son « *Traité des maladies des artisans* » (*De morbis artificum diatriba*)²⁸² dans lequel il identifie les causes principales des maladies touchant les professions manuelles et propose une nouvelle étape de diagnostic des maladies en questionnant le malade sur la nature de sa profession²⁸³ ; en 1775, le docteur Percival Pott est le premier à établir un lien entre le développement du cancer du scrotum chez les ramoneurs et leur métier²⁸⁴ ; en 1829, la première série des « *Annales d'hygiène publique et de la médecine légale* » est publiée, soulignant les liens existants entre les conditions de travail et l'altération de la santé²⁸⁵... Cette doctrine technique étant alors peu connue du grand public, réservée à un cercle restreint d'érudits et de spécialistes, les

²⁷⁹ P.-J. HESSE, « La rénovation des concepts juridiques », *Dr. Soc.*, 1990, p. 708.

²⁸⁰ Ses travaux sont évoqués dans le *Traité des maladies des artisans* de Ramazzini (B. RAMAZZINI, *Traité des maladies des artisans*, trad. DE FOURCROY, éd. Adolphe Delahays Libraire, 1855, p. 25, en ligne : < <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k285867?rk=21459:2> >).

²⁸¹ PARACELSE, *De la maladie des montagnes [mines] et d'autres maladies semblables* (1533), in *Œuvres médicales*, trad. Bernard Gorceix, PUF, 1968.

²⁸² B. RAMAZZINI, *Traité des maladies des artisans*, *op. cit.*

²⁸³ « Il y a beaucoup de choses qu'un médecin doit savoir, soit du malade, soit des assistants ; écoutons Hippocrate sur ce précepte "Quand vous serez auprès du malade, il faut lui demander ce qu'il sent ; quelle en est la cause ; depuis combien de jours ; s'il a le ventre relâché ; quels sont les aliments dont il a fait usage." Telles sont ses propres paroles ; mais qu'à ces questions, il me soit permis d'ajouter la suivante : quel est le métier du malade ? » (B. RAMAZZINI, *Traité des maladies des artisans*, *op. cit.*, p. 16).

²⁸⁴ Ses constatations médicales, recensées dans un volume intitulé « Chirurgical observations » sont mentionnées dans un article du Dr L. CAROZZI, « Le cancer professionnel » in *Archives d'électricité médicale et de physiothérapie du cancer*, éd. Hamel, n° 596, mai 1934, p. 155-160.

²⁸⁵ B.-P. LÉCUYER, « Les maladies professionnelles dans les *Annales d'hygiène publique et de médecine légale* ou une première approche de l'usure au travail », *Le Mouvement Social*, juillet-septembre 1983, p. 45-69.

problématiques de santé et de sécurité au travail sont restées largement délaissées et n'ont fait l'objet que d'une réglementation très sommaire au niveau national.

93. **Prise de conscience.** La transformation du travail ouvrier, dès le début du XIX^e siècle, s'est accompagnée de l'émergence de nouveaux risques professionnels. La multiplication des accidents ouvriers ainsi que la publication du « *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie* » du docteur Louis René Villermé²⁸⁶, traduit dans toute l'Europe, engendrent une prise de conscience générale de la nécessaire réglementation des conditions de travail des ouvriers²⁸⁷. Cette enquête marque une véritable rupture ; « *elle relègue au second plan les considérations médicales pour donner la priorité à la morale et à l'économie politique* »²⁸⁸. Dans la continuité de cette nouvelle appréhension des risques professionnels, les études scientifiques leur étant consacrées connaissent une mutation profonde et engendrent la naissance d'une nouvelle discipline : l'hygiène industrielle. Au-delà des seules constatations médicales, les hygiénistes industriels s'attachent également aux techniques industrielles et envisagent des solutions de prévention individuelles et collectives²⁸⁹. Le premier traité d'hygiène industrielle, est ainsi publié dès 1860 par le docteur Maxime Vernois²⁹⁰, révélant le « *renouveau [...] des études consacrées aux maladies liées au travail* »²⁹¹. Les premières communautés hygiénistes se forment,

²⁸⁶ L.-R. VILLERME, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie, ouvrage entrepris par ordre et sous les auspices de l'Académie des sciences morales et politiques*, éd. J. Renouard, 1840, en ligne : <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/btv1b86268422/f7.item>>

²⁸⁷ « De la fatalité à la prévention – Hygiène, sécurité et santé au travail plus d'un siècle d'évolution », Conférence débat, Groupe régional d'Ile de France du Comité d'histoire des administrations chargées de travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 2009, p. 17, en ligne <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DRTEFP_COMITEHISTOIRE.pdf>.

²⁸⁸ C. MORICEAU, *Les douleurs de l'industrie – L'hygiénisme industriel en France : 1860-1914*, éd. EHESS, 2009, p. 16.

²⁸⁹ C. MORICEAU, *Les douleurs de l'industrie – L'hygiénisme industriel en France : 1860-1914*, op. cit. *ibid.*, p. 12 : l'auteur évoque « *l'émergence d'un nouveau genre dans l'univers des publications scientifiques [...]. Le savoir qui y est contenu est singulier, situé entre médecine et technique, soin individuel et prévention collective, recherche scientifique et prévention affirmée à intervenir sur l'organisation industrielle* ».

²⁹⁰ M. VERNOIS, *Traité pratique d'hygiène industrielle et administrative, comprenant l'étude des établissements insalubres, dangereux et incommodes*, éd. Baillières et fils, 1860, en ligne : <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k107845v>>.

²⁹¹ C. MORICEAU, « Les perceptions des risques au travail dans la seconde moitié du XIX^e siècle : entre connaissance, déni et prévention », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 2009, n° 56-1, p. 11-27.

produisent des études de plus en plus affinées, formulent des préconisations et œuvrent à la construction d'un véritable savoir scientifique sur le risque professionnel.

Compte tenu de l'écho qu'eurent ces alertes, la passivité de l'Etat concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs ne pouvait perdurer. L'instauration d'une véritable réglementation en la matière fut initiée, dès 1841, par l'adoption d'instruments de prévention et de réparation des risques professionnels.

§2. *Interventionnisme étatique*²⁹²

94. **Les raisons d'une inertie.** L'absence d'intervention significative de l'Etat en matière d'hygiène et de sécurité au travail jusqu'au début du XIXème siècle s'explique, notamment, par l'absence de revendications ouvrières à ce sujet. Cette forme de passivité des travailleurs résulte alors d'un décalage entre, d'une part, le développement des connaissances scientifiques relatives aux risques professionnels et, d'autre part, le faible niveau d'instruction de la population. La faible diffusion des connaissances scientifiques entrave le développement d'une conscience collective au sujet de l'existence de certains risques professionnels et de leurs conséquences sur la santé. Par ailleurs, les politiques de prévention des risques professionnels peinent à se développer au sein des entreprises, en raison de leur difficile conciliation avec les préoccupations économiques des chefs d'entreprise²⁹³. Les travailleurs sont eux-mêmes parfois un frein à la reconnaissance de ces risques, lorsqu'ils refusent de déclarer les accidents dont ils sont victimes ou taisent leurs pathologies d'origine professionnelle, par crainte de sanctions hiérarchiques²⁹⁴.

²⁹² V. S. BRIMO, *L'Etat et la protection de la santé des travailleurs*, thèse, dir. Y. GAUDEMET, L.G.D.J., 2013.

²⁹³ C. MORICEAU, « Les perceptions des risques au travail dans la seconde moitié du XIXème siècle : entre connaissance, déni et prévention », *op. cit.*, spéc. p. 12.

²⁹⁴ « Il ne faut pas compter pouvoir être renseigné sur place au sujet des troubles morbides éprouvés par les ouvriers. Les patrons et les contremaîtres sont naturellement portés à faire silence sur cette question. Ils en arrivent même à se persuader que leur industrie est toujours à peu près innocente. Quant aux ouvriers, ils sont dans l'industrie ce qu'ils sont partout. La crainte d'être mal notés près des maîtres et plus encore des plaisanteries de leurs camarades, développe en eux un sot respect humain qui le s

S'installe ainsi une forme de réticence voire de rejet de toute idée de prévention des risques au sein des ateliers de production²⁹⁵. Outre ces considérations socio-économiques, l'inertie étatique face aux risques professionnels est une conséquence directe de la loi Le Chapelier du 14 juin 1791²⁹⁶, qui interdit les corporations ouvrières et les compagnonnages. Le défaut de revendications syndicales portant sur les conditions de travail des ouvriers conforte le législateur dans son immobilisme.

95. **L'option de la prévention.** La sécurité des travailleurs est demeurée, pendant longtemps, une affaire privée. De fait, en l'absence de réglementation, l'adoption de mesures de sécurité au sein des entreprises restait à la main des chefs d'entreprise et révélait des pratiques hétérogènes et insuffisantes. A titre d'illustration, au XIX^{ème} siècle, en Loire inférieure, sur 48 règlements d'ateliers examinés, seulement trois relataient des préoccupations d'hygiène dans l'entreprise et sept traitaient de questions relatives à la sécurité²⁹⁷. Malgré le peu d'intérêt témoigné à l'égard des risques professionnels, le patronat ne pouvait être taxé d'une totale indifférence : en 1867, la Société industrielle de Mulhouse crée l'Association pour prévenir les accidents de fabrique²⁹⁸, qui se déclina par la suite, sous diverses appellations, dans plusieurs régions françaises. L'ambition affichée était alors de devancer et d'empêcher l'adoption de règles contraignantes en matière de prévention des risques en entreprise, l'intervention législative étant alors jugée indésirable par les employeurs²⁹⁹. Toutefois, en raison du nombre d'adhésions variables et malgré l'intérêt croissant des représentants patronaux sur

empêche d'avouer leur malaise. Ils en arrivent même à des actes de forfanterie » (E. POINCARÉ, *Traité d'hygiène industrielle à l'usage des médecins et des membres des conseils d'hygiène*, éd. Masson, 1886, p.7).

²⁹⁵ C. MORICEAU, « Les perceptions des risques au travail dans la seconde moitié du XIX^{ème} siècle : entre connaissance, déni et prévention », *op. cit.*, spéc. p. 20-22.

²⁹⁶ Décret du 14 juin 1791 relatif aux assemblées d'ouvriers et artisans de même état et profession, dit « Loi Le Chapelier », Recueil Duvergier, p. 25-26.

²⁹⁷ X. LAVOLE, *Évolution des rapports de travail dans la Loire inférieure au XIX^{ème} siècle d'après les règlements d'atelier*, thèse dactyl., dir. G. ANTONETTI, Paris 2, 1993, p. 365 s., cité par J.-P. LE CROM, « La prévention des risques professionnels : quelques repères historiques », *SSL supplément « La prévention des risques au travail »*, 2014, n° 1655, p. 13-16.

²⁹⁸ C. MORICEAU, *op. cit.*, spéc. p. 13-14

²⁹⁹ J.-P. LE CROM, « La prévention des risques professionnels : quelques repères historiques », *op. cit.*

la question de l'hygiène et de la sécurité au travail, la sinistralité continua de progresser dans les entreprises.

96. Ce n'est finalement que lorsque l'Etat se saisit de la problématique des risques professionnels que de véritables politiques de prévention commencèrent à émerger. De fait, « *contrairement à ce qu'il en a été dans d'autres pays européens, en France, la protection de la santé des salariés a dépendu avant tout de l'intervention du législateur* »³⁰⁰. L'intervention des pouvoirs publics, en matière d'hygiène et de sécurité au travail, a d'abord et essentiellement consisté en l'adoption de normes ayant pour but de protéger l'intégrité physique des travailleurs. Initialement circonscrites dans leurs champs d'application personnel et matériel (A), les mesures destinées à la protection et à la sauvegarde de l'hygiène et de la sécurité en entreprise ont été progressivement étendues, avant de devenir des règles à portée générale (B).

A. Protection cantonnée

97. **Protection spécifique à certains corps de métiers.** Les premières réglementations protectrices de la santé et de la sécurité des travailleurs étaient circonscrites dans leur contenu mais également quant aux populations de travailleurs ciblées. Les prémisses de ces réglementations apparaissent au XVIème siècle, où quelques statuts réglementant des professions particulières contenaient des dispositions protectrices des travailleurs. A titre d'illustration, en 1566, une lettre patente du roi Charles IX³⁰¹ définit le statut des couvreurs et impose l'obligation aux entrepreneurs de mettre en place des « *défenses de perches et chevrons* » afin d'assurer la sécurité desdits couvreurs. Plus tard, une loi du 21 avril 1810³⁰² et un décret impérial du 3 janvier 1813 contiennent des dispositions visant à

³⁰⁰ S. BRIMO, *L'État et la protection de la santé des travailleurs*, op. cit., n° 38, p. 21.

³⁰¹ Ordonnances de Charles IX, Archives Nationales, (3^e volume) Y 85, Folio 111, citées par J. BOISSELIER, *Naissance et évolution de l'idée de prévention des risques professionnels : Petite histoire de la réglementation en hygiène, en sécurité et en conditions de travail*, éd. INRS, 2004, p. 37.

³⁰² Loi du 21 avril 1810 concernant les mines, les minières et les carrières (propriété des mines, actes qui précèdent les demandes en concession de mines, obligations des propriétaires de mines ; surveillance sur les mines par l'administration, règlement sur

prévenir les accidents dans les mines ; puis, la loi du 8 juillet 1890 institue des délégués ouvriers à la sécurité mineurs³⁰³. À compter de la seconde moitié du XIX^{ème} siècle, une succession de lois significatives, encadre les conditions de travail de populations de travailleurs particulièrement exposés aux risques professionnels.

98. **Protection des travailleurs vulnérables.** Alerté des conditions de travail déplorables de certaines catégories de travailleurs, notamment par le docteur Villermé qui dénonçait le travail des enfants en très bas âge dans certaines manufactures³⁰⁴, le législateur s'intéresse particulièrement aux conditions de travail des populations jugées les plus vulnérables face aux risques professionnels. Ce faisant, la réglementation de la durée du travail constitue un vecteur privilégié de protection de la santé des travailleurs : la loi du 22 mars 1841³⁰⁵, considérée comme la pierre angulaire du droit du travail, fixe à 8 ans l'âge minimal en dessous duquel un enfant ne peut travailler. Elle limite également à 8 heures par jour le travail des enfants âgés de 8 à 12 ans ; la loi du 19 mai 1874³⁰⁶ sur le travail des enfants et des jeunes filles dans l'industrie porte l'âge minimal de travail à 12 ans, ou à 10 ans, sous conditions, et fixe à 6 heures la durée maximale quotidienne de travail ; le travail des femmes est encadré par la loi du 2 novembre 1892³⁰⁷, tandis que des mesures protectrices des femmes enceintes et des jeunes mères sont successivement introduites par la loi du 27 novembre 1909³⁰⁸, instaurant un congé maternité, et la loi du 17 juin 1913³⁰⁹ instituant une allocation journalière de maternité.

la propriété et l'exploitation des minières et sur l'établissement des forges, fourneaux et usines, propriété et exploitation des minerais de fer d'alluvion, de la police et de la juridiction relative aux mines, Recueil Duvergier, p. 90.

³⁰³ Loi du 8 juil. 1890 sur les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs, JORF 9 juil. 1890, p. 3463.

³⁰⁴ L.-R. VILLERME, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie, ouvrage entrepris par ordre et sous les auspices de l'Académie des sciences morales et politiques*, op. cit.

³⁰⁵ Loi du 24 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines ou ateliers, Recueil Duvergier, p. 33.

³⁰⁶ Loi du 19 mai 1874 relative au travail des enfants et des filles mineures dans l'industrie, JORF 10 juin 1873, p. 144.

³⁰⁷ Loi du 2 nov. 1892 sur le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels, JORF 2-3 nov. 1892, p. 5313.

³⁰⁸ Loi du 27 nov. 1909 garantissant leur travail ou leur emploi aux femmes en couches, JORF 28 nov. 1909, p. 11386.

³⁰⁹ Loi du 17 juin 1913 sur le repos des femmes en couches, JORF 19 juin 1913, p. 5254.

99. La période s'étendant de la seconde moitié du XIX^{ème} siècle au début des années 1890 est ainsi caractérisée par l'adoption d'une réglementation sporadique et lacunaire. Il n'existe aucune réglementation protégeant la communauté des travailleurs dans son ensemble, abandonnant la protection de l'hygiène et de la sécurité au travail au bon-vouloir des entreprises. Les années 1890 constituent alors un tournant dans l'interventionnisme législatif³¹⁰ : la protection des travailleurs est progressivement généralisée.

B. Protection étendue

100. La protection de la santé des travailleurs et la promotion de l'hygiène en entreprise s'est d'abord déployée au début des années 1890 par l'édiction d'un ensemble de règles de prévention, destinées à traiter en amont la survenance des risques en entreprise (1). L'adoption de la loi du 8 avril 1898 sur la réparation des accidents du travail révèle un changement d'approche : le législateur accorde la priorité à l'indemnisation des risques professionnels (2).

1) De la prévention ...

101. **Naissance d'un droit de l'hygiène et de la sécurité en entreprise.** Les premières traces explicites d'une réglementation à portée générale en matière d'hygiène et de sécurité en entreprise apparaissent dans la loi du 2 novembre 1892³¹¹. Bien que cette loi ne visait, dans son intitulé, que les femmes et les enfants, elle contenait néanmoins des dispositions dont l'application n'était pas circonscrite à son champ d'application

³¹⁰ « La décennie 1890 marque une inflexion "sociale", dont le solidarisme donne la théorie : en prônant un devoir moral d'assistance entre les membres d'une même société, il favorise l'immixtion de l'Etat dans la sphère privée, et notamment dans les entreprises » (S. BUZZI, J.-C. DEVINCK, P.-A. ROSENTAL, *La santé au travail 1880-2006*, éd. La Découverte, 2006, p. 11).

³¹¹ Loi du 2 nov. 1892 sur le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels, JORF 2-3 nov.. 1892, p. 5313.

personnel³¹². Ainsi, son article 14 indiquait que les établissements visés³¹³ « *et leurs dépendances doivent être tenus dans un état constant de propreté, convenablement éclairés et ventilés. Ils doivent présenter toutes les conditions de sécurité et de salubrité nécessaires à la santé du personnel. Dans tout établissement contenant des appareils mécaniques, les roues, les courroies, les engrenages ou tout autre organe pouvant offrir une cause de danger seront séparés des ouvriers de telle manière que l'approche n'en soit possible que pour les besoins de service. Les puits, trappes et ouvertures de descente doivent être clôturés* ».

102. C'est toutefois la loi du 12 juin 1893³¹⁴ qui est considérée comme « *l'ancêtre de toute législation relative à la sécurité dans l'entreprise* »³¹⁵, son article 2 prévoyant que « *les établissements visés à l'article 1er³¹⁶ doivent être tenus dans état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel* ». Un décret du 10 mars 1894³¹⁷ en définit les modalités d'application. En définitive, la réglementation relative à la sécurité en entreprise acquiert une portée générale avec la loi du 11 juillet 1903³¹⁸, qui étend les dispositions de la loi de 1893 à des secteurs non industriels³¹⁹.

³¹² J.-P. LE CROM, « La prévention des risques professionnels : quelques repères historiques », *op. cit.*, spéc. p. 14.

³¹³ Loi du 2 nov. 1892 sur le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels, JORF 2-3 nov.. 1892, p. 5313, art. 1er : « [...] *les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance* ».

³¹⁴ Loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels, JORF 13 juin 1893, p. 2910.

³¹⁵ P. SARGOS, « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité », *JCP E*, 2003, 313.

³¹⁶ Loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels, JORF 13 juin 1893, p. 2910, art. 1er : « *Sont soumis aux dispositions de la présente loi les manufactures, fabriques, usines, chantiers, ateliers de tout genre et leurs dépendances* ».

³¹⁷ Décret du 10 mars 1894, JORF 11 mars 1894, p. 1139.

³¹⁸ Loi du 11 juil. 1903 portant modification de la loi du 12 juin 1893 sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels, JORF 22 juil. 1903, p. 4666.

³¹⁹ Loi du 11 juil. 1903 portant modification de la loi du 12 juin 1893 sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels, JORF 22 juil. 1903, p. 4666, art. 1er : « *Sont soumis aux dispositions de la présente loi les manufactures, fabriques, usines, chantiers, ateliers, laboratoires, cuisines, caves et chais, magasins, boutiques, bureaux, entreprises de*

103. **Prévention limitée.** En dépit de la construction d'un corpus de normes de plus en plus fourni, la portée des règles d'hygiène et de sécurité en entreprise a longtemps été réduite, notamment en raison de l'interprétation faite par la jurisprudence de ces textes³²⁰. Estimant que la loi de 1893 ne consacrait aucun devoir général de prévention à la charge de l'employeur, la Cour de cassation a rapidement exclu la responsabilité de l'employeur qui se s'était conformé strictement à ses obligations particulières de prévention³²¹. En d'autres termes, satisfaisait à ses obligations l'employeur qui se bornait au strict respect des mesures réglementaires techniques³²². Une telle interprétation constituait indéniablement un frein au développement de politiques de prévention significatives au sein des entreprises et n'apportait qu'une solution partielle au problème des risques professionnels.

104. **Protection de la santé des travailleurs.** Parallèlement au développement d'un droit de l'hygiène et de la sécurité en entreprise, le législateur a entendu accroître, plus largement, la protection de la santé des travailleurs. Les premiers textes destinés à assurer cette protection ont été motivés par des considérations humanistes mais aussi plus pragmatiques. L'objectif sous-jacent de ces normes était avant tout de protéger la force travail, et de s'assurer de sa reproduction³²³ - ce qui explique, notamment, que les premières réglementations se soient d'abord attachées à améliorer la protection des femmes, ainsi que celle des enfants, permettant ainsi d'assurer aux forces armées une main d'œuvre valide, les nombreux accidents du travail ayant accru le nombre d'« éclopés » échappant à la conscription. Dans cette logique, l'augmentation considérable du nombre d'obligations patronales devait être contrebalancée par une augmentation de la productivité de la main-d'œuvre. Les travailleurs acquièrent ainsi de nouveaux droits, favorisant la protection de leur santé : par une loi du 13 juillet 1906³²⁴, les employés et

chargement et de déchargement et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance ».

³²⁰ S. BUZZI, J.-C. DEVINCK et P.-A. ROSENTAL, *op. cit.*, p. 11.

³²¹ P. CHAUMETTE, « L'activation du lien réparation-prévention », *Dr. soc.*, 1990, p. 724.

³²² Cass. crim., 2 avril 1897, *D.* 1900, 1, 241.

³²³ N. MAGGI-GERMAIN, « Travail et santé : le point de vue d'une juriste », *Dr. soc.*, 2002, p. 485.

³²⁴ Loi du 13 juil. 1906 établissant un repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers, JORF 14 juil. 1906, p. 4834.

ouvriers accèdent au repos hebdomadaire ; une loi du 5 avril 1910³²⁵ instaure une retraite pour les ouvriers et les paysans ; enfin, le premier livre du Code du travail est introduit par une loi du 28 décembre 1910³²⁶, symbole de l'entrée dans une ère de protection des travailleurs.

2) ... A la réparation

105. **Les insuffisances du droit de la responsabilité civile.** Dès l'avènement de la révolution industrielle, les dispositions du Code civil se révèlent inadaptées aux problématiques d'indemnisation des victimes d'accidents du travail. Les questions liées aux relations de travail sont largement délaissées par le code napoléonien et la réparation des accidents professionnels demeure soumise aux règles du droit commun : le salarié victime d'un accident du travail ne peut obtenir réparation de son préjudice que s'il parvient à démontrer la faute de son employeur³²⁷. Dès lors, les accidents causés totalement ou en partie par la victime elle-même ne sont pas indemnisés. De même, les accidents n'étant imputables à aucune faute ne peuvent être réparés. Par ailleurs, lorsque l'accident semble causé par la faute de l'employeur, ou, plus fréquemment, par sa négligence, les recours des salariés demeurent très rares, en raison, notamment, du coût et de la longueur des procédures, des difficultés à prouver la faute patronale ainsi que de la peur de représailles patronales (sanction disciplinaire, licenciement...).

106. Malgré les nouvelles voies d'indemnisation découvertes par la doctrine et consacrées par la jurisprudence, telles que la responsabilité du fait des choses³²⁸, ou la tentative de la Cour d'appel de Paris d'appliquer aux accidents professionnels la garantie due par le mandant au mandataire³²⁹, « *l'indemnisation de l'ouvrier est éminemment*

³²⁵ Loi du 5 avr. 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes, JORF 6 avr. 1910, p. 2998.

³²⁶ Loi du 28 déc. 1910 portant codification des lois ouvrières (livre Ier du Code du travail et de la prévoyance sociale), JORF 30 déc. 1910, p. 10672.

³²⁷ G. AUBIN, « La loi du 9 avril 1898, rupture ou continuité ? », *Dr. soc.* 1998, p. 635.

³²⁸ Cass civ., 16 juin 1896, « Teffaine », *D.* 1897, 1, p. 433, concl. L. SARRUT.

³²⁹ P.-J. HESSE, « La genèse d'une loi : de la révolution industrielle à la révolution juridique », *Dr. soc.* 1998, p. 638.

aléatoire »³³⁰ : une circulaire du Garde des Sceaux du 10 juin 1899 établit que « sur cent accidents, vingt-cinq peuvent être attribués à la faute de l'ouvrier, vingt à la faute du patron, huit à la faute combinée du patron et de l'ouvrier, quarante-sept à des cas fortuits ou de force majeure ou à des causes indéterminées »³³¹, près de quatre accidents sur cinq ne donnent lieu à aucune indemnisation³³² et « près de 90 % des accidentés ne perçoivent aucune indemnité ou des indemnités dérisoires dues à la « générosité » patronale »³³³.

107. L'arsenal juridique est inadapté face au risque professionnel. A cette lacune juridique s'ajoutent plusieurs facteurs sociologiques : d'une part, la laïcisation de la société emporte l'abandon de l'idée d'une intervention divine dans la survenance d'un accident, ce dernier paraissant relever de la maîtrise de l'Homme et non de la simple fatalité³³⁴ ; d'autre part, la mutation industrielle induit une perte de la maîtrise de ces risques et l'augmentation corrélative des accidents professionnels, dont les plus graves sont relayés par la presse, de plus en plus accessible en raison de l'alphabétisation croissante de la population³³⁵. Cette conjugaison de facteurs fait naître de nouvelles revendications salariales, alimentées par les théories marxistes et socialistes, et alerte l'opinion publique. C'est ainsi que plusieurs projets de lois émergent, dont le plus célèbre est formulé dès 1880 par le député ouvrier Martin Nadaud. Dix-huit années de travaux parlementaires seront nécessaires avant l'adoption définitive de la loi du 9 avril 1898 sur la réparation des accidents du travail.

³³⁰ G. AUBIN, « La loi du 9 avril 1898, rupture ou continuité ? », *op. cit.*

³³¹ L. GRILLET, *Les accidents du travail, commentaire de la loi du 9 avril 1898, modifiée le 22 mars 1902, concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail*, éd. Léopold Radigois, 2^{ème} éd., 1903 : <<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k6435358s.texteImage>>.

³³² P.-J. HESSE, « La genèse d'une loi : de la révolution industrielle à la révolution juridique », *op. cit.*.

³³³ G. AUBIN, « La loi du 9 avril 1898, rupture ou continuité ? », *op. cit.*

³³⁴ « Durant des millénaires [...], l'accident, comme bien d'autres handicaps, innés ou acquis, ne relevait que des malchances du destin ou peut-être, plus précisément, de la colère divine » (P.-J. HESSE, « La rénovation des concepts juridiques », *op. cit.*).

³³⁵ Pour un panorama complet des facteurs sociologiques, politiques et sociétaux ayant précédé l'adoption de la loi de 1898, v. P.-J. HESSE, « La genèse d'une loi : de la révolution industrielle à la révolution juridique », *op.cit.*

108. **La loi du 9 avril 1898 sur la réparation des accidents du travail : un « deal en béton »**³³⁶. Près de deux décennies de débats parlementaires ont été nécessaires pour aboutir à la loi sur la réparation des accidents du travail de 1898. Véritable révolution juridique, cette loi est associée à la notion de compromis : des concessions réciproques entre représentants du patronat et des salariés ont permis de fonder ce système légal d'indemnisation. D'une part, les nouvelles dispositions instaurent une présomption d'imputabilité au travail de tout accident se produisant au temps et au lieu du travail. L'indemnisation des accidents professionnels ne repose plus sur une responsabilité pour faute³³⁷, telle qu'instituée par le droit commun de la responsabilité civile, mais sur une responsabilité objective, une responsabilité sans faute de l'employeur. Bénéficient ainsi d'une réparation automatique tous les accidents survenus aux temps et lieu du travail³³⁸. En contrepartie de cet allègement considérable de la charge de la preuve pesant sur les salariés accidentés, la réparation octroyée à ceux-ci est, certes, automatique mais forfaitaire. De plus, ladite réparation est versée directement par les caisses primaires d'assurance maladie, immunisant l'employeur contre un recours de droit commun³³⁹. Autant d'exceptions au droit commun de la responsabilité civile qui ont fait de l'accident du travail un dommage bénéficiant d'un traitement juridique propre.

109. Au-delà du droit, la loi de 1898 a opéré une véritable rupture sur le plan social et sociologique : l'accident professionnel cesse d'être considéré comme le résultat d'une faute pour être appréhendé en tant qu'événement, fait, risque attaché à l'exercice de toute activité professionnelle. Cette loi de réparation est donc fondée sur la théorie du risque professionnel³⁴⁰. Son adoption atteste du « *passage d'une gestion individuelle de la faute*

³³⁶ L'expression est empruntée au professeur Jean-Jacques Dupeyroux (J.-J. DUPEYROUX, « Centenaire de la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles - Un deal en béton ? », *Dr. soc.*, 1998, p. 631).

³³⁷ Le droit de la responsabilité civile n'est toutefois pas totalement écarté en matière de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Malgré une immunité civile patronale de principe, la faute, telle qu'appréhendée par le droit civil, peut ressurgir en cas de faute inexcusable de l'employeur (v. infra n° 114 s.).

³³⁸ CSS, art. L. 411-1 : « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

³³⁹ « La mise en jeu de la couverture sociale immunise l'employeur d'un recours fondé sur le droit commun » (A. BUGADA, *Politiques de santé dans l'entreprise – Le chef d'entreprise face à l'obligation de sécurité*, PUAM, 2006, p. 45).

³⁴⁰ P.-J. HESSE, « La rénovation des concepts juridiques », *op. cit.*

à une gestion socialisée du risque »³⁴¹ : l'indemnisation du risque professionnel repose sur une logique assurantielle, garantie, depuis une loi du 30 octobre 1946³⁴², par la Sécurité sociale³⁴³.

110. **La lente prise en charge des maladies professionnelles.** Les dispositions de la loi du 9 avril 1898 ont été étendues aux maladies professionnelles par une loi du 25 octobre 1919³⁴⁴, à l'issue de longs travaux parlementaires, initiés par une proposition de loi de 1901. Cette extension n'était toutefois que très partielle : n'étaient prises en charge que les maladies professionnelles inscrites dans les tableaux annexés à la loi, et remplissant les conditions fixées dans lesdits tableaux – relatives au délai de prise en charge et à la liste des travaux susceptibles de provoquer la maladie visée. En 1919, seuls le saturnisme et l'hydrargyrisme professionnels pouvaient être indemnisés au titre de la législation professionnelle. Malgré plusieurs ajouts ultérieurs, l'étude des systèmes étrangers souligne un certain retard de la France en matière de réparation des maladies professionnelles : à la fin des années 1930, la France ne reconnaissait que quatre maladies professionnelles (causées par le plomb, le benzène, les rayons X et les corps radioactifs), contre 22 pour l'Allemagne et 35 pour la Grande Bretagne³⁴⁵. Lors de l'adoption de la loi du 30 octobre 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, vingt-cinq tableaux de maladies professionnelles furent institués. Ce n'est qu'en 1993 que le législateur introduisit une procédure complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles, destinées à permettre la prise en charge,

³⁴¹ L. ENGEL, « Vers une nouvelle approche de la responsabilité. Le droit français face à la dérive américaine », in *Esprit*, juin 1993, p. 16, cité in Rapp. Cour de cassation, 2011, spéc. p. 85.

³⁴² Loi n° 46-2426 du 30 octobre 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, *JORF*, 31 oct. 1946, p. 9273.

³⁴³ Avant le transfert de la réparation du risque professionnel à la Sécurité sociale, la charge financière de cette réparation incombait directement aux employeurs des salariés accidentés. Afin de se prémunir contre cette nouvelle charge financière, une grande partie des employeurs s'est tournée vers l'assurance privée, afin que des organismes assureurs prennent en charge l'indemnisation des salariés victimes d'AT-MP (v. G. VINEY, « L'évolution du droit de l'indemnisation des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles », *Dr. soc.*, 2011, p. 964).

³⁴⁴ Loi du 25 octobre 1919 étend aux maladies d'origine professionnelle la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail, *JORF* 27 oct. 1919, p. 11973.

³⁴⁵ Archives des maladies professionnelles, 1-6, déc. 1938, p. 504-515, citées par C. OMNES, « De la perception du risque professionnel aux pratiques de prévention : la construction d'un risque acceptable », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 2009, n° 56-1, p. 61-82, spéc. p. 62.

d'une part, des maladies inscrites dans les tableaux pour lesquelles les conditions relatives au délai de prise en charge et/ou à la liste des travaux susceptibles de provoquer ladite maladie n'étaient pas remplies et, d'autre part, les maladies ne figurant dans aucun des tableaux³⁴⁶.

111. **La prévention délaissée ?** Vecteur considérable d'amélioration de l'indemnisation des victimes du risque professionnel, la mise en œuvre de ces lois de réparation entraîne néanmoins certains effets pervers. La prévention des risques est délaissée par le législateur et occultée en entreprise pendant plusieurs dizaines d'années. Les employeurs préfèrent majoritairement déléguer aux assurances privées la réparation des accidents du travail, jusqu'à ce que celle-ci soit confiée à la Sécurité sociale en 1946, plutôt que d'engager une véritable démarche de prévention³⁴⁷. Pierre Sargos, ancien président de la chambre sociale de la Cour de cassation, ajoute que l'œuvre de la doctrine a également concouru à ce désintérêt croissant vis-à-vis de la prévention³⁴⁸. Cette discipline ne connaîtra de véritable regain qu'après la Seconde guerre mondiale, notamment avec la création, en 1947, des comités d'hygiène et de sécurité, et l'introduction de la loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail. Toutefois, ce n'est qu'avec le développement du concept d'obligation de sécurité de l'employeur que la prévention deviendra une priorité au sein des entreprises³⁴⁹.

³⁴⁶ Loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social, JORF 30 janvier 1993 p. 1576.

³⁴⁷ Y. SAINT-JOURS, « La sécurité sociale et la prévention des risques sociaux », *Dr. soc.*, 1994, p. 594.

³⁴⁸ « *Et la doctrine a participé à cette occultation de la prévention. Prenons ainsi un ouvrage, qui était à l'époque de référence, le Précis de législation industrielle d'Henri Capitant et Paul Cuhe, quatrième édition d'une année symbolique entre toutes, 1936. Toutes les questions relatives à la sécurité et à l'hygiène sont évacuées par une formule lapidaire suivant laquelle son caractère est trop technique pour entrer dans l'enseignement des Facultés de droit [...]* » (P. SARGOS, « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité », *op.cit.*).

³⁴⁹ V. infra n° 124 s.

Section 2 : La consécration de l'obligation de sécurité de l'employeur

« Jean Thommes est manifestement de ceux que tous ont oublié. (...) Blanco, Cames, Jand'heur, Franck, Blieck. Ces noms parlent immédiatement aux juristes de droit public ou de droit privé qui les relie à de grands arrêts. Mais le nom de Jean Thommes ne « parle » sans doute à aucun juriste, fût-il parmi les plus éminents. Pourtant, ce nom est celui du plus grand arrêt jamais rendu par une cour suprême en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs »³⁵⁰.

112. L'étude des droits étrangers est riche d'enseignements. On conçoit généralement que l'obligation de sécurité de l'employeur n'a pas attendu le début du XXI^e siècle pour apparaître dans le droit des relations de travail, mais il est moins connu que cette obligation, dont le manquement est aujourd'hui très fréquemment invoqué devant les conseils de prud'hommes ou les juridictions de Sécurité sociale, a vu le jour il y a près de 135 ans. C'est en effet dans un arrêt du 27 novembre 1884 que la Cour supérieure de justice du Grand-Duché de Luxembourg a considéré que *« le contrat entre l'ouvrier et le patron oblige celui-ci non seulement au paiement du salaire promis, mais encore à veiller à la sécurité de l'ouvrier et à le protéger contre les conséquences des dangers inhérents à son travail »*. Le concept avait toutefois été déjà ébauché par la Haute juridiction française, dans un arrêt du 7 janvier 1878, énonçant que sauf à commettre une faute, tout employeur devait *« prévoir les causes non seulement habituelles, mais simplement possibles d'accidents, et de prendre les mesures qui seraient de nature à les éviter »³⁵¹.*

³⁵⁰ P. SARGOS, « Qui se souvient de Jean Thommes ? », *JCP G*, 2015, 1303, p. 2179.

³⁵¹ Cass. req, 7 janv. 1878, S. 1878.1.412, cité par Y. SAINT-JOURS, « De l'obligation contractuelle de sécurité de résultat de l'employeur », *D.* 2007, p. 3024.

Écartée dans le cadre des débats parlementaires relatifs à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'obligation de sécurité de l'employeur est, dans un premier temps, instituée par la directive européenne n° 89/391/CEE du 12 juin 1989³⁵² concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, avant d'être transposée dans le Code du travail français par une loi du 31 décembre 1991³⁵³. L'ancien article L. 230-2 de ce code (devenu article L. 4121-1) impose alors au chef d'établissement de prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs* », mettant ainsi à la charge de celui-ci une obligation générale de sécurité³⁵⁴. Ce n'est qu'en 2002 que la Cour de cassation consacre pleinement l'obligation de sécurité de l'employeur, en tant que critère de la faute inexcusable. D'abord mobilisée en matière de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles (§1), l'obligation de sécurité de l'employeur a ensuite été utilisée comme outil de prévention des risques en entreprise (2).

§1. Le droit de la Sécurité sociale, berceau de l'obligation de sécurité de l'employeur

113. Redécouverte à l'occasion du développement du contentieux de l'indemnisation du risque professionnel (A), l'ascension de l'obligation de sécurité de l'employeur a relativité l'immunité civile de ce dernier (B).

³⁵² V. spéc. art. 5, 1° : « L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail ».

³⁵³ Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail, JORF n°5 du 7 janvier 1992 p. 319.

³⁵⁴ Sur la distinction entre obligations générales et obligations spéciales de sécurité, v. P. MORVAN, « *Securitas omnia corrumpit* ou le principe selon lequel il incombe à l'employeur de protéger la sécurité et la santé des travailleurs », *Dr. Soc.*, 2007, p. 674.

A. Redécouverte d'un concept délaissé

114. **L'obligation de sécurité de l'employeur, clé de voûte de la faute inexcusable de l'employeur.** En matière de réparation du risque professionnel, l'employeur jouit, en principe, d'une immunité civile. Toutefois, cette immunité n'est pas absolue, et le droit commun de la responsabilité civile ressurgit pour l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles lorsque la victime invoque la faute inexcusable de l'employeur. Cette dernière ouvre à la victime, conformément à l'article L. 452-1 du Code de la Sécurité sociale, le droit à une « *indemnisation complémentaire* » à la réparation forfaitaire et automatique allouée par la Sécurité sociale. Définie strictement par la Cour de cassation en 1941, cette faute inexcusable consistait initialement en une « *faute d'une gravité exceptionnelle dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel* »³⁵⁵.

115. En raison de l'augmentation considérable du nombre de victimes de l'exposition à l'amiante, la définition de la faute inexcusable a paru trop restrictive et le sentiment s'est répandu que le système d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles, issu du compromis de 1898, devenait de plus en plus anachronique face au développement de nouveaux systèmes d'indemnisations fondés sur la responsabilité objective et la réparation intégrale³⁵⁶. Afin de remédier à cet effet pervers du système de réparation forfaitaire, la chambre sociale de la Cour de cassation remania profondément la définition de la faute inexcusable³⁵⁷ et, *in fine*, l'assouplit par une série d'arrêts du 28 février 2002³⁵⁸. « *Feu la gravité exceptionnelle* »³⁵⁹ : la Haute juridiction considère qu' « *en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers*

³⁵⁵ Cass. ch. réun., 15 juil. 1941, n° 00-26836.

³⁵⁶ P. MORVAN, « Le “déflocage” de la faute inexcusable. L'obligation de sécurité dans le contrat de travail », *RJS* 6/02, p. 495.

³⁵⁷ « *Ainsi a-t-on pu, via une innovation jurisprudentielle hardie, remédier à un magistral effet pervers et combler une lacune juridique, née de l'inadaptation d'un système légal de réparation forfaitaire du risque professionnel devenu obsolète en considération des principes généraux et tendances contemporaines du droit de la responsabilité civile* » (G. PIGNARRE, « L'obligation de sécurité patronale entre incertitudes et nécessité », *RDT*, 2006, p. 150).

³⁵⁸ Cass. soc., 28 fév. 2002, n° 99-18.389

³⁵⁹ P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 11^{ème} éd., 2023, p. 199.

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 ». Cet attendu de principe, formulé en matière de maladies professionnelles, a été étendu aux accidents du travail deux mois plus tard³⁶⁰, avant d'être entériné par l'assemblée plénière de la Cour de cassation en 2005³⁶¹.

116. L'idée selon laquelle l'employeur était tenu d'une obligation contractuelle de sécurité avait été éclipsée lors des débats précédant l'adoption de la loi du 9 avril 1898, au profit d'une responsabilité patronale objective, dispensant le salarié victime d'un accident (ou d'une maladie) professionnel de prouver la faute de son employeur, ou un manquement, par ce dernier, à une de ses obligations. La consécration de la nouvelle définition prétorienne de la faute inexcusable de l'employeur, marque la résurgence de cette obligation de sécurité, symbole d'une certaine « *régression historique* » au profit d'un « *progrès social* »³⁶². En outre, elle s'inscrit dans un mouvement jurisprudentiel et légal tendant à multiplier les exceptions au principe d'immunité civile de l'employeur³⁶³, lui-même introduit par la loi du 9 avril 1898.

³⁶⁰ « Attendu qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers ce dernier d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail ; que 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 » (Cass. soc., 11 avril 2002, n° 00-16.535).

³⁶¹ Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038 ; note P. MORVAN, « Définition des fautes inexcusables de l'employeur et du salarié », *JCP E* 2005. 1201.

³⁶² P. MORVAN, « Le "déflocage" de la faute inexcusable. L'obligation de sécurité dans le contrat de travail », *op.cit.*

³⁶³ Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle conserve la possibilité d'agir en responsabilité civile contre son employeur, notamment en cas de faute intentionnelle de l'employeur (loi n° 46-2426 du 30 octobre 1946) ou d'accident de trajet (loi n° 63-820 du 6 août 1963), notamment causé par un accident de la circulation (loi n° 93-121 du 27 janvier 1993). Par ailleurs, la Cour de cassation a reconnu que les proches de la victime peuvent agir contre son employeur en responsabilité civile (Cass. ass. plén., 2 févr. 1990, n° 89-10.682) ; M. BABIN, N. PICHON, « Obligation de sécurité et faute inexcusable de l'employeur », *Dr. soc.*, 2002, p. 828.

B. Relativité de l'immunité patronale

117. **Critères de la faute inexcusable de l'employeur.** Le manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat, à laquelle il est tenu vis-à-vis de ses salariés en vertu du contrat de travail, est devenu l'un des éléments de définition de la faute inexcusable de l'employeur. Il ne s'agit pas d'un critère exclusif : si la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle fait présumer un tel manquement, ledit résultat n'étant pas atteint, il ne peut suffire à lui seul à caractériser une faute inexcusable³⁶⁴. En d'autres termes, le manquement à cette obligation de sécurité ne constitue pas une présomption irréfragable de faute inexcusable³⁶⁵. Celle-ci suppose, de surcroît, que l'employeur ait eu conscience du danger auquel était exposé son salarié et qu'il n'ait pas pris les mesures nécessaires pour le protéger, ce dont le salarié doit rapporter la preuve³⁶⁶. Dès lors, la preuve de l'absence de conscience du danger ou de l'existence de mesures protectrices permet à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité. Telle a été, d'emblée, la position retenue par la Cour de cassation dans l'un des arrêts « amiante », qui a refusé de reconnaître la faute inexcusable de l'employeur, estimant que ce dernier n'avait pas eu et ne pouvait pas avoir eu conscience du danger résultant d'une exposition à l'amiante, invoqué par le salarié³⁶⁷. « *Étrange obligation de résultat* »³⁶⁸ que celle définie par le juge de la Sécurité sociale : alors que la seule cause exonératoire admise par

³⁶⁴ Sous réserve des présomptions légales de faute inexcusable définies par l'article L. 4154-3 du Code du travail : « La faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est présumée établie pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L. 4154-2 ».

³⁶⁵ P.-Y. VERKINDT, « L'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes », *SSL*, 2007, p. 1319.

³⁶⁶ Cass. 2^{ème} civ., 8 juil. 2004, n° 02-30.984, Bull. civ. II, n° 394, p. 331.

³⁶⁷ « [...] le port d'éléments de protection contre la chaleur ou l'implantation dans des locaux d'éléments d'isolation comportant de l'amiante ne faisaient l'objet, pendant la période d'emploi de l'intéressé, d'aucune disposition restrictive, et qu'en l'état des connaissances scientifiques, la société [...], qui n'utilisait pas l'amiante comme matière première, pouvait ne pas avoir conscience que l'utilisation de ces éléments de protection et le travail à proximité de ces équipements constituaient un risque pour le salarié ; qu'en l'état de ces énonciations et constatations, la cour d'appel a pu décider, sans encourir les griefs du moyen, que la société [...] n'avait pas commis de faute inexcusable » (Cass. soc. 28 fév. 2002, n° 99-17.221, cité par P. MORVAN, « Le "déflocage" de la faute inexcusable. L'obligation de sécurité dans le contrat de travail », op. cit.).

³⁶⁸ M. KEIM-BAGOT, E. JEANSEN, « Quel devenir pour l'obligation patronale de sécurité ? », *RDT*, 2016, p. 222.

le droit commun est la cause étrangère, le droit de la Sécurité sociale admet en outre l'absence de conscience du danger, appréciée au regard des connaissances scientifiques au jour de l'exposition et des qualités de l'employeur. Partant, l'obligation patronale de sécurité de résultat a conquis son autonomie par rapport au droit des contrats.

§2. L'émancipation de l'obligation de sécurité : De l'incitation à l'obligation de prévention

118. **Du droit de la Sécurité sociale au droit du travail : la « migration » de l'obligation de sécurité de l'employeur**³⁶⁹. En concevant d'abord l'obligation de sécurité comme une obligation patronale découlant du contrat de travail, la jurisprudence a progressivement extrapolé celle-ci au sein du droit des relations de travail. D'abord née dans en matière d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles, l'obligation de sécurité de l'employeur s'est propagée au droit du travail, irriguant toutes les phases de la vie du contrat de travail, de sa conclusion, à son exécution, jusqu'à sa rupture. Dans un arrêt du 29 juin 2005³⁷⁰, la chambre sociale de la Cour de cassation a ainsi estimé que l'employeur était « *tenu d'une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de ses salariés en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme dans l'entreprise* ». A ainsi été justifiée la prise d'acte motivée par l'absence de mesures de prévention propres à lutter contre le tabagisme au sein de l'entreprise, de sorte que la rupture revêtait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse³⁷¹. Cet arrêt a amorcé, outre un « *dépassement du champ de la sécurité sociale* »³⁷², une extension du domaine de

³⁶⁹ M. BLATMAN, « L'obligation de sécurité », *Dr. Soc.*, 2011, p. 743.

³⁷⁰ Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, Bull. civ. V, n° 219.

³⁷¹ « Attendu que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission » (Cass. soc. 25 juin 2003, n° 01-42.679, Bull. civ. V, n° 209, p. 213 ; note J. PELISSIER, D., 2003, p. 2396).

³⁷² P.-Y. VERKINDT, « L'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes », *op. cit.*.

l'obligation de sécurité de l'employeur (A), avant que celle-ci ne devienne une obligation incontournable en droit du travail (B).

A. Extension progressive du domaine de l'obligation de sécurité de l'employeur

119. **Obligation générale et obligations particulières de sécurité.** L'arrêt du 29 juin 2005 énonce que le non-respect, par l'employeur, de dispositions réglementaires du Code de la santé publique, relatives à la lutte du tabagisme sur le lieu de travail, constitue un manquement, par celui-ci, à son obligation de sécurité de résultat. En d'autres termes, « *l'obligation découverte s'agissant du tabagisme dans l'entreprise est avant tout une obligation de résultat dans l'application de la réglementation* »³⁷³. Dès lors, l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur englobe, au-delà des accidents du travail et des maladies professionnelles, la protection des salariés contre le tabagisme en entreprise. En ce sens, l'obligation de sécurité invoquée par la Haute juridiction correspond, dans l'arrêt du 29 juin 2005 précité, à une obligation spéciale de sécurité définie par un texte législatif ou réglementaire³⁷⁴.

La Cour de cassation a poursuivi ce mouvement d'intégration, au sein de l'obligation générale de sécurité de l'employeur, de diverses obligations particulières, telles que l'obligation de soumettre le salarié à une visite médicale de reprise après une absence consécutive à un accident du travail³⁷⁵ ou l'obligation de prendre en considération les préconisations du médecin du travail quant à l'adaptation du poste du salarié³⁷⁶, alors même que ces obligations figurent explicitement, et de manière autonome, dans le Code du travail. En conférant une valeur d'obligation de résultat à ces obligations particulières,

³⁷³ A. BUGADA, « Protection contre le tabagisme dans l'entreprise : consécration d'une obligation patronale de sécurité de résultat », *D.*, 2005, p. 2565.

³⁷⁴ P. MORVAN, « *Securitas omnia corrumpit* ou le principe selon lequel il incombe à l'employeur de protéger la sécurité et la santé des travailleurs », *op. cit.*

³⁷⁵ Cass. soc., 28 févr. 2006, n° 05-41.555, Bull. civ. V, n° 87, p. 78.

³⁷⁶ Cass. soc., 20 sept. 2006, n° 05-42.925.

la Cour de cassation a, implicitement, incité les employeurs à les exécuter de manière stricte et a ainsi, *in fine*, renforcé la prévention des risques en entreprise.

120. **Impératif de protection de la santé des salariés.** En intégrant la « *protection* » des salariés « *contre* » certains risques – en l’occurrence, le tabagisme – au sein de l’obligation patronale de sécurité, la chambre sociale de la Cour de cassation a adopté une nouvelle logique. L’obligation de sécurité n’est plus seulement un outil permettant d’indemniser un dommage réalisé, en cas d’accident du travail ou de maladie professionnelle. Le manquement de l’employeur à son obligation de sécurité de résultat peut être invoqué alors même qu’aucun dommage ne s’est réalisé, en dehors de toute action en réparation d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle³⁷⁷. Ce manquement justifie l’indemnisation d’un préjudice spécifique, résultant de l’exposition du salarié à un risque anormal³⁷⁸, dont les conséquences ne se sont pas encore manifestées sur l’état de santé du salarié. Cette conception de l’obligation de résultat diffère profondément de celle du droit civil, dans la mesure où aucune atteinte à l’intégrité physique ou psychique n’est encore constatée³⁷⁹. Par la même, les employeurs étaient appelés à la vigilance : la seule exposition des salariés à un risque potentiellement nuisible à leur santé, sans que soit constatée une lésion physique, leur ouvrirait droit à indemnisation. D’abord invoquée dans le cadre de la réparation des AT-MP, l’obligation de sécurité est progressivement devenue un vecteur de prévention des risques en entreprise, appelant ainsi la mise en œuvre de mesures de « *protection* » adaptées.

³⁷⁷ « Dans le droit de la responsabilité, c’est la réalisation d’un dommage qui permet à la victime de soutenir que le résultat auquel était tenu le débiteur de l’obligation de sécurité n’a pas été atteint. Dans le cas de la lutte contre le tabagisme, le non-fumeur, incommodé par la fumée de ses voisins ne peut faire état d’un dommage physique objectif susceptible d’être dès à présent constaté. En ne faisant pas respecter l’interdiction de fumer dans certains locaux, l’employeur expose les non-fumeurs à un risque pour leur santé, dans la mesure où le tabagisme passif est reconnu comme néfaste pour ceux qui le subissent. Mais le dommage résultant de la réalisation du risque ne se produit pas immédiatement » (J. SAVATIER, « La protection contre le tabagisme sur les lieux du travail », *Dr. Soc.*, 2005, p. 971).

³⁷⁸ M. BABIN, « Suspension d’une décision prise par l’employeur susceptible de compromettre la santé et la sécurité des salariés », *JCP E*, 2008, 1834.

³⁷⁹ « Tant qu’on ne constate pas d’atteinte à la santé ou à l’intégrité physique du travailleur, on ne peut parler de violation de l’obligation de résultat portant sur la sécurité dans le travail » (J. SAVATIER, « La reprise du travail sans visite de reprise par le médecin du travail », *Dr. soc.*, 2006, p. 514).

121. **Obligation contractuelle, obligation légale.** Dès l'arrêt du 29 juin 2005³⁸⁰, la Haute juridiction a esquissé une nouvelle autonomie de l'obligation de sécurité de l'employeur, en l'affranchissant du carcan contractuel dans lequel elle était antérieurement enfermée par un visa systématique de l'ancien article 1147 du Code civil, relatif à la responsabilité contractuelle³⁸¹. Cette première ébauche sera ultérieurement parachevée dans un arrêt du 28 février 2006³⁸², dans lequel la chambre sociale de la Cour de cassation énonce, au visa de « *l'article L. 230-2, I, du Code du travail interprété à la lumière de la directive CE n° 89/391 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* », que « *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* ». Depuis lors, la jurisprudence est constante et fonde l'obligation de sécurité de l'employeur sur l'article L. 4121-1 du Code du travail (ancien article L. 230-2) en la déclinant en une variété d'obligations particulières, irriguant le droit du contrat de travail, de sa conclusion, à son exécution, jusqu'à sa rupture.

B. Omniprésence de l'obligation de sécurité de l'employeur

122. « **L'irrésistible ascension** »³⁸³ de l'obligation de sécurité de l'employeur. L'obligation de sécurité de résultat s'est propagée dans toutes les phases de la relation de travail. D'abord invoqué à l'appui de la prise d'acte, le manquement à l'obligation patronale de sécurité l'a ensuite été pour imputer la responsabilité de toute rupture à l'employeur. A ainsi été justifiée la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail, par le salarié, en cas de non-respect par l'employeur des règles protectrices contre le

³⁸⁰ Cass. soc., 29 juin 2005, *op. cit.*

³⁸¹ Sur ce point, il convient de noter qu'une divergence a perduré entre, d'une part, la 2^{ème} chambre civile de la Cour de cassation, qui a continué à qualifier l'obligation de sécurité de l'employeur d'obligation contractuelle, et, d'autre part, la chambre sociale qui a, dès l'arrêt du 28 février 2006, explicitement abandonné le fondement contractuel.

³⁸² Cass. soc., 28 févr. 2006, n° 05-41.555, Bull. civ. V, n° 87, p. 78 ; note P. SARGOS, « L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit », *JCP S*, 2006, 1278.

³⁸³ L'expression est empruntée au professeur Pierre-Yves Verkindt (v. P.-Y. VERKINDT, « L'irrésistible ascension du droit de la santé au travail », *JCP S*, 2015, 1243).

tabagisme³⁸⁴, de défaut d'organisation d'une visite médicale de reprise³⁸⁵ ou encore en cas de violation de l'obligation de reclassement³⁸⁶. Par ailleurs, le licenciement d'un salarié prononcé en raison de son inaptitude, elle-même consécutive à une absence de mesures préventives de l'employeur a été jugé sans cause réelle et sérieuse. De même, un salarié est fondé à demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail en l'absence de réaction de son employeur face à une situation de harcèlement moral dont il est victime³⁸⁷.

Outil pour requalifier la rupture du contrat de travail, l'obligation de sécurité constitue, par ailleurs, une limite aux pouvoirs traditionnels de l'employeur dans l'exécution de celui-ci. En particulier, le pouvoir de sanction de l'employeur doit être exercé dans le respect de son obligation de sécurité de résultat. Celui-ci doit tenir compte des propositions formulées par le médecin du travail pour l'aménagement du poste d'un salarié. À défaut, la sanction disciplinaire prononcée à l'encontre de ce dernier, pour insuffisance de résultats, peut être annulée par le juge³⁸⁸. De même, le pouvoir patronal de direction est borné par l'obligation de sécurité de résultat : il est interdit à l'employeur, dans l'exercice de ce pouvoir « *de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés* »³⁸⁹. La solution marque une nouvelle étape dans l'expansion de l'obligation de sécurité. « *L'impératif de santé domine le pouvoir de direction* »³⁹⁰ et le respect de l'obligation de sécurité devient la limite de

³⁸⁴ Cass. soc., 28 février 2005, n° 03-44.412.

³⁸⁵ Cass. soc., 16 juin 2009, n° 08-41.519 : *RJS* 07/09, n° 706 ; M. VERICEL, « L'étendue de l'obligation de sécurité de l'employeur en matière de reclassement des salariés inaptes », *RDT*, 2010, p. 30 ; P.-Y. VERKINDT, « La visite de reprise est un élément de l'obligation de sécurité de résultat », *JCP S*, 2009, 1438 - Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 09-66.140.

³⁸⁶ Cass. soc., 14 octobre 2009, n° 08-42.878 : *RJS* 11/09, n° 904.

³⁸⁷ Cass. soc., 21 février 2007, n° 05-41.741 : *RJS* 05/07, n° 547 ; *JSL*, 2007, n° 211.

³⁸⁸ Cass. soc. 19 déc. 2007, n° 06-43.918 : *JSL*, 2008, n° 226 ; *RJS* 03/08, n° 295 ; *Dr. Soc.*, 2008, p. 388, obs. J. SAVATIER ; *Dalloz actualités*, 11 janvier 2008, obs. L. PERRIN ; M. VERICEL, « À propos des recommandations de mesures individuelles faites par le médecin du travail », *RDT*, 2008, p. 246.

³⁸⁹ Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, *Bull. civ.*, V, n° 46, p. 50 ; M. BABIN, « Suspension d'une décision prise par l'employeur susceptible de compromettre la santé et la sécurité des salariés », *JCP E*, 2008, 1834 ; S. KEMEL, « Encore et toujours l'obligation de sécurité de résultat... », *Cah. soc.*, 2008, n° 201, p. 250 ; L. LEROUGE, « La suspension judiciaire d'une réorganisation au nom de la protection de la santé », *RDT*, 2008, p. 316 ; P.-Y. VERKINDT, « Santé au travail vs pouvoir de direction. Un retour de la théorie institutionnelle de l'entreprise ? », *Dr. soc.*, 2008, p. 519 ; B. SIAU, « L'employeur soumis à un principe de précaution ? », *RLDA*, 2008, n° 26, p. 49 ; P. BAILLY, « L'organisation du travail ne doit pas nuire à la santé des salariés. Une nouvelle implication de l'obligation de sécurité de résultat », *SSL*, 2008, n° 1346, p. 6 ; P. ADAM, « L'obligation de sécurité de résultat ne s'épuise pas dans la sanction disciplinaire », *SSL*, 2008, suppl. n° 1369, p. 73 ; S. BEAL, « Santé au travail : droits et obligations de l'employeur », *JCP E*, 2008, 1690.

³⁹⁰ P.-Y. VERKINDT, « Santé au travail vs pouvoir de direction. Un retour de la théorie institutionnelle de l'entreprise ? », *op.cit.*

l'exercice des pouvoirs traditionnels de l'employeur. Celle-ci est devenue, plus qu'un outil de réparation, une clé de voûte de la prévention des risques en entreprise, confinant parfois au principe de précaution³⁹¹. L'obligation n'est plus seulement invoquée pour obtenir la réparation d'un préjudice ou pour faire cesser un risque existant : elle peut l'être afin d'empêcher la naissance d'un nouveau risque ou l'aggravation d'un risque préexistant³⁹².

123. **Dévoiements de l'obligation de sécurité de résultat.** Dès l'année 2006, la Cour de cassation a durci sa jurisprudence en affirmant, d'abord, que l'employeur était tenu de s'assurer de l'effectivité de son obligation³⁹³. En d'autres termes, l'employeur doit veiller à l'effectivité des mesures de prévention édictées au sein de l'entreprise. La Haute juridiction a ensuite marqué une nouvelle étape dans la construction de l'obligation de sécurité en estimant que le manquement, de l'employeur, causait nécessairement un préjudice au salarié, en l'absence de visite médicale de reprise³⁹⁴ ou d'embauche³⁹⁵, ou encore en cas d'absence de mesures de protection pour les salariés intérimaires³⁹⁶. Ce faisant, la doctrine a analysé l'obligation de sécurité de l'employeur comme devenant progressivement une « *obligation de résultat renforcée* »³⁹⁷, voire une « *obligation de garantie* »³⁹⁸.

Face à ce mouvement prétorien, plusieurs commentateurs ont alerté sur les dévoiements induits par cette nouvelle jurisprudence. Conçue comme une obligation à visée essentiellement préventive, l'obligation de sécurité de l'employeur ne remplissait plus son objectif premier, décourageant au contraire les mesures de prévention en

³⁹¹ V. supra n° 69 s.

³⁹² M. BABIN, « Suspension d'une décision prise par l'employeur susceptible de compromettre la santé et la sécurité des salariés », *op.cit.*

³⁹³ Cass. soc., 28 févr. 2006, n° 05-41.555, Bull. civ. V, n° 87 p. 78.

³⁹⁴ Cass. soc., 13 déc. 2006, n° 05-44.580, Bull. civ. V, n° 373 p. 359.

³⁹⁵ Cass. soc., 5 oct. 2010, n° 09-40.913.

³⁹⁶ Cass. soc., 30 nov. 2010, n° 08-70.390, Bull. civ. V, n° 270, p. 304.

³⁹⁷ G. PIGNARRE, L.-F. PIGNARRE, « La prévention : pierre angulaire ou/et maillon faible de l'obligation de santé et sécurité au travail de l'employeur ? Réflexions suscitées par deux arrêts remarquables de la Chambre sociale », *RDT*, 2016, p. 151.

³⁹⁸ J. MOULY, « Obligation de sécurité de l'employeur et harcèlement « horizontal » : vers une obligation de résultat absolue ? », *JCP G*, 2010, 321 ; M. VERICEL, note ss Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-40.144, « L'obligation patronale de sécurité de résultat : un régime renforcé », *RDT*, 2010, p. 303.

entreprise, par une condamnation systématique de l'employeur. L'obligation de sécurité revêtait une telle intensité que l'employeur ne pouvait s'exonérer de sa responsabilité que de manière extrêmement restreinte. A ce titre, la Haute juridiction a considéré que, lorsqu'un salarié était victime de harcèlement moral ou sexuel sur son lieu de travail, l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité de résultat, et que celui-ci ne pouvait s'exonérer de sa responsabilité « *quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements* »³⁹⁹. D'une part, la seule réalisation du risque attestait du manquement de l'employeur à son obligation. D'autre part, la présomption de faute demeurait, peu important les diligences de l'employeur en matière de prévention des risques au sein de l'entreprise. *In fine*, l'obligation de sécurité ne répondait plus à son objectif essentiel d'incitation à la prévention : « *la reconnaissance d'une responsabilité automatique décourage à mettre en place des moyens protecteurs de la sécurité alors que l'objet de la responsabilité civile est d'inciter le responsable à chercher les moyens de prévention et d'action adaptés pour échapper à sa propre responsabilité* »⁴⁰⁰.

124. Les nouveaux contours de l'obligation de sécurité de l'employeur : une obligation de prévention de résultat⁴⁰¹ ? Concernant la définition et le régime de l'obligation de sécurité de l'employeur, « *la Chambre sociale semble, à l'évidence, avoir amorcé un changement de politique prétorienne, bien qu'elle s'en défende* »⁴⁰². Plusieurs décisions ont, dans un premier temps, annoncé cette évolution. Dans un arrêt du 3 décembre 2014, la Cour de cassation a approuvé les juges du fond qui avaient considéré que l'état de souffrance au travail allégué par une salariée ne constituait pas un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité s'il « *justifiait avoir tout mis en œuvre pour que [son] conflit personnel avec une autre salariée puisse se résoudre au mieux des intérêts de l'intéressée* »⁴⁰³. Sur le plan des relations collectives de travail, elle a approuvé une cour d'appel ayant refusé l'annulation d'un plan de réorganisation,

³⁹⁹ Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-44.019, Bull. civ. V, n° 30, p. 33.

⁴⁰⁰ M. KEIM-BAGOT, E. JEANSEN, « Quel devenir pour l'obligation patronale de sécurité ? », *op. cit.*

⁴⁰¹ C. FROUIN, « Obligation de sécurité : une obligation de prévention de résultat », *Gaz. Pal.*, 2016, n° 2, p. 68.

⁴⁰² M. KEIM-BAGOT, E. JEANSEN, « Quel devenir pour l'obligation patronale de sécurité ? », *op. cit.*

⁴⁰³ Cass. soc., 3 déc. 2014, n° 13-18.743, Inédit, cité par A. GARDIN, « La redéfinition de l'obligation de sécurité de l'employeur. Brèves réflexions autour d'un changement de logique », *RJS*, 2/16, p. 99.

estimant que l'entreprise justifiait disposer d'éléments suffisants pour identifier et évaluer les éventuels risques générés par ladite réorganisation⁴⁰⁴. La Haute juridiction a confirmé sa nouvelle approche dans un arrêt du 22 octobre 2015 : un projet de réorganisation exposant les salariés à des risques psychosociaux avérés n'encourt pas l'annulation par le juge lorsque l'employeur justifie avoir pris des mesures de prévention suffisantes⁴⁰⁵.

125. C'est finalement par une décision du 25 novembre 2015 que la chambre sociale opère un véritable revirement de jurisprudence, énonçant *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 »*⁴⁰⁶. Désormais, la seule réalisation d'un risque ne suffit plus, à elle seule, à établir le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Par ailleurs, l'employeur peut désormais s'exonérer de sa responsabilité en démontrant avoir pris des mesures de prévention suffisantes - voie qui lui était antérieurement explicitement fermée⁴⁰⁷. Avec cette nouvelle approche, la Haute juridiction semble s'approprier la définition de l'obligation de sécurité de l'employeur proposée par le professeur Pierre-Yves Verkindt : *« il s'agit pour l'employeur de prévenir, de former, d'informer et de mettre en place une organisation et des moyens adaptés. Le résultat dont il est question dans la notion d'« obligation de résultat » n'est pas l'absence d'atteinte à la santé physique et mentale, mais l'ensemble des mesures prises (effectivement !) par l'employeur dont la rationalité, la pertinence et l'adéquation pourront être analysées et appréciées par le juge »*⁴⁰⁸. La doctrine a très largement estimé que ce revirement impliquait un changement de nature de l'obligation patronale de sécurité, la qualifiant tantôt d'« obligation de résultat atténuée »⁴⁰⁹, tantôt d'« obligation de moyens renforcée ». Mais, la Cour de cassation

⁴⁰⁴ Cass. soc., 5 mars 2015, n° 13-26.321, Inédit.

⁴⁰⁵ Cass. soc., 22 octobre 2015, n° 14-20.173, Bull. civ. 2016, V, n° 838; O. LEVANNIER-GOUËL, « Areva NC : la jurisprudence SNECMA fait-elle pschitt ? », *SSL*, 2016, n° 1710, p. 6..

⁴⁰⁶ Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, Bull. civ. 2016, V, n° 840.

⁴⁰⁷ V. Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-44.019, *op. cit.*

⁴⁰⁸ P.-Y. VERKINDT, « Santé au travail, l'ère de la maturité », *op. cit.*

⁴⁰⁹ G. PIGNARRE, L.-F. PIGNARRE, « La prévention : pierre angulaire ou/et maillon faible de l'obligation de santé et sécurité au travail de l'employeur ? Réflexions suscitées par deux arrêts remarquables de la Chambre sociale », *op. cit.*

continue à se référer inlassablement à une obligation de sécurité de résultat, alors même que cette qualification avait été mise à mal par une décision du 14 juin 2007⁴¹⁰ de la Cour de Justice des Communautés Européennes, cette dernière ayant refusé de voir dans l'obligation générale de sécurité inscrite dans la directive de 1989 une obligation nécessairement de résultat.

126. **Conclusion du titre I.** En dépit de ces récentes évolutions, le régime de l'obligation de sécurité de l'employeur manque de cohérence juridique. Si l'atteinte à l'intégrité physique (ou psychique) du créancier constitue de plein droit, en droit civil, un manquement du débiteur à son obligation de sécurité de résultat, tel n'est plus le cas en droit social. Les diligences de l'employeur portant sur la prévention des risques en entreprise constituent désormais le critère de qualification du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, caractérisant ainsi davantage une obligation de moyens ... Outre une qualification juridique sujette à caution, ses raisons d'être paraissent aujourd'hui dépassées. Destinée à faciliter l'indemnisation des salariés victimes des manquements de leurs employeurs en matière de santé et de sécurité au travail, l'obligation de sécurité de l'employeur a été frappée de désuétude par le développement des systèmes de réparation intégrale et de garantie en droit français. Par ailleurs, si l'objectif de prévention des risques en entreprise est de nouveau au cœur de cette obligation, le glissement progressif vers une obligation de prévention de résultat n'apparaît pas non plus pleinement satisfaisant, s'il ne s'accompagne pas d'un assouplissement propre à l'obligation de moyens : est-il raisonnable de faire peser sur l'employeur l'obligation de prévenir tous les risques possibles et imaginables pouvant survenir en entreprise ?

127. Malgré un certain retour à la raison⁴¹¹, des « *infirmités juridiques* »⁴¹² demeurent en droit français. La recherche d'une évolution satisfaisante, tant juridique que pratique,

⁴¹⁰ CJCE, 14 juin 2007, aff. C-127/05, Commission c/ Royaume-Uni

⁴¹¹ G. LOISEAU, A. MARTINON, « L'obligation de sécurité : de la vertu à la raison », *Cah. soc.*, 2015, p. 619.

⁴¹² L'expression est empruntée au professeur Patrick Morvan. V. P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, 11^e éd., LexisNexis, 2023, p. 194.

incite à étudier les droits étrangers. Si l'article L. 4121-1 du Code du travail impose à l'employeur de prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* », l'existence d'une obligation générale de sécurité de l'employeur fait consensus au sein des législations européennes. Ainsi, au Royaume-Uni, l'article 2 du *Health and Safety at Work etc. Act* de 1974⁴¹³, pierre angulaire du droit de la santé et de la sécurité au travail anglais, dispose que l'employeur doit assurer, pour autant que ce soit praticable, la santé, la sécurité et le bien-être au travail de ses employés. Le législateur italien a, quant à lui, inscrit l'obligation patronale de sécurité au sein du Code civil (art. 2087)⁴¹⁴. Ce dernier impose à l'employeur de protéger l'intégrité physique et morale des travailleurs. En Allemagne, enfin, le paragraphe 3 de l'*Arbeitsschutzgesetz* du 7 août 1996⁴¹⁵, la loi sur la protection des conditions de travail, énonce que l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires, en tenant compte des circonstances, afin d'influer sur la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

L'efficacité du droit de la santé et la sécurité au travail repose sur un équilibre fragile entre deux notions interdépendantes dont l'obligation de sécurité de l'employeur constitue le balancier. Cet équilibre repose d'abord sur une démarche effective de prévention, en amont de la réalisation des risques en entreprise. En contrepoint, se trouve le diptyque « sanction-réparation », dont l'intensité rejaillira sur la démarche de prévention elle-même, de manière incitative ou, inversement, de manière dissuasive⁴¹⁶.

⁴¹³ Health and Safety at Work etc. Act, 1974 C. 37, art. 2 « General duties of employers to their employees » (obligations générales des employeurs vis-à-vis de leurs employés), en ligne <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/section/2>>.

⁴¹⁴ Codice civile, art. 2087, en ligne <<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:regio.decreto:1942-03-16;262>>.

⁴¹⁵ Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG), §3 (1) « Grundpflichten des Arbeitgebers » (obligations générales des employeurs), en ligne <http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_arbschg/index.html>.

⁴¹⁶ A. BUGADA, Politiques de santé dans l'entreprise – Le chef d'entreprise face à son obligation de sécurité, PUAM, 2006.

TITRE 2 : DEFINITION DE L'OBLIGATION DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

« Il importe de prévenir pour sécuriser »⁴¹⁷.

128. Le droit de la santé et de la sécurité au travail a constitué, dès l'adoption des textes fondateurs de l'Union européenne⁴¹⁸, l'une des priorités du législateur européen⁴¹⁹. Ce dernier a d'abord choisi une démarche purement « objective »⁴²⁰ en adoptant une réglementation technique axée autour de l'organisation de l'environnement de travail ou de l'utilisation d'agents chimiques⁴²¹. Le droit de la santé et de la sécurité au travail était

⁴¹⁷ F. HEAS, « De la sécurité à la santé, les évolutions de la prévention au travail », *SSL* 2014, suppl. n° 1655, « La prévention des risques au travail », p. 23, spéc. p. 26.

⁴¹⁸ Traité instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier du 18 avril 1951, art. 46 : « [...] Pour orienter, en fonction des missions imparties à la Communauté, l'action de tous les intéressés, et pour déterminer son action propre, dans les conditions prévues au présent Traité, la Haute Autorité doit, en recourant aux consultations ci-dessus : [...] 5° rassembler les informations nécessaires à l'appréciation des possibilités de relèvement des conditions de vie et de travail de la main-d'oeuvre des industries dont elle a la charge et des risques qui menacent ces conditions de vie » ; art. 55 : « 1. La Haute Autorité doit encourager la recherche technique et économique intéressant la production et le développement de la consommation du charbon et de l'acier, ainsi que la sécurité du travail dans ces industries. Elle organise, à cet effet, tous contacts appropriés entre les organismes de recherche existants » ; Traité instituant la Communauté Économique Européenne, art. 117 : « Les États membres conviennent de la nécessité de promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre permettant leur égalisation dans le progrès. Ils estiment qu'une telle évolution résultera tant du fonctionnement du marché commun, qui favorisera l'harmonisation des systèmes sociaux, que des procédures prévues par le présent Traité et du rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives » ; art. 118 : « Sans préjudice des autres dispositions du présent Traité, et conformément aux objectifs généraux de celui-ci, la Commission a pour mission de promouvoir une collaboration étroite entre les États membres dans le domaine social, notamment dans les matières relatives : [...] – au droit du travail et aux conditions de travail [...] – à la protection contre les accidents et les maladies professionnels – à l'hygiène au travail [...] ».

⁴¹⁹ D. EVERAERT-DUMONT, Santé et sécurité au travail. Hygiène et sécurité. Principes généraux, *JCl trav.* Fasc. 20-10, spéc. n° 16 s. ; S. LAULOM, « Contexte et apports de la directive-cadre du 12 juin 1989 », *SSL* 2014, suppl. n° 1655, « La prévention des risques au travail », p. 17.

⁴²⁰ F. HEAS, « De la sécurité à la santé, les évolutions de la prévention au travail », *SSL* 2014, suppl. n° 1655, « La prévention des risques au travail », p. 23.

⁴²¹ V. not. Dir. n° 78/610/CEE du 29 juin 1978 concernant le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres relatives à la protection sanitaire des travailleurs exposés au chlorure de vinyle monomère ; Dir. n° 80/1107 du 27 novembre 1980 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques pendant le travail.

alors un droit purement organisationnel et largement axé sur le concept de sécurité intégrée⁴²². L'adoption de la directive du 12 juin 1989 cristallise un élargissement de son champ d'application. Ce droit n'est plus exclusivement focalisé sur l'environnement de travail, mais prend en compte la personne même du salarié, qui devient la clé de lecture de la réglementation. Le législateur abandonne ainsi une approche objective de l'hygiène et de la sécurité au travail pour lui préférer une approche « subjective »⁴²³, fondée sur le concept de prévention des risques. En d'autres termes, « *le droit organisationnel de la sécurité au travail a évolué vers un droit de la prévention de l'entreprise. Il s'agit aujourd'hui d'un droit de sécurité préventive, d'un droit de l'anticipation pour éviter les risques* »⁴²⁴.

129. **Définition.** Selon la directive cadre européenne du 12 juin 1989, la prévention recouvre « *l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité de l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels* »⁴²⁵. Malgré une transposition presque complète de cette directive par une loi du 31 décembre 1991⁴²⁶, le Code du travail français ne fournit aucune définition claire et explicite de ce qu'il convient d'entendre par « prévention »⁴²⁷. L'article L. 4121-2 du même code énumère toutefois des « *principes généraux de prévention* »⁴²⁸, repris mot à mot de la

⁴²² La sécurité intégrée repose sur des « *textes tendant à la sécurité par la fiabilité de l'outil de travail. Ceux-ci ne fixent pas les règles d'utilisation des machines ou matériels, mais les normes de sécurité auxquelles ceux-ci doivent satisfaire aux fins de mise sur le marché [...]* ». La logique de sécurité intégrée repose sur « *l'élimination du risque à la source, la prise en compte du facteur sécurité dans la conception et la construction des machines et matériels* » (D. NAZET ALLOUCHE, « Droits sociaux », Rép. de droit européen Dalloz, n° 133, 2015 (à jour 2018)).

⁴²³ F. HEAS, « De la sécurité à la santé, les évolutions de la prévention au travail », *op. cit.*

⁴²⁴ F. HEAS, « De la sécurité à la santé, les évolutions de la prévention au travail », *op. cit.*

⁴²⁵ Dir. n° 89/391/CEE 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, art. 3.

⁴²⁶ Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail, JORF 7 janv. 1992, p. 319.

⁴²⁷ P.-Y. VERKINDT, « Les mots de la prévention au travail », *SSL* 2014, suppl. n° 1655, « La prévention des risques au travail », p. 5 s., spéc. p. 7.

⁴²⁸ C. trav. art. L. 4121-2 : « L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : 1° Eviter les risques ; 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; 3° Combattre les risques à la source ; 4° 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

directive de 1989, dans le respect desquels l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses salariés. Dès lors, en droit du travail, la prévention a pour but de « *restreindre l'impact de certaines conditions de travail sur la santé des individus, afin de limiter ou de supprimer notamment les risques susceptibles de résulter de l'activité professionnelle* »⁴²⁹.

130. L'*Arbeitsschutzgesetz* définit ce qu'il convient d'entendre, en droit allemand, par « mesures de prévention », intégrées sous le vocable de « mesures de santé et de sécurité au travail ». Selon le paragraphe 2 de cette loi, il s'agit des mesures prises pour prévenir les accidents du travail et les risques professionnels pour la santé, y compris les mesures destinées à assurer des conditions de travail décentes⁴³⁰. Au-delà du droit communautaire et du droit interne des États membres, la convention OIT n° 187 du 15 juin 2006 a introduit l'expression « *culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé* » qu'elle a définie comme la « *culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité* »⁴³¹. Cette culture de prévention comprend l'information, la consultation et la formation des salariés⁴³².

131. La prévention au cœur de l'obligation de sécurité de l'employeur. Les récentes mutations de l'obligation de sécurité issues de la jurisprudence française ont davantage axé l'obligation patronale sur la prévention des risques que sur la réparation de

et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ; 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ; 7° 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 ; 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs ».

⁴²⁹ F. HEAS, « De la sécurité à la santé, les évolutions de la prévention au travail », *SSL* 2014, suppl. n° 1655, « La prévention des risques au travail », p. 23.

⁴³⁰ ArbSchG, §2 (1), « Begriffsbestimmungen » (Définitions), en ligne < <http://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/>>.

⁴³¹ Conv. OIT n° 187 du 15 juin 2006 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, art. 1^{er}, (d).

⁴³² Conv. OIT n° 187 du 15 juin 2006 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, art. 3.3.

l'exposition auxdits risques, en tant que telle. La seule exposition du salarié à un risque n'est plus une condition *sine qua non* de l'obligation de sécurité de l'employeur ; la démarche de prévention adoptée par celui-ci est déterminante pour qualifier le manquement de l'employeur à cette obligation. En témoigne une récente jurisprudence de la Cour de cassation, concernant la faute inexcusable de l'employeur. Bien que la faute inexcusable de l'employeur soit un élément de la réparation du risque professionnel⁴³³, la Haute juridiction fait de l'adoption de mesures de prévention un élément déterminant de sa qualification, considérant qu'elle ne peut être écartée « *sans rechercher si l'employeur avait identifié et évalué les risques [...] et s'il avait mis en place des actions d'information, de formation ainsi qu'une organisation et de moyens adaptés* »⁴³⁴. En ce sens, la France semble se rapprocher du Royaume-Uni, dont la législation s'attache particulièrement à la prévention des risques. La jurisprudence anglaise affirme, dès 1937, que l'employeur est tenu d'un devoir général de diligence vis-à-vis de ses salariés⁴³⁵. C'est ce que le droit anglais nomme le *duty of care*, notion au centre du droit de la responsabilité civile.

Une véritable réflexion sur le droit de l'hygiène et de la sécurité au travail est initiée au début des années 1970, lorsque le *Secretary of State for Employment and Productivity* met en place un comité spécial, présidé par Lord Robens. Ce comité est chargé de réaliser une étude sur l'ensemble de la législation applicable en matière d'hygiène et de sécurité au travail, mais également de formuler des propositions pour l'adoption de nouvelles dispositions⁴³⁶. Les nombreuses recommandations du rapport Robens, publié en 1972, furent reprises dans une loi cadre unique, le *Health and Safety at Work Act* de 1974. Celle-ci consacre explicitement une obligation générale de sécurité à la charge de l'employeur. Ce dernier a l'obligation de veiller à la santé, la sécurité et au bien-être au travail de ses salariés, pour autant que cela soit « raisonnablement praticable »⁴³⁷. L'employeur est tenu de mettre en œuvre toutes les mesures raisonnables

⁴³³ V. infra n° 437 s.

⁴³⁴ Cass. 2ème civ., 14 mars 2019, n° 17-31.458.

⁴³⁵ *Wilson & Clyde Coal Co v. English* [1938] AC 57 (HL).

⁴³⁶ P. LAGADEC, *Le risque technologique majeur – Politique, risque et processus de développement*, Pergamon Press, 1981, p. 289-293.

⁴³⁷ *Health and Safety at Work etc. Act 1974*, art. 2 (1) : « It shall be the duty of every employer to ensure, so far as is reasonably practicable, the health, safety and welfare at work of all his employees».

pour mener à bien cet objectif de préservation de la santé et de la sécurité de ses salariés. Dès lors, la prévention est au cœur de l'obligation de sécurité de l'employeur anglais.

132. En France, comme à l'étranger, la réglementation propre à la santé et à la sécurité au travail a fait face à un même phénomène d'extension de la notion de risque professionnel (Chapitre 1) face auquel la démarche de prévention en entreprise a dû s'adapter et évoluer (Chapitre 2).

Chapitre 1 : L'élargissement progressif de la notion de risque professionnel

133. L'histoire de la prévention des risques professionnels en France peut être scindée en deux périodes distinctes, à partir du début du XIX^{ème} siècle. Initialement, la prévention était conçue comme une série d'obligations spéciales, pesant sur les employeurs, de se conformer à de multiples prescriptions détaillées, contenues dans une variété d'instruments réglementaires techniques. La prévention n'était pas abordée directement mais était perceptible en filigrane, au travers de divers pans du droit social, tels que la réglementation de la durée du travail, des conditions de travail ou encore l'utilisation de certains matériaux et machines dans les procédés de production.

L'intervention du législateur s'est initialement portée sur la réglementation du temps de travail et des conditions de travail. Cette réglementation a d'abord été catégorielle, afin de protéger uniquement certaines populations de travailleurs, les plus vulnérables dans l'esprit commun. En témoigne la succession de lois destinées à encadrer le travail des enfants (loi du 22 mars 1841 et loi du 19 mai 1874) et celui des femmes (loi du 2 novembre 1892). Le législateur s'est ensuite attelé à réglementer l'organisation des lieux de travail et l'utilisation des machines, dans l'optique d'assurer leur sécurité et leur salubrité. Mais la réglementation adoptée avait un champ d'application matériel limité dans la mesure où elle ne visait que certains secteurs d'activités et, plus particulièrement, le secteur industriel. A ce titre, l'article 14 de la loi du 19 mai 1874⁴³⁸ prévoyait notamment que « *les ateliers doivent être tenus dans un état constant de propreté et convenablement ventilés. Ils doivent présenter toutes les conditions de sécurité et de salubrité [...]. Dans les usines à moteurs mécaniques, les roues, les courroies, les engrenages ou tout autre appareil, dans le cas où il aura été constaté qu'ils présentent une cause de danger, seront séparés des ouvriers de telle manière que l'approche n'en soit possible que pour les besoins du service. Les puits, trappes et ouvertures de descente doivent être clôturés* ». La loi du 2 novembre 1892 ne visait quant à elle que « les

⁴³⁸ Loi du 19 mai 1874 sur le travail des enfants et des filles mineures employés dans l'industrie, JORF 10 juin 1873, p. 144.

établissements industriels » énumérés en son article 1^{er} : « *les usines, manufactures, mines, minières et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance* ».

134. La prévention des risques professionnels, dont le champ d'application était alors doublement circonscrit, ne se limitait ainsi qu'à une série de contraintes peu lisibles et non globalisantes, sources de nombreux « angles morts ». Dès lors, la survenance d'accidents ne constituait pas toujours des infractions à une disposition légale ou réglementaire précise. En d'autres termes, ces « accidents légaux »⁴³⁹, bien qu'ils ne matérialisassent aucun manquement particulier aux réglementations spécifiques, mettaient en lumière, d'une part, l'inefficacité de la réglementation face à la multiplicité des risques professionnels et, d'autre part, les insuffisances de la démarche de prévention au sein de l'entreprise.

135. L'article 14 de la loi du 2 novembre 1892 a été repris par la loi du 12 juin 1893, et prévoit la promulgation de règlements d'administration publique destinés à préciser les mesures générales ou particulières de protection et de salubrité⁴⁴⁰. C'est dans ce contexte qu'a été adopté le décret du 10 juillet 1913⁴⁴¹. Celui-ci contenait des mesures d'hygiène et de prévention des accidents et incendies mais n'envisageait pas la prévention de manière globale, la limitant à certains procédés de travail très précis tels que l'utilisation de « monte-charge, ascenseurs, élévateurs »⁴⁴², de « machines-outils à instruments tranchants, tournant à grande vitesse »⁴⁴³ ou encore « la pulvérisation de matières irritantes »⁴⁴⁴. L'extrême précision des dispositions de ce décret, qu'il s'agisse des situations envisagées ou des moyens devant être mis en œuvre par l'employeur, inaugure

⁴³⁹ Expression empruntée à M. Hervé LANOUZIERE, v. H. LANOUZIERE, *Prévenir la santé et la sécurité au travail – Démarche générale, Lieux et équipements*, Ed. Lamy, 2012, spéc. p. 15.

⁴⁴⁰ J.-P. LE CROM, « La prévention des risques professionnels : quelques repères historiques », *SSL suppl.* n° 1655, 2014, p. 13 s.

⁴⁴¹ Décret du 10 juillet 1913 mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis, *JORF* 12 juil. 1913, p. 6163.

⁴⁴² Décret du 10 juillet 1913, art. 11, al. 1^{er}.

⁴⁴³ Décret du 10 juillet 1913, art. 12, al. 2.

⁴⁴⁴ Décret du 10 juillet 1913, art. 6 al. 5.

une série de décrets techniques dont la faible lisibilité a réduit d'autant l'efficacité de la prévention en entreprise. Peuvent être cités à titre d'exemples les décrets du 1^{er} octobre 1913 sur l'intoxication au saturnisme, sur l'infection charbonneuse, sur la manipulation du linge sale dans les ateliers de blanchissage, sur le soufflage à la bouche dans les industries de verrerie ; le décret du 15 mars 1930 sur l'emploi de liquides inflammables ; le décret du 23 août 1947 sur les appareils de levage, etc.⁴⁴⁵

136. Ce n'est qu'à compter de la fin des années 1980 qu'un véritable changement de paradigme de la prévention est opéré par l'adoption de la directive cadre du 12 juin 1989. Les prescriptions réglementaires ultra-détaillées, compilées dans le Code du travail, cèdent alors peu à peu leur place à des dispositions générales. L'objectif défini devant être atteint au sein de chaque entreprise est de garantir la sécurité des travailleurs. La santé, la sécurité et la prévention au sein des entreprises est abordée de manière globale et non par secteur d'activités ou par profession⁴⁴⁶. Symétriquement, les moyens devant être mis en œuvre pour y parvenir ne sont plus aussi clairement définis par le législateur, laissant une plus grande marge de manœuvre aux entreprises et permettant une meilleure adaptation de la prévention au secteur d'activité, à l'effectif et aux procédés de production de l'entreprise. Peu après, le droit français a consacré implicitement une obligation générale de sécurité à la charge de l'employeur : la loi du 31 décembre 1991, qui transpose la directive cadre dans le Code du travail français, introduit, entre autres, le principe d'évaluation des risques, qui est au cœur de la démarche de la prévention de l'employeur.

137. Identifier les risques professionnels suppose d'appréhender ce que le législateur et la jurisprudence intègrent sous ce vocable. Ce n'est qu'après les avoir définis clairement qu'une démarche d'évaluation des risques professionnels peut être menée de manière satisfaisante au sein de l'entreprise. L'évolution des notions de sécurité et de santé au travail s'est accompagnée d'une extension corrélative du périmètre de l'obligation de

⁴⁴⁵ Pour un panorama complet des différents décrets techniques adoptés suite au décret du 10 juillet 1913, v. H. LANOUZIERE, *op. cit.*, p. 25 s.

⁴⁴⁶ L. LEROUGE, « Interprétation de la directive-cadre du 12 juin 1989 et prévention des risques psychosociaux », *SSL suppl. n° 1655*, 2014, p. 76.

sécurité de l'employeur. Historiquement appréhendé exclusivement sous l'angle de la sécurité physique (Section 1), le risque professionnel a progressivement englobé la notion de santé mentale (Section 2).

Section 1 : Le risque professionnel cantonné à la sécurité des corps »⁴⁴⁷

138. La réglementation relative à la santé et la sécurité au travail a, historiquement, d'abord été mise en œuvre dans un objectif de protection de l'intégrité physique des travailleurs, dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle (§1). Ce même objectif a guidé l'élaboration des tableaux de maladies professionnelles (§2).

§1. Protection physique des travailleurs

139. L'impératif de protection physique des salariés a, historiquement, préexisté à l'obligation générale de sécurité de l'employeur. Il s'est d'abord déployé au travers de la réglementation technique (A), instituant des obligations spéciales de sécurité applicables à certains aspects de la relation de travail. De la même façon, la mise en œuvre de l'obligation générale de sécurité de l'employeur a d'abord découlé de la présomption d'imputabilité instituée en matière du risque professionnel physique (B).

A. Réglementation technique

140. **Protection contre les risques d'accident et de maladie.** Jusqu'à l'adoption des premières lois hygiénistes, la notion de « corps » du travailleur excluait totalement son

⁴⁴⁷ S. GARNIER, « Les risques – La sécurité des corps au travail », *SSL* supplément, n° 1655, 2014, p. 71.

aspect organique et était davantage perçue comme un simple outil de travail, une « *machine productrice d'énergie, un moteur créateur de rendement* »⁴⁴⁸. Cette vision réductrice ne fut abandonnée qu'à partir de la seconde moitié du XIX^{ème} siècle, lorsque la protection de la santé des travailleurs devient un objet de législation. Partant, les premières lois adoptées concernant la santé et la sécurité au travail réglementaient les lieux et équipements de travail ou l'exposition à certains agents pathogènes, et étaient principalement focalisées sur les risques pouvant générer des accidents ou des maladies. Seule une logique de protection de l'intégrité physique du travailleur prédominait alors⁴⁴⁹.

141. La loi du 19 mai 1874 prévoyait que les locaux de travail devaient être tenus dans un état de constante propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel. La loi du 2 novembre 1892, sur le travail des enfants, des filles et des femmes dans les établissements industriels, imposait que les établissements et locaux de travail soient aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs, que les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins soient installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité. Les principales dispositions concernaient alors trois thèmes principaux : l'aménagement des installations et locaux de travail, la sécurité des appareils, machines, dispositifs et équipements et la protection contre les substances et produits nocifs dangereux⁴⁵⁰. Le concept de sécurité intégrée s'inscrit dans cette même logique de prévention des lésions physiques tout au long du processus de production, et ce dès l'élaboration de la machine.

142. **Royaume-Uni.** En Angleterre, les premières interventions législatives ont été plus précoces, en raison notamment du développement d'un mouvement de protection des travailleurs et apprentis dès le XVIII^{ème} siècle. En 1802, le « Health and Morals of Apprentices Act »⁴⁵¹ constitue la première loi notable sur le travail des mineurs. Il

⁴⁴⁸ G. VIGARELLO, *Histoire des pratiques de santé. Le sain et le malsain depuis le Moyen Age*, Ed. du Seuil, 1999, p. 230, cité par C. URSINI, *Le corps de la personne au travail selon le droit social*, thèse, Lyon, 2013, p. 53.

⁴⁴⁹ A. SUPLOT, *Critique du droit du travail*, PUF, 2^{ème} éd. 2007, p. 336 ; G. LYON-CAEN, « Critique d'une critique critique sur le livre d'Alain Supiot, "Critique du droit du travail" », *Dr. soc.*, 1994, p. 663.

⁴⁵⁰ P. CHAUMETTE, « L'activation du lien réparation-prévention », *Dr. soc.*, 1990, p. 724.

⁴⁵¹ Health and Morals of Apprentices 1802 [22 June 1802, 42 Geo III, c. 73].

réglemente le travail des apprentis au sein des filatures de coton, en limitant leur durée de travail à 12 heures quotidiennes et en leur interdisant le travail de nuit. Ses dispositions réglementent également la propreté des lieux de travail en imposant leur nettoyage régulier. En 1819, le « Cotton Factories Regulation Bill »⁴⁵² prohibe le travail des enfants âgés de moins de 9 ans dans les filatures de coton. Les premières dispositions de santé et sécurité au travail à portée générale ont été adoptées au début des années 1830. Le « Factory Act » de 1833 constitue la première loi sur les conditions de travail dotée d'un champ d'application général. Outre l'interdiction du travail des enfants âgés de moins de 9 ans et la réglementation du temps de travail des mineurs, il instaure un corps de contrôle constitué de « factory inspectors », prémices de l'inspection du travail anglaise. Véritable corps de contrôle de l'application de la législation sociale, il est doté d'un pouvoir de sanction. Ces premières ébauches d'une réglementation de la santé et de la sécurité au travail auront toutefois peu d'effets pratiques, en raison du nombre extrêmement limité d'inspecteurs en exercice (seulement quatre inspecteurs étaient alors en fonction pour plus de 4 000 usines sur tout le territoire)⁴⁵³.

143. **Allemagne.** Les premières lois d'Europe continentale réglementant le travail des enfants ont été adoptées en Allemagne. A ce titre, le règlement prussien « sur l'emploi de jeunes travailleurs dans les usines » du 9 mars 1839⁴⁵⁴ vient limiter le temps de travail des enfants et leur interdire le travail de nuit, dans l'optique première de garantir la fréquentation des établissements scolaires. Ce règlement est considéré comme la première loi notable dans le domaine de la sécurité au travail, instituant un objectif de « protection des travailleurs ».

⁴⁵² Cotton Mills and Factories Act 1819 [59 Geo, III c.66].

⁴⁵³ V., en ligne, le commentaire de cette législation sur le site officiel du parlement britannique : < <https://www.parliament.uk/about/livingheritage/transformingsociety/livinglearning/19thcentury/overview/factoryact/>>.

⁴⁵⁴ Regulativ über die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter in Fabriken, ("Preußische Regulativ"), 9. März 1839 (Règlement sur l'emploi de jeunes travailleurs dans les usines, 9 mars 1839, *Gesetzsammlung für die Königlich-Preußischen Staaten 1839*, p. 156 s., consultable en ligne < <https://www.bsb-muenchen.de>> .

144. **Italie.** Les premières lois italiennes relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail ont également réglementé le travail des enfants. La première loi du 11 février 1886⁴⁵⁵, fixe l'âge minimal de travail à 9 ans. Des dérogations sont introduites et augmentent cet âge minimal de travail dans certains secteurs particulièrement dangereux. En outre, cette loi définit les pouvoirs de l'inspection du travail italienne (*Ispettore del lavoro*) qui, bien qu'instituée par une loi du 3 avril 1879⁴⁵⁶, n'avait aucun pouvoir de contrôle effectif au sein des usines.

145. **Constats.** Les systèmes législatifs étudiés appellent plusieurs constats. La volonté de sauvegarder l'intégrité physique du capital humain se retrouve dans la plupart des pays européens au cours du XIX^e siècle. L'analyse du déploiement historique du droit de la santé et de la sécurité au travail au sein des différents pays européens étudiés démontre que ce droit a, comme en France, émergé comme une réponse au développement industriel et donc à la multiplication des accidents et maladies à caractère professionnel. La naissance d'un droit de la santé et de la sécurité du travail coïncide avec les évolutions techniques et industrielles constatées au sein des différents pays.

146. Il est également remarquable que l'ensemble des législations étudiées a, dans un premier temps, avant même d'organiser la sécurité et la salubrité des lieux de travail, entendu réglementer le travail des populations identifiées comme étant les plus faibles et les plus vulnérables face au « risque travail », à savoir les enfants et les femmes. Le droit de la santé et de la sécurité au travail a d'abord été un droit de la durée du travail, limitant l'amplitude de cette dernière, avant d'être un droit réglementant l'organisation des lieux de travail. Tous ces corpus législatifs convergent alors vers un objectif unique : limiter les

⁴⁵⁵ Legge 11 febbraio 1886, n° 3657, Gazzetta Ufficiale del Regno d'Italia 18 febbraio 1886, n° 40, p. 816, en ligne : https://www.gazzettaufficiale.it/do/gazzetta/foglio_ordinario/1/pdfPaginato?dataPubblicazioneGazzetta=18860218&numeroGazzetta=40&tipoSerie=FO&tipoSupplemento=GU&numeroSupplemento=0&progressivo=0&numPagina=2&edizione=0&elenco30giorni=>.

⁴⁵⁶ Legge 3 aprile 1879, n° 4828, Gazzetta Ufficiale del Regno d'Italia 16 aprile 1886, n° 89, p. 1506, en ligne : https://www.gazzettaufficiale.it/do/gazzetta/foglio_ordinario/1/pdfPaginato?dataPubblicazioneGazzetta=18790416&numeroGazzetta=89&tipoSerie=FO&tipoSupplemento=GU&numeroSupplemento=0&progressivo=0&numPagina=2&edizione=0&elenco30giorni=>.

atteintes physiques aux travailleurs, sauvegarder leur santé et préserver ainsi le capital humain exploité par les entreprises.

147. Cette même logique transparaît dans l'élaboration, beaucoup plus récente, du droit de l'Union européenne relatif à la santé et à la sécurité des travailleurs. L'intervention du législateur européen a d'abord porté sur certains risques spécifiques (agents chimiques⁴⁵⁷, agents cancérigènes et mutagènes⁴⁵⁸, agents biologiques⁴⁵⁹...) puis sur certains secteurs d'activités (construction⁴⁶⁰, industries extractives⁴⁶¹, pêche⁴⁶²...) ou encore sur certaines catégories de travailleurs jugées vulnérables (femmes enceintes⁴⁶³, travailleurs en contrat de travail à durée déterminée et intérimaires⁴⁶⁴...). La réglementation technique a d'abord été, tout comme l'obligation de sécurité de l'employeur, une protection contre les risques physiques.

⁴⁵⁷ Dir. n° 98/24/CE du Conseil du 7 avril 1998 concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail, JOCE 5 mai 1998, p. 11.

⁴⁵⁸ Dir. n° 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail, JOUE 30 avril 2004, p. 50.

⁴⁵⁹ Dir. n° 2000/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 septembre 2000 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail, JOCE 17 oct. 2000, p. 21.

⁴⁶⁰ Dir. n° 92/57/CEE du Conseil du 24 juin 1992, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en œuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles, JOCE 26 août 1992, p. 6.

⁴⁶¹ Dir. n° 92/104/CEE du 3 déc. 1992 concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des industries extractives à ciel ouvert ou souterraines, JOCE 31 déc. 1992, p. 10.

⁴⁶² Dir. n° 93/103/CE du Conseil du 23 nov. 1993, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé au travail à bord des navires de pêche, JOCE 13 déc. 1993, p. 1.

⁴⁶³ Dir. n° 92/85/CEE du Conseil, du 19 oct. 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, JOCE 28 nov. 1992, p. 1.

⁴⁶⁴ Dir. n° 91/383/CEE du Conseil du 25 juin 1991 complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire, JOCE, 29 juil. 1991, p. 19.

B. Obligation de sécurité de l'employeur et présomption d'imputabilité du risque professionnel physique

148. Dès son avènement, l'obligation de sécurité de l'employeur était intrinsèquement liée à la protection physique des salariés. Cette obligation a d'abord trouvé ses racines dans la législation relative à l'indemnisation des accidents du travail. Certains commentateurs ont pu voir dans l'adoption de la loi du 9 avril 1898 la consécration implicite d'une obligation de sécurité à la charge de l'employeur⁴⁶⁵. Cette loi a instauré une présomption d'imputabilité au travail⁴⁶⁶ des accidents survenus aux travailleurs lorsque ceux-ci surviennent par le fait ou à l'occasion du travail⁴⁶⁷. L'employeur est ainsi, depuis 1898, réputé responsable de plein droit des accidents remplissant ces deux conditions cumulatives. En d'autres termes, l'employeur est considéré comme étant automatiquement responsable de toute lésion physique survenue à l'un de ses salariés au temps et au lieu du travail. Ce constat n'est pas sans rappeler la définition même d'une obligation de sécurité de résultat, à savoir une responsabilité sans faute, dès lors que le résultat attendu, à savoir la sécurité physique du créancier de cette obligation, n'est pas atteint. Seules les lésions dites corporelles ou physiques sont, dans un premier temps, prises en charge au titre de la législation professionnelle. La notion même de lésion corporelle est un élément de définition de l'accident du travail. *A contrario*, il ne peut y avoir de qualification d'accident du travail sans lésion physique⁴⁶⁸. Les lésions psychiques, quant à elles, seront plus tardivement admises par la jurisprudence⁴⁶⁹.

⁴⁶⁵ B. BOUBLI, « Une « pincée de droit » pour l'obligation de sécurité de résultat », *JCP S* n° 49, 2008, 1624.

⁴⁶⁶ J.-J. DUPEYROUX, « Centenaire de la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles – Un deal en béton ? », *Dr. soc.*, 1998, p. 631.

⁴⁶⁷ Loi du 9 avril 1898 sur les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, art. 1^{er} : « Les accidents survenus par le fait du travail, ou à l'occasion du travail, aux ouvriers et employés occupés dans l'industrie du bâtiment, les usines, manufactures, chantiers, les entreprises de transport par terre et par eau, de chargement et de déchargement, les magasins publics, mines, minières, carrières, et, en outre, dans toute exploitation ou partie d'exploitation dans laquelle sont fabriquées ou mises en œuvre des matières explosives, ou dans laquelle il est fait usage d'une machine mue par une force autre que celle de l'homme ou des animaux, donnent droit, au profit de la victime ou de ses représentants, à une indemnité à la charge du chef d'entreprise, à la condition que l'interruption de travail ait duré plus de quatre jours ».

⁴⁶⁸ « N'est considérée comme accident du travail qu'une lésion de l'organisme humain apparue au temps et au lieu du travail ou dans un temps voisin » (Cass. soc., 15 juin 1983, n° 82-12.786, Bull. civ. V, n° 330)

⁴⁶⁹ V. infra n° 178 s.

149. Le domaine des accidents du travail et des maladies professionnelles a d'abord été circonscrit aux lésions physiques avant de s'étendre aux lésions psychologiques. Cette extension progressive du domaine physique au domaine psychique peut être également constatée concernant le domaine d'intervention de l'obligation de sécurité de l'employeur. Dans ses premières manifestations prétoriennes, au début des années 2000, l'obligation de sécurité de l'employeur a été initialement cantonnée à la protection physique des salariés, que ce soit en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Les facteurs de risques traités par la jurisprudence ne concernaient d'ailleurs que la santé physique des salariés, qu'il s'agisse du risque d'exposition à l'amiante, du risque d'exposition au tabagisme dans l'entreprise⁴⁷⁰, ou encore de l'obligation de faire procéder à une visite médicale de reprise⁴⁷¹. Par le biais de l'obligation de sécurité, la Cour de cassation est venue renforcer certaines obligations particulières de prévention pesant sur l'employeur. L'arrêt « tabagisme » précité en est un exemple éloquent, dans la mesure où la Cour de cassation y a imposé à l'employeur des obligations plus strictes que celles issues du Code de la santé publique en matière de prévention du risque de tabagisme dans l'entreprise⁴⁷². Partant, la Cour de cassation a entendu apporter une protection aux salariés contre le risque de survenance d'une maladie professionnelle.

150. A ce titre, les tableaux de maladies professionnelles eux-mêmes fournissent à l'employeur une grille de lecture, d'une clarté parfois relative, afin de l'orienter dans sa démarche de prévention. Ils permettent d'identifier les facteurs de risques susceptibles d'atteindre l'intégrité physique des salariés.

§2. Tableaux de maladies professionnelles

151. L'élaboration de tableaux de maladies professionnelles a d'abord entériné la la notion même de « maladie professionnelle » (A), c'est-à-dire de maladie dont le

⁴⁷⁰ Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, Bull. civ. V, n° 219.

⁴⁷¹ Cass. soc., 28 fév. 2006, n° 05-41.555, Bull. civ., V, n° 87.

⁴⁷² F. CHAMPEAUX, « Les nouveaux contours de l'obligation de sécurité de résultat », *SSL*, n° 1223, 2005, p. 12.

développement est lié à l'activité professionnelle, questionnant ainsi les contours de la responsabilité patronale – et donc de l'obligation de sécurité de l'employeur - dans la survenance de ces maladies (B).

A. Maladie professionnelle

152. Si la maladie professionnelle obéit à une définition strictement encadrée (1), notamment par des données scientifiques et médicales, sa consécration au sein d'un tableau (2) relève quant à elle davantage du consensus politique.

1) Définition

153. **Définition.** Selon l'INRS, une affection est qualifiée de « maladie professionnelle » lorsqu'elle est « *la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle* »⁴⁷³. La prise en charge de ces pathologies est organisée par la législation de chaque État, selon des modalités et procédures spécifiques. A ce titre, la plupart des états membres de l'Union Européenne disposent de listes de maladies professionnelles, à l'exception, notamment, des Pays-Bas et de la Suède⁴⁷⁴. Ce système de liste ou de tableaux constitue souvent le pilier du système de réparation des maladies professionnelles. En France, celui-ci est régi par le Code de la sécurité sociale. Initialement⁴⁷⁵, les maladies pouvant être prises en charge au titre de la législation

⁴⁷³ A. DELEPINE, A.-C. CHAPOUTHIER-GUILLON, C. JACQUIN-BRISBART, X.-B. NOLLAND, V. VIDAL, *Les maladies professionnelles. Guide d'accès aux tableaux du régime général et du régime agricole*, Ed. INRS, 2015, p. 8.

⁴⁷⁴ EUROGIP, « Processus de révision des listes de maladies professionnelles dans six pays européens. Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Italie, Royaume-Uni », Note thématique, avril 2016, Réf. Eurogip-114/F, p. 2.

⁴⁷⁵ Ce n'est qu'à partir de 1993, lorsque fut instauré un système de réparation dit « complémentaire », que des maladies ne figurant dans aucun tableau de maladies professionnelles ou n'en remplissant pas tous les critères ont pu bénéficier d'une prise en charge. (L. n° 93-121 du 27 janv. 1993 portant diverses mesures d'ordre social, JORF 30 janv. 1993 p. 1576 ; D. n° 93-626 du 27 mars 1993 modifiant le code de la sécurité sociale (partie Décret) et relatif à la création des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles, JORF 28 mars 1993, p. 5399 ; D. n° 93-692 du 27 mars 1993 relatif à certaines procédures de

professionnelle devaient impérativement figurer dans un tableau dit de maladies professionnelles et remplir les différents critères y figurant (dénomination de la pathologie, délai de prise en charge et travaux susceptibles de provoquer l'affection) afin de bénéficier d'une « présomption d'imputabilité » ou « présomption d'origine professionnelle »⁴⁷⁶ et, *in fine*, d'une prise en charge⁴⁷⁷. La définition juridique même de la maladie professionnelle dépendait originellement de son inscription dans un tableau. A ce titre, la loi du 25 octobre 1919⁴⁷⁸ étendant la loi du 9 avril 1898 aux maladies d'origine professionnelle définissait les maladies professionnelles comme « *les affections aiguës ou chroniques, mentionnées aux tableaux annexés à la présente loi, lorsqu'elles atteignent des ouvriers habituellement occupés aux travaux industriels correspondants* »⁴⁷⁹.

Lors de la promulgation de cette loi, la liste des maladies ouvrant droit à indemnisation n'en comprenait que deux : le saturnisme et l'hydrargyrisme, des affections provoquées par le plomb, le mercure et leurs composés. La création des tableaux de maladies professionnelles relevait à cette époque de la compétence du législateur⁴⁸⁰, dont la réticence s'est traduite par un nombre réduit de maladies retenues, qui suscita la critique des représentants des travailleurs comme des employeurs⁴⁸¹. La France faisait figure de retardataire dans le paysage européen. A titre d'exemple, dès le début du XX^{ème} siècle, le Royaume-Uni avait reconnu 32 maladies professionnelles⁴⁸².

reconnaissance des maladies professionnelles et modifiant le code de la sécurité sociale (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat), JORF 28 mars 1993, p. 5407).

⁴⁷⁶ M. KEIM-BAGOT, *De l'accident du travail à la maladie : la métamorphose du risque professionnel*, thèse, Dalloz, 2015, p. 92, n° 131.

⁴⁷⁷ CSS, art. L. 461-1, al. 5.

⁴⁷⁸ Loi du 25 octobre 1919 étend aux maladies d'origine professionnelle la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail, JORF 27 oct. 1919, p. 11973.

⁴⁷⁹ Le renvoi aux tableaux de maladies professionnelles demeure inscrit dans l'actuel article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale : « Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau » (CSS, art. L. 461-1, al.4).

⁴⁸⁰ S. LE FISCHER, « La prise en charge des maladies professionnelles par la sécurité sociale », *RJS 15/10*.

⁴⁸¹ S. BUZZI, J.-C. DEVINCK, P.-A. ROSENTAL, *La santé au travail 1880-2006*, Ed. La Découverte, 2006, p. 10 s.

⁴⁸² C. URSINI, *Le corps de la personne au travail selon le droit social*, thèse, Lyon, 2013, p. 215.

154. **Consensus.** L'inscription d'une pathologie dans un tableau ou une liste de maladies professionnelles consacre la reconnaissance, tant juridique que médicale, de la toxicité de certains agents ou du caractère pathogène de procédés de travail particuliers. L'inscription d'une pathologie dans un tableau de maladies professionnelles emporte avec elle la reconnaissance du caractère pathogène de certaines substances mais aussi de certaines organisations de travail. En d'autres termes, la création d'un tableau emporte, *de facto*, la consécration par la législation nationale d'un ou plusieurs risque(s) professionnel(s).

Toutefois, bien qu'ils fournissent des éléments précieux à l'employeur dans sa démarche de prévention au sein de l'entreprise, les tableaux de maladies professionnelles ne recensent pas tous les risques susceptibles d'entraîner des atteintes à la santé, à l'intégrité des travailleurs. Ils ne constituent qu'un élément parmi d'autres, devant être mobilisés dans le processus de prévention des risques au sein de l'entreprise⁴⁸³.

2) *Élaboration des tableaux de maladies professionnelles*

155. **France.** En France, depuis 1984⁴⁸⁴, la création et la révision des tableaux de maladies professionnelles relèvent de la compétence de la Commission spécialisée des maladies professionnelles, rattachée au Conseil supérieur de prévention des risques professionnels, qui dépend lui-même du Ministère du travail. De composition paritaire, cette commission comprend des représentants du patronat et des salariés ainsi que des personnalités dites « qualifiées ». De cette représentation paritaire découle un clivage politique certain dont il résulte une certaine subjectivité dans l'identification et la consécration de facteurs de risques professionnels, « *au point que la codification des*

⁴⁸³ V. infra n° 199 s.

⁴⁸⁴ Arrêté du 3 octobre 1984 portant création de commissions spécialisées du conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, JORF 12 oct. 1984, p. 9356.

maladies professionnelles dépend plus des compromis sur lesquels les deux parties parviennent à s'accorder que de considérations scientifiques »⁴⁸⁵.

La présence des partenaires sociaux dans le processus de révision des tableaux de maladies professionnelles est également avérée au Royaume-Uni, en Allemagne et en Italie. Toutefois, selon les pays, leur rôle diffère.

156. **Royaume-Uni.** Au Royaume-Uni, l'*Industrial Injuries Advisory Council* (Conseil consultatif pour les accidents du travail et les maladies professionnelles) est chargé de formuler des recommandations sur la révision des listes des maladies professionnelles à destination du Ministère du travail. Composé essentiellement d'experts scientifiques et de représentants des travailleurs et des employeurs, il ne détient qu'un rôle consultatif et non décisionnaire. La décision finale d'inscription d'une nouvelle pathologie sur la liste des maladies professionnelles, ou de modification des expositions susceptibles de provoquer ces maladies, relève du Ministère du travail, bien qu'en pratique ce dernier se conforme toujours aux recommandations du Conseil.

157. **Allemagne et Italie.** A l'inverse, en Allemagne comme en Italie, les partenaires sociaux ne sont consultés que sur un avis déjà formalisé en amont. Le décret législatif italien 38/2000 a mis en place une Commission scientifique chargée de mettre à jour périodiquement la liste des maladies professionnelles, composée de représentants de différents ministères, de l'Institut national de la santé, du Conseil national de la recherche, de l'organisme assureur AT-MP, de l'Institut national de la Sécurité sociale et d'agences locales de santé. Cette commission formule des propositions de révision de la liste des maladies professionnelles, à destination du Ministère de l'emploi. Ce dernier doit ensuite approuver ces propositions par décret, après avis des partenaires sociaux. Cet avis n'est que consultatif.

⁴⁸⁵ M.-O. DEPLAUDE, « Codifier les maladies professionnelles : les usages conflictuels de l'expertise médicale », *Revue française de science politique*, Presses de Sciences Po, 2003/5, Vol. 53, p. 707 à 735, spéc. p. 709.

En Allemagne, la révision de la liste des maladies professionnelles relève de l'initiative du *Bundesministerium für Arbeit und Soziales-BMAS* (Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales. La Commission médicale « Maladies professionnelles » (*Ärztlichen Sachverständigenbeirat Berufskrankheiten*) rattachée à ce ministère, composée de médecins spécialistes en médecine du travail et en épidémiologie, médecins inspecteurs du travail et médecins du travail en entreprise est chargée de formuler un avis scientifique sur la révision de la liste des pathologies professionnelles. Les partenaires sociaux sont ensuite invités à formuler un avis sur l'avis scientifique ainsi publié. La modification finale de la liste des maladies professionnelles se fait par ordonnance du gouvernement fédéral, après approbation du *Bundesrat*.

B. Articulation de l'obligation de sécurité de l'employeur avec les tableaux de maladies professionnelles

158. **Tableaux de maladies professionnelles : un risque présumé connu de l'employeur ?** Au-delà de la démarche même de prévention des risques, certains juges ont édicté une présomption de connaissance du risque pour les maladies professionnelles figurant dans les tableaux. En France, la connaissance du risque par l'employeur est un élément essentiel de la qualification de la faute inexcusable. A titre d'exemple, le TASS d'Orléans, dans une décision du 27 août 2013⁴⁸⁶, indiquait que le tableau n° 6 prenant en charge les affections provoquées par les rayonnements ionisants, l'employeur avait nécessairement connaissance du risque auquel était exposé son salarié, qui était effectivement exposé à des rayons ionisants, même de manière minime. Dès lors, la faute inexcusable de l'employeur était établie.

La décision, d'une rigueur critiquable⁴⁸⁷, semble éloignée de la position de la Cour de cassation initiée dans les arrêts « amiante » de 2002. La Haute juridiction avait alors

⁴⁸⁶ TASS Orléans 27 août 2013, n° 0123/2012, cité par G. LOISEAU, « L'obligation de sécurité, paradigme d'une sécurité obligée », *Cahiers sociaux*, déc. 2012, n° 258.

⁴⁸⁷ A. BUGADA, « L'obligation de sécurité pesant sur l'employeur en matière prud'homale : obligation de moyen ou de résultat ? », *JCP S*, 2014, 1450.

décidé, dans une unique espèce⁴⁸⁸, d'exonérer un employeur de sa responsabilité, au titre de la faute inexcusable, au motif que sa conscience du danger auquel le salarié était exposé ne pouvait être établie. En l'espèce, l'amiante était l'un des composants des équipements isolant les salariés de la chaleur, et cet usage n'était interdit par aucune disposition⁴⁸⁹. Dès lors, la Cour a estimé que l'employeur, « *en l'état des connaissances scientifiques [...] pouvait ne pas avoir conscience que l'utilisation de ces éléments de protection et le travail à proximité de ces équipements constituaient un risque pour le salarié* ».

159. **Conclusion de section.** Le droit de la santé et de la sécurité au travail, tout comme l'obligation de sécurité de l'employeur, ont d'abord eu pour objectif de prémunir l'intégrité physique des travailleurs contre les risques d'accidents et de maladies. Les maladies professionnelles et, plus particulièrement, leur inscription dans des tableaux, traduit l'idée selon laquelle la santé au travail relève d'un enjeu de santé publique, transcendant la simple responsabilité patronale. Ils constituent également un élément déterminant de la politique de prévention au travail.

160. Le droit de la santé et de la sécurité au travail a été construit comme une réponse à l'émergence de nouveaux risques. D'abord issus de l'industrialisation, ils ont par la suite été engendrés par de nouvelles formes de travail. C'est avec la transformation profonde de nos systèmes de production, l'apparition de nouvelles technologies et la tertiarisation massive de l'économie que sont apparus de nouveaux risques, menaçant cette fois la santé mentale des travailleurs. C'est avec l'émergence de ces nouveaux risques que le spectre de l'obligation de sécurité de l'employeur s'est progressivement étendu à la protection de la santé mentale.

⁴⁸⁸ Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 99-17.221, Bull. civ. 2002, V, n° 81, p. 74.

⁴⁸⁹ P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 11^{ème} éd., 2023, p. 203.

Section 2 : L'avènement de la protection de la santé psychique

161. La reconnaissance de la dimension mentale et psychique de la santé au travail est relativement récente. En témoigne l'avènement tardif des sources de droit en la matière (§1). En réponse à ce constat et à ce nouveau traitement juridique a dû se déployer la prise en charge de ces nouveaux risques dits « psychosociaux » (§2).

§1. Sources

162. La protection de la santé mentale des travailleurs a d'abord trouvé son impulsion dans les sources de droit international (A) avant d'être déclinée et consacrée par les législations internes (B).

A. Sources internationales

163. **Sources internationales.** Selon les dispositions de la convention n° 155 de l'OIT de 1981 relative à la sécurité et à la santé des travailleurs, la définition de la santé n'inclut pas que « *l'absence de maladie ou d'infirmité* » mais également « *les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène au travail* ». Cette définition se rapproche ainsi celle fixée par le comité mixte OIT/OMS de la santé au travail de 1950 selon laquelle l'objectif de sécurité et de santé au travail est de « *contribuer à promouvoir et à maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social dans toutes les professions* ». La recommandation n° 164 préconise « *la prévention de tout stress – physique ou mental – préjudiciable à la santé dû aux conditions de travail* » et la prise de « *mesures raisonnables et pratiquement réalisables en vue d'éliminer une fatigue physique ou mentale exagérée* ».

L'article 26-2 de la Charte sociale européenne révisée⁴⁹⁰, dispose « *qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité*

⁴⁹⁰ Publiée en France par le décret n° 2000-110 du 4 févr. 2000, JORF 12 févr. 2000, p. 2230.

au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements ».

164. **Sources européennes.** Les directives européennes n'abordent pas frontalement la problématique des risques psychosociaux, se limitant à des renvois indirects et implicites à cette notion. La directive cadre n° 89/391/CEE du 12 juin 1989⁴⁹¹, qui impose aux employeurs de prendre les mesures nécessaires à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs n'exclut pas la prévention des risques psychosociaux, comprise implicitement dans l'obligation de l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs. La directive 2000/78/CE⁴⁹², relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail traite aussi indirectement des RPS, sous l'angle du harcèlement au travail qui y est assimilé à une discrimination⁴⁹³. Cette assimilation à une discrimination est reprise dans la directive 2006/54/CE⁴⁹⁴ sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail, qui définit le harcèlement moral et sexuel⁴⁹⁵. La directive 87/391/CEE « écrans de visualisation »⁴⁹⁶ indique que les postes de travail

⁴⁹¹ Dir. n° 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, JOCE 29 juin 1989, p. 1.

⁴⁹² Dir. n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, JOCE 2 déc. 2000, p. 16.

⁴⁹³ Dir. n° 2000/78/CE, op. cit., art. 2.3 : « Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. [...] ».

⁴⁹⁴ Dir. n° 2006/54/CE du Parlement Européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), JOUE 26 juil. 2006, p. 23.

⁴⁹⁵ Dir. n° 2006/54/CE, op. cit., art. 2.1 c) : « Aux fins de la présente directive, on entend par : [...] « harcèlement » la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant », art. 2.1 d) : « «harcèlement sexuel»: la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

⁴⁹⁶ Dir. n° 90/270/CEE du Conseil, du 29 mai 1990, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation (cinquième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE), JOCE 21 juin 1990, p. 14.

doivent être analysés en tenant compte, notamment, de la « charge mentale »⁴⁹⁷. La directive 93/104/CE relative au temps de travail⁴⁹⁸ prescrit, en son article 13, dans le cadre du principe général d'adaptation du travail à l'homme, d'atténuer le travail monotone.

165. Les accords-cadres conclus au niveau européens abordent plus spécifiquement la prévention des RPS. A ce titre, l'accord-cadre européen du 8 octobre 2004 traite du stress au travail. Il encadre cette notion de stress en la définissant comme un « *état accompagné de plaintes ou dysfonctionnements physiques, psychologiques ou sociaux, et qui résulte du fait que les individus se sentent incapables à combler un écart avec les exigences ou les attentes les concernant* ». L'accord-cadre sur le harcèlement au travail de 2007 énumère quant à lui des actions concrètes afin de reconnaître, prévenir et gérer les situations de harcèlement et de violence sur le lieu de travail. Le harcèlement y est défini comme la situation dans laquelle « *un ou plusieurs travailleurs ou cadres sont à plusieurs reprises et délibérément malmenés et/ou humiliés dans des situations liées au travail* ».

B. Droits nationaux

166. **Législation française.** La prise en compte par le droit des effets du travail sur la santé mentale est relativement récente. Toutefois, les praticiens ont commencé à étudier ces effets dès 1920, avec la création de la Ligue d'hygiène mentale dont l'objectif était de prévenir les troubles mentaux, notamment en milieu professionnel⁴⁹⁹. Il fallut attendre la promulgation de la loi du 17 janvier 2002⁵⁰⁰ pour que la nouvelle définition de la santé au travail intègre « la santé mentale »⁵⁰¹. Il s'agissait alors d'une « *première percée du*

⁴⁹⁷ Dir. n° 90/270/CEE, op. cit., art. 3.1 : « Les employeurs sont tenus de faire une analyse des postes de travail afin d'évaluer les conditions de sécurité et de santé qu'ils présentent pour leurs travailleurs, notamment en ce qui concerne les risques éventuels pour la vue et les problèmes physiques et de charge mentale. ».

⁴⁹⁸ Dir. n° 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, JOCE 13 déc. 1993, p. 18.

⁴⁹⁹ C. SERRAND, *Le traitement juridique des risques psychosociaux*, thèse, Univ. Paris 2, 2017, p. 37.

⁵⁰⁰ Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, JORF 18 janv. 2002, p. 1008.

⁵⁰¹ Liaisons sociales, Les thématiques, n° 9, Les risques psychosociaux – L'entreprise et les addictions, nov. 2015, p. 3.

psychologique dans le domaine de la santé au travail »⁵⁰². Désormais, « la focalisation sur les conditions matérielles d'exécution du travail et sur la santé uniquement physique n'a plus cours »⁵⁰³ et « le droit de la santé en milieu de travail est passé en l'espace d'un siècle d'un souci de la protection du corps du salarié à la recherche d'une protection de la personne humaine dans toutes ses composantes aussi bien physiologiques que psychiques »⁵⁰⁴.

167. Toutefois, le Code du travail ne fournit aucune définition de la santé mentale, et n'explique pas davantage la notion de risques psychosociaux (RPS). Cette notion même n'est apparue que « récemment dans les préoccupations des professionnels de la santé au travail. On peut situer son émergence au cours des années 2000 comme une extension du vocable « stress », qui a servi de cadre de référence, même si ces risques sont apparus dans les années 1970 avec les changements profonds du monde du travail »⁵⁰⁵. La définition des RPS comme leur évaluation soulève de nombreuses difficultés, tant théoriques que pratiques. Ces difficultés avaient été notamment mises en lumière par un rapport Nasse et Légeron du 12 mars 2008. Ce rapport, sans valeur normative, n'apporte pas de définition de la notion de risque psychosocial de manière précise, mais y inclut trois catégories de risques : le stress, les harcèlements et la violence au travail. Ce rapport préconisait, en outre, la mise en place d'un Collège d'expertise collective « fonctionnant selon une méthodologie reconnue et validée [...] impliquant en particulier : la pluridisciplinarité, la diversité des points de vue, la traçabilité de leur expression, la qualité scientifique des membres attestée par la liste de leurs publications, une déclaration publique des intérêts qu'ils détiennent ». Suivant cette recommandation, le Ministère du travail a demandé à l'INSEE de former et d'animer un Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail. Ce dernier a abouti, dans un rapport remis en avril 2011, à une définition des RPS comme « risques pour la santé mentale,

⁵⁰² J. MARTINEZ, « Santé et sécurité au travail – Les mouvements d'extension du droit de la santé au travail - Etude », *RJS* n° 16-17, avr. 2009, 1170.

⁵⁰³ S. GARNIER, « La sécurité des corps au travail », *SSL suppl.* n° 1655, 2014, p. 71.

⁵⁰⁴ P.-Y. VERKINDT, « Travail et santé mentale », *SSL* mars 2003, n° 1112, p. 6.

⁵⁰⁵ G. VALLERY, S. LEDUC, *Les risques psychosociaux*, PUF, 2^{ème} éd., 2014, p. 3.

physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental »⁵⁰⁶.

168. Les partenaires sociaux se sont également saisis de la question de la santé mentale au travail, multipliant les accords nationaux interprofessionnels : les accords du 19 juillet 2005 sur le télétravail, du 2 juillet 2008 sur la prévention du stress au travail ou encore du 26 mars 2010 sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Plusieurs accords de branche ont également été conclus dans le but de promouvoir la prévention du stress au travail ou plus largement, de l'ensemble des risques psychosociaux.

169. **Approches nationales.** La comparaison de la définition et du traitement juridique des risques psychosociaux par les législations nationales est délicate, celles-ci « *proposant des définitions ou des approches qui leur sont propres* »⁵⁰⁷. Le droit italien ne comporte pas de dispositions particulières relatives aux RPS. Le Code civil italien impose toutefois à l'employeur, en des termes généraux, de prendre les mesures nécessaires à la protection de la santé physique et mentale de ses travailleurs. Le harcèlement au travail est quant à lui évoqué dans un décret-loi n° 2005/145 transposant la directive n° 2002/73/CEE relatif à la discrimination, comme ayant pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité des travailleurs et en particulier de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le décret-loi du 9 avril 2008 aborde plus spécifiquement la question du stress au travail. Il impose aux employeurs d'évaluer tous les risques liés à la santé et à la sécurité des travailleurs, y compris le stress lié au travail.

170. En Allemagne, la notion de risque psychosocial n'est pas reconnue par la législation. La section 13 de la loi du 7 août 1996 (*Arbeitsschutzgesetz*) impose, dans des termes généraux, une obligation de l'employeur de protéger la santé physique ainsi que la santé

⁵⁰⁶ « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », Rapport, Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, avr. 2011, p. 13.

⁵⁰⁷ J.-B. COTTIN, J.-M. MIR, « Risques psychosociaux : perspectives internationales (Allemagne, Argentine, Belgique, Canada, Etats-Unis, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni) », *Les Cahiers du DRH*, p. 47.

mentale du salarié. Le droit allemand aborde indirectement la notion de risques psychosociaux au travers du harcèlement au travail. La loi anti-discrimination de 2006 (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*) contient des dispositions spécifiques relatives aux harcèlements discriminatoires. La jurisprudence allemande a, quant à elle, défini le harcèlement au travail comme un comportement répété, offensif, hostile, fait de brimades et de discriminations, susceptible de provoquer du stress psychologique et des blessures physiques.

171. Les RPS ne sont pas plus abordés par la législation anglaise. Le Health and Safety Executive fournit néanmoins une définition du stress comme une réaction indésirable provoquée par des pressions excessives. Le harcèlement bénéficie quant à lui de plusieurs définitions juridiques, notamment au sein de la législation anti-discrimination.

172. **Constats : une obligation générale de protection de la santé mentale et une obligation particulière en matière de harcèlement au travail.** L'ensemble des législations impose à l'employeur, en des termes généraux, de mettre en place au sein de l'entreprise des mesures de protection de la santé tant physique que mentale des travailleurs, sans toutefois apporter une définition claire et précise de ce que recouvre le concept de santé mentale ni de ce qu'il faut entendre par risque psychosocial. En France, « *les risques psychosociaux sont présents partout, sauf dans le code du travail qui n'en donne aucune définition juridique, ni même n'emploie cette terminologie* »⁵⁰⁸. Ce constat est similaire dans les législations étrangères. L'obligation patronale de protéger la santé mentale des travailleurs se nourrit ainsi des différentes réglementations relatives à des risques psychosociaux spécifiques, notamment, à la problématique spécifique du stress au travail ou au harcèlement, et non de réglementations globales sur les RPS.

173. La problématique du traitement du harcèlement, moral ou sexuel, dans le milieu professionnel est intrinsèquement liée à l'obligation de sécurité incombant à

⁵⁰⁸ « La prévention des risques psychosociaux », CESE, *avis*, Les éditions des Journaux officiels, mai 2013, p. 34, cité par C. SERRAND, *Le traitement juridique des risques psychosociaux*, thèse, *op. cit.*

l'employeur, en tant qu'obligation de protection de la santé mentale des salariés. En France, d'une part, le fondement même de l'obligation de sécurité, à savoir les articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail qui énumèrent les différentes obligations de prévention à la charge de l'employeur, permet à la Cour de cassation d'adopter « *une conception extensive de la notion de santé mentale* »⁵⁰⁹. Concernant la protection de la santé mentale, le Code du travail français, à l'instar de ce qui peut être observé dans des législations étrangères, impose à l'employeur des obligations spécifiques de protection des salariés contre le harcèlement. Ainsi, selon l'article L. 1152-4 du Code du travail, l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement moral. L'article L. 1153-5 lui impose, en outre, de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. De l'articulation de ces dispositions, la Cour de cassation a déduit que l'employeur était tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral⁵¹⁰.

174. L'absence de définition de la santé mentale, en tant qu'objet d'une obligation de prévention, explique que le champ de l'obligation de sécurité de l'employeur, en France et à l'étranger, ait dû être précisé par la jurisprudence en matière de risques psychosociaux. C'est particulièrement en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles que des Cours suprêmes ont été amenées à préciser les RPS pouvant revêtir la qualification de risques professionnels et, *in fine*, entraîner une responsabilité patronale pour manquement à l'obligation de sécurité.

§2. La prise en charge des risques psychosociaux

175. **Les risques psychosociaux : de la prise de conscience à la prise en charge.** En 2009, en Europe, 28 % des travailleurs déclaraient être « exposés à au moins un facteur

⁵⁰⁹ T. AUBERT-MONPEYSSSEN, M. BLATMAN, « Les risques psychosociaux au travail et la jurisprudence française : la culture de la prévention », *Dr. soc.*, 2012, p. 832.

⁵¹⁰ Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 ; Cass. soc., 21 févr. 2007, n° 05-41.741

susceptible d'affecter de manière défavorable » leur bien-être mental⁵¹¹. En 2014, 25 % des travailleurs européens déclaraient ressentir un stress lié au travail pendant la plus grande partie ou la totalité de leur temps de travail⁵¹². Le phénomène des risques psychosociaux atteindrait une ampleur non négligeable puisque 50 à 60 % des journées de travail perdues en Europe seraient en lien avec le stress au travail⁵¹³. Au-delà d'interroger sur le rapport du travailleur à son activité professionnelle, la multiplication des RPS représente un coût évalué entre 15 et 20 milliards d'euros annuels en Europe⁵¹⁴.

176. Bien que de nombreuses études tendent à montrer qu'il existe un lien entre le travail et l'existence de risques psychologiques, il paraît opportun de souligner que le travail peut également être source de préservation de la santé mentale des travailleurs. De fait, le taux de suicide du fait du travail est inférieur au taux de suicide du fait de la vie courante⁵¹⁵.

177. La problématique des risques psychosociaux est dorénavant incontournable dans toute démarche de prévention en entreprise. La portée médiatique de certaines affaires de harcèlement moral⁵¹⁶ ou de « mal-être au travail » inspire parfois le sentiment que la notion même de RPS est aujourd'hui « à la mode »⁵¹⁷. Il n'en demeure pas moins que sa définition demeure complexe. Véritable « mot-valise »⁵¹⁸, parfois flou et approximatif, ce terme est mobilisé pour qualifier une grande variété de situations, souvent liées aux conditions de travail, mais pas exclusivement. Partant, saisir la définition précise des risques psychosociaux se révèle d'une grande complexité, d'une part pour le corps

⁵¹¹ Eurostat, *Statistics in focus*, 2009.

⁵¹² Agence Européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Psychosocial risks in Europe, Prevalence and strategies for prevention*, Rapport, 2014, p. 6.

⁵¹³ T. COX, A. J. GRIFFITHS, E. RIAL-GONZALEZ, « Research on Work-related Stress. Report to the European Agency for Safety and Health at Work », Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, Rapport, 2000, en ligne : < <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/203/view> >

⁵¹⁴ EUROGIP, « Risques psychosociaux au travail : une problématique européenne », Rapport, 2010, p. 21.

⁵¹⁵ E. PHAN CHAN THE, « Suicide : contre les idées reçues, le travail protège », *Préventique*, sept-oct. 2012, n° 125, p. 54, cité par P. MORVAN, « La mode des risques psychosociaux », *Dr. soc.*, 2013, p. 965.

⁵¹⁶ L'affaire dite « France Télécom » en constitue un exemple édifiant : v. notamment F. CHAMPEAUX, « France Télécom ou le procès du harcèlement moral institutionnel », Entretien avec J.-P. TEISSONNIERE, *SSL*, n° 1859-1860, 2019, p. 3.

⁵¹⁷ P. MORVAN, « La mode des risques psychosociaux », *op. cit.*

⁵¹⁸ L. LEROUGE, « Les "risques psychosociaux" en droit : retour sur un terme controversé », *Dr. soc.*, 2014, p. 152.

médical et, d'autre part, pour la sphère juridique. Cette complexité réside majoritairement dans le caractère multifactoriel des risques psychosociaux. En d'autres termes, l'apparition d'un risque psychosocial peut être la résultante d'une situation de travail mais cette dernière peut ne pas en être l'unique cause. Ainsi, la conjugaison de facteurs d'ordre professionnel et d'ordre personnel peut être de nature à créer de tels risques. Ce caractère multifactoriel explique la difficulté rencontrée par les juges pour qualifier un risque psychosocial de risque professionnel. En d'autres termes, le fait que les RPS puissent être induits par d'autres facteurs que le travail est par nature antinomique avec la définition même d'accident du travail (A) ou de maladie professionnelle (B).

A. Les RPS pris en charge en tant qu'accidents du travail

178. **Définition.** La définition des accidents du travail au sein des législations étudiées est variable, mais présente plusieurs caractéristiques communes. En premier lieu, l'accident du travail s'analyse en un événement soudain, le distinguant ainsi de la maladie professionnelle. Celui-ci doit, en outre, présenter un lien avec l'activité professionnelle : il doit survenir sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail. Enfin, l'accident doit, en toute hypothèse, entraîner une lésion (physique ou psychique). Toutefois, le régime juridique des accidents du travail, et plus spécifiquement la présomption d'imputabilité au travail dont ils peuvent bénéficier, diffèrent selon les pays.

179. En France, bénéficient d'une présomption d'imputabilité au travail les accidents se produisant aux temps et lieu du travail⁵¹⁹. La prise en charge d'un accident au titre de la législation professionnelle suppose également que soit constatée une lésion corporelle, c'est-à-dire une altération de l'intégrité du corps humain, de nature physique ou psychique. Dès lors, toute atteinte à l'intégrité du salarié constatée aux temps et lieu du travail est susceptible d'être qualifiée d'accident du travail. Toutefois, cette présomption d'imputabilité est une présomption simple. Dès lors, l'employeur a la possibilité de la

⁵¹⁹ CSS, art. L. 411-1 : « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

renverser en démontrant que l'accident dont a été victime le salarié trouve sa source dans une cause totalement étrangère au travail ou encore qu'il résulte d'une faute intentionnelle de la victime. En outre, l'accident ne remplissant pas les critères précédemment rappelés peut néanmoins être qualifié d'accident du travail s'il est démontré qu'il est survenu à l'occasion du travail.

180. Au Royaume-Uni, une définition similaire de l'accident du travail est retenue. Celui-ci doit résulter de l'emploi et se produire au cours de l'emploi⁵²⁰, c'est-à-dire au temps et au lieu de celui-ci. La jurisprudence anglaise a, dans ce cadre, défini un standard permettant de déterminer si un accident peut être, ou non, qualifié de professionnel. Les juges doivent étudier les circonstances de l'accident et mobiliser le standard de « l'homme raisonnable » pour déterminer la qualification de cet accident⁵²¹. Ils doivent ainsi comparer, d'une part, ce que faisait la victime au moment de l'accident à ce qu'aurait fait une personne raisonnable employée au même poste pendant son temps de travail et, d'autre part, si la victime se trouvait bien à un endroit où elle pouvait raisonnablement se trouver au moment dudit accident⁵²². Plus généralement, les juges anglais déterminent si le salarié a été victime d'un accident pendant qu'il exécutait sa mission de travail⁵²³. Dès lors, tout fait accidentel se produisant au temps et au lieu du travail ne bénéficie pas d'une présomption d'imputabilité au travail aussi forte que celle instituée par le droit français. Le comportement de la victime fait l'objet d'une appréciation déterminante dans cette qualification.

181. Le droit allemand n'institue, quant à lui, aucune présomption d'imputabilité concernant les accidents survenant aux temps et lieu du travail, « à l'exception des

⁵²⁰ Social security Act 1998 (C. 14), art. 29, sect. 6 (a): "an industrial accident [...] arises out of and in the course of [...] employment".

⁵²¹ S. HARDY, *Social security law in the United Kingdom*, 3ème éd., Wolters Kluwer, 2019, n° 312 : « It has also been said judicially that the accident must occur "while (the claimant) is doing what a man so employed may reasonably do within a time during which he is employed, and at a place where he may reasonably be during that time to do that thing", or while "doing something he was employed to do" ».

⁵²² Moore v. Manchester Liners Ltd (1910) AC 498 at 500 (HL).

⁵²³ Lord Atkinson in *St Helens Colliery Co Ltd v. Hewitson* (1924) AC 292 (HL).

accidents dont sont victimes les marins sur leur bateau ou dans un port »⁵²⁴. Le Livre VII du *Sozialgesetzbuch* définit, en sa section 8, paragraphe 1^{er} l'accident de travail comme étant un accident résultant d'une activité « assurée », c'est-à-dire relevant des dispositions du code précité. Il est ensuite précisé que l'accident en tant que tel s'entend d'un « événement temporaire » et « extérieur », affectant « le corps de la victime en entraînant des dommages à sa santé ou son décès »⁵²⁵.

182. Le décret présidentiel italien du 30 juin 1965, relatif à l'assurance obligatoire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, définit, en son article 2, l'accident du travail comme un accident provoqué par une « cause violente », survenu à l'occasion du travail, dont il résulte un décès ou une incapacité permanente ou partielle de travail ou une incapacité temporaire absolue entraînant un arrêt de travail de plus de trois jours⁵²⁶. La « cause violente » peut être assimilée à l'« événement soudain » caractérisant l'accident du travail en droit français⁵²⁷. Elle permet, notamment, de distinguer les affections relevant des accidents du travail de celles relevant des maladies professionnelles.

183. **Lésions psychiques.** La notion d'accident du travail, telle que définie par les différentes législations, ne recouvrait initialement que les lésions physiques. La jurisprudence française a d'abord pris en considération celles résultant d'un choc physique⁵²⁸. Ce n'est que récemment que la Cour de cassation a admis la prise en charge

⁵²⁴ EUROGIP, « Quelle reconnaissance des pathologies psychiques liées au travail ? Une étude sur 10 pays européens », *Rapport*, févr. 2013, p. 14.

⁵²⁵ Sozialgesetzbuch Siebtes Buch (SGB VII), §8 Arbeitsunfall (1) : „Arbeitsunfälle sind Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach § 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen“.

⁵²⁶ Decreto del presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n° 1124, Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, art. 2 : „*L'assicurazione comprende tutti i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilita' permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilita' temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per piu' di tre giorni.*“.

⁵²⁷ Cass. soc., 21 janv. 1971, n° 69-11.655 : « constitue un accident du travail tout incident soudain survenu au cours du travail et auquel se rattache une lésion ».

⁵²⁸ V. par ex. Req., 9 juin 1915, D. 1917. 1.2 concernant un salarié atteint de névrose après une chute dans un escalier, cité par M. KEIM-BAGOT, De l'accident du travail à la maladie : la métamorphose du risque professionnel, *op. cit.*, p. 40.

d'une lésion psychique en tant qu'accident du travail, indépendamment de toute atteinte physique. Ont ainsi été qualifiés d'accident du travail la dépression nerveuse « soudaine » consécutive à un entretien avec un supérieur hiérarchique⁵²⁹ et le choc émotionnel subi par un salarié agressé sur son lieu de travail⁵³⁰. Peuvent également être pris en charge au titre de la législation professionnelle les stress post-traumatiques⁵³¹.

184. **Suicide, gestes suicidaires.** La prise en charge du suicide en tant qu'accident du travail a pu, au sein des différents systèmes nationaux, soulever des difficultés au regard des définitions légales.

185. En France, le suicide survenu au temps et au lieu du travail peut bénéficier de la présomption d'imputabilité, et *in fine*, d'une prise en charge au titre de la législation professionnelle, sous certaines conditions. La présomption d'imputabilité s'applique, sous réserve que l'accident ne trouve pas sa source dans une cause totalement étrangère au travail. En outre, cette présomption peut être mise en échec lorsque l'employeur parvient à démontrer que l'accident résulte d'une faute intentionnelle de la victime⁵³². Celle-ci s'entend « *d'un acte volontaire contraire à la conduite de l'homme et accompli avec l'intention de causer un préjudice corporel* »⁵³³. Dès lors, la prise en charge du suicide en tant qu'accident du travail suscite une hésitation, dans la mesure où l'acte de suicide résulte, par essence, d'un acte volontaire de la victime⁵³⁴.

⁵²⁹ Cass. 2^{ème} civ., 1^{er} juil. 2003, n° 02-30.576.

⁵³⁰ Cass. 2^{ème} civ., 15 juin 2004, n° 02-31.194.

⁵³¹ Circ. CNAMTS n° 37/99 du 10 déc. 1999, ENSM n° 40/99.

⁵³² CSS, art. L. 453-1 : « ne donne lieu à aucune prestation ou indemnité en vertu du présent livre, l'accident résultant de la faute intentionnelle de la victime ».

⁵³³ Cass. soc., 20 avril 1988, n° 86-15.690.

⁵³⁴ A titre d'exemple, une juridiction du fond avait refusé la qualification d'accident du travail concernant le suicide d'un conducteur de train qui s'était jeté sur les rails au moment du départ, considérant que l'accident avait été intentionnellement provoqué par la victime : Trib. de la Seine, 17 mars 1900, D.P. 1901, 2, 11, cité par A.-C. MONKAM, « Suicide au travail : quelle réparation ? », *JSL*, 2012, n° 327, p. 4.

186. Dans un premier temps, la Cour de cassation a admis que le suicide soit qualifié d'accident du travail, dès lors qu'il trouve son origine dans la dégradation de l'état du salarié à la suite d'un accident du travail antérieur⁵³⁵. Le suicide ne pouvait alors bénéficier d'une prise en charge que s'il trouvait sa source dans un accident précédemment qualifié de professionnel. La qualification du suicide comme accident du travail en tant que tel a toutefois été retenue par la Cour de cassation dans le cas d'un suicide intervenu aux temps et lieu du travail, à la suite d'une absorption volontaire par la victime de cyanure de cadmium⁵³⁶. La Haute juridiction n'a pas retenu la faute intentionnelle de la victime, aux motifs que son geste de désespoir « *avait été le résultat de l'impulsion brutale qui s'était emparée de lui après les remontrances qui venaient de lui être adressées par son employeur [...] d'où il résulte que le salarié s'était donné la mort dans un moment d'aberration exclusif de tout élément intentionnel* ». A contrario, la présomption d'imputabilité peut être renversée dans le cas d'un suicide intervenu au temps et au lieu du travail s'il est démontré que le suicide, ou la tentative de suicide, revêt un caractère volontaire puisant son origine dans des difficultés privées et personnelles du salarié et non dans son activité professionnelle⁵³⁷, ces dernières constituant une cause totalement étrangère au travail.

187. Dans la continuité de cette jurisprudence, la Cour de cassation a progressivement étendu la qualification d'accident du travail aux suicides ne remplissant pas les conditions pour bénéficier de la présomption d'imputabilité, à savoir les suicides commis en dehors du temps de travail et/ou des locaux de l'entreprise. Ceux-ci peuvent être pris en charge au titre de la législation professionnelle dès lors qu'il est démontré qu'ils sont survenus « *par le fait ou à l'occasion du travail* »⁵³⁸. Cette preuve incombe à la victime ou, le cas échéant, à ses ayants droit. Par arrêt du 22 février 2007, a ainsi été qualifiée d'accident du travail la tentative de suicide commise hors de l'entreprise, pendant un arrêt de travail,

⁵³⁵ Ont ainsi été pris en charge : le suicide, conséquence directe, selon un processus médicalement reconnu, de troubles neuropsychiques dus à un accident du travail intervenu quelques mois auparavant (Cass. soc., 13 juin 1979, n° 78-10.115, Bull. civ. V, n° 535) ; le suicide intervenu à la suite d'une dépression consécutive à un accident du travail dont le salarié avait été victime (Cass. soc., 23 sept. 1982, n° 81-14.942, Bull. civ. V, n° 524).

⁵³⁶ Cass., soc., 20 avril 1988, n° 86-15.690, *op. cit.*

⁵³⁷ Cass., 2^{ème} civ., 18 oct. 2005, n° 04-30.203.

⁵³⁸ Cass., 2^{ème} civ., 1^{er} juil. 2003, n° 02-30.576, Bull. civ. II, n° 218.

alors que le contrat de travail du salarié était suspendu⁵³⁹. Une telle possibilité de prise en charge semblait toutefois avoir été déjà ouverte par arrêt « *précurseur* »⁵⁴⁰ du 3 avril 2003⁵⁴¹, rejetant la prise en charge d'un suicide en tant qu'accident du travail aux motifs que les ayants droit du salarié n'avaient pas démontré qu'il existait un lien de causalité entre ses conditions de travail et son suicide.

188. En Allemagne, la définition de l'accident du travail semble faire échec à une prise en charge du suicide au titre de la législation professionnelle. En effet, l'accident du travail est défini par la législation comme étant le résultat d'un événement « *extérieur* », ce qui semble impliquer l'absence de volonté de la victime dans la survenance du dommage, en contradiction essentielle avec l'acte même de suicide⁵⁴². Toutefois, la jurisprudence semble admettre, de manière plus restrictive qu'en France, la prise en charge des suicides en tant qu'accidents du travail, sous réserve qu'un certain nombre d'éléments soient réunis. De manière générale, cette prise en charge est possible si le suicide est la conséquence d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle. A titre d'exemple, le tribunal supérieur du contentieux social de Bavière a accepté, dans une décision du 29 avril 2008, la prise en charge d'un suicide en considérant que l'accident n'avait pas été provoqué par le suicide en tant que tel mais par l'influence de l'entreprise sur la victime. Le tribunal avait estimé en l'espèce qu'un entretien individuel avait créé une contrainte psychologique, elle-même génératrice d'une dépression ayant mené au suicide. C'est donc le choc psychologique qui a été qualifié d'accident du travail et non le suicide. Celui-ci n'était que la conséquence involontaire de l'accident, pouvant bénéficier d'une indemnisation au titre de la législation professionnelle⁵⁴³. Le même

⁵³⁹ Cass., 2^{ème} civ., 22 févr. 2007, n° 05-13.771, Bull. civ. II, n° 54 : « un accident qui se produit à un moment où le salarié ne se trouve plus sous la subordination de l'employeur constitue un accident du travail dès lors que le salarié établit qu'il est survenu par le fait du travail » ; J.-P. LHERNOULD, « Une tentative de suicide commise hors de l'entreprise pendant un arrêt de travail peut constituer un accident du travail », chron., JSL, 2007, n° 208, p. 4.

⁵⁴⁰ S. JOLY, « L'imputabilité du geste suicidaire au travail », *RDSS* 2017, p. 932.

⁵⁴¹ Cass. soc., 3 avril 2003, n° 01-14.160

⁵⁴² EUROGIP, « Quelle reconnaissance des pathologies psychiques liées au travail ? Une étude sur 10 pays européens », 2013, *op. cit.*, p. 14 : « En Allemagne, dans la mesure où la notion d'accident implique un côté involontaire, la mort volontaire (suicide) n'est en principe pas un accident du travail ».

⁵⁴³ Bayerisches Landessozialgericht, Urteil v. 29.04.2008, I 18 U 272/04.

raisonnement est adopté par les juges italiens qui admettent la prise en charge du suicide en tant que conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle⁵⁴⁴.

189. Au Royaume-Uni, l'indemnisation du suicide lié au travail se fait par le truchement de la responsabilité patronale, en vertu de son obligation de sécurité. Ce n'est donc pas la qualification du suicide en tant qu'accident du travail qui est recherchée, mais bien la responsabilité de l'employeur⁵⁴⁵. Il a ainsi été jugé que l'employeur pouvait être tenu responsable en cas de suicide consécutif à une dépression, elle-même engendrée par un grave accident du travail⁵⁴⁶.

190. Les atteintes à la santé mentale peuvent se manifester de manière soudaine et brutale. Or, la plupart des pathologies psychiques supposent une exposition prolongée à des facteurs de risques psychosociaux. Cette exposition prolongée fait échec à la qualification d'accident du travail. Mais, une prise en charge au titre des maladies professionnelles demeure envisageable.

B. La prise en charge des RPS en tant que maladies professionnelles

191. **Tableaux et listes de maladies professionnelles.** En France, bénéficiant d'une présomption d'origine professionnelle les maladies figurant dans les tableaux de maladies professionnelles et répondant aux conditions fixées par ceux-ci, tenant au délai de prise en charge et aux listes, tantôt indicatives ou limitatives, de travaux exposant au risque de développer la pathologie⁵⁴⁷. Un système analogue de prise en charge des maladies professionnelles, dans le cadre de listes ou de tableaux, est organisé en Allemagne,

⁵⁴⁴ EUROGIP, « Quelle reconnaissance des pathologies psychiques liées au travail ? Une étude sur 10 pays européens », 2013, *op. cit.*, p. 15.

⁵⁴⁵ V. infra n° 254 s.

⁵⁴⁶ Corr (Administratrix of the Estate of T.Corr, deceased) v IBC Vehicles, Court of Appeal, 2006, EWCA, Civ 331.

⁵⁴⁷ CSS, art. L. 461-1.

conformément à l'article 9 paragraphe 1^{er} du Sozialgesetzbuch⁵⁴⁸. Les listes de maladies professionnelles sont adoptées par ordonnance du gouvernement fédéral, conformément aux « *connaissances de la science médicale* ».

192. Il n'existe, à ce jour, en France, aucun tableau de maladies professionnelles visant des pathologies psychiques, malgré des demandes régulièrement formulées par les organisations syndicales de salariés. Seuls les syndromes psychiques sont indirectement abordés par ces tableaux⁵⁴⁹. Cette absence de tableau spécifique découle, d'abord, du caractère essentiellement multifactoriel des pathologies psychiques. En outre, la communauté scientifique ne parvient pas, à l'heure actuelle, à un consensus sur les facteurs de risques pouvant exposer au risque de développer de telles pathologies, en raison, notamment de leur grande variété. En particulier, il n'existe actuellement aucun consensus scientifique sur la définition ou les critères du « burn-out »⁵⁵⁰.

193. L'absence de tableau ou de liste de maladies professionnelles propre aux pathologies psychiques peut également être observée au niveau européen. La liste européenne des maladies professionnelles⁵⁵¹ ne comporte aucune maladie psychique. Les tableaux de maladies professionnelles italiens, organisés en deux séries relatives, d'une part, au travail dans l'industrie et les services et, d'autre part, à l'agriculture, en sont également

⁵⁴⁸ Sozialgesetzbuch Siebtes Buch (SGB VII), §9 (1) Berufskrankheit : „Berufskrankheiten sind Krankheiten, die die Bundesregierung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates als Berufskrankheiten bezeichnet und die Versicherte infolge einer den Versicherungsschutz nach § 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit erleiden“.

⁵⁴⁹ V. par ex. Tableau n° 22 « Sulfocarbonisme professionnel » où figurent par exemple les « troubles psychiques chroniques avec états dépressifs et impulsions morbides », et les « troubles psychiques aigus avec confusion mentale, délire onirique ».

⁵⁵⁰ Groupe de travail de la Commission des pathologies professionnelles du Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT), Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, « Pathologies d'origine psychique d'origine professionnelle », Rapport, mars 2013.

⁵⁵¹ Recommandation n° 2003/670/CE de la Commission du 19 septembre 2003 concernant la liste européenne des maladies professionnelles, Annexe I.

exempts⁵⁵². Le même constat peut être opéré au sein de la liste allemande des maladies professionnelles, révisée en 2017⁵⁵³, ou de la liste applicable au Royaume-Uni⁵⁵⁴.

Cette absence de tableau ou de liste spécifique aux pathologies psychiques semble contradictoire avec les recommandations de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). La liste de maladies professionnelles adoptée par le Bureau International du Travail (BIT)⁵⁵⁵, « *conçue pour venir en aide aux pays aux fins de la prévention, l'enregistrement, la déclaration et, le cas échéant, la réparation des maladies causées par le travail* », inclut pour sa part, depuis 2010, les « troubles mentaux et du comportement ». Ces derniers concernent les états de stress post-traumatique et tous les « *autres troubles mentaux ou du comportement [...] lorsqu'un lien a été établi entre l'exposition, résultant d'une activité professionnelle, d'un travailleur aux facteurs de risque et le trouble mental dont il souffre* ». Il paraît intéressant de relever que la recommandation de l'OIT indique explicitement que cette liste « *représente le dernier consensus mondial sur les maladies reconnues au niveau international en tant que maladies causées par le travail* »... alors même que les Etats semblent peiner à parvenir à un tel consensus au niveau national.

194. L'absence de tableau propre aux pathologies psychiques peut être observée au sein de l'ensemble des législations objet de la présente étude. A titre d'exception, l'existence d'un tel tableau peut être relevée au Danemark qui a inscrit le stress post-traumatique dans un tableau spécifique de maladies professionnelles, couvrant les travailleurs exposés à des « *situations ou événements traumatisants, de courte ou de longue durée, exceptionnellement menaçants ou catastrophiques* »⁵⁵⁶. Cependant, l'absence de tableau n'est pas exclusive de toute prise en charge au titre des maladies professionnelles, dans la

⁵⁵² Decreto 9 aprile 2008 Nuove tabelle delle malattie professionali nell'industria e nell'agricoltura. (GU n° 169 del 21 luglio 2008).

⁵⁵³ Verordnung vom 10. Juli 2017 zur Änderung der Berufskrankheiten (BKV), (BGBl. I S. 2299).

⁵⁵⁴ The Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations 1995, Schedule 3 "Reportable diseases", Part I "Occupational diseases".

⁵⁵⁵ OIT, Recommandation n° 194 concernant la liste des maladies professionnelles et l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, 2002, révisée en 2010.

⁵⁵⁶ EUROGIP, « Quelle reconnaissance des pathologies psychiques liées au travail ? Une étude sur 10 pays européens », 2013, *op. cit.*, p. 5.

mesure où différents Etats ont organisé un système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles.

195. **Système complémentaire.** L'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale français indique dorénavant expressément que « *les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle* »⁵⁵⁷, dans le cadre du système complémentaire. La victime doit alors remplir deux conditions cumulatives. D'une part, la pathologie doit entraîner un taux d'incapacité permanente partielle d'au moins 25 % ou le décès de la victime. D'autre part, le CRRMP chargé de l'étude du dossier doit établir si la maladie présente un lien direct et essentiel avec le travail habituel de la victime. Une prise en charge au titre du système complémentaire de reconnaissance des pathologies professionnelles est également ouverte en Italie depuis une délibération du Conseil d'administration de *l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro* (INAIL)⁵⁵⁸. Toutefois, seules les maladies résultant de dysfonctionnements dans l'organisation du travail peuvent être prises en charge à ce titre.

196. En Allemagne, bien que la voie complémentaire soit théoriquement ouverte à la reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles⁵⁵⁹, il est considéré que celles-ci ne répondent pas à la définition de la maladie professionnelle, qui exige que certains groupes de personnes soient, en raison de leur activité professionnelle, davantage que d'autres exposés à des facteurs spécifiques⁵⁶⁰.

⁵⁵⁷ CSS, art. L. 461-1, al. 9.

⁵⁵⁸ Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 473 del 26 luglio 2001: definizione di percorsi metodologici per la diagnosi eziologica delle patologie psichiche e psicosomatiche da stress e disagio lavorativo.

⁵⁵⁹ Sozialgesetzbuch Siebtes Buch (SGB VII), §9 (2) : „Die Unfallversicherungsträger haben eine Krankheit, die nicht in der Rechtsverordnung bezeichnet ist oder bei der die dort bestimmten Voraussetzungen nicht vorliegen, wie eine Berufskrankheit als Versicherungsfall anzuerkennen, sofern im Zeitpunkt der Entscheidung nach neuen Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft die Voraussetzungen für eine Bezeichnung nach Absatz 1 Satz 2 erfüllt sind“.

⁵⁶⁰ A. BILHERAN, P. ADAM, *Risques psychosociaux en entreprise. Les solutions psychologiques et juridiques*, éd. Armand Colin, 2011, p. 31.

197. **Conclusion de chapitre.** La notion de risque professionnel est en constante expansion. En témoigne l'apparition de nouveaux risques liés à la transformation du travail : nouvelles organisations, nouvelles activités, nouveaux métiers génèrent des risques dont la nature et l'étendue sont encore mal appréhendés par le droit. La gestion de ces nouveaux risques dans l'entreprise est complexe, particulièrement concernant les risques psychosociaux dont la nature même rend leur évaluation et leur appréhension difficile. Par nature multi factoriels, leur prévention ne peut se limiter à la sphère du travail. Néanmoins, « *les employeurs ne peuvent pas – à eux seuls – pourvoir entièrement à la protection de la santé publique* »⁵⁶¹. L'étude comparative des législations permet de démontrer que l'acception française du risque professionnel est relativement extensive : la présomption d'imputabilité en matière d'accident du travail est d'une intensité plus importante que chez ses voisins européens et les risques psychosociaux font l'objet d'une prise en charge croissante.

198. Par ailleurs, la notion de risques psychosociaux semble se décliner en de nouveaux concepts, mobilisés de manière récurrente dans la construction des politiques sociales au sein des entreprises. Dorénavant, la santé au travail englobe des notions larges telles que le « bien-être au travail » ou encore la « qualité de vie au travail » (QVT). Cette approche tend à se rapprocher de la définition même de la santé qu'édicte l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), à savoir un « *état de complet bien-être physique, mental et social, [qui] ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité* »⁵⁶². Cette tendance à l'extension continue du domaine de la santé au travail a pu être critiquée en ce qu'elle ne traduirait en réalité qu'une forme de déni et d'échec des organisations à définir les critères du « travail bien fait » ou encore de la performance en entreprise⁵⁶³. Quoi qu'il en soit, l'élargissement progressif du concept de risque professionnel entraîne, corrélativement, une augmentation du périmètre de l'obligation de sécurité de l'employeur. Ce dernier est amené à intensifier ses actions de prévention pour se prémunir d'actions en responsabilité. Partant, « *les perspectives ouvertes par la reconnaissance de*

⁵⁶¹ A. BUGADA, *Politiques de santé dans l'entreprise. Le chef d'entreprise face à l'obligation de sécurité*, PUAM, 2006, p. 53.

⁵⁶² Préambule de la Constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé du 22 juillet 1946, al. 2.

⁵⁶³ L. WOLFF, Y. CLOT, « Faut-il encore parler des RPS ? », *RDT*, 2015, p. 228.

la santé mentale comme composante de la santé au travail fait évoluer le droit de la prévention au travail vers une “ nouvelle prévention ” plus complète envers la personne du travailleur, mais aussi plus complexe »⁵⁶⁴.

⁵⁶⁴ L. LEROUGE, « “ La santé mentale est une composante de la santé ” - Considérations juridiques sur les liens indissociables entre travail et santé mentale, sur l’intrication des obligations de sécurité et de prévention », *JSL*, n° 411, 2016, p. 4, spéc. p. 6.

Chapitre 2 : La démarche de prévention des risques professionnels

« L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail »⁵⁶⁵.

199. **Prévention.** Du latin *praeventio*, action de devancer ou de prévenir en avertissant, la prévention désigne l'ensemble des mesures destinées à éviter un événement qu'on peut prévoir et dont on pense qu'il entraînerait un dommage pour la collectivité⁵⁶⁶. Historiquement délaissée au bénéfice de la réparation⁵⁶⁷, la prévention des risques professionnels est aujourd'hui un objectif de santé publique, tant au niveau international qu'au niveau local : dans sa convention n° 187, l'OIT souligne « l'importance de promouvoir de façon continue une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé »⁵⁶⁸ ; la Commission européenne, dans sa communication relative à un cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2014-2020 considère que « la prévention des risques et l'action en faveur d'un environnement de travail plus sain et plus sûr sont essentielles pour améliorer la qualité des emplois et les conditions de travail, mais aussi pour accroître la compétitivité »⁵⁶⁹ ; le troisième Plan santé au travail français (PST 3) pour la période 2016-2020 énonce vouloir « faire de la prévention une priorité, en rupture avec une approche faisant prévaloir la réparation »⁵⁷⁰...

⁵⁶⁵ Dir. n° 89/391/CEE du 12 juin 1989, art. 5.1.

⁵⁶⁶ <http://www.cnrtl.fr/definition/prévention>

⁵⁶⁷ V. supra n° 59.

⁵⁶⁸ OIT, Conv. n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

⁵⁶⁹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions relative à un cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020), 6 juin 2014, p. 2.

⁵⁷⁰ Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Plan de santé au travail 2016-2020.

200. La priorité accordée à la prévention des risques professionnels n'a pas échappé aux juges français. La Cour de cassation a ainsi opéré un « *retour aux sources* »⁵⁷¹ dans l'arrêt Air France du 25 novembre 2015, estimant 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* »⁵⁷². Dès lors, est considéré comme ayant satisfait à son obligation de sécurité l'employeur qui a pris toutes les mesures de prévention édictées par le Code du travail, dans le respect des principes généraux de prévention énumérés à l'article L. 4121-2 du code précité. En cas de contentieux, l'employeur doit être à même de démontrer qu'il a mis en œuvre de telles mesures.

201. La prévention des risques professionnels revêt ainsi une importance particulière au regard de la nouvelle définition prétorienne de l'obligation patronale de sécurité. La démarche de prévention de l'employeur fait dorénavant l'objet d'un examen rigoureux, permettant de déterminer si l'employeur avait pris les mesures de prévention adéquates, lui permettant, le cas échéant, de s'exonérer de sa responsabilité. Elle doit donc être menée en mobilisant les outils prescrits par la réglementation (Section 1). En outre, la mutation de l'obligation de sécurité de l'employeur en une véritable obligation de prévention réinterroge les fondements mêmes de celle-ci : la démarche de prévention de l'employeur doit être effective et efficace et ne peut donc se fonder uniquement sur le respect des normes légales (Section 2)

⁵⁷¹ A. DEJEAN DE LA BATIE, « Arrêt Air France : la Chambre sociale rend un hommage appuyé à l'obligation de prévention », *JSL*, 2016, n° 401, p. 4.

⁵⁷² Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, Bull. 2016, n° 840, Soc., n° 504

Section 1 : Outils de prévention

202. La démarche de prévention menée par l'employeur doit être précédée d'une évaluation des risques professionnels (§1). Elle doit, en outre, être construite en accord avec des principes généraux de prévention (§2).

§1. Evaluation des risques professionnels

203. L'évaluation des risques professionnels constitue une obligation générale à la charge de l'employeur, définie par la réglementation (A). Le respect de cette obligation s'apprécie au travers de sa formalisation au sein d'un document spécifique (B), qui joue dorénavant un rôle prépondérant dans l'appréciation du respect, par l'employeur, de son obligation de sécurité.

A. Définition

204. L'évaluation des risques professionnels constitue une étape indispensable dans toute démarche de prévention. Elle a pour objectif d'identifier, de quantifier et d'analyser les risques professionnels susceptibles de survenir au sein de l'entreprise. Aucune méthodologie précise n'est définie par la réglementation, que ce soit au niveau européen ou au niveau local.

205. La directive cadre n° 89/391 prévoit en son article 9 que l'employeur doit « *disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail* ». L'évaluation des risques professionnels *a priori* a été placée, par le législateur européen, au sommet de la hiérarchie des principes généraux de prévention⁵⁷³. Il s'agit d'une obligation générale,

⁵⁷³ EUROGIP, « L'obligation d'évaluer les risques professionnels – La Directive cadre et sa transposition dans les pays de l'UE-15 », *Rapport*, oct. 2007, spéc. p. 2.

c'est-à-dire que l'employeur est tenu d'évaluer l'ensemble des risques pouvant altérer la santé et la sécurité de ses salariés et ne peut se borner à en évaluer uniquement certains. Ce principe a été rappelé par la Cour de Justice des Communautés Européennes dans un arrêt du 15 novembre 2001⁵⁷⁴, dans une affaire opposant la Commission des communautés européennes à l'Italie. Cet État membre était poursuivi par la Commission pour défaut de transposition de la directive cadre de 1989, au motif que le décret-loi italien imposait à l'employeur d'évaluer uniquement les risques portant sur les équipements de travail, les substances ou les préparations chimiques utilisées ainsi que sur l'aménagement des lieux de travail⁵⁷⁵. Selon la Cour de justice, le décret-loi de transposition limitait la portée de l'obligation patronale d'évaluation des risques. L'Italie fut donc condamnée pour transposition incorrecte de la directive cadre de 1989⁵⁷⁶.

B. Obligation de formalisation de l'évaluation des risques

206. **Une obligation à géométrie variable.** L'obligation de formaliser l'évaluation des risques professionnels a été transposée par l'ensemble des États membres de l'Union européenne. Toutefois, dans certains États membres, cette obligation est parfois modulée selon l'effectif ou le secteur d'activité de l'entreprise. En France, depuis l'adoption d'un décret du 5 novembre 2001⁵⁷⁷, l'employeur est tenu de rédiger et de mettre à jour, au moins une fois par an, un document unique d'évaluation des risques professionnels⁵⁷⁸.

⁵⁷⁴ CJCE 15 nov. 2001, C-49/00, Commission des Communautés européennes c. République italienne.

⁵⁷⁵ Décret-loi n° 626 du 19 sept. 1994, modifié par le décret-loi n° 242 du 19 mars 1996, art. 4 §1 : « Au regard de la nature de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement de production, l'employeur évalue, dans le choix des équipements de travail, des substances ou des préparations chimiques utilisées, ainsi que dans l'aménagement des lieux de travail, les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris ceux qui concernent les groupes de travailleurs exposés à des risques particuliers » .

⁵⁷⁶ CJCE 15 nov. 2001, aff. C-49/00, Commission des Communautés européennes c. République italienne, point 14 : « Il s'ensuit que l'article 4, paragraphe 1, du décret-loi, qui prévoit certes l'obligation pour l'employeur d'évaluer des risques spécifiques, mais qui limite la portée de cette obligation aux trois sortes de risques mentionnées à titre d'exemples dans l'article 6, paragraphe 3, sous a), de la directive, ne saurait constituer une transposition correcte de cette disposition ».

⁵⁷⁷ Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail, JORF n°258 du 7 nov. 2001 p. 17523.

⁵⁷⁸ C. trav., art. R. 4121-1, al. 1er : « L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3 ».

Cette obligation s'impose à tous les employeurs, quel que soit l'effectif ou le secteur d'activité de l'entreprise.

207. Tel n'est pas le cas au Royaume-Uni, où la réglementation prévoit expressément que les entreprises de moins de cinq salariés sont exonérées de l'obligation de rédiger un document écrit retranscrivant l'évaluation des risques effectuée⁵⁷⁹. Néanmoins, l'employeur doit être en mesure de prouver, en cas de contrôle, qu'une démarche d'évaluation des risques a bien été menée au sein de sa structure.

208. En Allemagne, le législateur avait également initialement limité l'obligation de formaliser l'évaluation des risques en entreprise aux entreprises de plus de 10 salariés. Les entreprises dont l'effectif était inférieur n'étaient tenues à cette obligation que lorsque leur activité présentait un caractère particulièrement dangereux. L'article 6 de *l'Arbeitsschutzgesetz* prévoyait que « *l'employeur doit disposer des documents nécessaires en fonction de la nature des activités et de l'effectif de l'entreprise, indiquant le résultat de l'évaluation des risques, les mesures arrêtées par l'employeur et le résultat de leur contrôle. [...] Sauf disposition contraire prévue par une autre réglementation, la première phrase ne s'applique pas aux employeurs de dix travailleurs ou moins ; en cas de risques spécifiques, les autorités compétentes peuvent prévoir la mise à disposition obligatoire de la documentation. [...]* ». Mais, la CJCE a condamné l'Allemagne pour défaut de transposition dans un arrêt du 7 février 2002⁵⁸⁰, dans la mesure où la législation allemande n'imposait pas l'effectivité de l'obligation de prévention des risques pour les entreprises de dix travailleurs ou moins⁵⁸¹. Dorénavant, le droit allemand prévoit expressément que tout employeur doit disposer des documents relatifs à l'identification et

⁵⁷⁹ The Management of Health and Safety at Work Regulations 1992, n° 2051, Regulation n° 3.

⁵⁸⁰ CJCE, 7 févr. 2002, aff. C-5/00, Commission des Communautés européennes c. République fédérale d'Allemagne.

⁵⁸¹ CJCE, 7 févr. 2002, aff. C-5/00, Commission des Communautés européennes c. République fédérale d'Allemagne, point 37 : « [...] il y a lieu de constater que, en n'assurant pas que l'obligation de disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail sous la forme de documents, prévue par la directive, s'applique en toutes circonstances pour les employeurs de dix travailleurs ou moins, la République fédérale d'Allemagne a manqué aux obligations qui lui incombent [...]. ».

à l'évaluation des risques au travail, ainsi qu'à la mise en place d'actions pour lutter contre ces derniers⁵⁸².

En Italie⁵⁸³, l'employeur a l'obligation de formaliser un rapport sur l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés. Il doit également y préciser les critères qui ont été retenus au cours de cette évaluation⁵⁸⁴. Cependant, l'employeur d'une entreprise dite « familiale » ou employant dix salariés au plus n'est pas soumis à cette obligation, sauf lorsque l'entreprise présente des facteurs de risques particuliers. Les employeurs de cette taille demeurent toutefois tenus d'une obligation de certifier par écrit que l'évaluation des risques et les actions qui en découlent ont bien été exécutées. Ce point précis de la législation italienne est régulièrement dénoncé par les syndicats de salariés locaux, dans la mesure où il permet à l'employeur de s'exonérer de la fourniture de justificatifs quant à la démarche d'évaluation des risques au sein de l'entreprise.

209. Le législateur français a également introduit, récemment, une distinction entre les entreprises selon leur effectif, en matière d'évaluation des risques. La loi du 2 août 2021⁵⁸⁵ a ainsi institué une obligation de prévention renforcée à la charge des entreprises qui comptent au moins cinquante salariés. Si toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, demeurent soumises à l'obligation d'élaborer un document unique d'évaluation des risques, ce dernier emporte des conséquences différentes sur la mise en œuvre des actions de prévention. Les résultats de l'évaluation des risques professionnels impliquent dorénavant l'élaboration d'un « programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail »⁵⁸⁶ dans les entreprises de cinquante salariés et plus. Ce programme doit comprendre un certain nombre d'éléments obligatoires, parmi lesquels la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ainsi qu'un calendrier de mise en œuvre. Les entreprises de moins de cinquante salariés demeurent

⁵⁸² Arbeitsschutzgesetz, 7 août 1996, §6, (1).

⁵⁸³ A. MURATORIO, « La protection de la santé au travail et la loi en Italie », *SSL*, 2014, suppl. n° 1655, p. 121.

⁵⁸⁴ Décret législatif n° 81 du 9 avril 2008 portant exécution de la loi n° 123 du 3 août 2007, en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail, art. 26, §3.

⁵⁸⁵ Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, JORF n° 0178 du 3 août 2021.

⁵⁸⁶ C. trav., art. L. 4121-3-1, III, 1°.

quant à elles tenues de définir des actions de prévention des risques et de protection des salariés, ces dernières devant être consignées au sein du document unique d'évaluation des risques professionnels.

210. **Portée du document unique d'évaluation des risques.** Le document unique a un rôle déterminant « *puisque'il va être le support matériel et juridique de la politique de prévention dans l'entreprise* »⁵⁸⁷. Son établissement permet à l'employeur de satisfaire à son obligation de « *disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail* », énoncée à l'article 9 de la directive cadre du 12 juin 1989. Jusqu'à la transposition de cette dernière, par la loi du 31 décembre 1991, l'évaluation des risques n'était qu'un élément implicite de l'obligation générale de sécurité de l'employeur. Dorénavant, cette évaluation est une obligation légale en elle-même. En outre, elle figure au sommet de la hiérarchie des principes généraux de prévention énumérés par le Code du travail⁵⁸⁸.

211. La formalisation de l'évaluation des risques a fait l'objet de revirements de jurisprudence. Antérieurement, l'absence d'établissement d'un document unique d'évaluation des risques était de nature à engager systématiquement la responsabilité de l'employeur, même en l'absence de préjudice subi par les salariés⁵⁸⁹. En d'autres termes, le défaut de document unique causait nécessairement un préjudice aux salariés, donnant systématiquement lieu à l'attribution de dommages et intérêts. La Cour de cassation a récemment opéré un revirement sur ce point, estimant que l'indemnisation du salarié, en cas de défaut de document unique, était subordonnée à la preuve d'un préjudice subi⁵⁹⁰. Toutefois, le document unique demeure un élément de référence en cas de mise en jeu de la responsabilité patronale, que ce soit au titre de la faute inexcusable⁵⁹¹, en droit de la sécurité sociale, ou pour manquement à son obligation de sécurité, en droit du travail. Il

⁵⁸⁷ M.-A. MOREAU, « Pour une politique de santé dans l'entreprise », *Dr. soc.*, 2002, p. 817.

⁵⁸⁸ V. infra n° 214 s.

⁵⁸⁹ Cass. soc., 8 juil. 2014, n° 13-15.470, Bull. 2014, V, n° 179.

⁵⁹⁰ Cass. soc., 25 sept. 2019, n° 17-22.224 ; M. VERICEL, « Conséquences du défaut d'établissement du document unique d'évaluation des risques professionnels », *RDT*, 2019, p. 792.

⁵⁹¹ V. infra n° 437 s.

constitue un élément de preuve écrite de l'obligation, pour l'employeur, d'évaluer les risques pouvant émerger au sein de l'entreprise. En outre, l'élaboration du document unique et son actualisation permanente demeurent de la responsabilité exclusive de l'employeur⁵⁹². Le défaut d'établissement du document unique est, à ce titre, pénalement sanctionné, en France⁵⁹³ comme en Italie⁵⁹⁴.

212. Le document unique d'évaluation des risques joue un rôle clé dans l'appréciation de la responsabilité de l'employeur lorsqu'est invoquée la violation de son obligation de sécurité. Son élaboration traduit et conditionne la prise de mesures préventives. L'absence de document unique ou son caractère incomplet trahissent l'absence d'identification du risque professionnel par l'employeur et, de ce fait, l'absence de mesures de prévention. A *contrario*, la présence du document unique ne peut suffire à exonérer l'employeur de sa responsabilité. Un risque identifié au sein du document unique ne faisant l'objet d'aucune mesure de prévention prise en conséquence caractérise un comportement fautif de l'employeur, une carence dans son obligation de prévention⁵⁹⁵.

213. En définitive, de l'obligation d'évaluation des risques découle une obligation de mettre en œuvre un certain nombre de mesures de prévention au sein de l'entreprise. La formalisation de l'évaluation des risques dans le document unique doit être effectuée conformément aux principes généraux de prévention, qui fournissent un véritable guide pour l'employeur dans sa démarche préventive. Cette dernière constitue dorénavant la clé de voûte de son obligation de sécurité.

⁵⁹² C. trav., art. L. 4121-3-1, II.

⁵⁹³ C. trav., art. R. 4741-1.

⁵⁹⁴ Décret-Loi 626/94 du 19 septembre 1994, art. 89.

⁵⁹⁵ H. LANOUZIERE, *Prévenir la santé et la sécurité au travail, Démarche générale, lieux et équipements*, op. cit., p. 135-136.

§2. *Principes généraux de prévention*

214. Les principes généraux de prévention font l'objet d'une définition relativement floue dans la réglementation européenne et les droits nationaux (A). Leur déclinaison pratique, par le biais d'instruments de droit souple, revêt un intérêt particulier afin de guider l'employeur au mieux dans sa démarche de prévention (B).

A. *Définition*

215. La mise en œuvre de l'obligation patronale de sécurité suppose le respect de principes généraux de prévention énumérés par l'article L. 4121-2 du Code du travail, dont la codification résulte de la transposition de la directive du 12 juin 1989. Au nombre de neuf, ils impliquent d'« éviter les risques », d'« évaluer les risques qui ne peuvent être évités », de « combattre les risques à la source », d'« adapter le travail à l'homme », de « tenir compte de l'état d'évolution de la technique », de « remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou qui est moins dangereux », de « 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 de facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel [...] », de « prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle » et de « donner les instructions appropriées aux travailleurs ». Le législateur anglais a repris strictement ces mêmes principes généraux dans un règlement datant de 1999⁵⁹⁶, pris en application du *Health and Safety at Work Act* de 1974. L'Allemagne a également transposé les principes généraux édictés par la directive européenne de 1989 dans la section 4 de l'*Arbeitschutzgesetz*. Ces principes généraux, « en apparence peu normatifs [...] ont fait le lit de l'obligation de résultat »⁵⁹⁷ et participent de « l'ossature du droit contemporain de la santé au travail »⁵⁹⁸.

⁵⁹⁶ The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999, n° 3242, Schedule 1, "General principles of prevention".

⁵⁹⁷ H. LANOUZIERE, « Prévenir les risques ou promouvoir la santé ? Comment passer d'une posture réactive à une démarche proactive ? », *SSL*, suppl. n° 1655, 2014, p. 29.

⁵⁹⁸ P.-Y. VERKINDT, « L'irrésistible ascension du droit de la santé au travail », *JCP S*, 2015, 1243.

216. Ces principes généraux encadrent la démarche globale de prévention en entreprise, fixent des objectifs devant être atteints par l'employeur, des lignes directrices, sans toutefois proposer d'action concrète⁵⁹⁹. Reprenant des « formules creuses »⁶⁰⁰ ou encore des « évidences »⁶⁰¹, leur absence de précision peut être contestée au profit d'un encadrement juridique plus strict pour chaque risque professionnel. Toutefois, ils induisent une plus grande adaptabilité de la prévention, notamment face aux risques multifactoriels, dont l'encadrement juridique à outrance serait, vraisemblablement, « contre-productif »⁶⁰².

217. Un rapport britannique « *Reclaiming health and safety for all : an independent review of health and safety legislation* », publié en 2011, suggérait notamment de limiter les obligations réglementaires, qui ne sont que très peu ou pas du tout bénéfiques au développement de la sécurité et de la santé au travail. En matière de prévention, la souplesse et l'adaptabilité des règles à chaque entreprise ou, à tout le moins, à chaque secteur d'activité, seraient de meilleurs vecteurs d'efficacité. Le caractère général des principes de prévention permet de rétablir un large pouvoir d'appréciation du juge sur la démarche de prévention menée par l'employeur, laquelle peut être adaptée à chaque entreprise, ou plus globalement, à chaque secteur d'activité, compte tenu des problématiques qui leur sont spécifiques.

218. L'accroissement du rôle du juge dans la modulation de la responsabilité de l'employeur a été récemment consacré par la jurisprudence française⁶⁰³. Le basculement de l'obligation de sécurité de résultat vers une obligation de prévention de résultat⁶⁰⁴, acté par la Cour de cassation dans l'emblématique arrêt « Air France » du 25 novembre

⁵⁹⁹ C. SERRAND, *Le traitement juridique des risques psychosociaux*, thèse, Univ. Paris II, 2017, p. 168.

⁶⁰⁰ E. PESKINE, C. WOLMARK, *Droit du travail*, 16^{ème} éd., Dalloz, 2023, p. 312.

⁶⁰¹ *Op. cit. ibid.*

⁶⁰² H. LANOUZIERE, « Les principes généraux de prévention à l'épreuve de l'urgence sanitaire ou le paradoxe (apparent) de la rampe d'escalier », *SSL*, n° 1930, 2020, p. 3.

⁶⁰³ J. FRANGIE-MOUKANAS, « Obligation de sécurité de résultat : d'une obligation impossible à une obligation de prévention des risques », *Cah. Soc.*, avril 2016, n° 284, p. 212.

⁶⁰⁴ C. FROUIN, « Obligation de sécurité : une obligation de prévention de résultat », *Gaz. Pal.*, 2016, n° 2, p. 68.

2015⁶⁰⁵, a replacé les principes généraux de prévention au cœur de l'appréciation de la responsabilité patronale en matière de sécurité au travail, tel qu'en témoigne l'attendu adopté par la Haute juridiction : l'employeur qui démontre avoir pris toutes les mesures de prévention telles que prévues, notamment à l'article L. 4121-2 du Code du travail, énumérant les principes généraux de prévention, ne méconnaît pas son obligation de sécurité. Ce même raisonnement a été adopté en matière de harcèlement moral⁶⁰⁶ et également repris par l'assemblée plénière de la Cour de cassation⁶⁰⁷. Les principes généraux de prévention participent désormais explicitement du contenu et de l'étendue de l'obligation de sécurité de l'employeur.

B. Droit souple

219. Le concept de droit souple est un concept récent en droit français (1) mais qui a fait l'objet d'un développement rapide. Mobilisé dans toutes les branches du droit, il est de plus en plus fréquemment utilisé en matière de prévention des risques professionnels, en France et à l'étranger (2).

1) Concept

220. **Définition.** Concept issu du droit international et apparu pour la première fois dans les années 1930⁶⁰⁸, le droit souple (ou encore « droit mou » ou *soft law*) ne fait pas l'objet d'une définition formellement arrêtée. Dans son rapport annuel de 2013, le Conseil d'Etat le définit comme l'ensemble des instruments réunissant trois conditions cumulatives :

⁶⁰⁵ Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444.

⁶⁰⁶ Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702.

⁶⁰⁷ Cass., ass. plén., 5 avr. 2019, n° 18-17.442

⁶⁰⁸ Étude annuelle du Conseil d'État 2013 : Le droit souple, Doc. fr., oct. 2013, p. 23.

« ils ont pour objet de modifier ou d'orienter les comportements de leurs destinataires en suscitant, dans la mesure du possible, leur adhésion ; ils ne créent pas par eux-mêmes de droits ou d'obligations pour leurs destinataires ; ils présentent, par leur contenu et leur mode d'élaboration, un degré de formalisation et de structuration qui les apparente aux règles de droit »⁶⁰⁹. Ces instruments n'ont pas pour objet de se substituer aux normes légales ou réglementaires mais sont plutôt conçus comme des outils destinés à compléter, expliciter voire illustrer la règle de « droit dur ». En France, ils sont majoritairement utilisés par les autorités administratives et de régulation, mais également directement par les entreprises afin de fixer diverses normes « internes » techniques, comptable, ou de gouvernance⁶¹⁰.

221. Le recours au droit souple s'est considérablement amplifié dans les années 1970 et 1980 au point d'irriguer tous les ordres juridiques, international, communautaire et interne, et toutes les branches du droit, notamment le droit social⁶¹¹. Ses manifestations sont variées et se matérialisent par des instruments aux appellations multiples : déclarations, recommandations, chartes, codes de conduite, protocoles, « questions-réponses »... Toutefois, les actes de droit souple sont, en eux-mêmes, dépourvus de force contraignante : ils ne modifient pas l'ordonnement juridique et ne créent aucun droit ni aucune obligation. Leur seule méconnaissance ne peut donc pas donner lieu à sanction.

222. **Covid-19.** En matière de prévention des risques professionnels, divers instruments de *soft law* ont, de longue date, illustré la manière dont l'employeur pouvait satisfaire à son obligation de sécurité. Les recommandations, pouvant émaner des autorités administratives compétentes en la matière, définissent les « bonnes pratiques de prévention » et « constituent en quelque sorte des « règles de l'art »⁶¹² »⁶¹³. La crise

⁶⁰⁹ Étude annuelle du Conseil d'État 2013 : Le droit souple, *op. cit.*, p. 61.

⁶¹⁰ V. RESTINO, « Actes de « droit souple » et « documents de portée générale » au prisme du droit du travail – Nature, caractère contraignant et régime contentieux », *JCP S*, 2021, 1033.

⁶¹¹ C. THIBIERGE, « Le droit souple – Réflexion sur les textures du droit », *RTD Civ.*, 2003, p. 599.

⁶¹² V. *infra* n° 241 s.

⁶¹³ H. LANOUZIERE, « Les principes généraux de prévention à l'épreuve de l'urgence sanitaire ou le paradoxe (apparent) de la rampe d'escalier », *op. cit.*, p.6.

sanitaire liée à la propagation de l'épidémie de Covid-19 a considérablement renforcé le recours à ces outils. En témoignent la publication et les mises à jour régulières du « protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 » du 31 août 2020 établi par le ministère du Travail français. Cette mobilisation d'actes de « droit souple » peut également être constatée chez nos voisins européens. Le gouvernement du Royaume-Uni a privilégié le recours aux instruments de *soft law* en publiant une série de guides destinés à aider les employeurs à adapter leur démarche de prévention pendant la pandémie afin de garantir la santé et la sécurité au travail⁶¹⁴. Quant à l'Italie, un protocole relatif à la sécurité au travail « Anti-contagion Covid-19 » a été signé entre l'Inspection nationale du travail et les organisations syndicales représentatives dès mars 2020 et a été régulièrement amendé au fil de l'évolution de la situation sanitaire⁶¹⁵.

223. De manière plus marginale, le gouvernement fédéral allemand a, quant à lui, privilégié une norme de « droit dur » pour encadrer les mesures de prévention destinées à limiter la propagation du virus Covid-19⁶¹⁶. L'ordonnance du 21 janvier 2021 sur la santé et la sécurité au travail « SARS-Cov-2 » rappelle les principes généraux de prévention issus de la directive de 1989, tels que transposés dans la législation allemande, tout en les déclinant en mesures spécifiques devant être mises en œuvre par les employeurs afin de lutter contre la propagation du coronavirus. Ce n'est que de manière marginale que les autorités allemandes ont mobilisé des actes de droit souple en période de pandémie, ce pan spécifique du droit ne faisant pas encore l'objet d'une pleine reconnaissance dans le système juridique germanique⁶¹⁷.

⁶¹⁴ V. notamment « Making your workplace COVID-secure during the coronavirus pandemic », Health and Safety Executive, en ligne < <https://www.hse.gov.uk/coronavirus/working-safely/index.htm> >.

⁶¹⁵ « Protocollo condiviso di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro », mai 2021, en ligne < https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pagineAree_5383_0_file.PDF >.

⁶¹⁶ SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV), 21 janv. 2021, en ligne < <https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/5QH1uegEXs2GTWXKeln/content/5QH1uegEXs2GTWXKeln/BAz%20AT%2022.01.2021%20V1.pdf?inline> >.

⁶¹⁷ M. KNAUFF, « Coronavirus and soft law in Germany : Business as Usual ? », *European Journal of Risk Regulation*, mars 2021, n° 12, p. 45.

2) Portée du droit souple en matière de prévention

224. Les actes de droit souple en matière de santé et de sécurité au travail sont, en théorie, dépourvus de force contraignante en ce qu'ils ne créent aucun droit ni aucune obligation⁶¹⁸. Ils sont parfois qualifiés de « *normes « faibles »* » ayant force d'inspiration ou d'orientation, par opposition aux « *normes « fortes »* » juridiquement contraignantes⁶¹⁹. Ce postulat reste toutefois très relatif en pratique, dans la mesure où les divers protocoles et recommandations fixent une certaine norme de conduite à adopter pour l'employeur confronté au risque. S'en écarter l'exposerait au risque de voir sa responsabilité engagée et, à l'inverse, s'y conformer devrait lui permettre de s'exonérer de sa responsabilité en cas de réalisation du risque. En d'autres termes, les actes de droit souple, bien que dépourvus de valeur contraignante, ont bien vocation à produire des effets de droit⁶²⁰.

225. La question de la portée des actes de droit souple en matière de prévention des risques professionnels a particulièrement ressurgi dans le contexte de crise sanitaire lié à l'épidémie de Covid-19. Plus particulièrement, le caractère contraignant des normes de conduites émises par les autorités administratives était au cœur du débat. A ce titre, le protocole sanitaire français a fait l'objet d'un recours en référé suspension devant le Conseil d'Etat. A cette occasion, ce dernier a apporté des précisions utiles sur l'articulation dudit protocole avec l'obligation de sécurité de l'employeur. Le Conseil d'Etat a considéré que le protocole « *constitue un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de covid-19 en rappelant les obligations qui existent en vertu du code du travail* » et que sa suspension « *n'aurait aucune incidence sur la mise en œuvre pratique*

⁶¹⁸ V. RESTINO, « Actes de « droit souple » et « documents de portée générale » au prisme du droit du travail – Nature, caractère contraignant et régime contentieux », *JCP S*, 2021, n° 6, 1033.

⁶¹⁹ G. LOISEAU, S. BLOCH, « Les techno-normes », *Dr. Soc.*, 2021, p. 484.

⁶²⁰ G. LOISEAU, S. BLOCH, *op. cit. ibid.*

des obligations légales de l'employeur et sur la charge financière qui en résulte »⁶²¹.

Partant, le non-respect des préconisations du protocole sanitaire ne peut suffire à lui seul à qualifier un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

226. Bien que le contenu du protocole ne revête pas de caractère impératif, au sens du Conseil d'Etat, il le devient de fait dans la mesure où il constitue une déclinaison de l'obligation de sécurité de l'employeur. Le contentieux relatif au protocole sanitaire relatif à l'épidémie de coronavirus cristallise ainsi toute l'ambivalence entre la théorie juridique et la mise en œuvre pratique des normes de droit souple en matière de prévention : ne pas se conformer aux préconisations constitue un risque pour l'employeur, dans la mesure où il devra démontrer avoir mis en œuvre les mesures nécessaires afin d'éviter la contamination de ses salariés, sur leur lieu de travail. Dans la mesure où le protocole sanitaire est régulièrement mis à jour, notamment en fonction de l'évolution des connaissances scientifiques relatives au Covid-19, les mesures qu'ils contiennent sont, *a fortiori*, adaptées à la gestion de la crise sanitaire en entreprise. En pratique, le fait de ne pas se conformer aux préconisations ministérielles serait vraisemblablement source de responsabilité pour l'employeur. Toutefois, juridiquement, il demeure libre de mettre en place les actions de prévention qui lui paraissent les plus adaptées, qu'elles soient ou non explicitement prévues par un instrument de droit souple. L'employeur n'est donc pas contraint de se conformer aux conseils émanant des organismes habilités dès lors qu'il trouve les moyens d'atteindre les objectifs fixés par les principes généraux de prévention⁶²².

227. **Conclusions.** La démarche de prévention de l'employeur implique la mobilisation d'outils de nature et de force contraignante variables, sources d'ambivalence. D'une part, la prévention est incontestablement une prérogative de l'employeur strictement encadrée par la réglementation, en France ou à l'étranger. En témoigne, notamment, l'obligation d'évaluation des risques et sa formalisation, rigoureusement réglementée. D'autre part, l'employeur est tenu de respecter des principes généraux de prévention, figurant

⁶²¹ CE, 19 oct. 2020, n° 444809, obs. *RJS* 2020, n° 598.

⁶²² F. CHAMPEAUX, « La santé au travail, le droit mou et la Covid-19 », *SSL* n° 1927, 2021, p. 6.

également au rang de ses obligations légales ou réglementaires. Pour autant, ces derniers font l'objet d'un encadrement moindre. Leur absence de définition claire et précise est à double tranchant pour l'employeur : celui-ci dispose d'une large liberté dans leur mise en œuvre mais leur caractère flou peut être source d'incertitudes et donc, *in fine*, d'insécurité juridique, rendant nécessaire l'intervention d'actes de droit souple faisant office de guide pratique. Toutefois, la résurgence et la mobilisation accrue de la *soft law* en matière de prévention des risques professionnels doit être questionnée, particulièrement dans la mesure où l'obligation de prévention demeure une obligation légale, selon les termes employés par la Cour de cassation.

Section 2 : Les fondements de l'obligation de prévention

228. L'étude des différents fondements de l'obligation de sécurité de l'employeur, en France et à l'étranger met en lumière des acceptions différentes de celle-ci, quant à son étendue et à sa philosophie même (§1). Devenue une véritable obligation de prévention, la mobilisation d'un nouveau fondement doit être envisagée pour que cette obligation soit pleinement cohérente (§2).

§1. Des fondements fluctuants

229. En droit français, l'obligation de sécurité de l'employeur a fait l'objet d'errements prétoriens quant à son fondement, avant que celui-ci ne soit clairement établi, à la fois en matière de réparation et de prévention des risques professionnels (A). L'étude des droits étrangers démontre une plus grande stabilité, mais révèle également la diversité des fondements assignés à l'obligation de sécurité (B).

A. Variation de fondements

230. **Le fondement contractuel originel.** La consécration puis l'expansion progressive de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur en droit français a été marquée, au fil des évolutions prétoriennes, de revirements. Le fondement contractuel a d'abord été découvert en matière de réparation du risque professionnel, par les arrêts dits « Amiante » de 2002⁶²³. La Cour de cassation, en fondant l'obligation patronale de sécurité sur le contrat de travail a ainsi explicitement ajouté aux traditionnelles obligations de fournir du travail et de rémunérer le salarié, l'obligation de préserver sa santé et sa sécurité⁶²⁴. La consécration d'une obligation de sécurité fondée sur le contrat de travail a donc, *de facto*, enrichie la définition traditionnelle de celui-ci⁶²⁵. Pour autant, le fondement contractuel n'était pas destiné à perdurer. Qualifié par Pierre Sargos de « *fiction juridique* »⁶²⁶, le fondement du contrat de travail aurait été mobilisé par la Cour de cassation par pure opportunisme, afin de faciliter l'indemnisation des victimes de l'amiante, un « *résultat juridique nécessaire* » pendant un temps. Est-ce à dire que l'incroyable ascension et la propagation de l'obligation de sécurité de l'employeur dans la sphère du droit social ne reposeraient finalement que sur un malentendu ? Rien n'est moins sûr, dans la mesure où la directive européenne du 12 juin 1989 prévoyait déjà que l'employeur est « *obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* »⁶²⁷ et que cette obligation avait été transposée au sein du Code du travail français.

231. **La consécration du fondement légal.** La chambre sociale de la Cour de cassation a, dans un premier temps, cessé de faire référence au fondement légal de l'obligation de sécurité de l'employeur, en indiquant que l'employeur était « *tenu d'une obligation de résultat vis-à-vis de ses salariés en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme*

⁶²³ V. supra n° 115 s.

⁶²⁴ H. LANOUZIERE, *Prévenir la santé et la sécurité au travail*, op. cit., p. 48.

⁶²⁵ Le contrat de travail a été défini par la doctrine comme « la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant rémunération » (G. H. CAMERLYNCK, *Le contrat de travail*, Dalloz, 1982).

⁶²⁶ P. SARGOS, « L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit », *JCP S*, 2006, 1278.

⁶²⁷ Dir. n° 89/391, 12 juin 1989, art. 5, 1 : JOUE n° L. 183, 29 juin 1989.

dans l'entreprise »⁶²⁸, sans plus de précision. L'abandon du fondement contractuel est ensuite définitivement entériné dans un arrêt du 21 juin 2006, dans lequel la Haute juridiction vise l'article L. 230-2 (devenu L. 4121-1 après recodification) « *interprété à la lumière de la directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989* »⁶²⁹. Toutefois, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation a continué, jusqu'à récemment, à faire état d'une obligation contractuelle de sécurité. S'était ainsi installée une certaine dichotomie d'obligations de sécurité selon que le litige porte sur la prévention des risques professionnels ou leur réparation. C'est finalement par deux arrêts du 8 octobre 2020 que la deuxième chambre civile a aligné sa jurisprudence sur celle de la chambre sociale et adopté la « *conception travailliste* »⁶³⁰ en visant « *l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur* »⁶³¹. Dorénavant, la même définition de l'obligation de sécurité est donc appliquée par les juges en matière de prévention et de réparation du risque professionnel⁶³².

232. La substitution du fondement légal au fondement contractuel a, tout d'abord, marqué une extension du champ d'application de l'obligation de sécurité de l'employeur. Cette dernière est devenue une obligation légale liée à toute situation d'emploi, même non contractuelle⁶³³. En outre, la mobilisation du fondement légal, reposant sur les articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail, démontre un changement de paradigme. D'une part, l'obligation de sécurité de résultat, au sens civiliste du terme, n'a de sens qu'en matière de responsabilité contractuelle⁶³⁴. La distinction entre obligation de moyen et de résultat a donc été, dès ce changement de fondement, au mieux dévoyée et, au pire, dénaturée. En continuant à se référer à une obligation de résultat et en la fondant sur les principes généraux de prévention, la Cour de cassation avait introduit une nouvelle contradiction :

⁶²⁸ Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, Bull. civ. V, no 219.

⁶²⁹ Cass. soc., 28 févr. 2006, n° 05-41.555, Bull. civ. V, n° 87.

⁶³⁰ L. WILLOCX, « L'obligation de sécurité selon la deuxième chambre civile de la Cour de cassation », *SSL*, 2020, n° 1930, p. 18.

⁶³¹ Cass., 2^{ème} civ., 8 oct. 2020, n° 18-25.021 et n° 18-26.677.

⁶³² Sur les conséquences de ce revirement de jurisprudence sur la qualification de la faute inexcusable de l'employeur, V. infra n° 442.

⁶³³ G. LOISEAU, « L'obligation de sécurité, paradigme d'une sécurité obligée », *Cah. Soc.*, déc. 2013, n° 258.

⁶³⁴ V. supra, n° 54 s.

l'employeur est-il tenu de tout prévenir ? Cette attente paraissait peu conciliable avec la notion de risque, par nature aléatoire⁶³⁵.

233. D'autre part, le changement de fondement de l'obligation de sécurité de l'employeur pourrait sembler, de prime abord, anecdotique. Mais, en s'affranchissant du carcan contractuel, la Cour de cassation s'est véritablement approprié les principes généraux de prévention⁶³⁶, tels que définis à l'article L. 4121-1 du Code du travail. Le changement de fondement a donc acté un changement de conception de l'obligation de sécurité. Cette dernière, dorénavant fondée sur les principes généraux de prévention, a ainsi changé de nature et est devenue une véritable obligation de prévention. Le « résultat » attendu de l'employeur ne serait donc plus l'absence de risque ou l'absence de survenance de celui-ci, mais une démarche de prévention efficace et efficiente permettant de limiter au maximum les risques encourus par les salariés dans le cadre de l'exercice de leur travail. Partant, l'employeur peut être sanctionné par le juge travailliste lorsqu'il se montre défaillant dans la mise en œuvre des mesures préventives, indépendamment de la réalisation du risque⁶³⁷. La saisine du juge est ainsi devenue « *un nouveau moyen pour protéger la santé au travail* »⁶³⁸.

234. En modifiant son fondement, la Haute juridiction a donc transformé l'obligation de sécurité en une obligation de prévention⁶³⁹, consacré une obligation de prévention affranchie de l'obligation de sécurité⁶⁴⁰. Celle-ci aurait ainsi retrouvé sa raison d'être, à savoir inciter les entreprises à accentuer leurs efforts de prévention, plutôt que d'en décourager la mise en œuvre. Mais elle ne doit, pour autant, pas mettre à la charge des

⁶³⁵ V. supra, n° 61 s.

⁶³⁶ Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107, Bull. civ. V, n° 181 : « *Attendu que [...] les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur* ».

⁶³⁷ La réalisation du risque demeure toutefois nécessaire pour que le manquement de l'obligation de sécurité de l'employeur soit reconnu par les juridictions de Sécurité sociale, en matière de réparation du risque professionnel (V. infra n° 440 s.).

⁶³⁸ Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, *Dr. Soc.*, 2008.519, obs. P.-Y. VERKINDT.

⁶³⁹ La mutation de l'obligation de sécurité en une obligation de prévention n'est pourtant pas explicite, la Haute juridiction persistant toujours à se référer à « l'obligation de sécurité » de l'employeur.

⁶⁴⁰ L. DE MONTVALON, « Le crépuscule de l'obligation de sécurité », *SSL* 2018, n° 1799, p. 8.

employeurs des obligations impossibles à satisfaire, car prévenir tous les risques est, en pratique, irréalisable : « *à l'impossible nul n'est tenu* »⁶⁴¹...

B. Diversité de fondements

235. Les débats portant sur le fondement de l'obligation de sécurité de l'employeur et les variations de celui-ci semblent avoir été cantonnés aux frontières françaises. L'obligation de sécurité allemande est, comme dorénavant l'obligation de sécurité française, fondée sur la loi. En outre, les dispositions contenues dans l'*Arbeitsschutzgesetz* sont quasiment identiques à celles contenues dans le Code du travail français, puisque toutes sont issues de la transposition de la directive du 12 juin 1989. L'obligation légale de sécurité allemande est également fondée sur le respect des principes généraux de prévention. En conséquence, le manquement de l'employeur à ces principes induit sa responsabilité. Le pouvoir d'appréciation du juge est donc, en théorie, limité au constat de l'inexécution de l'obligation. La responsabilité patronale n'est donc susceptible d'aucune modulation : le manquement aux principes généraux de prévention entraîne la responsabilité presque automatique de l'employeur. En d'autres termes, la faute de l'employeur est établie par le manquement à son obligation de prévention des risques professionnels.

236. Le législateur anglais a également introduit une obligation légale à la charge de l'employeur de prendre soin de la santé et de la sécurité de ses salariés, telle que le prévoit le *Health and Safety at Work Act* de 1974. Toutefois, à la différence des législations allemande et française, cette obligation de prévention n'est pas absolue et est susceptible d'être modulée par le juge. Ce dernier appréciera le caractère « *raisonnablement praticable* » des mesures de prévention au regard de la situation de l'employeur afin de déterminer sa responsabilité. Cette « *praticabilité raisonnable* » (*reasonable*

⁶⁴¹ S. FANTONI-QUINTON, P.-Y. VERKINDT, « Obligation de résultat en matière de santé au travail. À l'impossible, l'employeur est tenu ? », *Dr. soc.*, 2013, p. 233.

practicability) constitue un véritable standard⁶⁴² au travers duquel la responsabilité de l'employeur est appréciée. Avant d'être consacré par la loi, il fut dégagé par la jurisprudence, dans un arrêt *Morris v. West Hartlepool Steam Navigation*⁶⁴³. Ce dernier a précisé qu'il était du devoir de l'employeur de déterminer si certaines mesures de précaution devaient être prises au regard d'un risque prévisible en prenant en considération, d'une part « *l'ampleur du risque, la probabilité de survenance d'un accident et la possible gravité des conséquences si un accident se produit* » et, d'autre part, « *les difficultés, dépenses et tout autre inconvénient qu'entraîneraient lesdites mesures de précaution* ». Le caractère manifestement disproportionné entre un risque minime et la mise en œuvre de mesures de précaution, que ce soit en termes de coût, de temps et d'inconvénients permet ainsi de décharger l'employeur de sa responsabilité⁶⁴⁴. En résumé, la démarche de l'employeur est conditionnée à l'évaluation d'un ratio « coût/bénéfice ». Cette analyse coût-bénéfice peut être définie comme la méthode permettant le calcul, en termes monétaires, des coûts et résultats de chaque action alternative. Elle permet une estimation de la valeur des ressources dépensées par chaque action de prévention, en comparaison avec celle des ressources qui pourraient être économisées ou créées⁶⁴⁵. Partant, l'absence de mise en œuvre de mesures de prévention n'est pas automatiquement synonyme de responsabilité patronale en droit anglais, en particulier si lesdites mesures représentent un coût trop élevé.

237. La « *practicabilité raisonnable* » revêt une forte dimension économique⁶⁴⁶. En toute logique, les moyens financiers dont dispose l'employeur emportent une responsabilité accrue de celui-ci⁶⁴⁷, dans la mesure où il est attendu de lui un soin particulier dans la mise en œuvre de la prévention, désigné par la loi anglaise sous le vocable de « *standard of care* ». Ainsi la Haute Cour de Justice anglaise a pu considérer qu'une entreprise, qui était l'une des deux plus importantes entreprises industrielles du pays, devait prendre des

⁶⁴² Sur la notion de standard juridique, v. infra n° 243.

⁶⁴³ [1956] A.C. 522.

⁶⁴⁴ *Edwards v. National Coal Board* [1949] 1 K. B. 704, CA.

⁶⁴⁵ L. ANTONOPOULOU, A. TARGOUTZIDIS, « Evaluation économique de la prévention pour la santé et la sécurité au travail : la pertinence de l'analyse coût-bénéfice », *Santé Publique*, 2010/1 (Vol. 22), p. 23-35.

⁶⁴⁶ J. HENDY, « Industrial accident claims : reasonable practicability », *Journal of Personal Injury Law* 2001, 3, p. 209-220.

⁶⁴⁷ *Walker v. Northumberland CC* [1995] I.C.R. 702 ; *British Railways Board v. Herrington* 1972] A.C. 877 à 899.

initiatives en matière de prévention et y allouer les ressources économiques dont elle disposait⁶⁴⁸. L'obligation de sécurité de l'employeur anglaise n'est donc pas uniquement fondée sur les dispositions prévues par la réglementation, mais également sur la situation spécifique de l'employeur. En d'autres termes, l'obligation de sécurité attendue d'un employeur peut être d'une intensité différente selon la taille de l'entreprise.

238. Si l'idée d'une responsabilité patronale modulable selon les caractéristiques particulières de l'entreprise peut paraître séduisante⁶⁴⁹, conditionner la prévention à des considérations purement économiques ne paraît pas souhaitable. En effet, le salarié se retrouverait ainsi moins bien protégé et, *in fine*, moins bien indemnisé lorsqu'il est employé par une petite structure. Une différence de traitement entre victimes du risque professionnel opérée en fonction de la situation financière de leur employeur ne peut, au regard de la philosophie encadrant la réparation du risque professionnel en France, espérer prospérer d'un point de vue juridique, bien qu'elle soit avérée dans les faits en pratique⁶⁵⁰. Toutefois, l'étude du droit anglais suggère plusieurs pistes de réflexions, particulièrement quant au rôle joué par les juges dans la construction du régime de l'obligation de sécurité. Elle invite ainsi à réinterroger la construction jurisprudentielle de l'obligation de sécurité et de la responsabilité de l'employeur français. La mobilisation d'un standard juridique, permettant de moduler la responsabilité de l'employeur, doit être envisagée.

§2. Un fondement à réinventer

239. Si le fondement légal de l'obligation de sécurité de l'employeur est aujourd'hui clairement établi dans la jurisprudence française, celui-ci peut-il véritablement se suffire à lui-même ? Peut-on raisonnablement attendre les mêmes connaissances techniques et les mêmes efforts de prévention de tout employeur ? L'attachement farouche au principe

⁶⁴⁸ Knox v. Cammell Laird Shipbuilder Ltd, H CJ, 30 juil. 1990.

⁶⁴⁹ V. infra n° 241 s.

⁶⁵⁰ L. LEROUGE, *Les petites entreprises face aux risques psychosociaux au travail. Quelles spécificités, quelles actions, quel droit ?* éd. Octarès, coll. Le travail en débat, 2021.

d'égalité entre les salariés conduit à une réponse positive, tandis que l'impératif d'équité à l'égard des employeurs face à leurs obligations commande une réponse négative. La recherche d'un fondement induisant une responsabilité patronale cohérente en fonction de critères objectifs liés aux qualités spécifiques de l'employeur (secteur d'activités, taille et moyens tant matériels qu'humains de l'entreprise ...) est nécessaire afin d'encourager la prévention.

240. L'employeur est, par essence, un professionnel dans son domaine d'activités. Partant, sa responsabilité en matière de prévention des risques professionnels pourrait être envisagée sous le prisme de la responsabilité du professionnel. En ce sens, l'étude des règles de l'art (A) et de leur portée en santé et sécurité au travail (B) permettrait de réinventer le fondement de l'obligation patronale de sécurité.

A. Règles de l'art

241. **Définition.** En latin, le mot « *art* » est une traduction du grec « *techné* », désignant la création artistique, la recherche du beau, la technique et le savoir-faire érigé en règles⁶⁵¹. Concept juridique essentiellement mobilisé en droit de la responsabilité professionnelle, dans des domaines tels que la construction ou la médecine, les règles de l'art ne font l'objet d'aucune définition légale. Elles peuvent être définies comme le savoir-faire habituel que le débiteur d'une prestation peut attendre des professionnels considérés, dans leur champ d'activité⁶⁵². Elles représentent des règles de savoir-faire technique, performantes et conformes aux données actuellement acquises de la science⁶⁵³. Elles sont constituées des savoir-faire professionnels, usages commerciaux et pratiques répétées des

⁶⁵¹ M. ZAVARO, « Les règles de l'art », *Gaz. Pal.*, n° 309, 2000, p. 3.

⁶⁵² H. PERINET-MARQUET, P. MALINVAUD, *Droit de la construction*, Dalloz, 2018, n° 402.31.

⁶⁵³ A. PENNEAU, « La notion de règles de l'art dans le domaine de la construction », *RDI*, 1988, p. 407.

entreprises⁶⁵⁴, mais ne se réduisent pas au simple état de la pratique. Partant, les règles de l'art ont un contenu exclusivement technique⁶⁵⁵.

242. Les règles de l'art sont appréhendées comme une obligation contractuelle implicite, découlant de l'application de règles écrites ou non. En principe, les contractants doivent les définir. A défaut, il appartiendra au juge de déterminer si la prestation a été menée conformément à l'attente légitime du créancier, à la lumière des règles de l'art, leur non-respect pouvant être source de responsabilité pour le professionnel. En somme, les règles de l'art font partie des standards juridiques⁶⁵⁶ pouvant être mobilisées par le juge afin de moduler la responsabilité du débiteur de l'obligation contractuelle.

243. **Standard juridique.** « Norme souple fondée sur un critère intentionnellement indéterminé »⁶⁵⁷, le standard est une « notion à contenu variable désignant un comportement supposé correspondre à ce qui est communément admis par un groupe social à un moment donné. En cas de litige, ce comportement type sert de référence au juge pour apprécier le comportement d'un individu. Le caractère flou du standard juridique, qui ne se laisse pas enfermer dans une définition précise, confère au juge un grand pouvoir d'appréciation dans l'application de la notion. Le standard juridique, par sa souplesse, permet l'adaptation du droit à l'évolution de la société. »⁶⁵⁸. Historiquement, la notion de standard juridique a d'abord émergé des systèmes de droit anglo-saxons avant d'être introduite en France. Pour une partie de la doctrine, le standard aurait même précédé l'apparition des lois écrites⁶⁵⁹. Le doyen Pound en a dégagé trois caractéristiques principales. Le standard implique d'abord un certain jugement moral. En outre, il ne se réfère pas à une connaissance légale exacte appliquée strictement, mais au sens commun. Enfin, le standard juridique n'est pas formulé de manière absolue et n'est

⁶⁵⁴ F. GAMBELLI, « Définitions et typologies des normes techniques », *LPA*, 11 févr. 1998, p. 5.

⁶⁵⁵ A. PENNEAU, *Règles de l'art et normes techniques*, LGDJ, 1989, p. 11.

⁶⁵⁶ M. ZAVARO, « Les règles de l'art », *op. cit.*

⁶⁵⁷ G. CORNU, *Vocabulaire juridique*, *op. cit.*, « standard ».

⁶⁵⁸ S. GUINCHARD, T. DEBARD, *Lexique des termes juridiques 2020-2021*, Dalloz, 28^{ème} éd., août 2020, « standard », p. 1000.

⁶⁵⁹ M. HAURIOU, « Police juridique et fond du droit », *RTD civ.*, 1923, p. 265, cité par S. NERON, « Le standard, un instrument juridique complexe », *JCP G*, 2011, 1003.

pas pourvu d'un contenu précis mais est relatif aux temps, lieux et circonstances⁶⁶⁰. Le standard constitue ainsi une mesure moyenne de conduite sociale correcte, un « *étalon de mesure au service du juge qui lui permet d'adapter le droit au cas* »⁶⁶¹.

244. **Pouvoir d'appréciation du juge renforcé.** L'existence et la mobilisation par le juge d'un standard juridique lui permet d'élaborer des « *solutions susceptibles d'assurer à la fois l'ordre et le progrès d'une société en constante évolution* »⁶⁶². La multiplication des standards juridiques en droit français, notamment en droit civil, a pu être critiquée par la doctrine en ce qu'elle serait un vecteur d'insécurité juridique et source d'imprévisibilité. Ce postulat fait l'objet de débats, certains auteurs y voyant, au contraire, une nécessité d'adaptabilité du droit aux circonstances de fait soumises à l'appréciation du juge, particulièrement « *opportune et nécessaire* » et permettant de « *rendre le droit vivant* »⁶⁶³.

245. La notion de standard n'est pas étrangère au droit social et le juge travailliste en utilise un nombre croissant⁶⁶⁴. En témoigne particulièrement le développement récent du concept de « raisonnable »⁶⁶⁵ qui, selon la Cour de cassation, « *s'efforce de prendre en considération les intérêts légitimes des salariés et des entreprises* » et est « *indispensable à l'application de la plupart des règles de droit, sauf à multiplier les cas illustrés par l'adage de Cicéron « Summum jus summa injuria » (« droit porté à l'extrême, extrême injustice »)* »⁶⁶⁶. La mobilisation des standards juridiques permet alors de rétablir le pouvoir d'appréciation *in concreto* du juge. Celui-ci apprécie la situation litigieuse soumise à son office au regard du standard afin de déterminer l'étendue d'application de la norme légale ou réglementaire⁶⁶⁷. Le standard constitue ainsi à la fois une grille de

⁶⁶⁰ R. POUND, *An introduction to the philosophy of law*, 1930, p. 117, cité par. S. NERON, op. cit.

⁶⁶¹ P. ABADIE, « Le juge et la responsabilité sociale de l'entreprise », *D.*, 2018, 302.

⁶⁶² P. MORVAN, *Le principe de droit privé*, thèse, éd. Panthéon-Assas, LGDJ, 1999, p. 25.

⁶⁶³ B. STURLESE, « Le juge et les standards juridiques », *RDC*, 2016, n° 2, p. 398.

⁶⁶⁴ P.-Y. VERKINDT, « Le raisonnable en droit du travail » in *Standards, principes et méthodes en droit du travail*, dir. B. TEYSSIE, Economica, 2011, n° 81 s.

⁶⁶⁵ Cour de cassation, rapport annuel 2004, p. 177.

⁶⁶⁶ *Op. cit. ibid.*

⁶⁶⁷ D. METIN, « Une jurisprudence du « raisonnable » est-elle souhaitable ? », *JSL*, 2013, n° 351, p. 4.

lecture de la norme et un outil de création du droit, d'enrichissement de la norme écrite⁶⁶⁸. En ce sens, la mobilisation du standard des règles de l'art par le juge travailliste offrirait une perspective nouvelle et concrète aux principes généraux de prévention, fondement de l'obligation patronale de prévention.

B. Incidence des règles de l'art sur la responsabilité de l'employeur

246. « *La connaissance des règles de l'art (et pas que du droit) fait partie des prérequis naturels pour comprendre les faits, apprécier les comportements, mesurer la solution judiciaire et ses conséquences* »⁶⁶⁹. A ce jour, un seul arrêt a démontré l'intérêt de la Cour de cassation pour les règles de l'art en matière de prévention des risques professionnels. Dans cet arrêt inédit, un salarié avait été victime d'un accident du travail en raison de la chute du contrepoids d'une barrière d'accès à un parking. La cour d'appel avait retenu que cet accident était dû à la faute inexcusable de l'employeur. La Haute juridiction avait cassé cette décision au motif que la cour d'appel n'avait pas recherché « *si la défaillance de fixation ne résultait pas d'un montage non conforme aux règles de l'art, dont l'employeur devait avoir conscience* »⁶⁷⁰. La mobilisation des règles de l'art comme élément d'appréciation de la responsabilité de l'employeur n'a toutefois pas prospéré en jurisprudence. La notion n'est pourtant pas dénuée d'intérêt dans l'appréciation de la responsabilité patronale. D'une part, l'employeur est un professionnel dans son secteur d'activités. En « homme de l'art », il est donc supposé maîtriser et connaître les risques inhérents à son activité économique. Conscient de ces risques spécifiques, son absence d'initiative en matière de prévention caractériserait donc bien un comportement fautif.

247. D'autre part, en mobilisant les règles de l'art afin d'apprécier l'étendue de la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail, le juge serait

⁶⁶⁸ Sur le standard de bonne foi et l'enrichissement des obligations des parties au contrat de travail, v. V. GUISLAIN, « La bonne foi, notion-cadre régulatrice des relations de travail », *JSL*, 2014, n° 358, p. 3.

⁶⁶⁹ A. BUGADA, « Vers un nouveau droit prud'homal », *JCP S*, 2015, n° 26, 1247.

⁶⁷⁰ Cass. soc., 30 oct. 1996, n° 94-21.501.

amené à apprécier si le risque pouvait raisonnablement être anticipé et évité par lui. Par ailleurs, ce standard n'est pas figé dans le temps et s'enrichit des nouvelles connaissances techniques, scientifiques, technologiques. En conséquence, la responsabilité patronale évoluerait, notamment, parallèlement aux avancées scientifiques, technologiques, etc. Une telle interprétation a déjà été retenue par le Conseil d'Etat en matière de lutte contre l'épidémie de Covid-19. Le juge administratif a ainsi considéré que l'appréciation du respect par l'employeur de son obligation de sécurité « *s'effectue nécessairement, en vertu notamment du dernier alinéa de l'article L. 4121-1 [du Code du travail], en tenant compte de l'état des connaissances scientifiques en la matière* »⁶⁷¹. En d'autres termes, un employeur ne pourrait être tenu responsable de la survenance d'un risque qu'il ne pouvait pas raisonnablement et objectivement prévoir. Une telle acception avait déjà été retenue lors de la consécration prétorienne originelle de l'obligation de sécurité de l'employeur, dans l'un des arrêts « Amiante ». La Cour de cassation avait exclu la qualification de faute inexcusable de l'employeur au motif que ce dernier, « *en l'état des connaissances scientifiques (...) pouvait ne pas avoir conscience que l'utilisation de ces éléments de protection et le travail à proximité de ces équipements constituaient un risque pour le salarié* »⁶⁷². La Cour avait également relevé que l'entreprise « *n'utilisait pas l'amiante comme matière première* », suggérant ainsi que l'employeur n'était pas un professionnel parfaitement avisé des risques inhérents à l'utilisation de ce matériau. La prise en compte de la qualité et des connaissances de l'employeur est donc, depuis l'origine, un critère de modulation de sa responsabilité.

248. La Cour de cassation semble avoir entériné une véritable mutation de l'obligation de sécurité de résultat en une obligation de prévention de résultat⁶⁷³ sans toutefois afficher clairement ce glissement sémantique, marquant ainsi un retour aux fondements mêmes de cette obligation, à savoir la prévention des risques. Pourtant, ce changement d'acception n'est pas pleinement satisfaisant. En effet, peut-on attendre d'un employeur qu'il soit en mesure de prévenir tous les risques pouvant découler de son activité ? Une telle attente est parfaitement irréaliste au regard de la nature aléatoire et la part d'inconnu que

⁶⁷¹ CE 19 oct. 2020 n° 444809, Syndicat Alliance Plasturgie & Composite du Futur Plastalliance, RJS 11/20, n° 598.

⁶⁷² Cass. soc. 28 févr. 2002, Stampel c/ Sté Groupe Usinor Sacilor Sollac et autre, n° 99-17.221 ; RJS 5/02 n° 618.

⁶⁷³ M. KEIM-BAGOT, « Quel devenir pour l'obligation patronale de sécurité ? Tout bouge, rien ne change ? », RDT 2016, 222.

comporte le risque : « *l'aléa empêche une obligation d'être considérée comme de résultat* »⁶⁷⁴.

249. **Vers un standard du « bon professionnel » ?** « *Il y a plusieurs demeures dans la maison du professionnel : grande est la diversité des figures s'abritant sous ce nom ! Les différences tiennent au poids économique, à la dimension de l'entreprise des uns et des autres. Elles résultent aussi de la plus ou moins grande spécialisation. [...] Cette diversité, qui est une donnée de fait, se traduit juridiquement par une échelle diversifiée de modèles de comparaison et donc, encore une fois, par une certaine concrétisation de l'appréciation de la défaillance* »⁶⁷⁵. La santé et la sécurité au travail n'échappent pas à ce constat. De la maîtrise d'un savoir-faire particulier découle la connaissance des risques professionnels dont dépend la démarche de prévention de l'employeur. Apprécier la responsabilité patronale à la lumière des règles de l'art rétablirait une certaine équité.

250. En cas de survenance d'un litige, le juge serait amené à établir si, d'une part, le risque considéré pouvait être raisonnablement connu et donc anticipé par l'employeur, et, d'autre part, si celui-ci a mis en œuvre une démarche de prévention en adéquation avec les règles de l'art gouvernant sa profession. En d'autres termes, le juge serait amené à examiner si l'employeur a agi en « bon professionnel », en professionnel avisé des règles de l'art. En ce sens, l'obligation de sécurité française se rapprocherait de l'obligation de sécurité anglaise, qui impose à l'employeur d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés dans la mesure de ce qui est « raisonnablement praticable ». La mobilisation du standard des règles de l'art permettrait de déterminer l'étendue de ce qui peut être raisonnablement attendu, en matière de prévention des risques professionnels, d'un professionnel d'un secteur déterminé. Partant, celui-ci serait particulièrement incité à rechercher des moyens

⁶⁷⁴ C. GUETTIER, P. LE TOURNEAU, C. BLOCH, A. GIUDICELLI, J. JULIEN, D. KRAJESKI, M. POUMAREDE, *Droit de la responsabilité et des contrats*, 12^{ème} éd., 2020, n° 3124.372.

⁶⁷⁵ C. GUETTIER, P. LE TOURNEAU, C. BLOCH, A. GIUDICELLI, J. JULIEN, D. KRAJESKI, M. POUMAREDE, *Droit de la responsabilité et des contrats*, *op. cit.*, n° 3124.392.

pertinents et adéquats à sa propre situation afin d'échapper à toute responsabilité⁶⁷⁶, contribuant à une prévention adaptée et ciblée et donc plus efficace.

251. **Conclusion du chapitre.** Les principes généraux de prévention obéissent à des définitions similaires selon les législations, qui se déclinent en des obligations quasi-identiques selon les pays. En témoigne particulièrement l'obligation d'établir un document unique d'évaluation des risques, dont le rôle dans l'appréciation de la responsabilité de l'employeur a été considérablement accru par la jurisprudence récente. Censées être de véritables « *règles cardinales* » de la démarche de prévention de l'employeur, les principes généraux de prévention restent cependant particulièrement imprécis⁶⁷⁷. En découle un constat paradoxal : d'une part, ils offrent à l'employeur une grande latitude d'interprétation et d'action ; d'autre part, ils sont une source d'incertitude et d'insécurité juridique, alors même que leur respect conditionne la bonne exécution de l'obligation de sécurité. Si la redécouverte récente de l'esprit de la directive du 12 juin 1989⁶⁷⁸ par la Cour de cassation a initié un renforcement du pouvoir d'appréciation des juges, ce dernier mériterait d'être encadré, guidé par une ligne directrice qui pourrait être puisée dans les règles de l'art. Celles-ci fourniraient une grille de lecture pertinente des efforts particuliers de prévention pouvant être attendus d'un employeur, professionnel d'un secteur déterminé. En somme, elles permettraient d'établir qu'un employeur, en professionnel raisonnable, a manqué ou non à son obligation de sécurité, introduisant ainsi un raisonnement comparable à celui des juges anglais. Une telle approche ne semble pas, au surplus, corrompre la lettre de la directive de 1989, qui n'a jamais eu pour vocation d'introduire une responsabilité de plein droit⁶⁷⁹. Une réflexion sur les modes d'appréciation d'une négligence de l'employeur dans la mise en œuvre de la prévention apparaît donc pertinente.

⁶⁷⁶ M. KEIM-BAGOT, « Quel devenir pour l'obligation patronale de sécurité ? Tout bouge, rien ne change ? », *op. cit.*

⁶⁷⁷ H. LANOUZIERE, « Prévenir les risques ou promouvoir la santé ? Comment passer d'une posture réactive à une démarche proactive ? », *SSL*, 2014, supplément, n° 1655, p. 29.

⁶⁷⁸ A. DEJEAN DE LA BATIE, « Arrêt Air France ; la Chambre sociale rend un hommage appuyé à l'obligation de prévention », *JSL* n° 401-1, p. 4.

⁶⁷⁹ CJCE, 14 juin 2007, aff. C-127/05, Commission c/ Royaume-Uni

252. **Conclusion de titre.** L'obligation patronale de prévention des risques professionnels est un impératif juridique, économique et social admis dans tous les Etats étudiés, qui se traduit toutefois par des obligations d'intensité différentes selon les législations. Le droit français se distingue, à ce titre, par sa particulière rigueur vis-à-vis des employeurs. L'obligation de prévention gagne en intensité à mesure que se multiplient les risques professionnels. Or, la qualification même de risque professionnel suscite l'interrogation. Que recouvre véritablement cette notion en perpétuelle expansion ? Où se situe véritablement la frontière entre la santé et la sécurité en entreprise et les politiques de santé publique ? L'observateur avisé constatera que les pouvoirs publics ont la fâcheuse tendance à intégrer dans la sphère de la santé au travail des problématiques transcendant largement les frontières de l'entreprise, telle que, par exemple, la lutte contre l'obésité au travers de la promotion de l'activité sportive en entreprise⁶⁸⁰. En témoigne également le rôle prépondérant qu'ont octroyé les différents Etats aux entreprises dans la lutte contre la propagation de l'épidémie mondiale de Covid-19⁶⁸¹ et l'inscription de celle-ci au sein des tableaux de maladies professionnelles⁶⁸². En somme, le contenu de l'obligation de prévention est en constante évolution.

253. **Conclusion de partie.** L'effacement de l'obligation de sécurité de résultat au profit d'une obligation de prévention de l'employeur se profile petit à petit en droit français et doit être salué. Mobilisée à des fins de politiques d'indemnisation, l'obligation de résultat demeure un outil inadapté à la promotion de la prévention. Elle n'a, d'ailleurs, pas connu le même succès à l'étranger. En outre, sa transposition même au sein des relations de travail n'est pas sans susciter des questions quant à la nature même des rapports liant l'employeur et le salarié. Si, en droit civil, l'obligation de résultat apparaît essentiellement dans des relations contractuelles caractérisées par la passivité du créancier, tel n'est pas

⁶⁸⁰ F. CARRE, « Les vertus fondamentales du sport en entreprise », *SSL*, 2020, n° 1930, p. 11.

⁶⁸¹ L. DE MONTVALON, « Le Covid-19, un risque professionnel ? », *SSL* n° 1907, p. 9

⁶⁸² EUROGIP, « Covid-19 & assurance AT/MP dans huit pays européens – Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, Italie, Luxembourg et Suède », mai 2020.

le cas de la relation de travail : le salarié demeure acteur de la prestation de travail, mais également acteur de sa propre sécurité⁶⁸³.

⁶⁸³ V. infra n° 295 s.

PARTIE 2 : LA RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR A L'AUNE DE L'OBLIGATION DE SECURITE

254. La responsabilité connaît de multiples déclinaisons juridiques : civile ou pénale, délictuelle ou contractuelle, parfois même sociale⁶⁸⁴ ou sociétale⁶⁸⁵ ... Etymologiquement, elle induit une obligation de répondre de ses actes⁶⁸⁶. Par extension, la notion de responsabilité recouvre également la charge entraînant une prise de décisions. Au regard du droit de la santé et de la sécurité au travail, l'employeur est ainsi, par définition, doublement responsable : il assume la mise en œuvre de la politique de santé et sécurité au sein de l'entreprise et en répond également en cas de défaillance.

255. La prévention de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise constitue une obligation protéiforme aux déclinaisons plurielles, à la charge d'un débiteur unique : l'employeur. Celle-ci imprègne les relations de travail dans leur globalité (Titre 1). L'employeur est le seul responsable (sauf rares exceptions) d'une politique globale, complexe et transcendant les simples frontières de l'entreprise A ce titre, il est le garant d'une problématique de santé publique (Titre 2).

⁶⁸⁴ C. trav., art. L. 7342-1 s.

⁶⁸⁵ S. MENTHON, « La responsabilité sociétale des entreprises », *Rapport*, 2011.

⁶⁸⁶ <https://www.cnrtl.fr/definition/responsabilite>

TITRE 1 : LA PREVENTION AU CŒUR DES RELATIONS DE TRAVAIL

256. **La prévention, une œuvre collective.** Le déploiement d'une politique de prévention satisfaisante suppose que celle-ci soit placée sous le signe de la coopération⁶⁸⁷. Cet objectif de coopération est d'ailleurs clairement affirmé au niveau international. Ainsi, les articles 19 et 20 de la convention n° 155 de l'OIT prévoient que « *les travailleurs, dans le cadre de leur travail, coopéreront à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur* », « *les représentants des travailleurs dans l'entreprise coopéreront avec l'employeur dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail* » et que « *la coopération des employeurs et des travailleurs et/ou leurs représentants dans l'entreprise devra être un élément essentiel des dispositions prises en matière d'organisation et dans d'autres domaines [...]* ». De même, la nécessité de développer une « *participation équilibrée en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail entre les employeurs et les travailleurs et/ou leurs représentants* » fait partie des objectifs affichés par la directive européenne du 12 juin 1989⁶⁸⁸. Face à la complexité de l'impératif de prévention, l'implication des membres de l'entreprise ne peut se résumer à un rôle de façade : de leur contribution à la démarche de santé-sécurité dépend leur adhésion et celle-ci conditionne aussi l'efficacité des mesures élaborées⁶⁸⁹. Le collectif constitue donc la clé de voûte d'une prévention réussie⁶⁹⁰ ; il participe de la culture de la prévention, chère à l'ensemble des pays européens⁶⁹¹.

⁶⁸⁷ S. BOURGEOT, M. BLATMAN, *L'état de santé du salarié – De la préservation de la santé et à la protection de l'emploi*, Ed. Liaisons, 2009, p. 114.

⁶⁸⁸ Dir. n° 89/391/CEE 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, JOCE n° L. 183, 29 juin 1989, cons. n°12.

⁶⁸⁹ INRS, « Prévention et performance – Ce qui bénéficie aux salariés rapporte à l'entreprise », *Travail & Sécurité*, n° 808, sept. 2019, p. 12.

⁶⁹⁰ INRS, « Du terrain et des idées – Le collectif, clé de voûte d'une prévention réussie », *Travail & Sécurité*, n° 829, sept. 2021, p. 12.

⁶⁹¹ EUROGIP, « Santé-sécurité au travail : quels leviers pour une culture de prévention en entreprise ? », *actes des Débats d'Eurogip*, 21 mars 2019.

257. L'obligation de sécurité de l'employeur se traduit par une obligation de prévention des risques. Celle-ci se décline de deux façons distinctes, mais interdépendantes au sein de l'entreprise. D'abord, elle trouve toute son expression dans le volet individuel des relations de travail en ce qu'elle innerve toute l'exécution du contrat de travail, car elle en constitue une obligation implicite, mais essentielle (Chapitre 1). D'autre part, l'impératif de prévention ne saurait se limiter au seul carcan contractuel et individuel. Il constitue un enjeu commun pour l'intégralité des membres de l'entreprise et imprègne également les relations de travail dans leur dimension collective (Chapitre 2).

Chapitre 1 : L'obligation de prévention dans l'exécution du contrat de travail

258. Le contrat de travail a constitué le premier vecteur de l'obligation de sécurité de l'employeur avant que celle-ci ne transcende les frontières contractuelles⁶⁹². Néanmoins, c'est bien dans le cadre de l'exécution du contrat de travail que l'employeur doit satisfaire son obligation de prévention. Il en est d'ailleurs le débiteur principal, si ce n'est exclusif. En tant que premier responsable de la prévention des risques, il doit ainsi veiller à exercer l'ensemble de ses prérogatives dans le respect de son obligation de sécurité (Section 1). Par ailleurs, le salarié, bien que créancier de l'obligation de sécurité, joue également un rôle déterminant dans sa bonne exécution, étant à la fois acteur et sujet de la politique de prévention (Section 2).

Section 1 : Les pouvoirs traditionnels de l'employeur au service de la prévention

259. Dès 1916, Fayol définissait les six fonctions essentielles de l'entreprise, à savoir : la fonction administrative, la fonction technique, la fonction commerciale, la fonction financière, la fonction comptable et enfin, la fonction sécurité⁶⁹³. Si ces fonctions appartiennent de plein droit et en totalité au chef d'entreprise, il ne peut toutes les assumer personnellement⁶⁹⁴. En « *homme orchestre de la gestion juridique des risques* »⁶⁹⁵,

⁶⁹² V. supra n° 122.

⁶⁹³ H. FAYOL, *Administration industrielle générale – Le texte fondateur du management*, Ed. Dunod, 1999.

⁶⁹⁴ J. BOISSELIER, G. BOUE, *Pratique de la sécurité dans l'entreprise – Organisation de la fonction sécurité*, op. cit., p. 27-28.

⁶⁹⁵ A. BUGADA, *Politiques de santé dans l'entreprise – Le chef d'entreprise face à l'obligation de sécurité*, op. cit., n° 99.

l'employeur assure et assume la prévention des risques au sein de l'entreprise. Ses pouvoirs traditionnels sont dévolus à cette cause. L'organisation même de l'entreprise mobilise des pouvoirs de l'employeur qui, à la fois se nourrissent de l'obligation de sécurité, mais se trouvent également limités par celle-ci (§.1). Cette même ambivalence peut être constatée lors de la mise en œuvre du pouvoir disciplinaire (§2).

§1. Organisation de l'entreprise et prévention des risques

260. L'employeur dispose de pouvoirs, corollaires du lien de subordination existant entre lui et son salarié. Au sein de l'entreprise, il détient ainsi un pouvoir de direction, un pouvoir de gestion et un pouvoir disciplinaire⁶⁹⁶. Chacun de ses pouvoirs constitue un moyen, pour lui, de satisfaire à son obligation de sécurité. Lorsqu'il est question de l'organisation de l'entreprise, le pouvoir réglementaire est particulièrement mobilisé. En matière de santé et de sécurité au travail, le règlement intérieur en est l'exemple le plus prégnant (A). A l'inverse, l'impératif de prévention, peut constituer une limite significative à l'exercice des prérogatives de l'employeur telles que son pouvoir de direction (B).

A. Règlement intérieur

261. « *L'employeur est débiteur de la sécurité de l'ouvrier et ce dernier n'est pas en mesure de contrôler les mesures de sécurité, car il est dans une situation de subordination juridique qui l'oblige à subir les actes de direction* »⁶⁹⁷. Il appartient ainsi à l'employeur de définir les règles gouvernant l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise, notamment en matière de santé et de sécurité au travail. L'élaboration d'un règlement

⁶⁹⁶ « *Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné* », Cass. soc. 13 nov. 1996, n° 94-13.187 ; Cass. soc. 29 avril 2009, n° 07-45.509 ; RJS 2009, n° 598.

⁶⁹⁷ H. SEILLAN, *L'obligation de sécurité du chef d'entreprise*, Dalloz, 1981.

intérieur lui permet à ce titre « *d'exprimer son pouvoir de direction, disciplinaire et réglementaire* »⁶⁹⁸ en la matière.

262. **Contenu.** Les normes de conduite gouvernant le fonctionnement de l'entreprise doivent être édictées dans l'objectif constant de préserver la santé et la sécurité des salariés. En ce sens, le règlement intérieur est un élément incontournable de la politique de santé-sécurité au travail. En France, son périmètre est strictement limité à trois domaines, à savoir la santé, la sécurité et la discipline. En déterminant les « *mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise* » et les « *conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité* »⁶⁹⁹, il contribue à la démarche de prévention des risques professionnels et formalise les obligations réciproques de l'employeur et des salariés en la matière. Par ailleurs, il fixe le cadre disciplinaire en vigueur dans l'entreprise et détermine la nature et l'échelle des sanctions encourues par les salariés en cas de manquements aux règles édictées, notamment aux règles de sécurité⁷⁰⁰. Le règlement intérieur permet, en outre, à l'employeur de satisfaire à son obligation d'information des salariés sur les risques pour leur santé et leur sécurité⁷⁰¹. Jusqu'en 1982⁷⁰², il ne constituait pas, en France, une véritable source de droit au sein de l'entreprise, mais une simple annexe au contrat de travail du salarié⁷⁰³. Aujourd'hui, il constitue un instrument autonome, élaboré unilatéralement par l'employeur⁷⁰⁴. Par ailleurs, sa mise en place est

⁶⁹⁸ L. LEROUGE, « Droit des risques psychosociaux au travail – Régime de la prévention des risques psychosociaux en droit du travail », *Rép. Trav.*, 2021, n° 126.

⁶⁹⁹ C. trav., art. L. 1321-1, 1° et 2°.

⁷⁰⁰ C. trav., art. L. 1231-1, 3°.

⁷⁰¹ C. trav., art. R. 4141-3, 4°.

⁷⁰² L. n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, JORF n° 0181 du 6 août 1982.

⁷⁰³ M. KELLER, G. LYON-CAEN, « Sources du droit du travail – Les puissances infernales : les normes infralégales », *Rép. Trav.*, 1992, n° 221.

⁷⁰⁴ L'élaboration du règlement intérieur incombe à exclusivement à l'employeur, mais son entrée en vigueur dans l'entreprise est subordonnée à l'avis du comité social et économique, lorsqu'une telle institution représentative du personnel est mise en place (C. trav., art. L. 3121-4, al. 1^{er}).

obligatoire dès lors que l'entreprise atteint ou dépasse cinquante salariés⁷⁰⁵ et demeure possible en cas d'effectif moindre.

263. **Royaume-Uni.** La législation anglaise n'impose pas à l'employeur d'établir de règlement intérieur, et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise⁷⁰⁶. Elle lui impose toutefois d'informer ses salariés sur leurs conditions de travail, dès leur embauche⁷⁰⁷. Cette information doit être formalisée au sein d'un document qui doit être « *raisonnablement accessible* » aux salariés⁷⁰⁸. Toutefois, la mise en place d'un règlement intérieur est recommandée par certains codes de bonnes pratiques (*Codes of practice*) émis par les autorités compétentes en matière de santé et sécurité au travail⁷⁰⁹. L'élaboration et le contenu du règlement intérieur relèvent ainsi largement de la discrétion de l'employeur. Il n'a pas de force juridique en tant que tel mais, lorsqu'il est mis en place au sein de l'entreprise, il constitue un élément du contrat de travail, selon les juges anglais⁷¹⁰. En tant qu'élément contractuel, il suppose donc un accord entre les parties, ce qui le différencie fondamentalement de son équivalent français, qui constitue un acte unilatéral de l'employeur, ne supposant aucunement l'acceptation du salarié.

264. **Allemagne.** L'élaboration des règles gouvernant le fonctionnement de l'entreprise en Allemagne repose très largement sur la négociation collective⁷¹¹. En effet, l'élaboration de ces règles est issue d'un accord entre le conseil d'entreprise et l'employeur. La *Betriebsverfassungsgesetz* (littéralement la loi sur la « constitution de l'entreprise ») donne une liste limitative des sujets pouvant faire l'objet d'un tel accord⁷¹². Parmi ces

⁷⁰⁵ C. trav., art. L. 1311-2, al. 1^{er}

⁷⁰⁶ « Employment : policies and procedures », *West Law UK*, 2019, Overview Article.

⁷⁰⁷ Employment Rights Act, 1996, section 1, (1).

⁷⁰⁸ Employment Rights Act 1996, section 2, (2).

⁷⁰⁹ V. par ex. ACAS, *Code of Practice on disciplinary and grievance procedures*, 11 mars 2015, en ligne <<https://www.acas.org.uk/acas-code-of-practice-for-disciplinary-and-grievance-procedures/html>>.

⁷¹⁰ *Keeley v Fosroc International Ltd* [2006] EWCA Civ 1277 ; D. BRODIE, « Staff handbooks and incorporation », *Employment Law Bulletin*, 2006, n° 74, p. 2-4.

⁷¹¹ P. REMY, « La décentralisation de la négociation collective en Allemagne sous l'angle de la représentation », *Dr. Soc.*, 1997, p. 1015.

⁷¹² *Betriebsverfassungsgesetz*, 15 janv. 1972, § 87.

derniers, l'on retrouve les questions relatives à la discipline et les « *dispositions relatives à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, ainsi qu'à la protection de la santé au travail* »⁷¹³. Cet accord d'entreprise doit nécessairement être conclu à défaut d'une convention collective de branche portant sur ces différents domaines. L'établissement de l'équivalent au règlement intérieur français requiert ainsi un consensus entre les représentants des salariés et l'employeur⁷¹⁴. Ce n'est qu'en cas d'échec des négociations qu'un « organe de conciliation » rendra une décision qui se substituera à l'accord d'entreprise qui n'a pu être conclu⁷¹⁵. L'exemple allemand démontre particulièrement qu'en matière de santé et de sécurité au travail, les pouvoirs traditionnels de l'employeur ne peuvent être exercés de manière absolue.

B. L'obligation de sécurité comme limite au pouvoir de direction de l'employeur

265. En France, l'obligation de sécurité limite rigoureusement le pouvoir de direction de l'employeur⁷¹⁶. Au nom de l'impératif de préservation de la santé des salariés, le juge s'est progressivement immiscé dans le fonctionnement de l'entreprise, au point de remettre en cause les décisions de gestion de l'employeur, « parasitant » ainsi son pouvoir de direction⁷¹⁷. C'est en 2008, dans un arrêt *Snecma*, que la Cour de cassation a franchi le pas pour la première fois en énonçant qu'en vertu de l'obligation de sécurité de résultat qui lui incombait, il était interdit à l'employeur « *de prendre des mesures qui auraient*

⁷¹³ Betriebsverfassungsgesetz, *op. cit.*, § 87 (1), 7.

⁷¹⁴ P. REMY, « Le droit à la participation » en droit allemand : codécision, codétermination, cogestion, autonomie collective... ? », *Dr. Soc.*, 2015, p. 974.

⁷¹⁵ Betriebsverfassungsgesetz, *op. cit.*, §87 (2).

⁷¹⁶ M. HAUTEFORT, « Le pouvoir de direction sérieusement encorné », *JSL* 2008, n° 231 ; C. RADE, « Contrat de travail : l'obligation de sécurité de l'employeur plus forte que le pouvoir de direction », *RDC* 2008, p. 1267.

⁷¹⁷ L. DE MONTVALON, « Le crépuscule de l'obligation de sécurité de résultat », *op.cit.* ; « Quelle sanction pour des méthodes managériales dangereuses ? », *Les Cahiers Lamy du CSE*, 2018, n° 181, p. 20.

pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés »⁷¹⁸. »⁷¹⁹. Le même raisonnement a été repris concernant un projet de restructuration d'entreprise⁷²⁰. L'employeur n'est donc pas le seul juge de ses choix de gestion dès lors qu'il en va de la sécurité et de la santé de ses salariés⁷²¹. De surcroît, cette jurisprudence avait considérablement accru l'intensité de l'obligation de sécurité de l'employeur dans la mesure où les décisions de l'employeur pouvaient faire l'objet d'une suspension en l'absence même d'atteinte avérée à la santé des salariés, uniquement en cas de risque de dégradation de celle-ci.

266. La Haute juridiction a ultérieurement apporté un tempérament à cette solution rigoureuse. En effet, en présence d'une organisation, ou d'une réorganisation de l'entreprise générant effectivement des risques psychosociaux, la décision de l'employeur ne peut être remise en cause s'il est démontré que des mesures destinées à prévenir de tels risques ont été mises en œuvre⁷²². Ce faisant, la Cour de cassation a soumis l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur au respect de l'obligation de prévention⁷²³.

267. La jurisprudence anglaise s'inscrit dans une tout autre logique. Le juge ne s'immisce pas dans la gestion de l'entreprise *a priori*, mais *a posteriori*. La responsabilité de l'employeur n'est invoquée qu'à l'appui de demandes en réparation de préjudices établis. A ce titre, la doctrine relève l'existence d'une véritable culture de la « compensation »⁷²⁴. Ces litiges sont initiés après le développement de pathologies psychiques pouvant découler d'organisations de travail dégradées, ayant généré des surcharges de travail ou

⁷¹⁸ Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, Bull. civ. 2008, V, n° 46 ; M. BABIN, « Suspension d'une décision prise par l'employeur susceptible de compromettre la santé et la sécurité des salariés », *JCP E* 2008, 1834.

⁷¹⁹ Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, *Dr. Soc.*, 2008, 605, obs. P. Chaumette

⁷²⁰ CA Paris, 13 déc. 2012, RG n° 12/00303 ; H. LANOUZIÈRE, « Les restructurations et leurs effets sur la santé », *SSL* 2013, n° 1582, p. 6.

⁷²¹ J. MARTINEZ, « Les mouvements d'extension du droit de la santé au travail », *JCP S* 2009, 1170.

⁷²² Cass. soc., 22 oct. 2015, n° 14-20.173 ; O. LEVANNIER-GOUËL, « Areva NC : La jurisprudence Snecma fait-elle pschitt ? », *SSL* 2016, n° 1710, p. 70 ; J.-B. COTTIN, « Pas d'interdiction d'un projet d'externalisation quand l'employeur a pris toutes les mesures nécessaires de prévention des risques », *JCP E* 2015, 1621.

⁷²³ P.-H. ANTONMATTEI, « Obligation de sécurité de résultat : les suites de la jurisprudence SNECMA », *Dr. Soc.* 2012, p. 491.

⁷²⁴ G. LOCKWOOD, C. HENDERSON, S. STANSFELD, « An assessment of employer liability for workplace stress », *International Journal of Law and Management*, 2017, 59 (2), p. 202-216.

du stress. Afin d'apprécier la responsabilité de l'employeur, les juges anglais tendent à opérer une véritable distinction entre le stress « habituel » pouvant découler de toute situation de travail et le stress « anormal » provoqué par l'organisation du travail litigieuse⁷²⁵. En outre, il ne peut être reproché à l'employeur d'avoir agi (ou de ne pas avoir agi) pour changer l'organisation de l'entreprise que s'il est démontré qu'il était clairement informé que ses salariés souffraient d'un stress provoqué par ses conditions de travail⁷²⁶. L'employeur anglais conserve donc la pleine maîtrise de son pouvoir de direction. Afin de le guider dans la gestion de son entreprise, le *Health and Safety Executive* (HSE) publie des guides et des bonnes pratiques, non contraignants, destinés à accompagner ses prises de décisions en matière de conditions de travail afin de réduire, notamment, les risques psychosociaux⁷²⁷.

§2. L'ambiguïté du pouvoir disciplinaire

268. L'impératif de prévention des risques est susceptible d'affecter l'exécution du contrat de travail du salarié. En matière de prévention, l'employeur est fondé à user de son pouvoir disciplinaire. La sanction devient alors un vecteur de prévention du risque (A). Néanmoins, l'articulation entre le pouvoir disciplinaire et l'obligation de prévention de l'employeur peut s'avérer délicate. Ces difficultés sont particulièrement saillantes en matière de harcèlement (B).

⁷²⁵ Hatton v. Sutherland [2002] EWCA Civ 76 ; J. JOHNSON, « Employment law : employer's liability for stress at work », *Coventry Law Journal*, 2002, 7(1), p. 21-26.

⁷²⁶ Walker v. Northumberland County Council [1995]; Rorrison v. West Lothian College [2000]; Fraser v. Greater Glasgow Health Board [2003]; Cross v. Highlands Enterprise [2001] ; G. LOCKWOOD, C. HENDERSON, S. STANSFELD, « An assessment of employer liability for workplace stress », *op. cit.*

⁷²⁷ V. par ex. HSE, « How to tackle work-related stress A guide for employers on making the Management Standards work », 2009, en ligne : < <https://www.hse.gov.uk/pubns/indg430.pdf>>.

A. Le pouvoir disciplinaire vecteur de prévention

269. En vertu de son obligation de sécurité, l'employeur est tenu de sanctionner les manquements des salariés en matière de santé et de sécurité au travail. Son pouvoir disciplinaire est ainsi un vecteur de prévention des risques. En ce sens, « *le pouvoir de sanction s'est transformé en matière de santé au travail en un véritable devoir de sanction, corollaire du devoir d'agir en ce domaine* »⁷²⁸. Dès lors, l'absence d'usage, par l'employeur, de son pouvoir disciplinaire, peut être source de responsabilité au titre de son obligation de sécurité. Néanmoins, l'obligation de sécurité de l'employeur ne peut être satisfaite par la seule réaction disciplinaire ; elle ne s'épuise pas dans la sanction disciplinaire⁷²⁹ mais suppose que soient prises toutes les mesures nécessaires à la protection des salariés, y compris le licenciement pour faute. La réaction de l'employeur face au danger au sein de l'entreprise répond à deux objectifs, parfois interdépendants : il s'agit d'une part de protéger le salarié contre ses propres agissements (1) et, d'autre part, de protéger l'entière collectivité des salariés (2).

1) Protéger le salarié contre lui-même

270. Le salarié est tenu d'une obligation de sécurité dont le non-respect⁷³⁰ est susceptible d'être sanctionné. Le comportement d'un salarié, susceptible de représenter un danger pour sa propre sécurité, doit susciter une réaction de l'employeur sur le terrain disciplinaire afin que celui-ci respecte sa propre obligation de sécurité. La sanction infligée par l'employeur peut ainsi être analysée comme un acte préventif, destiné à éviter, par exemple, la survenance d'un accident du travail.

271. Lorsqu'il s'agit de sanctionner le comportement d'un salarié qui représente une menace vis-à-vis de sa propre sécurité, l'action de l'employeur se cristallise

⁷²⁸ P.-Y. VERKINDT, « Les obligations de sécurité du chef d'entreprise : aspect de droit civil », *SSL*, n° 1286, 2006, p. 25.

⁷²⁹ P. ADAM, « L'obligation de sécurité de résultat ne s'épuise pas dans la sanction disciplinaire », *SSL*, n° 1353, 2008, p. 11.

⁷³⁰ V. *Infra* n° 297 s.

principalement autour de la question du port des équipements de protection individuels (EPI) et de celle de la gestion des pratiques addictives en entreprise.

272. **Équipements de protection individuelle.** Si l'employeur a l'obligation de fournir des équipements de protection individuelle adaptés aux risques auxquels le salarié peut être exposé dans le cadre l'exercice de ses fonctions⁷³¹, ce dernier est tenu de les revêtir, sous peine de sanctions. La jurisprudence a ainsi validé diverses sanctions à l'encontre de salariés ayant refusé le port d'EPI, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. A ce titre, le refus réitéré du port d'un casque de sécurité⁷³² ou l'absence du port de lunettes de protection⁷³³ justifient le prononcé d'une telle sanction. L'absence du port de chaussures de sécurité a pu, quant à lui, justifier un licenciement pour cause réelle et sérieuse⁷³⁴.

273. La même logique peut être observée à l'étranger : l'employeur a l'obligation fournir les EPI et le salarié peut être sanctionné en cas de non-port de ceux-ci. En Angleterre, l'obligation patronale de fourniture des EPI est clairement énoncée par le « *Personal Protective Equipment at Work Act* » de 1992⁷³⁵. Les juridictions anglaises adoptent des solutions similaires à celles des tribunaux français et tendent à justifier les licenciements prononcés pour défaut de port des EPI. A titre d'exemple récent, une juridiction de première instance a considéré que le refus d'un salarié de porter un masque en période de pandémie était de nature à entraîner son licenciement⁷³⁶. En Allemagne, les obligations de l'employeur en matière d'équipements de protection individuelle sont régies par l'ordonnance « *PSA-Benutzungsverordnung* » du 4 décembre 1996⁷³⁷. Les juridictions allemandes jugent également fondées les sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre

⁷³¹ C. trav., art. R. 4323-95.

⁷³² Cass. soc., 23 mars 2005, n° 03-42.404, Bull. 2005, V N° 99 p. 85.

⁷³³ Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-19.260.

⁷³⁴ CA Paris, 17 juin 1992, n° 92/31363.

⁷³⁵ V. spéc., *Personal Protective Equipment at Work Act* (1992), Art. 4, modifié par *Personal Protective Equipment at Work* (2022).

⁷³⁶ *Deimantas Kubilius v Kent Foods Ltd* [2021] UKET 3201960/2020.

⁷³⁷ *Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen bei der Arbeit*, vom 4. Dezember 1996 (BGBl. I S. 1841).

des salariés refusant de porter leurs EPI. Ainsi, par exemple, a été considéré comme fondé le licenciement d'un salarié pour défaut de port d'un gilet de sécurité⁷³⁸.

274. **Pratiques addictives.** Le pouvoir de sanction de l'employeur face au comportement d'un salarié susceptible de représenter un danger pour sa propre sécurité est particulièrement prégnant en matière de prévention des pratiques addictives en entreprise. Les pratiques addictives recouvrent la consommation de substances psychoactives telles que l'alcool, le tabac, les drogues ou les médicaments psychotropes (lorsque leur usage n'est pas conforme à la prescription médicale)⁷³⁹. Au titre de son obligation générale de prévention, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures propres à prévenir les pratiques addictives. Il doit à ce titre réagir sans délai pour écarter tout danger pour le salarié sous l'emprise de l'alcool ou de stupéfiants (et pour ses collègues). La Cour de cassation a notamment consacré le principe selon lequel l'employeur devait prendre toutes les mesures nécessaires pour faire respecter l'interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise et ne pas exposer les salariés au risque de tabagisme passif⁷⁴⁰.

275. **Limites à l'impératif de prévention.** L'obligation de prévention de l'employeur trouve ses limites dans le respect des libertés individuelles des salariés, particulièrement en ce qui concerne les pratiques addictives. En matière de consommation d'alcool, le Code du travail autorise expressément la consommation de certaines boissons alcoolisées, limitativement énumérées⁷⁴¹ et précise, par ailleurs, que « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* »⁷⁴². De telles restrictions ne peuvent être introduites au sein du règlement intérieur de l'entreprise⁷⁴³. La réglementation de la consommation d'alcool fait, à ce titre, l'objet d'une

⁷³⁸ LAG Sachsen, 10. Januar 2017, Az. 5 Sa 85/16.

⁷³⁹ INRS, *Pratiques addictives en milieu de travail – Principes de prévention*, mars 2013.

⁷⁴⁰ Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412.

⁷⁴¹ « *Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.* » (C. trav., art. R. 4228-20, al 1^{er}).

⁷⁴² C. trav., art. L. 1121-1.

⁷⁴³ C. trav., art. L. 1321-3.

abondante jurisprudence. De prime abord, la prévention du risque d'ébriété sur le lieu de travail pourrait laisser supposer que l'employeur a la possibilité d'interdire purement et simplement la consommation d'alcool dans l'entreprise, afin d'« éviter les risques » ou de « combattre les risques à la source »⁷⁴⁴ – la réglementation lui interdisant, de surcroît, de « laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse »⁷⁴⁵. Ce postulat se trouve contredit par l'article R. 4228-20 du Code du travail, au terme duquel les limitations, voire les interdictions de consommation d'alcool doivent être « proportionnées au but recherché ». Cette question de proportionnalité de l'encadrement, par le règlement intérieur, de la consommation d'alcool dans l'entreprise a fait l'objet d'une construction prétorienne significative. Il résulte de cette dernière que l'interdiction générale et absolue de l'introduction et de la consommation d'alcool sur le lieu de travail est disproportionnée si elle n'est pas justifiée par une situation particulière de danger ou de risque⁷⁴⁶. Toutefois, l'employeur peut justifier l'interdiction de toute consommation d'alcool en se fondant sur le document unique d'évaluation des risques professionnels⁷⁴⁷ ou sur la nature des fonctions des salariés concernés par cette interdiction⁷⁴⁸. Il n'a, en revanche, pas à « faire état de risques qui se seraient déjà réalisés »⁷⁴⁹.

276. L'encadrement de la consommation d'alcool connaît un traitement juridique différent au Royaume-Uni. Certaines lois, telles que le « *Transport and Works Act* » (1992) ou le « *Road Traffic Act* » (1998) interdisent, voire pénalisent le fait de consommer de l'alcool pendant le travail, dès lors que les salariés exercent certains métiers ou travaillent dans un secteur d'activité déterminé. A titre d'exemple, les salariés travaillant dans le secteur du transport, qu'ils soient conducteurs ou encore chargés de la maintenance de certains véhicules, se voient interdire la consommation d'alcool⁷⁵⁰. En dehors de ces cas spécifiques, aucune disposition de droit anglais ne prohibe la consommation d'alcool

⁷⁴⁴ C. trav., art. L. 4121-2.

⁷⁴⁵ C. trav., art. R. 4228-21.

⁷⁴⁶ CE, 12 nov., 2012, n° 349.365.

⁷⁴⁷ CE, 8 juil. 2019, n° 420.434

⁷⁴⁸ CAA Douai, 5 juil. 2012, n° 11DA01214.

⁷⁴⁹ CE, 14 mars 2022, n° 434343.

⁷⁵⁰ Transport and Works Act, 1992, art. 27.

au travail. Néanmoins, l'employeur, tenu d'une obligation de prévenir les risques, « *pour autant que cela soit praticable* », a la possibilité d'interdire de manière absolue, l'introduction et la consommation d'alcool au sein de l'entreprise⁷⁵¹. Pour ce faire, il doit établir, par écrit, une politique d'entreprise spécifique à la consommation d'alcool ou l'intégrer au sein de sa politique générale de prévention des risques professionnels. La jurisprudence anglaise exige que cette politique soit claire et précise, et qu'elle spécifie explicitement si l'introduction ou la consommation d'alcool constitue un manquement du salarié pouvant constituer une faute grave. A défaut, le licenciement d'un salarié ayant consommé de l'alcool pendant son temps de travail est considéré comme injustifié⁷⁵². La politique de l'entreprise doit, en outre, être portée à la connaissance du salarié pour lui être opposable et pour que la sanction prononcée à son égard soit considérée comme justifiée. La jurisprudence considère en effet comme injustifié le licenciement d'un salarié ayant consommé de l'alcool lorsqu'il n'a pas été informé de l'existence d'une politique, au sein de l'entreprise, prohibant une telle consommation⁷⁵³.

277. Si l'employeur doit protéger la santé de ses salariés, en sanctionnant le comportement d'un salarié représentant un danger pour sa propre santé ou sécurité, il se doit également de réagir face à un comportement fautif mettant en péril la situation des autres salariés de l'entreprise.

2) *Protéger la collectivité de travail*

278. Parmi les principes généraux de prévention figure l'obligation de l'employeur de « *prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle* »⁷⁵⁴. L'exercice de son pouvoir de sanction peut, dans certaines

⁷⁵¹ « Alcohol, drugs and employment law », *IDS Employment Law Brief*, 2013, n° 970, 2013, p. 11-18.

⁷⁵² *Liberty Living Plc v Reid* [2011] 2 WLUK 85 (EAT (SC)).

⁷⁵³ *Sinclair v Wandsworth Council* EAT 0145/07.

⁷⁵⁴ C. trav., art. L. 4121-2, 8°.

circonstances, constituer une de ces mesures de protection collective, lorsque le comportement d'un salarié représente un danger potentiel pour ses collègues. Dès qu'il a connaissance d'un tel comportement, l'employeur doit mettre en œuvre toute mesure destinée à éliminer le danger dans l'entreprise, ce qui peut aboutir, *in fine*, à écarter le salarié fautif lui-même, sous peine de méconnaître l'obligation de sécurité patronale. En d'autres termes, « *la faute du salarié engage la responsabilité de l'employeur* »⁷⁵⁵.

279. **Risques potentiels.** L'employeur doit sanctionner tout comportement susceptible de mettre en péril la sécurité ou la santé de la communauté de travail, quand bien même le risque ne se serait finalement pas réalisé. La Cour de cassation a admis le licenciement pour faute grave d'un salarié, responsable de site, tenu en application de son contrat de travail de faire respecter les règles de santé et de sécurité dans l'entreprise, qui avait donné l'ordre à ses subordonnés d'effectuer certaines opérations en hauteur sans qu'ils soient équipés des équipements de protection collective ou individuelle requis⁷⁵⁶. De même, constitue une faute grave du salarié le fait de ne pas respecter la réglementation anti-tabac de manière réitérée, exposant ainsi ses collègues à un risque de tabagisme passif⁷⁵⁷.

280. **Risques réalisés.** Lorsque le salarié a effectivement porté atteinte à l'intégrité, physique ou morale d'autres collaborateurs, l'employeur doit empêcher la réitération de tels faits. Tel est le cas, par exemple, en cas de survenance de faits de violence entre salariés. Les actes de violence physique à l'encontre d'autres salariés⁷⁵⁸ ou d'un supérieur hiérarchique⁷⁵⁹ peuvent, le cas échéant, justifier un licenciement pour faute grave. Il en va de même en cas de faits de violence morale tels que des propos injurieux proférés envers son supérieur hiérarchique⁷⁶⁰ ou son employeur⁷⁶¹. Sanctionner le comportement

⁷⁵⁵ « La prévention des risques professionnels », *Liaisons sociales Thématiques*, févr. 2016, p. 74.

⁷⁵⁶ Cass. soc., 7 oct. 2015, n° 14-12.403.

⁷⁵⁷ Cass. soc., 16 juin 2015, n° 14-10.327.

⁷⁵⁸ Cass. soc., 21 oct. 1987, n° 85-40.413 ; Cass. soc., 2 oct. 1997, n° 95-44.006

⁷⁵⁹ Cass. soc., 18 janv. 2011, n° 09-67.164.

⁷⁶⁰ Cass. soc., 10 oct. 2012, n° 11-19.208.

⁷⁶¹ Cass. soc., 15 mars 2011, n° 08-45.104.

dangereux du salarié conduit donc l'employeur à sanctionner le manquement du salarié à sa propre obligation de sécurité⁷⁶².

281. **Limites au pouvoir de sanction de l'employeur.** L'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur peut se trouver limité voire paralysé lorsque le comportement fautif du salarié est la résultante directe de son état de santé⁷⁶³. Tel est le cas, par exemple, lorsque le salarié commet des faits de violence en raison de son état dépressif⁷⁶⁴ ou de troubles psychiques liés à une addiction aux psychotropes⁷⁶⁵. S'appuyant sur l'article L. 1132-1 du Code du travail, aux termes duquel « *aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié [...] en raison de son état de santé ou de son handicap* », la jurisprudence considère comme discriminatoire, et donc frappée de nullité, la sanction prononcée à l'égard du salarié fautif, y compris lorsque l'employeur n'avait pas pleinement connaissance de cet état de santé dégradé au moment du prononcé de la sanction. Toutefois, « *protéger le salarié contre toute mesure discriminatoire est une nécessité [...] il n'est pas souhaitable que l'état de santé devienne l'argument imparable réduisant à néant toute possibilité pour l'employeur de sanctionner des comportements clairement fautifs* »⁷⁶⁶, particulièrement lorsque la sécurité des autres salariés est en jeu. En pareille situation, la mise en œuvre de son obligation de sécurité peut s'avérer particulièrement malaisée.

282. Au Royaume-Uni, lorsque l'employeur constate le comportement violent d'un salarié, il est tenu d'examiner si celui-ci présente des « circonstances atténuantes » susceptibles de minimiser sa faute. De telles « circonstances atténuantes » peuvent être, notamment, établies lorsque le salarié souffre d'une pathologie psychiatrique ou s'il se trouvait dans un état de stress au moment de l'incident⁷⁶⁷. Toutefois, la jurisprudence

⁷⁶² V. infra n° 297 s.

⁷⁶³ C. LEBORGNE-INGELAERE, « L'exercice impossible du pouvoir disciplinaire de l'employeur en cas de violence du salarié en rapport avec son état de santé », *JCP S* 2013, 1455.

⁷⁶⁴ Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-69.444 ; *JCP S* 2011, 1463, note C. LEBORGNE-INGELAERE.

⁷⁶⁵ CE, 3 juill. 2013, n° 349496.

⁷⁶⁶ C. LEBORGNE-INGELAERE, « L'exercice impossible du pouvoir disciplinaire de l'employeur en cas de violence du salarié en rapport avec son état de santé », *op.cit.*

⁷⁶⁷ « Protecting employees from violence », *IDS Employment Law Brief*, 2005, n° 776, p. 13-18.

anglaise adopte une approche radicalement différente de celle des juridictions françaises. En effet, le juge anglais considère que l'impératif de protection des salariés et le respect, par l'employeur, de son obligation de sécurité, peut justifier une sanction à l'encontre d'un salarié violent, quand bien même ce dernier présenterait une pathologie psychiatrique⁷⁶⁸. Partant, la jurisprudence anglaise tend à faire primer la sécurité de la collectivité des salariés de l'entreprise sur l'interdiction de sanctions potentiellement discriminatoires.

B. Sanctions disciplinaires et harcèlement moral

283. L'articulation de la gestion du harcèlement moral en entreprise et de l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur est source de paradoxes et de difficultés. Si l'employeur doit mettre son pouvoir de sanction au service de la prévention de situations de harcèlement moral (1), celui-ci peut, s'il est dévoyé, constituer une forme de harcèlement moral (2).

1) La sanction constitutive d'un harcèlement moral

284. **Le harcèlement moral en France : une définition, deux interprétations.** En droit français, le harcèlement moral constitue une infraction pénale légalement définie comme le fait de harceler autrui par des agissements répétés « *qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* »⁷⁶⁹. Le Code du travail retient la même définition pour qualifier une situation de harcèlement moral au travail⁷⁷⁰. Nourries par contentieux foisonnant, les jurisprudences sociale et criminelle ont progressivement esquissé les contours du harcèlement moral, aboutissant *in fine* à un traitement juridique différencié de celui-ci,

⁷⁶⁸ Harper v. National Coal Board 1980 IRLR 260, EAT ; « Violence at work: the legal implications », *IDS Employment Law Brief*, 2018, n° 1089, p. 12-19.

⁷⁶⁹ C. pén., art. 222-33-2.

⁷⁷⁰ C. trav., art. L. 1152-1.

selon qu'il est invoqué sur le terrain du droit pénal ou du droit social⁷⁷¹. L'intention de l'auteur de faits de harcèlement moral constitue le principal critère de distinction entre ces deux acceptions du harcèlement moral. Si, en droit du travail, le harcèlement moral peut être constitué indépendamment de l'intention de son auteur⁷⁷², le délit n'est qualifié que si l'auteur des faits avait conscience que son comportement entraînait une dégradation des conditions de travail du salarié⁷⁷³.

285. **Formes de harcèlement moral.** Selon un auteur, le harcèlement moral peut être qualifié de vertical ou horizontal⁷⁷⁴. Le harcèlement vertical concerne les situations dans lesquelles un supérieur hiérarchique, ou l'employeur lui-même, use abusivement de sa position au sein de l'entreprise vis-à-vis de ses subordonnés. On parle alors de harcèlement vertical « descendant ». Il est « *celui que l'on rencontre le plus souvent dans les prétoires* »⁷⁷⁵, mais pas exclusivement. En effet, le harcèlement vertical peut, à l'inverse, être ascendant, c'est-à-dire commis par un subordonné vis-à-vis de son supérieur hiérarchique. Enfin, le harcèlement moral peut être qualifié d'horizontal lorsqu'il est exercé par un salarié à l'égard d'un de ses collègues, de même niveau hiérarchique. Quelle que soit sa forme, l'employeur est responsable, au titre de son obligation de sécurité, des situations de harcèlement moral pouvant naître au sein de l'entreprise, y compris lorsqu'il n'est pas lui-même l'auteur des faits⁷⁷⁶.

286. **Le harcèlement moral à l'étranger.** En droit allemand, le harcèlement moral ne fait l'objet d'aucune définition légale précise⁷⁷⁷, contrairement au droit français. Cette notion est essentiellement le fruit d'une construction prétorienne, qui a progressivement

⁷⁷¹ Certains auteurs ont pu s'émouvoir de ces différences d'acception du harcèlement moral, allant jusqu'à qualifier le harcèlement moral au travail de harcèlement « *génétiquement modifié* » : M. LEDOUX, J. EL BERRY, « Un harcèlement moral « *génétiquement modifié* » ? », *SSL* n° 1482, 2011, p. 12.

⁷⁷² Cass. soc., 15 nov. 2011, n° 10-30.463 ; Cass. soc., 12 janv. 2012, n° 10-23.440.

⁷⁷³ Cass. crim., 19 juin 2018, n° 17-86.737 ; Cass. crim. 22 févr. 2022, n° 21-82.266.

⁷⁷⁴ C. LEBORGNE-INGELAERE, « Harcèlement, agissement sexiste et stress au travail », *JCl Trav. Traité*, 2018, n° 20.

⁷⁷⁵ P. ADAM, « Petite balade dans le « contentieux prud'homal » du harcèlement moral », *SSL* n° 1315, 2007, p. 7.

⁷⁷⁶ Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 ; M. GREVY, « La sanction civile du harcèlement moral », *SSL* n° 1315, 2007, p. 19.

⁷⁷⁷ C. ANDRE-HESE, A. FRECKMANN, « Psychological Disorders and Harassment at Work : The Examples of France and Germany », *Employment & Industrial Relations Law*, 2011, p. 34.

bâti une définition et dégagé les critères constitutifs de cette forme de harcèlement⁷⁷⁸. Celle-ci est entendue comme un « *comportement continu et coordonné, sur le lieu de travail, visant à harceler ou discriminer un collègue ou un subordonné et portant atteinte aux droits de la personne, à la dignité ou à la santé de la victime* »⁷⁷⁹. Une similitude avec le droit français ressort de l'un de ses critères constitutifs : le harcèlement moral n'est établi que lorsqu'il a fait l'objet de faits répétés dans le temps⁷⁸⁰. Telle n'est pas la position du droit anglais. En vertu du « *Equality Act* », un fait unique peut constituer un harcèlement⁷⁸¹.

287. En Allemagne, le harcèlement moral ne peut être retenu qu'en cas de violation effective des droits personnels du salarié, tel que son droit à la santé. En d'autres termes, le salarié doit être en mesure de démontrer que le harcèlement moral lui a causé un dommage. Telle n'est pas la position de la Cour de cassation en France, qui admet l'existence du harcèlement moral en l'absence de dommage subi par le salarié. Il suffit que le harcèlement soit susceptible de porter atteinte à ses droits, à sa dignité ou d'altérer sa santé physique ou mentale⁷⁸². Le juge n'est donc pas tenu de constater une altération de la santé du salarié pour retenir un harcèlement moral, une simple possibilité de dégradation des conditions de travail est suffisante⁷⁸³. Partant, la dégradation des conditions de travail peut résulter de plusieurs facteurs, et notamment du recours par l'employeur à son pouvoir de sanction.

288. **Sanction disciplinaire : de la nécessité de l'exercice du pouvoir disciplinaire au risque de qualification de harcèlement moral.** L'exercice de son pouvoir disciplinaire par l'employeur ne caractérise pas, en soi, un harcèlement moral, particulièrement lorsque

⁷⁷⁸ I. LAWRENCE, E. N. SONNENBERG, « Bullying and harassment in the Workplace : an international perspective », *Employment & Industrial Relations Law*, Oct. 2013, p. 24.

⁷⁷⁹ Tribunal Fédéral du Travail, 15 févr. 2001, 5 Sa 102/00.

⁷⁸⁰ *A contrario*, un acte isolé portant atteinte aux droits ou à la dignité du salarié ne peut suffire à qualifier une situation de harcèlement moral. Par exemple, ne constituent pas un harcèlement moral le fait de rétrograder un salarié (Cass. soc., 9 déc. 2009, n° 07-45.521) ou la décision d'affecter un salarié dans un local réduit et isolé (Cass. soc., 20 nov. 2014, n° 13-22.045).

⁷⁸¹ Equality Act 2010, section 26 « harassment ».

⁷⁸² Cass. crim., 6 déc. 2011, n° 10-82.266.

⁷⁸³ Cass. crim., 14 janv. 2014, n° 11-81.362.

les sanctions prononcées sont justifiées⁷⁸⁴. Néanmoins, « *l'abus par l'employeur des pouvoirs qu'il tire du lien juridique de subordination peut caractériser un harcèlement* »⁷⁸⁵. L'exercice abusif du pouvoir disciplinaire peut alimenter un « *processus harcelant* »⁷⁸⁶. La jurisprudence admet qu'un recours illégitime ou disproportionné au pouvoir de sanction peut permettre de qualifier une situation de harcèlement moral. Tel est le cas par exemple lorsque l'employeur prend plusieurs mesures disciplinaires injustifiées à l'encontre d'un salarié protégé⁷⁸⁷ ou lorsqu'un salarié reçoit des avertissements disproportionnés et subit une mise à pied injustifiée⁷⁸⁸. De même, un recours abusif à des procédures disciplinaires par l'employeur peut caractériser un harcèlement moral⁷⁸⁹. Toutefois, la Cour de cassation refuse de consacrer une présomption de harcèlement moral lorsque le salarié établit qu'il a fait l'objet de sanctions disciplinaires injustifiées⁷⁹⁰. Autrement dit, « *l'utilisation injustifiée du pouvoir disciplinaire n'est pas, en elle-même, constitutive d'un harcèlement moral* »⁷⁹¹. Ce dernier ne peut être reconnu que si le salarié parvient à démontrer que le recours injustifié à une sanction disciplinaire à son égard a eu pour objet ou pour effet de dégrader ses conditions de travail⁷⁹².

289. **Harcèlement managérial.** Si l'expression de « harcèlement managérial » n'est pas employée de manière explicite par la loi, elle suscite un intérêt doctrinal depuis une dizaine d'années⁷⁹³. Cette notion a été initialement dégagée par la doctrine à propos d'un arrêt de la Cour de cassation qui a énoncé pour la première fois que « *peuvent caractériser*

⁷⁸⁴ V. not. CA Grenoble, 9 mai 2006, n° 03/02675.

⁷⁸⁵ A. CASADO, « L'abus par l'employeur des pouvoirs qu'il tire du lien juridique de subordination peut caractériser un harcèlement », *Bull. Joly Travail*, oct. 2020, p. 32.

⁷⁸⁶ P. ADAM, *Harcèlement moral*, Rép. trav., 2019, n° 235 s.

⁷⁸⁷ Cass. soc., 13 juil. 2017, n° 16-13.734.

⁷⁸⁸ Cass. soc., 28 mars 2018, n° 16-20.020.

⁷⁸⁹ En l'espèce, le salarié avait fait l'objet de neuf procédures disciplinaires en moins de trois ans (CAA Orléans, 1^{er} juin 2021, n° 18/03211).

⁷⁹⁰ Cass. soc., 5 juin 2019, n° 18-11.273.

⁷⁹¹ C. JAMOIS, « Se prémunir du harcèlement moral managérial », *SSL* n° 1878, 2019, p. 9.

⁷⁹² Conformément à la définition légale du harcèlement moral, édictée par l'article L. 1152-1 du Code du travail : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

⁷⁹³ P. ADAM, « La « figure » juridique du harcèlement moral managérial », *SSL* n° 1482, 2011, p. 4.

un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »⁷⁹⁴. Ce n'est qu'en 2017 que la Haute juridiction a finalement repris à son compte cette qualification⁷⁹⁵. Le harcèlement managérial se caractérise par un double détournement du pouvoir de direction et du pouvoir disciplinaire : en pareille hypothèse, les pouvoirs de l'employeur ne sont plus au service de la politique de prévention mais constituent une violation de celle-ci. Est-ce à dire que toutes les mesures prises par l'employeur risquent d'entraîner un harcèlement ? Rien n'est moins sûr, estiment certains auteurs, qui considèrent que « l'exercice « normal » ou « légitime » du pouvoir de direction ne conduit pas nécessairement au harcèlement ou à la violation de l'obligation de sécurité »⁷⁹⁶.

2) La sanction en réponse au harcèlement moral

290. Tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral⁷⁹⁷, l'employeur se doit de réagir rapidement⁷⁹⁸, dès lors qu'il en est informé. A défaut, son inertie peut caractériser un manquement à son obligation de sécurité⁷⁹⁹. La Cour de cassation a même considéré que l'employeur qui ne diligente pas d'enquête à la suite d'un signalement de harcèlement moral manque à son

⁷⁹⁴ Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-45.321, Bull. civ. V, n° 247 ; *Daloz actualité*, 23 nov. 2009, obs. S. MAILLARD,

⁷⁹⁵ Cass. soc., 15 juin 2017, n° 16-11.503 ; G. DEHARO, « Harcèlement moral managérial », *Gaz. Pal.*, 2017, n° 299z5, p. 17.

⁷⁹⁶ F. DEBORD, J.-F. PAULIN, « La santé au confluent du droit du travail et du management », *SSL* n° 1576, 2013, p. 56.

⁷⁹⁷ C. trav., art. L. 1152-4.

⁷⁹⁸ L'employeur dispose d'un délai de deux mois pour exercer son pouvoir disciplinaire à l'égard d'un salarié fautif, décompté à partir du moment où il a connaissance de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés (C. trav., art. L. 1332-4).

⁷⁹⁹ Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-23.272.

obligation de sécurité, quand bien même le harcèlement moral ne serait finalement pas établi⁸⁰⁰.

291. **L'obligation de sanction discutée.** Une des réactions possibles de l'employeur réside dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire. Le Code du travail l'énonce explicitement : « *tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire* »⁸⁰¹. Pour autant, peut-on déduire de ces dispositions que l'employeur est obligé de sanctionner le salarié ayant commis des faits de harcèlement moral⁸⁰² ? Si la Cour de cassation semble suggérer que l'employeur est simplement tenu de « *prendre des mesures pour éloigner l'auteur du harcèlement* »⁸⁰³, la doctrine tend plutôt à se rallier à la thèse de l'obligation de sanction⁸⁰⁴. En ce sens, elle effectue un parallèle avec les dispositions applicables en matière de harcèlement sexuel, qui imposent clairement à l'employeur de sanctionner l'auteur de tels faits⁸⁰⁵. Néanmoins, la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire suppose que les faits de harcèlement moral soient avérés. Préalablement à l'enclenchement d'une procédure disciplinaire, l'employeur doit donc mettre en œuvre toute mesure lui permettant de s'assurer de la réalité des faits qui auraient été portés à sa connaissance. Parmi ces moyens d'action, l'employeur peut être amené à diligenter une enquête interne.

292. **Enquête préalable.** Le déclenchement d'une enquête est un moyen pour l'employeur de satisfaire à son obligation de sécurité⁸⁰⁶. Il démontre que celui-ci prend

⁸⁰⁰ Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-10.551.

⁸⁰¹ C. trav., art. L. 1152-5.

⁸⁰² P. ADAM, « Harcèlement : de l'enquête à la sanction », *SSL*, n° 1949, 2021, p. 4.

⁸⁰³ Cass. soc. 17 févr. 2021, n° 19-18.149

⁸⁰⁴ G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKES, *Droit du travail*, Précis Dalloz 2020, n° 822, p. 896 ; F. BOCQUILLON, « Harcèlement moral au travail : une loi en trompe l'œil », *Dr. Ouvrier*, 2002, p. 282 ; L. BORDERIE, M. VACASSOULIS, « Harcèlement moral - Carnet de route des employeurs de la prévention à la réaction », *JCP S*, 2020, 3021 : « *l'employeur a l'obligation de sanctionner le salarié dont l'enquête fait ressortir, par des faits matériellement établis et objectifs, qu'il a exercé un harcèlement moral à l'encontre de la victime* ».

⁸⁰⁵ « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme, et de les sanctionner » (C. trav., art. L. 1153-5).

⁸⁰⁶ S. PICARD, S. THEALLIER, « Enquête interne, le nouvel enjeu des entreprises en matière de harcèlement ? », *JSL* n° 520, 2021, p. 4.

« *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale* »⁸⁰⁷ de ses salariés. En matière de harcèlement moral, aucune disposition légale n'impose à l'employeur une telle enquête, sauf en cas d'alerte des représentants du personnel⁸⁰⁸. Cependant, l'analyse de la jurisprudence tend à nuancer ce propos tant elle semble exiger de l'employeur la mise en œuvre systématique d'une enquête en présence de faits de harcèlement moral⁸⁰⁹, qui devient « *une mesure incontournable* »⁸¹⁰. La Haute juridiction se rallie ainsi à la position exprimée par les partenaires sociaux au sein de l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail⁸¹¹. Certains auteurs continuent néanmoins de considérer que le déclenchement d'une enquête demeure facultatif, même s'il concrétise le « *comportement attendu* » de l'employeur⁸¹².

293. **Suites de l'enquête.** En présence d'une enquête concluant à l'existence de faits de harcèlement moral, l'employeur se doit de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser la situation, pour mettre un terme au risque dans l'entreprise. Il ne peut se contenter de prononcer un avertissement à l'égard de l'auteur des faits, sans prendre aucune mesure pour l'éloigner de sa victime, sauf à manquer à son obligation de sécurité⁸¹³. Pour autant, cette obligation d'éloigner l'auteur du harcèlement n'entraîne pas une obligation de le

⁸⁰⁷ C. trav., art. L. 4121-1, al. 1^{er}.

⁸⁰⁸ Le déclenchement d'une enquête est obligatoire lorsque des faits de harcèlement moral ont fait l'objet d'une alerte de l'employeur de la part d'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (C. trav., art. L. 2312-59, al. 2).

⁸⁰⁹ « *Mais attendu que l'arrêt relève que l'employeur avait eu connaissance de l'existence éventuelle de faits de harcèlement moral et sexuel reprochés au salarié dès sa convocation le 18 juin 2004 devant le bureau de conciliation et qu'il s'était borné à en dénier la réalité dans le cadre de l'instance prud'homale, en omettant d'effectuer les enquête et investigations qui lui auraient permis d'avoir, sans attendre l'issue de la procédure prud'homale l'opposant à la victime, la connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés à M. X... et de prendre les mesures appropriées ; qu'en l'état de ces motifs caractérisant l'abstention fautive de l'employeur [...]* » (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-70.902)

⁸¹⁰ S. PICARD, S. THEALLIER, « Enquête interne, le nouvel enjeu des entreprises en matière de harcèlement ? », *op. cit.*

⁸¹¹ « *[...] une procédure appropriée peut être mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail. Elle sera fondée sur les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter [...]* les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard », Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail, art. 4.2, BO Conv. Coll., 19 juin 2010.

⁸¹² M. RICHEVAUX, « Harcèlement moral non établi et obligation de sécurité », *LPA*, 23 avril 2020, n° 150r9, p. 9.

⁸¹³ Cass. soc., 17 févr. 2021, n° 19-18.149.

licencier sans préavis⁸¹⁴, mais une simple faculté⁸¹⁵. Parmi l'éventail de sanctions disciplinaires mis à sa disposition, le licenciement semble toutefois la solution permettant à l'employeur de mettre un terme à la situation de harcèlement dans l'entreprise, en éloignant définitivement l'auteur des faits. Néanmoins, la voie du licenciement n'est pas la seule permettant d'éloigner l'auteur du harcèlement. La mutation peut, en effet, également être envisagée⁸¹⁶, bien qu'elle ne soit pas sans risque. En se contentant de « déplacer » le salarié, l'employeur déplace avec lui le risque (que la situation se reproduise) au lieu de l'éviter. Difficile pour l'employeur, dans cette hypothèse, de satisfaire à son obligation de prévention... Le même constat s'impose en matière de mise à pied disciplinaire : celle-ci permet d'éloigner le salarié « harceleur » de manière temporaire uniquement, au risque qu'il réitère son comportement à son retour.

294. **Conclusion de section.** En tant que débiteur de l'obligation de sécurité, l'employeur fait face à une dualité complexe pour mettre en œuvre sa politique de prévention des risques. Il doit, d'une part, mettre au service de celle-ci ses pouvoirs traditionnels de gestion, de direction et de sanction. D'autre part, il doit veiller à faire un exercice « raisonné » et « proportionné » de ses prérogatives, sous peine de mettre en jeu sa responsabilité. Enfin, outre le fait qu'il doive répondre des risques causés par ses propres décisions, l'employeur peut aussi être tenu responsable des actions et des comportements de ses salariés générateurs de risques pour leurs collègues. L'implication des salariés dans la démarche de prévention de l'entreprise est donc déterminante de la bonne exécution de l'obligation patronale de prévention.

⁸¹⁴ Cass. soc. 22 oct. 2014, n° 13-18.862 ; C. LEBORGNE-INGELAERE, « Vers une inflexion de la Cour de cassation en matière de harcèlement moral ? », *JCP S*, 2015, 1015.

⁸¹⁵ Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-20.085.

⁸¹⁶ V. par ex. en matière de harcèlement sexuel : Cass. soc., 20 déc. 2006, n° 04-46.051.

Section 2 : Le salarié, acteur et bénéficiaire de la politique de prévention

295. La consécration de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur a été, dès l'origine, source d'ambiguïtés. Sur le plan du droit civil, des obligations de résultat ont été consacrées lorsque les débiteurs démontraient une certaine passivité dans l'exécution du contrat⁸¹⁷. En découvrant une obligation de sécurité à la charge de l'employeur au sein du contrat de travail, la jurisprudence suggérait qu'en matière de sécurité au travail, le salarié n'était pas impliqué dans la mise en œuvre de la prévention. Or, comme le relève très justement le président Sargos, « *il ne saurait y avoir, dans une entreprise, une responsabilité absolue et des sujets passifs. Il y a des êtres humains qui, sauf à nier leur humanité et les devoirs qu'elle implique, doivent mutuellement coopérer pour la sécurité de tous* »⁸¹⁸. En effet, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, le salarié est tout sauf passif : il exécute une prestation de travail, potentiellement génératrice de risques. En conséquence, l'obligation de sécurité de l'employeur n'est pas une obligation autonome, mais elle est directement dépendante du rôle actif du salarié⁸¹⁹. Dans ce cadre, le salarié est amené, sur le plan individuel, à être acteur de la prévention au sein de l'entreprise.

296. **Double casquette.** En ce qu'il est à la fois acteur de sa propre sécurité et bénéficiaire des actions de prévention au sein de l'entreprise, le salarié est, en la matière, tenu d'une obligation de sécurité (§1.) mais également titulaire de droits (§2.).

⁸¹⁷ V. Supra, n° 81.

⁸¹⁸ P. SARGOS, « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité », *JCP G*, 2003, p. 121.

⁸¹⁹ « *En somme, c'est parce que [l'employeur] est garant de la sécurité des salariés dans l'entreprise qu'il peut exiger d'eux un comportement nécessaire à l'obtention de ce résultat* » (A. FABRE, « L'obligation de sécurité du salarié ou l'histoire d'une fausse autonomie », *SSL* n° 1655, 2014, p. 39).

§1. L'obligation de sécurité du salarié

297. Si l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité, il en va de même du salarié. Toutefois, en la matière, employeur et salarié ne sont absolument pas placés sur un pied d'égalité. D'une part, cette obligation de sécurité salariée diffère radicalement de son homologue patronale du point de vue de ses contours (A). D'autre part, les conséquences de sa violation sont d'une intensité moindre (B).

A. Contours

298. La reconnaissance d'une obligation de sécurité à la charge du salarié a été plus ou moins récente selon les pays (1). Malgré cette disparité, les droits nationaux tendent à lui reconnaître la même force (2).

1) Reconnaissance

299. **Une obligation récente.** « *L'histoire de l'obligation de sécurité du salarié se présente comme celle d'une longue ascension* »⁸²⁰. Si initialement la question de la prévention et de la sécurité en entreprise reposait entièrement sur l'employeur, le législateur a, dès 1982⁸²¹, tenté d'y impliquer davantage le salarié en lui imposant de signaler « *immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé* »⁸²². Il fallut néanmoins attendre l'impulsion européenne de la

⁸²⁰ A. FABRE, « L'obligation de sécurité du salarié ou l'histoire d'une fausse autonomie », SSL n° 1655, 2014, p. 39.

⁸²¹ L. n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, JORF 26 déc. 1982.

⁸²² C. trav., art. L. 231-8 (dans sa version issue de la loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Cette obligation du salarié a été ultérieurement reprise à l'article L. 4131-1 du Code du travail : « *Le*

directive du 12 juin 1989 pour que soit reconnue une véritable obligation de sécurité du salarié par le biais d'une nouvelle affirmation selon laquelle « *il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de l'employeur* »⁸²³. Transposée dans le Code du travail en 1991⁸²⁴, l'obligation de sécurité du salarié était née, marquant ainsi une véritable « *révolution de mentalité et de pratique professionnelle* »⁸²⁵.

300. **L'obligation de sécurité salariée à l'étranger.** S'il fallut attendre l'impulsion du législateur européen pour que soit consacrée l'obligation de sécurité du salarié en France, et en Allemagne⁸²⁶, tel ne fut pas le cas au Royaume-Uni où celle-ci a été instituée en même temps que celle de l'employeur au sein du « *Health and Safety at Work Act* » de 1974. Ce dernier prévoit qu'il « *incombe à tout employé, pendant qu'il est au travail de prendre raisonnablement soin de sa santé et de sa sécurité et de celle d'autres personnes susceptibles d'être affectées par ses actes ou omissions au travail* » et qu'il lui incombe également de « *coopérer avec [l'employeur] dans la mesure nécessaire pour permettre l'exécution ou le respect* » de l'obligation de sécurité de celui-ci⁸²⁷. Il est donc clair pour le législateur anglais, depuis l'origine, que la politique de santé et de sécurité de l'entreprise repose sur un système de cogestion des risques entre employeurs et salariés. Cette philosophie gouvernant la démarche de prévention transparaît également au sein de la législation allemande, qui indique explicitement que « *les travailleurs aident*

travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ».

⁸²³ Dir. n° 89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, art. 13.1, JOCE 29 juin 1989.

⁸²⁴ C. trav., art. L. 230-8 dans sa version issue de la loi n° 91-1414 du 31 déc. 1991, JORF 7 janv. 1992.

⁸²⁵ H. KOBINA GABA, « L'obligation de sécurité salariée : le malaise jurisprudentiel demeure », *D.* 2005, p. 1758.

⁸²⁶ Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG), §.15.

⁸²⁷ Health and Safety at Work Act 1974, art. 7.

l'employeur à garantir la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail et à s'acquitter de ses obligations », notamment de sécurité⁸²⁸.

2) Force normative

301. **Une obligation de moyens.** L'obligation de sécurité du salarié n'est pas l'homologue de celle de l'employeur⁸²⁹. A ce sujet, la doctrine considère que rien, dans la directive du 12 juin 1989, n'imposait aux Etats membres d'instaurer des obligations de sécurité équivalentes entre l'employeur et le salarié⁸³⁰. Celles-ci peuvent donc parfaitement être d'intensités différentes. Que ce soit en France ou à l'étranger, l'obligation de sécurité du salarié n'est pas conçue comme une obligation de résultat, mais comme une obligation de moyens. En témoigne, en droit français, la rédaction même de l'article L. 4122-1 du Code du travail, aux termes duquel le salarié doit prendre soin, « *conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur* », et « *en fonction de sa formation et selon ses possibilités* » de sa santé et de sa sécurité « *ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* »⁸³¹.

302. Les dispositions légales invitent ainsi à analyser l'attitude du salarié, sa diligence, son comportement prudent⁸³². En d'autres termes, il revient au juge d'apprécier, *in concreto*, si le salarié a mis tous les moyens nécessaires, et dont il dispose, pour satisfaire à son obligation de sécurité. Or, c'est à l'employeur qu'il revient de fournir ces moyens nécessaires à l'exécution de l'obligation de sécurité salariale, notamment en lui donnant des instructions et en lui fournissant des informations et une formation adéquates⁸³³. De ce constat l'on peut conclure que les obligations de sécurité du salarié et de l'employeur

⁸²⁸ Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG), §.17 (2).

⁸²⁹ C. ANDRE, *L'obligation de sécurité dans l'entreprise*, thèse, Cergy-Pontoise, 2004, spéc., p. 193 et s.

⁸³⁰ N. MOIZARD, *Harmonisation communautaire et protection nationale renforcée : l'exemple du droit du travail français*, thèse, Univ. Paris I, 1999, p. 382, n°305.

⁸³¹ C. trav., art. L. 4122-1.

⁸³² F. FAVENNEC-HERY, « L'obligation de sécurité du salarié », *Dr. Soc.*, 2007, p. 687.

⁸³³ V. infra n° 311.

sont « *interdépendantes* »⁸³⁴. Par ailleurs, l'obligation de sécurité du salarié est par essence, très subjective. En renvoyant expressément à « *ses possibilités* », le législateur renvoie à la perception du danger qu'a le salarié, qui sera intrinsèquement différente d'un sujet à l'autre, et évolutive en fonction de l'âge, de l'expérience, de la maturité et des connaissances⁸³⁵. Cette même approche subjective peut être relevée en droit allemand. L'*Arbeitsschutzgesetz* précise que les salariés ont l'obligation d'assurer leur sécurité et leur santé au travail « *au mieux de leurs capacités* »⁸³⁶.

303. **Une simple obligation d'obéissance ?** Seul le droit français ajoute que l'obligation de sécurité salariale ne peut être exécutée que « *conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un* ». De telles précisions n'ont pas été reprises par les lois anglaise et allemande, et aucune mention du règlement intérieur ne peut être relevée. De cette insistance du législateur français sur le pouvoir réglementaire de l'employeur il se déduit que l'obligation de sécurité du salarié n'est pas une obligation générale et autonome, mais plutôt une obligation encadrée, voire conditionnée⁸³⁷. Rappelons également que l'employeur est tenu, conformément aux principes généraux de prévention de donner des « *instructions appropriées* » à ses salariés⁸³⁸. En l'absence de telles instructions, la responsabilité du salarié devrait pouvoir être écartée⁸³⁹. Certains auteurs en ont déduit que l'obligation de sécurité salariée était une simple « *obligation d'obéissance* »⁸⁴⁰ alors que d'autres ont pu s'interroger sur l'existence même d'une obligation de prévention à la charge du salarié⁸⁴¹, voire conclure que « *l'obligation*

⁸³⁴ H. KOBINA GABA, « L'obligation de sécurité salariée : le malaise jurisprudentiel demeure », *op. cit.*

⁸³⁵ C. ANDRE, « L'obligation salariale de sécurité est-elle une obligation de sécurité ? », *JCP S*, 2008, 1094.

⁸³⁶ Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (*Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG*), §. 15 (1).

⁸³⁷ N. MAGGI-GERMAIN, « Travail et santé : le point de vue d'une juriste », *Dr. Soc.*, 2002, p. 485.

⁸³⁸ C. trav., art. L. 4121-2.

⁸³⁹ P.-Y. VERKINDT, « Violation par le salarié de son obligation de sécurité », *JCP S*, 2007, 1584.

⁸⁴⁰ R. VATINET, « En marge des « affaires de l'amiante » : l'obligation de sécurité du salarié », *Dr. Soc.*, 2002, p. 533.

⁸⁴¹ « *Pourquoi lui imposerait-on une obligation de prévention, étant donné qu'il est sous un lien de dépendance économique et juridique et qu'en cette qualité de subordonné, il ne fait que mettre à exécution les prescriptions en matière d'hygiène et de santé prônées par l'employeur ? [...] plusieurs éléments non limitatifs peuvent permettre de douter de l'implication du salarié dans la prévention en ces matières.* » (P. COUSSEAU, « Quelle obligation de prévention imposer au salarié ? », *JSL* n° 382-383, 2015, p. 24).

salariale de sécurité ne peut pas être une obligation de sécurité »⁸⁴². L'étude du contentieux relatif à cette obligation, au demeurant bien moins fourni que celui relatif à l'obligation de sécurité de l'employeur, semble étayer la thèse de l'obligation d'obéissance. En effet, lorsqu'il est question d'apprécier la bonne exécution, par le salarié, de son obligation de sécurité, les juges tendent à examiner si l'employeur avait imposé certaines obligations aux salariés⁸⁴³ et s'il avait fourni des consignes précises⁸⁴⁴.

B. Violation de l'obligation de sécurité salariée

304. Le manquement, par le salarié, à son obligation de sécurité est essentiellement, si ce n'est exclusivement, invoqué pour qualifier un comportement de fautif. En ce sens, il constitue une composante de la faute (1). Or, ce manquement du salarié ne permet pas toujours d'effacer l'obligation de sécurité de l'employeur. L'articulation des obligations de sécurité du salarié et de l'employeur peut alors se révéler délicate (2).

1) Faute du salarié

305. **L'obligation de sécurité salariée comme fondement de la faute.** On l'a vu, l'obligation de sécurité du salarié peut être appréhendée comme une obligation d'obéissance. Partant, la désobéissance, l'insubordination du salarié devrait se suffire à elle-même pour justifier la sanction prise par l'employeur à son encontre⁸⁴⁵. Pourtant, la jurisprudence semble rattacher la violation par le salarié de son obligation de sécurité à sa

⁸⁴² C. ANDRE, « L'obligation salariale de sécurité est-elle une obligation de sécurité ? », *op. cit.*

⁸⁴³ Concernant une obligation du port du casque de sécurité, v. Cass. soc., 23 mars 2005, n° 03-42.404.

⁸⁴⁴ « [...] le salarié, malgré des consignes précises de sécurité qui lui avaient été personnellement données, avait circulé assis sur un chariot électrique de manutention dans une usine exploitant du verre, ce qui constituait un danger pour lui-même et les autres salariés [...] » (Cass. soc., 28 mai 2008, n° 06-40.629) ; « si [le salarié] avait, deux jours de suite, négligé de porter un équipement de protection après avoir reçu une lettre que l'employeur avait adressée à l'ensemble des salariés pour les inviter à respecter les consignes de sécurité [...] » (Cass. soc., 9 oct. 2002, n° 00-44.297).

⁸⁴⁵ « [...] il ne serait, en général, nul besoin de faire référence à l'obligation de sécurité des salariés [...] le manquement à une obligation réglementaire suffit à justifier la sanction », M. KEIM-BAGOT, *De l'accident du travail à la maladie : la métamorphose du risque professionnel*, *op. cit.*

propre faute, comme pour la renforcer. Autrement dit, elle mobilise l'obligation de sécurité salariale pour qualifier la faute du salarié⁸⁴⁶. Est-ce à dire que le seul manquement à cette obligation constitue une faute grave ? Seuls quelques arrêts, non publiés, semblent l'admettre⁸⁴⁷. A tout le moins, la Cour de cassation admet que le manquement du salarié à son obligation de sécurité peut constituer une faute grave, notamment lorsqu'il constitue un refus d'obéir⁸⁴⁸. Cette tendance prétorienne a pu surprendre certains commentateurs, qui ont cru y déceler un simple « *objectif de politique jurisprudentielle* »⁸⁴⁹, destiné à mettre l'accent sur la nécessaire implication des salariés dans la démarche de prévention de l'entreprise.

306. **Immunité civile.** Le manquement du salarié à son obligation de sécurité n'a qu'une faible incidence sur sa responsabilité. Celui-ci jouit d'une immunité civile, consacrée par un arrêt *Costedoat* aux termes duquel « *n'engage pas sa responsabilité à l'égard des tiers le préposé qui agit sans excéder les limites de la mission qui lui a été impartie par son commettant* »⁸⁵⁰. Cette immunité civile connaît toutefois une exception en cas de faute intentionnelle du salarié. En matière de harcèlement moral, la Cour de cassation a ainsi considéré qu'« *engage sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés le salarié qui leur fait intentionnellement subir des agissements répétés de harcèlement moral* »⁸⁵¹.

307. **Responsabilité pénale.** La loi française ne sanctionne pas pénalement l'inexécution de l'obligation de sécurité salariale⁸⁵². Seule la présence d'une délégation de pouvoirs permettra, le cas échéant, d'engager la responsabilité pénale du salarié délégataire. Le

⁸⁴⁶ Le conseiller Coeuret constate quant à lui une « *réception de l'obligation par le droit disciplinaire* » (A. COEURET, « La responsabilité du salarié en matière de sécurité et prévention des risques professionnels », Cour de cassation, Rapport annuel 2002, La Documentation française, 2002).

⁸⁴⁷ V. Cass. soc. 31 janv. 2012, n° 10-21.472 ; Cass. soc., 30 oct. 2013, n° 12-20.190, cités par G. PIGNARRE, « Contrat de travail – Exécution », *Rép. Droit du Travail*, n° 78.

⁸⁴⁸ Cass. soc., 30 sept. 2005, n° 04-40.625, Bull. civ. V, n° 278 ; S. MOLLA, « La violation par le salarié de son obligation générale de sécurité justifie son licenciement pour faute grave », *JCP E*, 2006, 10012.

⁸⁴⁹ A. FABRE, « L'obligation de sécurité du salarié ou l'histoire d'une fausse autonomie », *op. cit.*

⁸⁵⁰ Cass. Ass. Plén., 25 févr. 2000, n° 97-17.378, n° 97-20.152, Bull. ass. Plén., n° 2, p. 3.

⁸⁵¹ Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914, Bull. civ. V, n° 223, p. 212.

⁸⁵² H. KOBINA GANA, « L'obligation de sécurité salariée : conditions de sa mise en œuvre et de sa sanction », *D.* 2002, p. 2079.

système français se distingue sur ce point du droit anglais. Bien que la loi anglaise n'indique pas explicitement que le manquement à cette obligation peut constituer une infraction pénale, la jurisprudence admet que la responsabilité pénale du salarié puisse être recherchée sur le fondement de l'article 7 du « *Health and Safety at Work Act* »⁸⁵³, que celui-ci dispose d'une délégation de pouvoirs ou non. Ainsi, dès qu'un accident survient en raison du manquement du salarié à son obligation de sécurité, sa responsabilité pénale peut être établie. Par exemple, peut être pénalement condamné le salarié qui n'a pas surveillé de manière adéquate des travaux d'excavation, dont il a résulté le décès d'un de ses collègues⁸⁵⁴. Il en va de même lorsqu'un salarié, responsable hiérarchique de la victime d'un accident lié à l'utilisation d'une machine dangereuse, n'a pas suffisamment veillé à la sécurité de celui-ci⁸⁵⁵.

2) *Articulation avec l'obligation de sécurité de l'employeur*

308. **Prédominance de l'obligation patronale de sécurité.** L'article L. 4122-1 du Code du travail l'énonce clairement : l'obligation de sécurité du salarié est « *sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur* ». Ce principe a été rappelé avec force par la Cour de cassation, qui a refusé de minorer l'indemnisation allouée au salarié en raison du manquement de son employeur à son obligation de sécurité, au motif que le salarié aurait contribué, par son comportement, à son propre dommage⁸⁵⁶. Comme ont pu l'observer certains auteurs, le juge ne peut reprocher au salarié une acceptation de risques pour sa santé pour écarter la responsabilité de son employeur. « *Le rapport de subordination interdit une telle approche de la relation de travail* »⁸⁵⁷. De même, le manquement du salarié à son obligation de sécurité ne suffit pas à faire échec à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur⁸⁵⁸. Autrement dit, la faute du

⁸⁵³ A. NAYLOR, « Health and safety at work : employees' duties », overview article, *WestLaw UK*, 2021.

⁸⁵⁴ R. v. Sidebottom and Golding Southwark Crown Court, 4 dec. 2014.

⁸⁵⁵ R. v. Jukes (Paul) [2018] EWCA, Crim 176.

⁸⁵⁶ Cass. soc., 10 févr. 2016, n° 14-24.350 ; M. VERICEL, « L'obligation de sécurité des salariés n'affecte pas le principe de responsabilité de l'employeur », *RDT*, 2016, p. 425.

⁸⁵⁷ D. ASQUINAZI-BAILLEUX, « Obligation de sécurité et étendue de la responsabilité de l'employeur », *JCP S*, 2016, 1128.

⁸⁵⁸ Cass. Ass. Plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038, Bull. ass. Plén., n° 7, p. 16 ; P. MORVAN, « Définitions des fautes inexcusables de l'employeur et du salarié », *JCP E*, 2005, 1201.

salarié n'a pas d'effet exonératoire sur le plan civil pour l'employeur. Le manquement du salarié à son obligation de sécurité peut donc coexister avec celui de l'employeur à sa propre obligation de sécurité⁸⁵⁹. Toutefois, la jurisprudence admet un seul cas d'exonération de la responsabilité de l'employeur en présence d'une faute du salarié victime. Cette dernière doit d'abord être inexcusable, c'est-à-dire une « *faute volontaire de la victime d'une exceptionnelle gravité exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait pu avoir conscience* »⁸⁶⁰. Elle doit, en outre, être la cause exclusive de l'inexécution, par l'employeur, de son obligation de sécurité⁸⁶¹. Les cas où un manquement du salarié à son obligation de sécurité remplirait de telles conditions sont, en pratique, rarissimes⁸⁶². Aussi peut-on écarter la violation de cette obligation comme cause exonératoire de la responsabilité de l'employeur.

309. Le respect par l'employeur de son obligation de sécurité se vérifie au travers de la bonne exécution par le salarié de sa propre obligation de sécurité. Pour y parvenir, ce dernier dispose de certains droits en matière de prévention et de sécurité au travail.

§2. Droits du salarié

310. Prévenir les risques susceptibles de se réaliser en entreprise, implique de les évaluer. En ce domaine, le salarié se heurte aux mêmes enjeux que l'employeur : l'exécution de son obligation de sécurité dépend de sa connaissance du risque et de sa réaction face à celui-ci. Pour ce faire, la réglementation lui reconnaît un certain nombre de droits. En premier lieu, afin d'assurer sa sécurité et celle des autres travailleurs, le salarié doit

⁸⁵⁹ Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914, Bull. civ. V, n° 223, p. 212.

⁸⁶⁰ Cass. 2^{ème} civ. 27 janv 2004, Bull. civ. II, n° 25, p. 20.

⁸⁶¹ Cass. soc., 31 oct. 2002, n° 00-18.359, Bull. civ. V., n° 336, p. 324 ; F. SIGNORETTO, « La faute inexcusable de l'employeur : cause nécessaire et non pas déterminante de l'accident du travail », *D.*, 2003, p. 382.

⁸⁶² F. FAVENNEC-HERY, « L'obligation de sécurité du salarié », *op. cit.*

bénéficiaire de formations adaptées (A). Ce n'est qu'en ayant une connaissance du risque encouru qu'il pourra exercer, efficacement et à bon escient, son droit de retrait (B).

A. Droit à la formation

311. **Obligation et droit à la formation.** Parmi les principes généraux de prévention figure l'obligation pour l'employeur de prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés* ». Ces mesures comprennent, notamment, « *des actions d'information⁸⁶³ et de formation* »⁸⁶⁴, conformément à la position du législateur européen⁸⁶⁵. En instituant une obligation de d'information et de formation à la charge de l'employeur, la loi consacre ainsi, indirectement, un droit du salarié en la matière⁸⁶⁶. La formation organisée doit être « *pratique* », « *appropriée* » et « *répétée périodiquement* ». Le champ de ses bénéficiaires est large, qui vise les nouveaux embauchés, les salariés changeant de poste ou de technique de travail, les salariés temporaires et, à la demande du médecin du travail, les salariés reprenant leur activité après un arrêt de travail ayant duré au moins vingt et un jours⁸⁶⁷.

312. A n'en pas douter, la formation des salariés à la sécurité concourt de manière significative à la prévention des risques professionnels⁸⁶⁸. Elle est perçue par le législateur français comme un enjeu essentiel en matière de prévention. En témoigne la récente création du « *passport de prévention* »⁸⁶⁹. Dorénavant, l'employeur a l'obligation de

⁸⁶³ « L'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier. Il organise et dispense également une information des travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que les mesures prises pour y remédier » (C. trav., art. L. 4141-1).

⁸⁶⁴ C. trav., art. L. 4121-1, al. 2.

⁸⁶⁵ Dir n° 89/391/CEE 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, art. 12, JOCE, 29 juin 1989.

⁸⁶⁶ Certains auteurs considèrent que l'obligation de formation entraîne corrélativement une obligation pour le salarié de suivre ladite formation. V. F. FAVENNEC-HERY, « L'obligation de sécurité du salarié », *op. cit.*

⁸⁶⁷ C. trav., art. L. 4141-2.

⁸⁶⁸ C. trav. art. R. 4141-1, al. 1^{er}.

⁸⁶⁹ L. n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, art. 6, JORF 3 août 2021.

renseigner au sein de ce passeport toutes les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre de formations relatives à la santé et à la sécurité au travail⁸⁷⁰. L'introduction de ce nouvel outil a pu être perçue comme une incitation supplémentaire, pour les employeurs, « à prendre au sérieux leurs obligations de formation »⁸⁷¹. En outre, il présente un intérêt certain pour mesurer la responsabilité civile que l'employeur peut endosser au titre de son obligation de sécurité. Rappelons que l'employeur peut désormais établir qu'il a respecté son obligation de sécurité en démontrant avoir pris toutes les mesures utiles en termes de prévention⁸⁷². Comme le résume un auteur, « cette évolution de l'obligation de sécurité confère à la preuve du respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité une place essentielle. L'une des facettes en est la formation à la sécurité [...] »⁸⁷³. Le passeport de prévention pourra donc utilement être produit par le salarié pour démontrer le manquement de son employeur à ses obligations de formation. A l'inverse, l'employeur ne pourra pas produire ce passeport comme élément de preuve de la bonne exécution de ses obligations, seule la consultation de celui-ci lui étant ouverte, et de surcroît subordonnée à une autorisation du salarié⁸⁷⁴. Ce dernier point est regrettable, car il n'est pas de nature à permettre à l'employeur de mobiliser le passeport de prévention comme moyen de preuve devant un juge pour justifier du respect de ses obligations de formation⁸⁷⁵.

313. La formation au service de la prévention : situation à l'étranger. La formation des salariés est également conçue comme un outil de prévention des risques au Royaume-Uni. L'article 2 du « *Health and Safety at Work Act* » indique expressément que « la fourniture d'informations » et « de formations nécessaires » relève de l'obligation de sécurité de l'employeur. Les « *Management of Health and Safety at Work Regulations* » de 1999 précisent que l'employeur « veille à ce que ses salariés reçoivent une formation

⁸⁷⁰ C. trav., art. L. 4141-5.

⁸⁷¹ A. DEJEAN DE LA BATIE, « Les impacts pratiques de la loi santé au travail », *SSL* n° 1998-1999, 2022, p. 4.

⁸⁷² Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, *Bull. civ.* V, n° 234.

⁸⁷³ F. GUIOMARD, « Le passeport de prévention, un objet juridique en mal d'identité », *Dr. Soc.*, 2021, p. 914.

⁸⁷⁴ « Le travailleur peut autoriser l'employeur à consulter l'ensemble des données contenues dans le passeport de prévention, y compris celles que l'employeur n'y a pas versées, pour les besoins du suivi des obligations de ce dernier en matière de formation à la santé et à la sécurité [...] » (C. trav., art. L. 4141-5, al. 2).

⁸⁷⁵ F. GUIOMARD, « Le passeport de prévention, un objet juridique en mal d'identité », *op. cit.*

adéquate en matière de santé et de sécurité »⁸⁷⁶. Cette obligation de formation s'applique « *lors du recrutement* » du salarié et « *lorsqu'il est exposé à des risques nouveaux ou accrus* ». Le texte liste de manière limitative les hypothèses où le salarié est exposé à de tels risques. Tel est le cas lorsque le salarié fait l'objet d'un transfert dans l'entreprise ou lorsqu'il change de responsabilités, en cas de changement ou d'introduction de nouveaux équipements de travail, en cas d'introduction de nouvelles technologies ou d'un nouveau système de travail. Le champ des bénéficiaires de cette obligation de formation est relativement similaire à celui existant en droit français.

314. Des dispositions analogues existent en droit allemand. L'*Arbeitsschutzgesetz* impose à l'employeur de fournir aux salariés « une formation suffisante et appropriée en matière de protection de la sécurité et de la santé au travail » comprenant « des instructions et des explications spécifiquement adaptées au lieu de travail ou au domaine de travail des salariés ». De la même manière qu'en droit français et en droit anglais, cette formation doit être dispensée au moment du recrutement ou en cas « *de changement affectant leur emploi ou d'introduction de nouvelles technologies* ». Par ailleurs, la loi précise que la formation dispensée doit « *être adaptée aux évolutions relatives au risque et, si nécessaire, doit être répétée régulièrement* »⁸⁷⁷.

315. **L'absence ou l'insuffisance de formation, source de responsabilité pénale.** Sur le plan de la responsabilité pénale de l'employeur, la Cour de cassation adopte également une position stricte sur la question de la formation à la sécurité du salarié, soulignant avec vigueur qu'elle occupe une place essentielle au sein de l'obligation générale de prévention de l'employeur⁸⁷⁸. Elle considère ainsi que l'employeur commet « *une faute caractérisée exposant autrui à un risque d'une particulière gravité qu'il ne pouvait ignorer compte tenu de son expérience et sa compétence technique* » lorsque la formation à la sécurité de ses salariés est insuffisante⁸⁷⁹. L'insuffisance de la formation des salariés peut donc

⁸⁷⁶ The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999, Reg. n° 13.

⁸⁷⁷ Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG), §. 12.

⁸⁷⁸ L. LEROUGE, « Absence de formation à la sécurité et responsabilité de l'employeur », *RDT*, 2008, p. 247.

⁸⁷⁹ Cass. crim. 6 nov. 2007, n° 07-80.031, Bull. crim., n° 265.

justifier l'engagement de la responsabilité pénale de l'employeur. La même position est adoptée par les juges anglais. L'absence de formation en sécurité du salarié peut, par exemple justifier une peine d'amende prononcée à l'encontre de l'employeur⁸⁸⁰.

316. **Obligation de formation renforcée.** Le Code du travail institue une obligation de formation renforcée à destination de certaines catégories de salariés. Sur ce point, elle fait figure d'exception par rapport à ses voisins anglais et allemand. L'obligation de formation renforcée concerne notamment les salariés en contrats courts, c'est-à-dire titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire et les stagiaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité⁸⁸¹. Le défaut de formation de ces salariés est source d'une lourde responsabilité pour l'employeur. En effet, en cas de survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle à l'un de ces salariés, la faute inexcusable de l'employeur est présumée établie⁸⁸²⁸⁸³. Seule la preuve, par l'employeur, que le salarié a effectivement suivi une formation adaptée lui permet de renverser cette présomption⁸⁸⁴. En renforçant l'impératif de formation à la sécurité, cette présomption poursuit un objectif de prévention⁸⁸⁵.

B. Droit de retrait

317. **Un retrait.** Les premières traces du droit de retrait, en droit international⁸⁸⁶, peuvent être trouvées dès le début des années 1980 dans la convention de l'OIT sur la sécurité et

⁸⁸⁰ Health and Safety Executive v. TM Telford Dairy, unreported, 3 March 2020 (MC) ; H. FIDDERMAN, « Risk assessment and training would have averted engineer's acid burns », *Health and Safety Bulletin*, 2020, 488, 1.

⁸⁸¹ C. trav., art. L. 4154-2.

⁸⁸² C. trav., art. L. 4154-3.

⁸⁸³ V. infra, n° 447 s.

⁸⁸⁴ Cass. 2^{ème} civ., 11 oct. 2018, n° 17-23.694.

⁸⁸⁵ P.-Y. VERKINDT, « Une illustration du lien entre droit de la sécurité sociale et droit du travail : la présomption de faute inexcusable et l'impératif de prévention », note sous Cass. 2^{ème} civ., 2 oct. 2008, n° 07-18.437, *RDSS*, 2008, p. 1140.

⁸⁸⁶ Il convient de relever que certains Etats consacraient déjà un droit de retrait du salarié avant l'adoption de la convention n° 155 de l'OIT. Tel était le cas, par exemple du Danemark, dès 1910, ou de la Suède à partir de 1977 : v. G. LACHAISE, « Le droit de retrait des salariés de leur poste de travail », *JCP E*, 1991, 88.

la santé des travailleurs, au sein de laquelle l'organisation recommandait qu' « *un travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé devra être protégé contre des conséquences injustifiées, conformément aux conditions et à la pratique nationales* »⁸⁸⁷. En France, il a été introduit en droit positif dès 1982⁸⁸⁸, précédant ainsi l'initiative du législateur européen de quelques années. En présence « *de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave ou imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection* », l'article L. 4131-1 du Code du travail garantit au salarié qu'il « *peut se retirer d'une telle situation* ». Par ces dispositions, le droit français semble aller au-delà dispositions introduites par le législateur européen, ce dernier autorisant simplement le salarié à « *s'éloigne[r] de son poste de travail et/ou d'une zone dangereuse* »⁸⁸⁹. Pour autant, le droit de retrait peut-il s'analyser comme une suppression du lien de subordination ? Si certains commentateurs ont pu estimer que l'exercice du droit de retrait permettait de « *s'affranchir momentanément du lien de subordination* »⁸⁹⁰, d'autres estiment, au contraire, qu'il ne le supprime pas mais seulement qu'« *il distend quelque peu le pouvoir de direction* » de l'employeur⁸⁹¹. En témoigne le maintien des obligations respectives des parties au contrat de travail, à savoir l'obligation pour le salarié de demeurer à la disposition de l'employeur en contrepartie de laquelle ce dernier doit maintenir sa rémunération, sous réserve toutefois que l'exercice du droit de retrait soit justifié.

318. **Conditions d'exercice.** Le droit de retrait repose sur une acception individuelle et subjective du danger. Pour l'exercer, le salarié doit avoir un « *motif raisonnable* » de penser qu'il encourt un danger double : celui-ci doit être grave et imminent. L'exercice de ce droit « *n'est pas conditionné par l'existence objective d'une situation dangereuse*

⁸⁸⁷ Conv. OIT n° 155, 22 juin 1981, art. 13.

⁸⁸⁸ L. n° 82-1097 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, 23 déc. 1982, JORF 26 déc. 1982.

⁸⁸⁹ Dir n° 89/391/CEE 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, art. 8.4, JOCE, 29 juin 1989.

⁸⁹⁰ A. SUPLOT, « Les nouveaux visages de la subordination », *Dr. Soc.*, 2000, p. 131, cité par C. NICOD, J.-F. PAULIN, « La subordination en cause », *SSL* n° 1494, 2011, p. 17.

⁸⁹¹ P.-Y. VERKINDT, M. BABIN, « Controverse : Quels usages du droit de retrait ? », *RDT*, 2020, p. 721.

pour le salarié mais par la perception subjective que celui-ci peut en avoir »⁸⁹². Fournir au salarié une formation appropriée en santé et en sécurité au travail apparaît, ici encore, comme une exigence plus que nécessaire. Encore faut-il cerner ce que recouvre la notion de « danger grave et imminent » ... De celle-ci, la jurisprudence a une approche raisonnée et claire. Elle adopte une conception restrictive de la gravité du danger, considérant que de simples désagréments liés à certaines conditions de travail dites « pénibles »⁸⁹³ ne peuvent permettre au salarié d'exercer son droit de retrait⁸⁹⁴. Concernant l'imminence du danger, elle adopte une position plus extensive. D'un point de vue terminologique, un danger imminent désigne une menace sur le point de se concrétiser, un évènement dont l'accomplissement est proche⁸⁹⁵. Partant, le danger doit être susceptible de se réaliser dans un futur proche⁸⁹⁶. Toutefois, la Cour de cassation a admis qu'un salarié exerce valablement son droit de retrait lorsque ses conditions de travail sont susceptibles de générer des risques pour sa santé sur le long terme⁸⁹⁷. Enfin, l'exercice du droit de retrait par le salarié ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent⁸⁹⁸. Si tel est le cas, le salarié ne peut bénéficier de la protection instituée par le Code du travail et encourt des sanctions disciplinaires⁸⁹⁹.

⁸⁹² B. BOSSU, « Nullité du licenciement lié à l'exercice du droit de retrait », *JCP S*, 2016, 1037.

⁸⁹³ G. LACHAISE, « Le droit de retrait des salariés de leur poste de travail », *JCP E*, 1991, 88.

⁸⁹⁴ Par exemple, le fait qu'il pleuve et qu'il y ait du vent sur un chantier de bâtiment ne justifie pas un droit de retrait des salariés (Cass. soc., 20 janv. 1993, n° 91-42.028, Bull. civ. V, n° 22, p. 15, *JCP E*, 1993, II, 494, note G. LACHAISE). De même, l'augmentation du niveau sonore d'une machine ne permet pas au salarié d'invoquer son droit de retrait dans la mesure où « *le simple port de bouchon anti-bruit aurait pu remédier aux nuisances constatées* » (CPH, Béthune, 31 oct. 1984, cité par G. LACHAISE, « Le droit de retrait des salariés de leur poste de travail », *op. cit. ibid.*).

⁸⁹⁵ <https://www.cnrtl.fr/definition/imminence>

⁸⁹⁶ Le danger ne doit pas avoir disparu. Si tel est le cas, le droit de retrait du salarié n'est pas justifié : V. par ex. concernant le droit de retrait exercé par les collègues d'un travailleur ayant été agressé, alors que l'agresseur avait été immédiatement arrêté (Cass. soc., 17 sept. 2017, n° 16-22.224, *RDT*, 2018, p. 137, obs. M. VERICEL).

⁸⁹⁷ Cass. soc., 11 déc. 1986, n° 84-42.209, Bull. civ. V, n° 597, p. 452 : peut exercer son droit de retrait un salarié maintenu à un poste de travail contre-indiqué par le médecin du travail, ce dernier n'ayant pas fait l'objet, de la part de l'employeur, des aménagements préconisés.

⁸⁹⁸ C. trav., art. L. 4132-1.

⁸⁹⁹ Constitue une faute grave le fait pour un salarié de quitter son poste, faisant ainsi courir un risque d'accident à un autre salarié. En l'espèce, le salarié avait connaissance d'une consigne de sécurité interne à l'entreprise imposant la présence simultanée de deux salariés sur une même machine (Cass. soc., 15 avr. 1983, n° 81-40.532) ; B. DESAINT, L. BELJEAN, « Panorama de la jurisprudence en matière de droit de retrait », *JSL* n° 286, 2010, p. 4.

319. **Un droit, des protections.** La faculté qu'a le salarié de se retirer de toute situation dangereuse constitue pour lui un droit et non une obligation. En s'abstenant ou en omettant de se retirer d'une situation dangereuse, le salarié n'encourt aucune sanction ni retenue sur salaire⁹⁰⁰. Le défaut d'exercice, par le salarié, de son droit de retrait, ne peut justifier de sanction disciplinaire à son égard⁹⁰¹. Allant au-delà de la lettre du texte de loi, la Cour de cassation a considérablement renforcé la protection du salarié exerçant son droit de retrait de manière légitime, estimant que, s'il faisait l'objet d'un licenciement, il pouvait en obtenir la nullité⁹⁰². A l'inverse, dès lors que le droit de retrait du salarié n'est pas justifié, c'est-à-dire dans l'hypothèse où il n'est pas motivé par un motif raisonnable, le salarié encourt une retenue sur salaire, peu important qu'il soit resté à la disposition de l'employeur⁹⁰³. De plus, un exercice injustifié du droit de retrait peut être analysé comme un abandon de poste pouvant justifier un licenciement pour faute grave⁹⁰⁴.

320. **A l'étranger.** Le droit de retrait n'est pas directement consacré en droit du travail allemand. Il n'est pas reconnu par l'*Arbeitschutzgesetz*, ce dernier se limitant à imposer aux salariés l'obligation de « *signaler immédiatement à leur employeur [...] tout danger immédiat important pour la sécurité et la santé et toute défaillance dans le système de protection qu'ils ont identifié* », obligation existant également en droit français⁹⁰⁵. Les salariés allemands ne sont toutefois pas condamnés à subir un tel danger. Des dispositions issues du droit des contrats peuvent leur permettre d'invoquer un droit de refuser l'exécution de leur contrat de travail (« *Leistungsverweigerungsrecht* »), notamment en cas de circonstances dangereuses. Le Code civil allemand prévoit que ce droit de refus peut être invoqué lorsque « *l'exécution du contrat ne peut être raisonnablement exigée du*

⁹⁰⁰ C. trav., art. L. 4131-3.

⁹⁰¹ Cass. soc. 9 déc. 2003, n° 02-47.579, *Dr. soc.* 2004. 313, obs. P. WAQUET.

⁹⁰² Tel est le cas lorsque l'un des reproches formulés dans la lettre de rupture repose sur l'exercice de ce droit (Cass. soc., 28 janv. 2009, n° 07-44.556 ; *JCP E*, 2009, 1638, note P. POCHET). De plus, le juge n'a pas à examiner les autres griefs invoqués pour prononcer la nullité du licenciement (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-21.272 ; RJS 2/16, n° 126 ; *JCP S*, 2016, 1037, note B. BOSSU).

⁹⁰³ Cass. crim., 25 nov. 2008, n° 07-87.650.

⁹⁰⁴ V. par ex. Cass. soc., 15 mars 2006, n° 04-47.763

⁹⁰⁵ « Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. » (C. trav. art. L. 4131-1, al. 1^{er}).

débiteur » au regard, d'une part de « *l'obstacle à l'exécution* » rencontré et, d'autre part, de « *l'intérêt du créancier* »⁹⁰⁶. Comme en France, le tribunal fédéral du travail allemand a rappelé que l'exercice injustifié de ce droit peut justifier des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave⁹⁰⁷. On notera que le législateur allemand a fait preuve de moins de précision que son homologue français, se contentant de viser un « obstacle » à l'exécution du contrat, sans en définir les caractéristiques. Le pouvoir du juge s'en trouve d'autant renforcé, puisqu'il est amené à déterminer, au cas par cas, si le refus du salarié d'exécuter sa prestation de travail était raisonnable ou non, au regard des éléments de fait invoqués.

321. Le droit anglais contient, quant à lui, des dispositions très similaires à celles du droit français. L'« *Employment Rights Act* » de 1996 institue une protection au bénéfice des salariés exerçant leur droit de retrait. Celui-ci doit être exercé « *dans des circonstances de danger que le travailleur croyait raisonnablement graves et imminents* » pour ne donner lieu à aucune sanction⁹⁰⁸. La notion de danger grave et imminent ressurgit. Toutefois, la jurisprudence anglaise semble en avoir une interprétation beaucoup plus extensive que celle retenue en France⁹⁰⁹. L'*Employment Appeal Tribunal* estime ainsi que les dispositions de l'*Employment Rights Act*, interprétées à la lumière de la directive européenne du 12 juin 1989, conduisent à interpréter la notion de danger « *sans limitation* »⁹¹⁰. En outre, une protection spécifique contre le licenciement est instituée, en vertu de laquelle le licenciement d'un salarié ayant valablement exercé son droit de retrait est considéré comme « *injustifié* »⁹¹¹. La jurisprudence estime que cette protection ne joue que tant que le salarié agit « *de manière honnête et raisonnable* »⁹¹².

⁹⁰⁶ Bürgerliches Gesetzbuch, §. 275 (3).

⁹⁰⁷ Bundesarbeitsgericht, 22 oct. 2015, 2 AZR 569/14.

⁹⁰⁸ Employment Rights Act, 1996, art. 44 (1A, a)).

⁹⁰⁹ D. MILLER, « Covid-19 : health and safety dismissal and détriment », *Employment Law Bulletin*, 2020, 158, p. 2.

⁹¹⁰ Employment Appeal Tribunal, *Harvest Press Ltd v. McCaffrey*, 7 juil. 1999, I.R.L.R. 778.

⁹¹¹ Employment Rights Act, 1996, art. 100 (1).

⁹¹² Employment Appeal Tribunal, *Oudahar v. Esporta Group Ltd*, 22 juin 2011, I.C.R. 1406.

322. Par ailleurs, de façon particulièrement notable, le droit anglais reconnaît un rôle actif du salarié dans la prévention des risques au sein de l'entreprise. Celui-ci bénéficie également d'une protection spécifique contre toute sanction lorsque, en présence d'un danger grave et imminent, il a « *pris (ou proposé de prendre) les mesures appropriées pour se protéger ou protéger d'autres personnes contre ce danger* ». Contrairement à ce qui existe en droit français, le salarié n'est pas seulement libre d'adopter une attitude abstentionniste, d'exercer un « droit de ne pas faire », mais il se voit reconnaître un véritable « droit de faire ».

323. **Conclusion de chapitre.** En matière de prévention des risques, le comportement du salarié, que ce soit dans le cadre de l'exercice de ses droits ou l'exécution de ses obligations fait l'objet d'une appréciation souveraine par les juges du fond. L'étude de l'obligation de sécurité de l'employeur conduit indéniablement à considérer le salarié comme l'objet, le bénéficiaire de la prévention et, *in fine*, comme une partie relativement passive. En réalité, il en est aussi un acteur indispensable, par ses démarches et actions individuelles. Le rôle des salariés en matière de prévention des risques ne saurait toutefois se limiter à cette dimension individualiste, et s'exprime pleinement dans sa dimension collective.

Chapitre 2 : Représentation du personnel et prévention

« *Seul on va plus vite. Ensemble, on va plus loin* »

324. S'il est tenu à une obligation de sécurité, l'employeur n'est toutefois pas la seule personne compétente pour appréhender et gérer les risques au travail⁹¹³. L'impératif de prévention des risques innerve tout le droit du contrat de travail, mais il imprègne également le droit des relations collectives de travail et, plus particulièrement, la représentation collective des salariés.

325. D'aucuns prétendent que « *les relations collectives de travail, plus encore que les relations individuelles constituent un objet d'affrontement entre des « conceptions du monde » opposées* »⁹¹⁴. Cette affirmation trouve toutes ses limites dans l'objectif commun de prévention des risques professionnels, en face duquel employeurs et représentants de salariés se doivent de travailler de concert : la préservation de la santé et de la sécurité des salariés. Partant, la prévention des risques professionnels fait partie intégrante du dialogue social en entreprise (Section 1). Par ailleurs, les représentants du personnel sont amenés à jouer un rôle actif dans la démarche de santé et de sécurité de l'entreprise et ils disposent, pour ce faire, de moyens spécifiques (Section 2).

⁹¹³ T. LAHALLE, « Les nouvelles contraintes du document unique d'évaluation des risques professionnels », *JCP S*, 2022, 1080.

⁹¹⁴ F. BERGERON-CANUT, F. GAUDU, *Droit du travail*, Dalloz, 7^{ème} éd., 2021, n° 398.

Section 1 : Le dialogue social, outil de prévention

326. **Cultures du dialogue social.** Le dialogue social est défini par l'OIT comme « *la participation des travailleurs, des employeurs et des gouvernements aux décisions relatives à l'emploi et à toute question afférente au lieu de travail [...] Il peut être bipartite quand il s'engage entre les travailleurs et les employeurs, ou tripartite lorsque le gouvernement y participe également* »⁹¹⁵. Ainsi, la démarche de prévention des risques professionnels repose, en partie, sur le dialogue social interne à l'entreprise entre l'employeur d'une part, et les salariés ou leurs représentants d'autre part. Or, selon les pays, la culture du dialogue social est plus ou moins fortement ancrée, laissant ainsi une place plus ou moins significative aux représentants du personnel dans la construction de la politique de prévention. En France, certains observateurs estiment que la culture du dialogue social est pauvre et que celui-ci, lorsqu'il s'exerce au sein de l'entreprise, ne se limite généralement qu'à une simple formalité juridique. « *La dimension de l'échange, de la confiance et de la logique d'une solution négociée est en général peu présente* »⁹¹⁶. Et ce, bien que la France soit « *l'un des pays européens laissant la plus large place à la négociation collective comme mode de régulation du droit du travail* »⁹¹⁷...

327. La représentation du personnel s'exprimait en France, jusqu'à récemment, au travers d'un historique « *millefeuille* »⁹¹⁸ d'institutions représentatives du personnel composé, notamment, des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Depuis les ordonnances « *Macron* » du 22 septembre 2017⁹¹⁹, ces trois instances représentatives du personnel sont fondues au sein d'une institution unique : le comité social et économique (CSE). Cette fusion a pu être perçue comme une volonté du législateur français de renforcer le dialogue

⁹¹⁵ OIT, Dialogue social, Rapport VI, Conférence internationale du travail, 102^{ème} session, 2013, p. 5.

⁹¹⁶ F. SALIS-MADINIER, « L'organisation du dialogue social avec les syndicats, ailleurs ... », *Dr. Soc.*, 2019, p. 222.

⁹¹⁷ J.-D. COMBREXELLE, « Un nouveau Code du travail dans quatre ans », entretien, *SSL*, n° 1691, 2015, spéc. p. 3.

⁹¹⁸ F. FAVENNEC-HERY, « Une question qui fâche : le millefeuille des IRP », *Dr. Soc.*, 2013, p. 250.

⁹¹⁹ V. part. Ord. n° 2017-1386 du 22 sept. 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, JORF 23 sept. 2017.

social en entreprise en y accentuant la présence des représentants du personnel : chaque entreprise comptant au moins onze salariés doit désormais être dotée de cette institution⁹²⁰. Cet objectif semble, toutefois, partiellement atteint dans la mesure où, en 2020, les comités sociaux et économiques (CSE) étaient implantés dans seulement 35,5 % des entreprises. Malgré ce faible taux de couverture, 74,9 % des salariés étaient employés par une entreprise dotée d'un CSE⁹²¹. Par ailleurs, cette nouvelle institution n'a semble-t-il pas bouleversé la culture française du dialogue social et des observateurs ont pu relever que « *l'instauration du comité social et économique [...] ne revitalise pas en soi une culture du dialogue social qui fait défaut* »⁹²². De ce point de vue, le système français se distingue radicalement du système allemand, où les représentants des salariés exercent, au travers du conseil d'entreprise, un véritable droit de codétermination, notamment en matière de prévention des risques professionnels⁹²³.

328. La mobilisation du dialogue social comme outil de prévention des risques suppose, pour l'employeur, d'identifier les bons interlocuteurs au sein de l'entreprise (§.1). Ceux-ci disposent d'attributions spécifiques en matière de santé et de sécurité au travail (§.2).

§1. Interlocuteurs dédiés

329. La fusion des institutions représentatives du personnel a conduit à la disparition de l'instance spécialisée en santé sécurité qu'était le CHSCT (A). Cette nouvelle configuration fait toutefois figure d'exception au regard de nos voisins européens (B).

⁹²⁰ Antérieurement, la mise en place des délégués du personnel était obligatoire dans les entreprises d'au moins onze salariés (C. trav., art. L. 2312-2, ancien) tandis que le CE et le CHSCT devaient être mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés (C. trav., art. L. 2313-8, ancien et art. L. 2313-16, ancien).

⁹²¹ M. T. PIGNONI, « Les instances de représentation des salariés dans les entreprises en 2020 », DARES Résultats n° 32, 2022.

⁹²² F. SALIS-MADINIER, « L'organisation du dialogue social avec les syndicats, ailleurs ... », *Dr. Soc.*, 2019, p. 222.

⁹²³ V. infra, n° 347.

A. *Disparition d'une institution spécialisée*

330. **De l'émergence progressive d'une instance dévolue à la santé-sécurité...**L'apparition d'une représentation du personnel dédiée aux questions de sécurité au travail est d'abord apparue comme une réponse à une sinistralité accentuée dans certains secteurs d'activités. Les premières traces de représentation du personnel dédiée à la sécurité des salariés peuvent ainsi être trouvées au sein d'une loi du 8 juillet 1890⁹²⁴ instituant les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs⁹²⁵. Sont ensuite apparus les premiers comités de sécurité dans le secteur des industries métallurgiques dès 1926⁹²⁶. Souhaitant encourager ce type d'initiatives, l'OIT préconise dès 1929 la création de comités paritaires de sécurité⁹²⁷. Ce n'est qu'avec un décret du 4 août 1941 que les comités de sécurité se généralisent, d'abord au sein des établissements industriels et commerciaux occupant au moins cinq cents salariés ainsi que sur les chantiers du Bâtiment et des Travaux Publics accueillant au moins cent salariés⁹²⁸. Enfin, la quatrième loi « Auroux » du 23 décembre 1982⁹²⁹ parachève la lente gestation du CHSCT, en consacrant explicitement sa qualité d'institution représentative du personnel et en imposant sa mise en place dans toutes les entreprises ou établissements d'au moins cinquante salariés, tous secteurs d'activité confondus.

331. **... à sa disparition.** Depuis 2017⁹³⁰, le CHSCT a été absorbé au sein du CSE qui, selon l'effectif de l'entreprise dans laquelle il est mis en place. Celui-ci détient et centralise un certain nombre d'attributions en matière de santé et de sécurité au travail, proches de celles qui étaient antérieurement dévolues au CHSCT. Le rassemblement de ces compétences au sein d'une instance unique était censé « *emporter un renforcement de l'action des représentants du personnel pour obtenir que soient prises les mesures de*

⁹²⁴ L. du 8 juil. 1890 sur les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs, JO 9 juil. 1890, art. 1^{er}.

⁹²⁵ J.-P. LE CROM, « La prévention des risques professionnels : quelques repères historiques », *SSL*, 2014, p. 13 s.

⁹²⁶ M. COINTEPAS, « Les origines du CHSCT (1926-1947) », *Cah. CHATEFP*, 2001.

⁹²⁷ OIT, Recommandation n° 31 sur la prévention des accidents du travail, 1929.

⁹²⁸ P.-Y. VERKINDT, *Les CHSCT au milieu du gué – Trente-trois propositions en faveur d'une instance de représentation du personnel dédiée à la protection de la santé au travail*, Rapport, 2013, p. 90

⁹²⁹ L. n° 82-1097 du 23 déc. 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, JORF 26 déc. 1982, p. 3858.

⁹³⁰ Ord. n° 2017-1386 du 22 sept. 2017, *op. cit.*

*nature à réduire les risques d'accident ou de maladie inhérents aux tâches accomplies »*⁹³¹. Toutefois, la disparition du CHSCT a pu susciter de nombreuses craintes⁹³², notamment sur le fait que les questions de santé et de sécurité se trouvaient reléguées au second plan, entraînant ainsi un « *net recul de la protection des droits des travailleurs* » en la matière⁹³³. L'ancien ministre du Travail, Jean Auroux, ayant lui-même porté l'instauration des CHSCT a, pour sa part, qualifié leur disparition de « *dommageable* »⁹³⁴.

332. Afin de tempérer ces craintes, il semble utile de relever que le Code du travail impose aux entreprises et établissements distincts comptant au moins trois cents salariés et à celles dont les activités présentent un risque particulier d'un effectif moindre⁹³⁵, la mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) au sein du CSE⁹³⁶. Le caractère facultatif d'une telle commission, en dehors de ces cas précis, a pu être critiquée comme étant « *contradictoire avec les nécessités d'une prévention qui doit bénéficier à tous les salariés quelle que soit la taille de leur entreprise* »⁹³⁷. De même, le relèvement de seuil imposant la mise en place de la CSSCT par rapport à celui propre au CHSCT mérite d'être soulevé et interrogé quant à la place de l'impératif de prévention des risques professionnels au sein des plus petites structures. Peut-on toutefois affirmer que la disparition du CHSCT a emporté la disparition ou - de manière moins pessimiste - l'affaiblissement des compétences des représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail ? Rien n'est moins sûr. Si les compétences semblent sauvegardées,

⁹³¹ B. TEYSSIE, « Santé et sécurité dans le droit du comité social et économique », *JCP S*, 2018, 1001.

⁹³² G. BORENFREUND, « La fusion des institutions représentatives du personnel », *RDT*, 2017, p. 608 ; P.-Y. VERKINDT, « « ...A celui qui n'a pas, même ce qu'il a lui sera retiré » - La disparition du CHSCT et la santé au travail dans la décision du Conseil constitutionnel du 21 mars 2018 », *Dr. Soc.*, 2018, p. 708 ; « Les conditions de travail et la santé au travail dans les ordonnances du 22 septembre 2017 : faut-il mouiller son mouchoir ? », *Dr. Soc.*, 2018, p. 41 ; G. MEYER, *SSL*, 2017, n° 1773, p. 5.

⁹³³ G. PIGNARRE, « Le comité d'hygiène et de sécurité n'est pas soluble dans le comité social et économique », *RDT*, 2017, p. 647.

⁹³⁴ M.-C. TUAL, « Rencontre avec Jean Auroux, 40 ans après de ses lois renforçant le CE et créant le CSCHT », *Les Cahier Lamy du CSE*, n° 223, 2022, p.12.

⁹³⁵ Sont concernées les entreprises comprenant au moins une installation nucléaire ou une installation classée et celles au sein desquelles l'inspecteur du travail impose la mise en place de la CSSCT en raison de la nature des activités de l'entreprise, de l'agencement et de l'équipement des locaux (C. trav., art. L. 2315-36, L. 2315-37 et L. 4521-1).

⁹³⁶ C. trav., art. L. 2315-26.

⁹³⁷ P.-Y. VERKINDT, « « ...A celui qui n'a pas, même ce qu'il a lui sera retiré » - La disparition du CHSCT et la santé au travail dans la décision du Conseil constitutionnel du 21 mars 2018 », *op. cit.*

le pouvoir anciennement détenu par le CHSCT ne se retrouve pas au sein de la CSSCT. Celle-ci, en tant qu'émanation du CSE, ne détient pas la personnalité juridique de manière autonome et est donc, de facto, privée de tout moyen d'action, notamment en justice⁹³⁸.

333. Cette nouvelle architecture est supposée répondre à un double objectif de rationalisation et de simplification⁹³⁹. Elle s'appuie sur un constat selon lequel « *les sujets et enjeux auxquels sont confrontées les entreprises peuvent de plus en plus difficilement être abordés de manière séquentielle et cloisonnée* »⁹⁴⁰. Toutefois, face à la montée en charge des questions relatives à la prévention des risques professionnels, la disparition d'un interlocuteur privilégié et spécialisé qu'était le CHSCT peut interpeller, particulièrement au regard de la situation de nos voisins européens.

B. Institutions généralistes

334. L'absence d'instance autonome spécialement consacrée aux questions de santé, sécurité et conditions de travail apparaît comme une exception française. Au Royaume-Uni, les formes de représentations du personnel spécialisées en santé et sécurité au travail diffèrent selon les entreprises et la présence, en leur sein, d'organisations syndicales « reconnues ». Des délégués à la sécurité (« *safety representatives* ») peuvent ainsi être désignés par ces organisations syndicales parmi les salariés de l'entreprise⁹⁴¹. Un comité de sécurité, chargé de suivre toutes les mesures prises par l'employeur en matière de santé et de sécurité⁹⁴², doit être mis en place dans l'entreprise seulement à la condition qu'au moins deux de ces délégués à la sécurité le sollicitent⁹⁴³. En l'absence d'une telle demande, l'employeur n'est donc soumis à aucune obligation en la matière. Dans les

⁹³⁸ F. FAVENNEC-HERY, P.-Y. VERKINDT, *Droit du travail*, 8^{ème} éd. L.G.D.J, n° 441.

⁹³⁹ G. LOISEAU, « Le comité social et économique », *Dr. Soc.*, 2017, p. 1044.

⁹⁴⁰ Etude d'impact, p. 22 in Dossiers législatifs – L. n° 2017-1340 du 15 sept. 2017 d'habilitation.

⁹⁴¹ The Safety Representatives and Safety Committees Regulations, 1977, art. 3 (1).

⁹⁴² Health and Safety at Work Act, 1974, art. 2 (7).

⁹⁴³ The Safety Representatives and Safety Committees Regulations, 1977, art. 9 (1).

autres entreprises, les salariés doivent, en principe, être directement consultés par l'employeur sur les questions de santé et de sécurité au travail⁹⁴⁴. L'employeur a toutefois la possibilité d'organiser des élections pour que soient désignés des « représentants de la sécurité des salariés » (« *representatives of employee safety* »)⁹⁴⁵ qui seront destinataires de ces consultations spécifiques.

335. En Allemagne, la réglementation exige également la mise en place d'un organe spécialisé en matière de santé et de sécurité au travail. L'*Arbeitssicherheitsgesetz* impose la mise en place d'un comité de santé et de sécurité au travail (*Arbeitsschutzausschuß*) dans toutes les entreprises employant plus de vingt salariés⁹⁴⁶. Il s'agit essentiellement d'une instance composée de spécialistes en sécurité au travail, de médecins d'entreprise et d'élus au conseil d'entreprise (*Betriebsrat*). Bien qu'il s'agisse d'un organe distinct du comité d'entreprise, cette instance ne détient finalement qu'une fonction de conseil sur la santé et la sécurité au travail et sur la prévention des accidents. Elle a ainsi pour mission essentielle d'apporter son éclairage sur les problématiques de santé-sécurité, mais ne détient aucun rôle décisionnaire en la matière. Il n'existe ainsi aucune obligation particulière de l'employeur de la consulter ou de l'informer sur les sujets spécifiques de santé et de sécurité au travail, seulement de le réunir au moins une fois par trimestre. Seul le conseil d'entreprise détient un rôle prépondérant en la matière. Cette configuration n'est pas sans rappeler l'articulation des missions des CSSCT et du CSE en France.

336. Malgré des formes variées de représentation du personnel en matière de santé et de sécurité au travail, les attributions et les missions de ces organes convergent. Pour déployer son obligation de sécurité au bénéfice de la collectivité de travail, l'employeur peut, en toute hypothèse, s'appuyer sur les représentants du personnel pour construire avec eux la politique de prévention dans l'entreprise.

⁹⁴⁴ The Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations, 1996, art. 3.

⁹⁴⁵ The Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations, 1996, art. 4.

⁹⁴⁶ Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit, 12 déc. 1973, §11.

§2. *Co-construction de la politique de prévention*

337. En matière de prévention des risques, les institutions représentatives du personnel disposent de compétences qui ont été progressivement élargies (A). Par ailleurs, elles sont amenées à jouer un rôle accru dans la détermination des actions de prévention à mener grâce à la négociation d'entreprise (B).

A. Des compétences élargies

338. Le droit de la santé et la sécurité au travail est sans conteste « imprégné par les obligations de l'employeur et l'unilatéralisme des mesures »⁹⁴⁷ prises en ce domaine. Néanmoins, les dernières années ont vu, en France, un élargissement des compétences des comités sociaux et économiques en matière de santé et de sécurité au travail, que ce soit dans les entreprises de moins de cinquante salariés ou celles d'un effectif supérieur. Cet accroissement de compétences concrétise une nouvelle approche philosophique du rôle des représentants du personnel dans la politique de prévention (1) et se traduit par un renforcement notable de leur collaboration dans la construction de celle-ci (2).

1) Un changement philosophique

339. L'élargissement des compétences du CSE en matière de santé et sécurité au travail est surtout notable au sein des entreprises d'au moins cinquante salariés ; il est plus mesuré concernant les CSE d'entreprises d'effectif moindre. En effet, la délégation du personnel au CSE des entreprises de moins de cinquante salariés exerce, globalement, les mêmes attributions en santé et sécurité que ses ancêtres les délégués du personnel, et détient surtout un pouvoir de réclamation vis-à-vis de l'employeur. Une modification de rédaction de leurs attributions peut toutefois être notée, bien que sa portée soit incertaine⁹⁴⁸.

⁹⁴⁷ G. LOISEAU, « La qualité des conditions de travail, un nouveau thème de négociation », *JCP S*, 2022 1086.

⁹⁴⁸ E. LAFUMA, « Comité social et économique : compétences en matière de santé et sécurité », *Rép. Dr. Trav.*, Dalloz, 2020, n° 39.

Dorénavant, la délégation du personnel au CSE « *contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise* »⁹⁴⁹.

340. Ces nouvelles dispositions concrétisent un changement de vocable par rapport aux anciennes missions des CHSCT qui se limitaient à une simple contribution à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail⁹⁵⁰, sans en assurer la promotion auprès des salariés. Si le glissement sémantique est discret, il n'est pourtant pas anodin. Le verbe promouvoir est issu du latin *promovore* et signifie « *pousser en avant, faire avancer* »⁹⁵¹ tandis que « contribuer », du latin *contribuere*, suppose d'« *apporter sa part* » à quelque chose⁹⁵². Ce changement de vocabulaire dans la définition de la mission des élus traduit manifestement la volonté du législateur de renforcer l'implication des élus et d'autonomiser leur action dans la mise en œuvre de la politique de prévention de l'entreprise. En outre, cette modification lexicale signe un rapprochement des missions de la délégation du personnel au CSE de celles des « délégués à la sécurité » anglais, ces derniers étant chargés de longue date de la « *promotion et du développement des mesures destinées à assurer la santé et la sécurité des salariés* »⁹⁵³. Il en va de même des « *conseils d'entreprise* » allemands, chargés de longue date de la promotion de la santé et de la sécurité au travail, au titre de leurs attributions générales⁹⁵⁴.

341. Si la promotion de la santé et de la sécurité n'apparaît pas au rang des attributions des CSE des entreprises d'au moins cinquante salariés, le renforcement de l'implication des élus dans la politique de prévention peut y être également relevé. En témoigne le renforcement de la coopération entre l'employeur et les représentants du personnel sur ce sujet.

⁹⁴⁹ C. trav., art. L. 2312-5.

⁹⁵⁰ C. trav., art. L. 4612-1, ancien.

⁹⁵¹ <https://www.cnrtl.fr/etymologie/promouvoir>.

⁹⁵² <https://www.cnrtl.fr/etymologie/contribuer>.

⁹⁵³ The Safety Representatives and Safety Committees Regulations, 1977, art. 4 (1).

⁹⁵⁴ Betriebsverfassungsgesetz, 15 janv. 1972, § 80 (1).

2) Une coopération renforcée

342. Le droit français associe désormais directement le CSE à la démarche d'évaluation des risques, l'érigeant ainsi « *au premier rang des contributeurs* »⁹⁵⁵. Depuis l'entrée en vigueur de la loi réformant la prévention en santé au travail⁹⁵⁶, les élus des CSE des entreprises d'au moins cinquante salariés apportent, dans un premier temps, leur contribution à l'évaluation des risques professionnels de l'entreprise⁹⁵⁷. Jusqu'alors, aucune disposition n'imposait de réelle concertation avec les représentants du personnel sur l'évaluation des risques et seule une obligation de mise à disposition du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) aux membres du CSE était prévue⁹⁵⁸. Le CSE doit dorénavant être associé à l'élaboration du document unique puis être informé et consulté⁹⁵⁹ sur son contenu et sur ses mises à jour afin « *d'apprécier si la transcription des risques est conforme à la situation de l'entreprise de déterminer si les observations de ses membres ont été prises en considération* »⁹⁶⁰. Partant, le document unique d'évaluation des risques est devenu un « *objet de dialogue social* » dans l'entreprise⁹⁶¹. Antérieurement, la Cour de cassation estimait que la consultation des représentants du personnel en cas de modification de ce document n'était pas requise⁹⁶². Souhaitant renforcer l'implication des institutions représentatives du personnel sur les questions de santé et de sécurité au travail, législateur a donc pris le contrepied de cette position. Cette nouvelle démarche collaborative n'est toutefois pas de nature à diminuer

⁹⁵⁵ C. VANULS, « La réforme de la santé au travail et la démarche de prévention des risques professionnels dans l'entreprise », *Gaz. Pal.*, 2021, n° 43, p. 62.

⁹⁵⁶ L. n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, JORF 3 août 2021.

⁹⁵⁷ C. trav., art. L. 4121-3.

⁹⁵⁸ C. trav., art. R. 4121-4, ancien.

⁹⁵⁹ Dans les entreprises comptant au moins cinquante salariés.

⁹⁶⁰ L. GAMET, M.-A. GODEFROY, « Loi pour renforcer la prévention en santé au travail », *JCP G*, 2021, 927.

⁹⁶¹ C. VANULS, « La réforme de la santé au travail et la démarche de prévention des risques professionnels dans l'entreprise », *op. cit.*

⁹⁶² Cass. soc., 12 mai 2021, n° 20-17.288.

la responsabilité de l'employeur, ce dernier restant seul tenu d'une obligation d'évaluer les risques au sein de l'entreprise⁹⁶³.

343. Il doit néanmoins être relevé que cette obligation de consultation du CSE sur le document unique ne s'impose pas dans les entreprises de moins de cinquante salariés où l'employeur seulement l'obligation de lui présenter la liste des actions de prévention et de protection sur lesquelles doit aboutir ce document⁹⁶⁴. Cette absence d'implication des représentants du personnel dans le recensement des risques a pu être regrettée, dans la mesure où c'est essentiellement dans ces entreprises que peut être constatée l'absence de document unique⁹⁶⁵.

344. Même si elle n'est pas généralisée, l'association des représentants du personnel à la démarche d'évaluation des risques mérite d'être soulignée car aucune disposition analogue n'existe en droit allemand ou en droit anglais. Le processus d'élaboration des mesures de prévention ne repose sur aucune concertation préalable. Les représentants du personnel n'interviennent qu'une fois que ces mesures sont finalisées. Celles-ci donnent lieu à une consultation du conseil d'entreprise en Allemagne⁹⁶⁶ et à celles des salariés ou de leurs « *représentants sécurité* » au Royaume-Uni⁹⁶⁷.

345. Bien que l'implication des représentants du personnel dans l'élaboration de la démarche de prévention soit variable selon les pays, la santé et la sécurité reste un sujet incontournable de négociation au sein de l'entreprise

⁹⁶³ G. CHASTAGNOL, M.-A. GODEFROY, S. DJEDAINI, « Le DUERP, le cœur du réacteur de la prévention en entreprise », *JCP S*, 2022, 1081.

⁹⁶⁴ C. trav., art. L. 2312-5.

⁹⁶⁵ M. VERICEL, « La place de la représentation du personnel et du dialogue social en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels, après les réformes de 2020-2021 », *Dr. Soc.*, 2021, p. 904.

⁹⁶⁶ Betriebsverfassungsgesetz, 15 janv. 1972, §1 (1).

⁹⁶⁷ The Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations, 1996, art. 4.

B. La négociation comme outil de prévention

346. **De l'information et de la consultation...** Afin de permettre un exercice adéquat de ses prérogatives en matière de santé et de sécurité au travail, le CSE est destinataire de certaines informations. Cette obligation d'information du CSE est conçue comme le préalable nécessaire de sa consultation⁹⁶⁸. Compétent pour connaître des « *questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise* » il doit notamment être consulté sur « *tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* »⁹⁶⁹. En outre, il doit être consulté au moins une fois par an sur « *les actions de prévention en matière de santé et de sécurité* » et « *les conditions de travail* »⁹⁷⁰. Notons cependant que le CSE ne dispose pas de véritable pouvoir d'opposition sur les projets soumis à sa consultation, son avis conforme n'étant pas requis. Les institutions représentatives du personnel en France sont placées dans une logique de réaction⁹⁷¹ face aux décisions de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels plutôt que dans un rôle proactif sur ces sujets. Cette conception se distingue profondément de celle irriguant le droit de la représentation du personnel en Allemagne.

347. **... au pouvoir de codécision.** La participation des représentants du personnel à l'élaboration de la politique de prévention de l'entreprise est particulièrement prégnante en Allemagne, où les conseils d'entreprise détiennent un rôle prépondérant. Toute entreprise ou tout établissement autonome comptant plus de cinq salariés doit mettre en place un conseil d'entreprise ou d'établissement (*Betriebsrat*) composé de représentants des salariés élus⁹⁷². Ce conseil d'entreprise cristallise le modèle de codécision entre employeurs et salariés typique du droit du travail allemand. La loi du 15 janvier 1972 relative à l'organisation interne de l'entreprise consacre ce pouvoir de codécision dans plusieurs matières énumérées limitativement, parmi lesquelles figurent les questions

⁹⁶⁸ E. LAFUMA, Comité social et économique : compétences en matière de santé et sécurité, *Rép. Dr. Trav.*, 2020, n° 111.

⁹⁶⁹ C. trav., art. L. 2312-8.

⁹⁷⁰ C. trav., art. L. 2312-26.

⁹⁷¹ A. FABRE, « Qualité de vie au travail et institutions représentatives du personnel : une articulation à construire », *Dr. Soc.*, 2015, p. 134.

⁹⁷² Betriebsverfassungsgesetz, 15 janv. 1972, §1.

d'hygiène et de sécurité⁹⁷³. Ces dernières doivent faire l'objet d'accords d'entreprise. L'employeur n'est pas habilité à agir unilatéralement en ce domaine, et doit impérativement recueillir un avis favorable du conseil d'entreprise. Toutes les mesures relatives à la prévention des risques professionnels sont donc soumises à l'approbation des représentants du personnel. En cas d'avis défavorable du conseil d'entreprise, une commission paritaire interne de conciliation (*Einigungsstelle*), mise en place au sein de l'entreprise, est habilitée à prendre une décision⁹⁷⁴. Toute mesure qui serait prise par l'employeur en contravention de cette procédure de codécision est inopposable aux salariés.

348. **La prévention négociée.** En France, la prévention des risques professionnels est surtout empreinte de l'unilatéralisme des mesures patronales. Dans un mouvement traduisant une volonté d'accroître l'association des partenaires sociaux sur ces enjeux, le législateur a progressivement introduit certaines obligations de négociation en la matière. Notons d'emblée que l'obligation d'enclencher des négociations périodiques ne s'impose que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales⁹⁷⁵ et que cette obligation ne se traduit pas par la conclusion obligatoire d'accords d'entreprise. Parmi les thèmes de négociation obligatoire en entreprise figurent « *l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail* »⁹⁷⁶. Cette négociation doit, à défaut d'accord de méthode organisant une périodicité différente, être enclenchée au moins annuellement et, en toute hypothèse, au plus tous les quatre ans. Que ce soit sur la « qualité de vie au travail » ou sur la « qualité des conditions de travail », le droit est muet et leurs définitions plutôt nébuleuses⁹⁷⁷. A ce titre, la loi n'apporte que des éléments indicatifs sur ce que recouvre l'item de la qualité de vie et des conditions de travail. Elle précise que ce thème de négociation peut porter « *notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels* »⁹⁷⁸. De ces dispositions a pu découler une incompréhension quant au

⁹⁷³ Betriebsverfassungsgesetz, 15 janv. 1972, §89.

⁹⁷⁴ Betriebsverfassungsgesetz, 15 janv. 1972, §91.

⁹⁷⁵ C. trav., art. L. 2242-1.

⁹⁷⁶ C. trav., art. L. 2242-17.

⁹⁷⁷ P. ADAM, « Qualité de vie au travail : la part des juristes », *RDT*, 2017, p. 476.

⁹⁷⁸ C. trav., art. L. 2242-19-1.

caractère contraignant de la négociation sur le thème des conditions de travail et, plus particulièrement, de la prévention des risques professionnels⁹⁷⁹. Force est de constater que la loi n'est, en la matière, guère prescriptive mais plutôt incitative⁹⁸⁰ : la négociation sur la prévention des risques professionnels peut (et non doit) être ouverte à l'occasion de la négociation obligatoire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail. Malgré un premier pas vers le renforcement de la négociation dans le domaine de la prévention des risques professionnels, celui-ci paraît incomplet et certains auteurs ont pu reprocher au législateur son manque d'audace en la matière⁹⁸¹.

349. Ce constat peut être tempéré au regard des obligations de négociation incombant à certaines entreprises. La prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels est bel et bien un sujet de négociation obligatoire dans les entreprises d'au moins cinquante salariés dans lesquelles au moins 25 % des salariés sont exposés à des risques professionnels limitativement énumérés⁹⁸² ou dans lesquelles l'indice de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieur à 0,25⁹⁸³. Ces accords spécifiques, anciennement nommés « *accords de pénibilité* », doivent déterminer l'exposition des salariés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et envisager les mesures de prévention de nature à protéger la santé des salariés⁹⁸⁴. En ce domaine, la négociation d'entreprise peut néanmoins être court-circuitée par la négociation de branche, dans la mesure où l'obligation de négocier un tel accord ne s'impose pas aux entreprises de moins de trois cents salariés déjà couvertes par un accord

⁹⁷⁹ G. LOISEAU, « La qualité des conditions de travail, un nouveau thème de négociation », *op. cit.*

⁹⁸⁰ M. HAUTEFORT, « Négocier sur la santé, la sécurité et la prévention des risques professionnels », *Les Cahiers Lamy du DRH*, n° 296-297, 2022, p.2.

⁹⁸¹ G. LOISEAU, « La qualité des conditions de travail, un nouveau thème de négociation », *op. cit.*

⁹⁸² C. trav., art. L. 4161-1 : « I.-Constituent des facteurs de risques professionnels au sens du présent titre les facteurs liés à :1° Des contraintes physiques marquées : a) Manutentions manuelles de charges ; b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ; c) Vibrations mécaniques ; 2° Un environnement physique agressif : a) Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ; b) Activités exercées en milieu hyperbare ; c) Températures extrêmes ; d) Bruit ; 3° Certains rythmes de travail : a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 ; b) Travail en équipes successives alternantes ; c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte [...] ».

⁹⁸³ C. trav., art. L. 4162-1.

⁹⁸⁴ J. DIRINGER, « L'entreprise, nouvel espace d'élaboration des politiques de santé au travail », *Dr. Soc.*, 2019, p. 900.

de branche étendu sur la prévention des effets de l'exposition de certains risques professionnels. En outre, ici encore, l'obligation d'ouvrir des négociations ne se traduit pas par l'obligation de conclure un accord. A défaut d'un tel accord, l'employeur est tenu d'élaborer unilatéralement un plan d'action relatifs à la prévention de ces risques professionnels spécifiques⁹⁸⁵.

350. **Conclusion de section.** A la différence de ses voisins européens, le législateur français peine à impliquer effectivement les représentants du personnel dans le processus d'évaluation des risques et dans la démarche globale de prévention au sein de l'entreprise. Si les tentatives récentes de renforcement de la collaboration entre employeurs et représentants de salariés constituent les prémises d'un changement de paradigme en la matière, celles-ci manquent d'audace. En conceptualisant la négociation d'entreprise comme un vecteur possible et non pas incontournable d'amélioration de la prévention des risques, le droit français prive, malgré lui, l'employeur d'un appui concret des acteurs de terrain. Pire encore, lorsque les partenaires sociaux se saisissent de la question de la prévention dans le cadre des négociations d'entreprise, les accords en résultant se traduisent, très majoritairement, par une simple redite des dispositions légales en la matière⁹⁸⁶. Pour tempérer ce constat en demi-teinte, il semble utile de relever que les représentants de salariés disposent toutefois de moyens mobilisables pour contribuer, à leur échelle, à la démarche de prévention.

⁹⁸⁵ C. trav., art. L. 4162-2.

⁹⁸⁶ C. LECOEUR, « Les normes unilatérales et négociées en matière de santé au travail », *JCP S*, 2021, 1200.

Section 2 : Les moyens des représentants du personnel en matière de prévention

351. Les institutions représentatives du personnel sont symboliquement conçues pour être un contre-pouvoir ou une limitation à l'arbitraire patronal⁹⁸⁷. Mobilisées sur des sujets de plus en plus variés, certains observateurs ont pu regretter le fait que celles-ci deviennent de plus en plus de simples chambres d'enregistrement des décisions patronales⁹⁸⁸. Si leurs formes varient en fonction des pays, particulièrement concernant la santé et la sécurité des travailleurs⁹⁸⁹, les moyens dévolus aux institutions représentatives du personnel en la matière tendent, au contraire, à converger. Toutes sont, en premier lieu, le réceptacle d'un certain nombre d'informations (§1). Toutefois, les limiter à un simple rôle consultatif est profondément réducteur. Celles-ci disposent de moyens d'action concrets pour contribuer à la prévention des risques dans l'entreprise (§2).

§1. Droit à l'information en matière de santé et de sécurité au travail

352. La participation des représentants du personnel à la démarche de prévention de l'entreprise suppose qu'ils détiennent des compétences et des informations spécifiques en matière de risques professionnels afin de mieux « *comprendre, décrypter, analyser le contenu qu'ils reçoivent* » dans le cadre de leurs missions⁹⁹⁰. Plusieurs dispositifs ainsi que l'association de certains acteurs peuvent leur permettre de détenir le niveau d'informations adéquat à l'exercice de leurs prérogatives. La réglementation, d'une part, organise un accès privilégié des représentants du personnel à l'information en matière de

⁹⁸⁷ J. LE GOFF, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, 2004, Presses universitaires de Rennes, p. 371.

⁹⁸⁸ P. PORTIER, « La CFDT alerte sur l'état du dialogue social dans les entreprises », *SSL*, n° 2007, 2022, p. 4 s.

⁹⁸⁹ V. *supra*, n° 324 s.

⁹⁹⁰ L. DAUXERRE, « La formation des membres du CSE », *JCP S*, 2020, 2081.

santé-sécurité (A) et, d'autre part, assure leur compréhension de cette information technique (B).

A. Accès à l'information

353. **Obligations d'information.** « *Les membres du comité social et économique ne manquent pas d'informations sur les thèmes de la santé et de la sécurité* »⁹⁹¹. Sur ce point, le droit français régleme, il est vrai, très précisément la nature des informations devant être transmises aux représentants du personnel et organise une « *véritable circulation documentaire* »⁹⁹² entre les acteurs. L'employeur est tenu de plusieurs obligations d'information vis-à-vis de ces derniers, exécutées selon une périodicité variable⁹⁹³. Chaque année, il doit présenter au CSE le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. En outre, il doit également lui présenter annuellement le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail⁹⁹⁴. Par ailleurs, le CSE est également destinataire d'informations occasionnelles en matière de santé et de sécurité. Doivent, par exemple, lui être communiqués les observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail en matière de santé-sécurité et les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail⁹⁹⁵.

354. Le législateur anglais a fait preuve de moins de précisions quant à la nature et à la fréquence des informations devant être transmises aux représentants du personnel. L'employeur est simplement tenu, lorsqu'il consulte les « représentants de la sécurité des salariés », de tenir à leur disposition « *les informations dont il a connaissance, nécessaires*

⁹⁹¹ B. TEYSSIE, « Santé et sécurité dans le droit du comité social et économique », *op. cit.*

⁹⁹² E. LAFUMA, « Comité social et économique : compétences en matière de santé et sécurité », *op. cit.*

⁹⁹³ M. CARON, « Le rôle du CSE en matière de santé/sécurité au travail », *Les Cahiers Lamy du CSE*, n° 188, 2019, p. 23.

⁹⁹⁴ C. trav., art. L. 2312-27.

⁹⁹⁵ C. trav., art. L. 4711-4

pour leur permettre de participer pleinement et efficacement à la consultation et à l'exercice des fonctions qui leur incombent »⁹⁹⁶. Si le contenu de l'information devant être fournie n'est pas précisé, le législateur anglais a toutefois exclu certains types d'informations. A titre d'exemple, ne sont pas communicables aux représentants des salariés toutes les informations qui iraient « à l'encontre de la sécurité nationale », celles qui se rapporteraient « spécifiquement à une personne, à moins que celle-ci n'ait consenti à ce qu'elle soit divulguée » et toutes les informations « dont la divulgation causerait [...] un préjudice substantiel à l'entreprise »⁹⁹⁷. Dans la même veine, le droit allemand ne définit pas le contenu de l'information devant être transmise au conseil d'entreprise dans le cadre de ses attributions relatives à la promotion de la santé et de la sécurité au travail. La loi précise simplement que « pour s'acquitter des obligations qui lui incombent [...] le conseil d'entreprise doit être informé de manière complète et en temps utile par l'employeur ». Par ailleurs, la réglementation autorise le conseil d'entreprise à solliciter de l'employeur « tous les documents nécessaires à l'accomplissement de ses tâches »⁹⁹⁸.

B. Compréhension de l'information

355. Afin de saisir la portée des informations dont ils sont destinataires, les représentants du personnel ont la possibilité de faire appel à des experts (1). Par ailleurs, ils bénéficient d'un droit à la formation spécifique en santé-sécurité (2).

⁹⁹⁶ The Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations 1996, art. 5 (2).

⁹⁹⁷ The Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations 1996, art. 5 (3).

⁹⁹⁸ Betriebsverfassungsgesetz, 15 janv. 1972, §80 (2).

1) *Le recours à l'expertise*

356. **Expertises.** Lorsqu'il est consulté sur certains projets, le CSE des entreprises d'au moins cinquante salariés peut recourir à un expert habilité afin de lui apporter les éléments nécessaires à l'expression d'un avis éclairé⁹⁹⁹. Tel est le cas, notamment, lorsqu'il est consulté à l'occasion de l'« *introduction de nouvelles technologies ou de projet important*¹⁰⁰⁰ *modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* »¹⁰⁰¹. La décision de recourir à un expert habilité peut notamment être suggérée par la CSSCT et découle d'une simple délibération du CSE¹⁰⁰². L'expertise sollicitée doit permettre aux représentants du personnel d'accéder à une « *information claire, précise et impartiale, en établissant un diagnostic et en présentant des propositions d'actions et des solutions concrètes* »¹⁰⁰³. Sa prise en charge financière relève très majoritairement de l'employeur, qui est tenu d'en financer au moins 80 % du coût¹⁰⁰⁴, le reliquat étant imputé sur le budget de fonctionnement du CSE. La mission de l'expert diligenté s'achève, *in fine*, par la présentation d'un rapport de mission aux représentants du personnel, permettant à ces derniers de saisir pleinement les enjeux de la situation¹⁰⁰⁵.

357. Cette même faculté de recours à l'expertise se retrouve en Allemagne. Toutefois, pour recourir à une expertise, le conseil d'entreprise doit recueillir l'accord de l'employeur¹⁰⁰⁶. Or, en droit français, l'employeur peut simplement contester le recours à

⁹⁹⁹ J. SPINELLI, N. HUBERT, « CSE, acteur majeur dans la protection de la santé et de la sécurité au travail », *Les Cahiers Lamy du DRH*, 2021, n° 288, p. 43.

¹⁰⁰⁰ La loi ne définissant pas la notion de « projet important », la jurisprudence est venue préciser les contours de cette notion. Ainsi, peu importe le nombre de salariés visés, mais seulement l'ampleur des répercussions du projet sur leur santé, leur sécurité ou leurs conditions de travail (Cass. soc., 8 févr. 2012, n° 10-20.376 ; Cass. soc., 12 avril 2016, n° 14-23.809 ; Cass. soc., 12 avril 2018, n° 16-27.866). Ont, par exemple, été considérés comme des « projets importants » justifiant le recours à une expertise : une décision de changement d'horaires concernant des salariés effectuant du travail posté (Cass. soc., 24 oct. 2000, n° 98-18.240) ; un projet de restructuration d'une entreprise (Cass. soc., 21 juin 2016, n° 14-29.745) ; la décision d'un employeur d'introduire la possibilité de recours à des tests de dépistage de stupéfiants (Cass. soc., 8 févr. 2012, n° 11-10.382).

¹⁰⁰¹ C. trav., art. L. 2312-94.

¹⁰⁰² C. trav., art. L. 2315-78.

¹⁰⁰³ Arr. du 7 août 2020 relatif aux modalités d'exercice de l'expert habilité auprès du comité social et économique, art. 1^{er}, JORF 20 août 2020.

¹⁰⁰⁴ C. trav., art. 2315-80, 2°.

¹⁰⁰⁵ Y. LEROY, « Comité social et économique : composition et fonctionnement », *Rép. Dr. Trav.*, 2019, n° 331.

¹⁰⁰⁶ Betriebsverfassungsgesetz, 15 janv. 1972, §80 (3).

l'expertise, une fois celui-ci décidé par le CSE. Par ailleurs, les cas de recours à l'expertise en Allemagne sont beaucoup moins encadrés qu'en France, la loi du 15 janvier 1972 précisant simplement qu'une expertise peut être requise chaque fois qu'elle est « *nécessaire à la bonne exécution des tâches* » du conseil d'entreprise, notamment celles relatives à la promotion de la santé et de la sécurité au travail.

358. **Collaborateurs.** Le CSE peut également faire appel, à titre consultatif et occasionnel, à toute personne de l'entreprise qui lui paraît qualifiée sur les questions de santé et de sécurité qui lui sont soumises¹⁰⁰⁷. Par ailleurs, il doit être consulté sur la désignation, par l'employeur, du ou des salariés chargés des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise¹⁰⁰⁸. Ces « responsables prévention », également appelés salariés préventeurs, apportent leur expertise au CSE en participant aux réunions portant sur des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail ou, le cas échéant, aux réunions de la CSSCT¹⁰⁰⁹. Bien qu'ils ne soient pas, en principe, représentants du personnel, ils ne sont pas non plus chargés de représenter l'employeur devant les institutions représentatives du personnel¹⁰¹⁰.

2) *Le droit à la formation*

359. **Formations**¹⁰¹¹. « *Sur la santé et la sécurité, l'effort de formation de l'ensemble des acteurs doit être permanent* »¹⁰¹² et les représentants du personnel n'échappent pas à cet impératif. Afin de permettre aux élus du CSE de remplir leurs nouvelles missions en matière de santé et de sécurité au travail, ceux-ci disposent de droits renforcés en matière

¹⁰⁰⁷ C. trav., art. L. 2312-13.

¹⁰⁰⁸ C. trav., art. L. 4644-1, art. R. 4644-1.

¹⁰⁰⁹ C. trav., art. L. 2314-3.

¹⁰¹⁰ La Cour de cassation en a déduit que les salariés désignés par l'employeur comme chargés de prévention dans l'entreprise pouvaient donc être éligibles au CSE (Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 19-25.982, note F. DUQUESNE, *JCP S*, 2022, 1067).

¹⁰¹¹ L. DAUXERRE, « Les formations en santé, sécurité et conditions de travail », *JCP S*, 2022, 1085.

¹⁰¹² B. TEYSSIE, « Santé, sécurité : l'impératif de prévention », *JCP S*, 2022, 1079.

de formation¹⁰¹³. Les élus bénéficient obligatoirement d'une « *formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail* »¹⁰¹⁴. Celle-ci est intégralement prise en charge par l'employeur et est destinée à « *développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail* » et à « *les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail* »¹⁰¹⁵. La formation dispensée aux élus doit être adaptée aux problématiques concrètes propres à l'entreprise dans laquelle ils exercent leurs attributions. Partant, la formation dont ils bénéficient doit tenir compte des caractéristiques de la branche professionnelle de l'entreprise et des caractéristiques spécifiques de cette dernière¹⁰¹⁶. La durée de cette formation est également encadrée : celle-ci est de cinq jours lors du premier mandat du représentant du personnel et de trois jours en cas de renouvellement de son mandat¹⁰¹⁷.

360. La législation allemande est, encore une fois, moins précise quant au contenu, à la périodicité et à la durée de la formation des représentants du personnels en santé et en sécurité au travail. La réglementation permet simplement aux élus de bénéficier de « *formations nécessaires aux activités du conseil d'entreprise* »¹⁰¹⁸ sans plus de précision. La jurisprudence considère toutefois que les élus ne bénéficient pas d'un simple droit à la formation mais qu'ils sont débiteurs d'une véritable obligation de se former et d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de leur mandat¹⁰¹⁹. En outre, le tribunal fédéral du travail (*Bundesarbeitsgericht*) adopte une jurisprudence constante et estime que la

¹⁰¹³ J. COLONNA, V. RENEUX-PERSONNIC, « Loi Santé au travail : quelles conséquences pour les entreprises ? », *JCP E*, 2021, 1482 ; « La prévention des risques professionnels – Le rôle des différents acteurs après la loi Santé au travail », *LS Thém.*, n° 101, 2022, p. 31 s.

¹⁰¹⁴ C. trav., art. L. 2315-18.

¹⁰¹⁵ C. trav., art. R. 2315-9.

¹⁰¹⁶ C. trav., art. R. 2315-10.

¹⁰¹⁷ C. trav., art. L. 2315-18.

¹⁰¹⁸ Betriebsverfassungsgesetz, 15 janv. 1972, §37.

¹⁰¹⁹ Bundesarbeitsgericht (BAG), 29 janv. 1974 - 1 ABR 41/73.

formation en santé, sécurité et conditions de travail est une formation nécessaire à l'exercice du mandat d'élu du personnel¹⁰²⁰.

361. Le droit à la formation des représentants du personnel en santé et sécurité est également consacré par le droit anglais. Tout comme le droit allemand, il n'en définit pas précisément les contours et indique simplement que l'employeur doit veiller à ce que chacun des « représentants sécurité » « *reçoive une formation raisonnable* » en la matière¹⁰²¹, dont les coûts sont intégralement à sa charge. Il appartient donc à l'employeur d'évaluer le besoin de formation de ces représentants du personnel au regard de tout élément pertinent, tel que l'activité ou la sinistralité de l'entreprise.

§2. Rôle actif en matière de prévention

362. Lorsqu'il est question de santé et de sécurité au travail, le rôle des représentants du personnel ne saurait se limiter à un simple traitement d'informations, non suivi d'effets. Ces derniers disposent de prérogatives leur permettant d'exercer des actions concrètes pour agir sur la prévention des risques professionnels. Ils disposent à ce titre d'un pouvoir d'investigation (A) et d'un droit d'alerte (B).

A. Pouvoir d'investigation

363. **Enquêtes.** Le CSE est destinataire de nombreuses informations en santé-sécurité, mais il est également habilité à rechercher l'information par lui-même, directement sur le « terrain », c'est-à-dire au sein de l'entreprise. A ce titre, face à la survenance d'un risque professionnel, le CSE dispose d'un droit d'enquête qu'il peut, le cas échéant, déléguer à

¹⁰²⁰ Bundesarbeitsgericht (BAG), 23 avril 1974 – 1 ABR 59/73 ; 15 mai 1986 – 6 ABR 74/83.

¹⁰²¹ The Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations 1996, art 7 (1), (a).

la CSSCT si elle est instituée. Le Code du travail reconnaît explicitement au CSE la faculté de réaliser des enquêtes « *en matière d'accidents du travail, ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel* »¹⁰²² ainsi qu'après la survenance d'« *un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel* »¹⁰²³. Le déclenchement de l'enquête demeure facultatif et fait l'objet d'une délibération du CSE¹⁰²⁴. L'enquête en tant que telle est ensuite diligentée par une délégation comprenant au moins l'employeur (ou un de ses représentants désignés) ainsi qu'un représentant du personnel siégeant au CSE. Elle a pour objet « *d'identifier les causes de l'événement générateur de l'accident ou de la maladie, dans le but de trouver des mesures de prévention appropriées* »¹⁰²⁵. Le droit allemand contient un dispositif analogue d'enquête postérieure à la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Il impose à l'employeur « *d'associer le conseil d'entreprise [...] pour les enquêtes sur les accidents* »¹⁰²⁶.

364. **Inspections.** Toujours dans une optique de collecte d'informations, les représentants du personnel sont habilités à diligenter des inspections. Ainsi, en France, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le CSE peut mener des inspections « *à intervalles réguliers* » en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail¹⁰²⁷. Seule la fréquence de ces inspections a été définie par la réglementation, leur organisation pratique relevant de décisions internes au CSE. Les inspections du CSE relatives à la santé-sécurité doivent être menées au moins quatre fois par an¹⁰²⁸. Elles sont essentiellement destinées à permettre aux représentants du personnel de détecter les risques et de proposer des voies d'amélioration dans la politique de prévention de l'entreprise¹⁰²⁹. Cette immixtion des représentants du personnel dans l'organisation de

¹⁰²² C. trav., art. L. 2312-5, al. 2, art. L. 2312-13, al. 1^{er}.

¹⁰²³ C. trav., art. L. 2315-11

¹⁰²⁴ Rappelons que le CSE des entreprises d'au moins cinquante salariés doit obligatoirement être réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves (C. trav., art. L. 2312-27).

¹⁰²⁵ F. PETIT, « La représentation des personnels face au risque mortel », *Dr. Soc.*, 2020, p. 911.

¹⁰²⁶ Betriebsverfassungsgesetz, 15 janv. 1972, § 89 (2).

¹⁰²⁷ C. trav., art. L. 2312-13.

¹⁰²⁸ C. trav., art. R. 2312-4.

¹⁰²⁹ E. LAFUMA, « Comité social et économique : compétences en matière de santé et sécurité », *op. cit.*

l'entreprise semble être une exception française, dans la mesure où aucun pouvoir d'inspection de ces derniers n'est consacré ni par le droit allemand, ni par le droit anglais.

B. Droits d'alerte

365. **Atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles.** Les représentants du personnel détiennent, en matière de santé-sécurité, plusieurs droits d'alerte. Le CSE dispose, en premier lieu, d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles. Historiquement, ce droit d'alerte a d'abord été reconnu aux délégués du personnel¹⁰³⁰ avant d'être ultérieurement retranscrit au sein des attributions du CSE. Partant, si un membre du CSE « *constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles [...], il en saisit immédiatement l'employeur* »¹⁰³¹. L'objectif affiché de la consécration de ce droit d'alerte était, initialement, d'assurer une réelle protection des droits fondamentaux des salariés de l'entreprise¹⁰³². Si l'atteinte à la santé physique ou mentale des salariés n'est pas précisément déterminée par la loi, le Code du travail définit de manière indicative ce que recouvre cette notion¹⁰³³ et indique qu'elle « *peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire [...]* ». L'exercice de ce droit semble donc, à première vue, conditionné à l'existence d'une atteinte avérée au droit des personnes, c'est-à-dire un risque qui s'est déjà matériellement réalisé¹⁰³⁴. Mais la jurisprudence s'est affranchie de cette lecture littérale du Code du travail¹⁰³⁵, estimant que l'existence d'une atteinte potentielle était une

¹⁰³⁰ B. BOSSU, « L'action du délégué du personnel pour la défense des droits fondamentaux des salariés », *Dr. soc.*, 1998, p. 127.

¹⁰³¹ C. trav., art. L. 2312-59, al. 1^{er}.

¹⁰³² G. LYON-CAEN, Rapport sur « Les libertés publiques et l'emploi » : *Doc. fr.*, Paris, 1992, n° 181 et 182, p. 165.

¹⁰³³ A. BAREGE, « Champ d'application du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles », *JCP S*, 2020, 3119.

¹⁰³⁴ G. LOISEAU, P. LOKIEC, L. PECAUT-RIVOLIER, P.-Y. VERKINDT, « Droit de la représentation du personnel », *Dalloz Action*, 2019-2020, p. 768.

¹⁰³⁵ P. ADAM, « Droit d'alerte et sanction disciplinaire : question(s) d'« objet » », *RDT*, 2016, p. 491.

condition suffisante¹⁰³⁶. Le déclenchement d'une telle alerte induit ensuite une obligation pour l'employeur de procéder « *sans délai* » à une enquête et lui impose de prendre toute disposition nécessaire afin de remédier à la situation. En l'absence de réaction de l'employeur, le CSE dispose d'un moyen d'action supplémentaire et a la possibilité de saisir le conseil de prud'hommes en référé. Sur ce dernier point, le droit français et le droit allemand convergent. En effet, bien que le droit allemand ne consacre pas directement un droit d'alerte bénéficiant aux conseils d'entreprise, il leur permet de saisir directement la juridiction du travail en cas de manquement grave de l'employeur à ses obligations réglementaires¹⁰³⁷ en vue de faire cesser ce manquement. Aucune procédure préalable strictement interne à l'entreprise n'est organisée.

366. **Danger grave et imminent.** En tant qu'acteurs proches du terrain, les représentants du personnel collaborent à la prévention des risques dans l'entreprise en signalant à l'employeur toute situation dangereuse. Partant, chaque membre de la délégation du personnel au CSE dispose d'un droit d'alerte en cas de situation de « *danger grave et imminent* »¹⁰³⁸ qu'il constate par lui-même ou par l'intermédiaire d'un salarié de l'entreprise¹⁰³⁹. Ce droit d'alerte occupe une place essentielle sur le plan de la prévention, dans la mesure où « *il opère la jonction entre les prérogatives du comité sur le plan de l'action collective en faveur de la santé et de la sécurité au travail et les situations individuelles aux postes de travail* »¹⁰⁴⁰.

367. La notion de « *danger grave et imminent* » n'est pas sans rappeler la condition analogue justifiant l'exercice, par le salarié, de son droit de retrait¹⁰⁴¹. N'étant pas mieux définie en matière de droit d'alerte, le ministère du Travail a précisé que le danger grave pouvait être un danger susceptible de « *produire un accident ou une maladie entraînant*

¹⁰³⁶ Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-40.274, note L. MARTINO, *RDT*, 2009, p. 591.

¹⁰³⁷ Betriebsverfassungsgesetz, 15 janv. 1972, §23 (3).

¹⁰³⁸ C. trav., art. 2312-60.

¹⁰³⁹ C. trav., art. L. 4131-2.

¹⁰⁴⁰ ¹⁰⁴⁰ P.-Y. VERKINDT, « Une illustration du lien entre droit de la sécurité social et droit du travail : les présomptions de faute inexcusable et l'impératif de prévention », *RDSS*, 2008, p. 1140.

¹⁰⁴¹ V. supra, n° 317.

la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolonger »¹⁰⁴². Quant au danger « imminent », il a été précisé qu'il pouvait être un danger apparu « *brutalement dans un délai rapproché* ». Une différence essentielle entre le danger grave et imminent justifiant le droit de retrait et celui conditionnant le droit d'alerte du CSE doit toutefois être relevée. Si le salarié peut légitimement user de son droit de retrait lorsqu'il a un « motif raisonnable » de penser qu'il est exposé à un danger grave et imminent, le CSE ne peut, en revanche, se contenter d'une simple apparence et doit établir la réalité d'un tel danger¹⁰⁴³. L'alerte émise par les représentants du personnel doit être consignée par écrit dans un registre dédié et doit indiquer les postes de travail concernés, la nature et la cause du danger et le nom des salariés exposés¹⁰⁴⁴. Celle-ci crée une obligation pour l'employeur de déclencher « immédiatement » une enquête et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier au danger rapporté¹⁰⁴⁵. Par ailleurs, en cas de divergence de points de vue entre l'employeur et le représentant du personnel sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le CSE doit obligatoirement être réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. Cette réunion doit, en principe, permettre d'aboutir à un accord entre l'employeur et la majorité des représentants du CSE sur les mesures à prendre face au danger signalé. Ce n'est qu'à défaut d'accord que l'employeur a l'obligation de saisir immédiatement l'inspecteur du travail.

368. Le déclenchement de cette alerte est susceptible d'emporter des conséquences notables sur l'obligation de sécurité de l'employeur, particulièrement lorsque ce dernier fait preuve d'inertie. Le Code du travail introduit une présomption irréfragable de faute inexcusable de l'employeur en cas de survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dès lors qu'un représentant du personnel avait signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé¹⁰⁴⁶. L'alerte du représentant du personnel permet d'établir la connaissance du risque par l'employeur, qui est l'un des éléments

¹⁰⁴² Circ. min. DRT n° 93-15 du 15 mars 1993, BOMT n° 93/10.

¹⁰⁴³ Cass. soc., 15 mai 1991, n° 88-42.744.

¹⁰⁴⁴ C. trav., art. D. 4132-1.

¹⁰⁴⁵ C. trav., art. L. 4132-2.

¹⁰⁴⁶ C. trav., art. L. 4131-4.

constitutifs de la faute inexcusable. Ainsi posée, cette règle tend à renforcer l'efficacité du droit d'alerte conféré aux représentants du personnel¹⁰⁴⁷.

369. Le droit anglais n'octroie pas de droit d'alerte spécifique aux représentants du personnels en cas de danger grave et imminent constaté au sein de l'entreprise. Il permet néanmoins aux « représentants sécurité » de formuler des plaintes directement auprès de l'employeur en cas de « *dangers potentiels ou survenus touchant à la santé et à la sécurité au travail des salariés qu'ils représentent* »¹⁰⁴⁸. Ce droit de plainte se rapproche davantage d'une revendication que d'un acte de prévention. En outre, l'exercice de ce droit de plainte n'induit aucune obligation pour l'employeur de diligenter une enquête ou de prendre des mesures immédiates.

370. En somme, le droit français semble conférer de plus larges prérogatives aux représentants du personnel que les droits anglais et allemand. Les CSE disposent de leviers d'action variés, eux-mêmes sources d'obligations pour l'employeur. La réaction de ce dernier face aux actions menées par les représentants du personnel apparaît ainsi être un moyen de satisfaire à son obligation de sécurité.

371. **Conclusion de chapitre.** D'aucuns redoutaient que la disparition du CHSCT se traduise par une diminution des moyens d'action des représentants du personnel en matière de santé-sécurité. Force est de constater que le droit français demeure, sur ce terrain, bien plus prolifique que ses homologues anglais et allemands. Les attributions et les moyens d'action des représentants du personnel y sont beaucoup plus développés mais aussi encadrés. Ces moyens tendent à conférer une double fonction aux représentants du personnel, à la fois contributeurs et relais de la politique de prévention. En outre, les

¹⁰⁴⁷ P.-Y. VERKINDT, « Une illustration du lien entre droit de la sécurité social et droit du travail : les présomptions de faute inexcusable et l'impératif de prévention », *op. cit.*

¹⁰⁴⁸ The Health and Safety (Consultation with Employees) Regulations 1996, art. 6 (a).

actions de ces représentants sont de nature à influencer sur la bonne exécution, par l'employeur, de sa propre obligation de sécurité. Dès lors qu'il est informé de l'existence de risques particuliers, sa réaction et les dispositions qu'il mettra en œuvre lui permettront d'établir qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour assurer une prévention effective.

372. **Conclusion de titre.** L'obligation de sécurité de l'employeur se déploie au sein des relations individuelles et collectives de travail, et y révèle toute la variété de ses facettes. L'impératif de prévention implique la mobilisation de tous les membres de l'entreprise, y compris les salariés et leurs représentants. Afin de respecter son obligation de sécurité, l'employeur a l'obligation d'informer mais aussi de former ceux-ci aux enjeux de santé et de sécurité au travail... à tel point qu'on peut légitimement se demander si le législateur n'attend pas de l'employeur qu'il fasse de ses interlocuteurs de véritables spécialistes de la santé-sécurité. En témoignent, notamment, le renforcement des obligations de formation des salariés et de leurs représentants en la matière. Or, « *faire de la santé au travail la seule affaire des spécialistes, y compris au sein des instances représentatives du personnel, est aujourd'hui une erreur, malgré les évidentes bonnes intentions de ceux qui pensent ainsi servir sa cause* »¹⁰⁴⁹. En insistant avec force de détails sur la qualification des salariés et de leurs représentants en matière de prévention des risques, le législateur paraît occulter le véritable enjeu de la prévention en entreprise. Celle-ci n'est encore que partiellement affaire de négociations d'entreprise, et son effectivité repose très largement sur l'employeur. Ce dernier est le seul dont la responsabilité pourra être retenue en cas de réalisation d'un risque et l'implication d'autres acteurs dans la politique de prévention n'est pas de nature à diluer son obligation de sécurité. Ce constat soulève plusieurs interrogations. D'abord, on peut se demander pourquoi le législateur (français ou étranger) n'a pas édicté une obligation de l'employeur de se former sur la santé et la sécurité au travail. Gageons qu'il parte du principe que ce dernier se doit d'être omniscient et qu'il maîtrise tous les effets de son activité, notamment sur la santé de ses salariés. Est-ce pour autant une vision réaliste ? Le doute est permis. Ensuite, il est utile d'interroger

¹⁰⁴⁹ H. LANOUZIERE, I. ODOUL-ASOREY, F. COCHET, « La fusion des institutions représentatives du personnel porte-t-elle atteinte à leur capacité d'intervention en matière de santé et de sécurité au travail ? », *RDT*, 2017, p. 691.

la pertinence de la multiplication récente des obligations réglementaires de l'employeur en santé et sécurité. Sont-elles véritablement de nature à améliorer la qualité des conditions de travail des salariés ? N'aboutissent-elles pas, *in fine*, à ce que l'employeur perde de vue son obligation générale de prévention et que celle-ci se retrouve complètement embolisée par les nombreuses obligations réglementaires, constituant autant d'obligations spéciales de sécurité ? Un constat statistique permet d'abonder en ce sens : en 2016, 85 % des entreprises ayant mis en place un document unique d'évaluation des risques professionnels déclaraient ne pas savoir à quoi servait ce document¹⁰⁵⁰.

¹⁰⁵⁰ DARES, « La prévention des risques professionnels en 2016 », *Rapport*, juin 2019 ; T. LAHALLE, « Les nouvelles contraintes du document unique d'évaluation des risques professionnels », *JCP S*, 2022, 1080.

TITRE 2 : L'EMPLOYEUR, GARANT D'UNE PROBLEMATIQUE DE SANTÉ PUBLIQUE

« [...] l'entreprise est un lieu parmi d'autres de construction ou d'atteinte à la santé et la santé au travail devient un sous-ensemble de la santé publique. »¹⁰⁵¹

373. La distinction classique entre santé de l'Homme au travail et hors travail n'a de sens que d'un point de vue institutionnel et juridique mais trouve ses limites dans la dimension organique de l'être humain¹⁰⁵² : ce dernier ne dispose que d'un corps, objet unique des politiques de prévention, qu'elles soient liées à son activité professionnelle ou non. Les frontières de plus en plus poreuses entre vie professionnelle et vie personnelle tendent au même constat. Longtemps construite en marge de la santé publique, la santé au travail est dorénavant devenue un sous-ensemble de la première. Leur interdépendance est indéniable, comme en atteste l'existence de facteurs de risques présentant un caractère multifactoriel¹⁰⁵³. L'immixtion de certains risques exogènes au sein de l'entreprise doit également être soulevée, celle-ci ayant été particulièrement mise en lumière au cours de la récente pandémie de Covid-19. Le glissement progressif des problématiques de santé au travail au sein de la sphère de la santé publique est tel que certains commentateurs ont

¹⁰⁵¹ H. LANOUZIERE, « Controverse : Que faut-il attendre (ou non) du décloisonnement de la santé au travail et de la santé publique ? Santé au travail et santé publique : « rien de plus fort qu'une idée dont l'heure est venue » », *RDT* 2021, p. 423.

¹⁰⁵² H. LANOUZIERE, *op. cit. ibid.*

¹⁰⁵³ V. par ex. IGAS, « Articulation entre santé au travail et santé publique : une illustration au travers des maladies cardiovasculaires », *Rapport*, avr. 2014 ; L. JUBERT, « Le protocole national de pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 : quelques réflexions sur l'encadrement par l'État d'une situation hors-norme », *RDT* 2020, p. 521.

pu y déceler une « *sanitarisation de l'entreprise* »¹⁰⁵⁴, consistant en l'introduction de politiques publiques de santé au sein de celle-ci¹⁰⁵⁵.

374. Cette porosité entre santé publique et santé au travail peut être également observée au sein de l'organisation des différents régimes de protection sociale. Les risques professionnels font partie des risques couverts par les systèmes de Sécurité sociale français, allemands et anglais (Chapitre 1). Bien qu'ils constituent des risques sociaux, les risques professionnels sont vecteurs d'une responsabilité quasi exclusive de l'employeur. Celle-ci a été, en France plus qu'ailleurs, considérablement accrue au fil du temps particulièrement grâce à la mobilisation extensive de l'obligation de sécurité de l'employeur (Chapitre 2).

¹⁰⁵⁴ F. AKNIN, A.-F. JOVER, « La « *sanitarisation* » de l'entreprise : l'exemple des substances psychotropes », *JCP S*, 2014, 1338.

¹⁰⁵⁵ O. LEVANNIER-GOUËL, « La préservation de la santé : fondement renouvelé du droit du travail ? », *JSL*, 2015, p. 2.

Chapitre 1 : Le risque professionnel : du risque social à un enjeu de santé publique

375. **Risque social.** Le risque social peut être défini de diverses manières, plus ou moins extensives : risque « *menaçant l'homme qui vit en société* »¹⁰⁵⁶, tout événement portant atteinte à la sécurité économique du travailleur salarié et de sa famille et qui est reconnu comme devant légitimement faire l'objet d'une prise en compte et d'une réparation¹⁰⁵⁷ ou encore l' « *évènement individuel aléatoire qui affecte la vie économique d'un individu dont la réalisation n'est pas certaine et qui constitue un désordre social auquel il convient de répondre* »¹⁰⁵⁸. Traditionnellement, les risques sociaux sont pris en charge par les systèmes de Sécurité sociale et se matérialisent sous la forme de branches, parmi lesquelles on peut notamment relever la branche « Accidents du travail – Maladies professionnelles ».

376. Si la notion de risque professionnel peut indéniablement être rattachée à celle de risque social, d'un point de vue strictement lexicographique, son intégration dans le champ des assurances sociales n'a pas toujours été de soi. En Allemagne, le risque professionnel a été inclus au sein des assurances sociales dès 1884, tandis que l'Angleterre et la France avaient choisi d'inscrire la réparation de ce risque au sein de la responsabilité civile¹⁰⁵⁹ respectivement en 1897 et 1898. Ce n'est finalement qu'en 1946¹⁰⁶⁰ que le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles a été inséré au sein de la Sécurité sociale. Cette intégration du risque professionnel au sein du régime des assurances sociales a ainsi consacré le risque professionnel comme risque social, au même titre que la maladie ou la vieillesse¹⁰⁶¹, par exemple. Partant, le risque professionnel n'a

¹⁰⁵⁶ P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, éd. LexisNexis, 11^{ème} éd., 2023, n° 1.

¹⁰⁵⁷ M. BORGETTO, R. LAFORE, *Droit de la sécurité sociale*, éd. Dalloz, 2020, n° 260.

¹⁰⁵⁸ F. KESSLER, *Droit de la protection sociale*, 8^{ème} éd., Dalloz, 2022, n° 7 s.

¹⁰⁵⁹ J.-Y. KERBOURC'H, C. WILLMAN, J.-P. CHAUCHARD, *Droit de la sécurité sociale*, LGDJ, 2022, n° 704.

¹⁰⁶⁰ L. n° 46-2425 du 30 oct. 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

¹⁰⁶¹ A. EMANE, « La santé au travail sous l'angle de la protection et de la réparation des risques professionnels – Évolution et perspectives », *RF aff. soc.*, 2008, 279.

plus été directement appréhendé sous l'angle de la responsabilité patronale. Cet effacement artificiel de la responsabilité de l'employeur, au profit de l'assurance sociale a pu être critiqué, certains auteurs soulevant que l'assurance accidents du travail et maladie professionnelle constituait, par essence, une assurance de responsabilité et non une assurance sociale¹⁰⁶². Cette immixtion de la Sécurité sociale dans les rapports entre l'employeur et le salarié a également emporté des conséquences juridiques sur la personne du salarié. Au regard du risque professionnel, celui-ci ne peut être appréhendé comme une personne unique, mais bien comme deux personnes distinctes : un salarié soumis au droit du travail et un assuré social, assujetti au droit de la Sécurité sociale¹⁰⁶³.

377. **Santé publique.** La santé publique recouvre l'ensemble des actions de prévention des maladies et de promotion de la santé exercées en direction d'une population ou de sous-populations cibles¹⁰⁶⁴. Elle résulte de « *l'entrée de phénomènes propres à la vie de l'espèce humaine dans l'ordre du savoir et du politique, dans le champ des techniques du politique* »¹⁰⁶⁵. L'immixtion progressive des questions de santé publique au sein des relations de travail peut être observée dès le début des années 1970, au travers des mobilisations contre le risque amiante. Plus récemment, la question des cancers professionnels ou encore du Covid-19 ont pénétré la sphère des risques professionnels.

378. La prévention du risque professionnel est une œuvre collective et implique tous les acteurs de l'entreprise¹⁰⁶⁶. Elle mobilise également des acteurs tiers à l'entreprise, qui offrent leur appui aux employeurs afin de développer des politiques de prévention adaptées aux spécificités de chaque activité économique (Section 1). Toutefois, si la prévention est l'affaire de tous, l'indemnisation du risque professionnel repose quant à elle, directement ou indirectement, exclusivement sur l'employeur (Section 2).

¹⁰⁶² Y. SAINT-JOURS, « De la garantie des victimes d'accidents corporels par les générateurs de risques », *D.*, 1999 p. 211.

¹⁰⁶³ M. KEIM-BAGOT, *De l'accident du travail à la maladie : la métamorphose du risque professionnel*, *op. cit.*, n° 14.

¹⁰⁶⁴ S. BERTSCHY, « La santé publique peut-elle sauver la santé au travail ? », *Dr. Soc.*, 2023, p. 100.

¹⁰⁶⁵ J.-P. GAUDILLIERE, *La médecine et les sciences, XIXe-XXe siècles*, éd. La Découverte, 2006.

¹⁰⁶⁶ V. *Supra* n° 324 s.

Section 1 : Acteurs et outils de prévention externes à l'entreprise

379. Les organismes compétents dans le champ de la santé et de la sécurité au travail sont nombreux et leurs compétences respectives diffèrent. Ainsi, en France, la prévention des risques relève de la compétence d'acteurs de l'Etat et de la Sécurité sociale, d'organismes de prévention et d'expertise ou encore des partenaires sociaux¹⁰⁶⁷. Ces organismes apportent leur concours à l'élaboration d'actions de prévention (§1). Parallèlement à ces actions, la prévention des risques est également encouragée au travers du système de tarification des AT-MP (§2).

§1. Acteurs de la prévention

380. Les actions de prévention menées par les organismes tiers à l'entreprise sont protéiformes et pluridisciplinaires. L'employeur peut s'appuyer sur les services de la médecine du travail (A), mais également sur les organismes de sécurité sociale (B).

A. Médecine du travail

381. Dans l'élaboration et la mise en œuvre de sa démarche de prévention, l'employeur peut être assisté par les services de médecine du travail, dont les missions ont progressivement évolué (1). En outre, dans le cadre de son obligation de sécurité, il doit veiller à organiser, pour ses salariés, certaines visites médicales (2).

1) Missions

¹⁰⁶⁷ 4^{ème} plan santé au travail 2021-2025, Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, 2021, p. 108, en ligne : <<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/pst4.pdf>>.

382. **Une médecine préventive.** Le médecin du travail est un interlocuteur incontournable de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels. En France, sa mise en place et sa consécration ont été progressives. Les prémises de la médecine du travail peuvent être observées sous le régime de Vichy, avant d'être « officialisée »¹⁰⁶⁸ par la loi du 28 juillet 1942¹⁰⁶⁹. Elle est ensuite rendue obligatoire par la loi du 11 octobre 1946 dont l'article 1^{er} dispose que les entreprises « *devront organiser des services médicaux du travail [...] assurés par un ou plusieurs médecins, qui prennent le nom de "médecins du travail" et dont le rôle exclusivement préventif consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs* »¹⁰⁷⁰.

383. Dorénavant, le Code du travail prévoit que l'employeur est tenu d'organiser un service de prévention et de santé au travail¹⁰⁷¹. La forme de celui-ci dépend de l'importance de l'entreprise. L'employeur peut ainsi opter pour la création d'un service autonome¹⁰⁷² ou adhérer à un service interentreprises¹⁰⁷³. Depuis son institution, ses missions se sont considérablement élargies et ont davantage été axées autour de la prévention. En témoigne, notamment, le changement récent d'appellation de la « médecine du travail » en France : les services de prévention et de santé au travail (SPST) ont remplacé les anciens services de santé au travail¹⁰⁷⁴. Ce changement de nom traduit la conception originelle de la médecine du travail, qui a toujours été pensée comme une médecine préventive¹⁰⁷⁵ et non une médecine curative.

¹⁰⁶⁸ S. BUZZI, J.-C. DEVINCK, P.-A. ROSENTHAL, *La santé au travail (1880-2006)*, éd. La Découverte, Repères, 2006, p. 50.

¹⁰⁶⁹ L. n° 625 du 28 juillet 1942 relatif à l'organisation de services médicaux et sociaux du travail, JORF 29 juil. 1942.

¹⁰⁷⁰ L. n° 462195 du 11 oct. 1946 relative à l'organisation des services médicaux du travail, art. 1^{er}, JORF 12 oct. 1946.

¹⁰⁷¹ C. trav., art. L. 4622-1.

¹⁰⁷² Le service de prévention et de santé au travail organisé sous forme de service autonome peut être un service de roupe, d'entreprise, inter-établissements, d'établissement, ou commun aux entreprises constituant une unité économique et sociale (C. trav., art. D. 4622-1, 1°).

¹⁰⁷³ C. trav., art. D. 4622-1, 2°.

¹⁰⁷⁴ L. n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, JORF 3 août 2021.

¹⁰⁷⁵ « *Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif* » : C. trav., art. L. 4622-3.

384. **Conseil.** La définition des missions des SPST a été considérablement élargie par la loi du 2 août 2021 en renforçant leur rôle de conseil vis-à-vis des entreprises. Cette loi de réforme acte, en outre, une approche plus globale de la santé au travail¹⁰⁷⁶. La mission principale des SPST est « *d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail* »¹⁰⁷⁷. Afin de répondre à cet objectif, ils déploient de multiples actions et, notamment, conseillent « *les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels* »¹⁰⁷⁸. Cette mission de conseil recouvre un très large spectre en matière de santé et de sécurité au travail. Elle intègre, outre l'évitement ou la diminution des risques professionnel, l'objectif d'amélioration des conditions de travail, la prévention de la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, la prévention du harcèlement sexuel ou moral et la prévention ou la réduction des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels, la prévention de la désinsertion professionnelle et la contribution au maintien dans l'emploi des travailleurs. De nouvelles missions ont été dévolues aux SPST en matière d'évaluation et de prévention des risques. Dorénavant, ils doivent apporter leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise¹⁰⁷⁹. Si les équipes de médecine du travail apportaient déjà, en pratique, leur éclairage aux entreprises, leur implication est désormais explicite dans le processus d'évaluation des risques¹⁰⁸⁰.

385. En renforçant le rôle de conseil des services de prévention et de santé au travail, le droit français s'est rapproché du modèle allemand en la matière. En Allemagne, l'employeur est tenu de désigner par écrit un médecin du travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise¹⁰⁸¹. Le médecin du travail y détient un véritable rôle d'assistance de l'employeur « *dans toutes les questions de protection de la santé et de la sécurité au*

¹⁰⁷⁶ C. SIHARATH, « Les nouvelles évolutions des services de santé au travail », *Gaz. Pal.*, 2021, n° 43, p. 72.

¹⁰⁷⁷ C. trav., art. L. 4622-2, al. 1er.

¹⁰⁷⁸ C. trav., art. L. 4622-2, 2°

¹⁰⁷⁹ C. trav., art. L. 4121-3, al. 2.

¹⁰⁸⁰ C. VANULS, « La réforme de la santé au travail et la démarche de prévention des risques professionnels dans l'entreprise », *Gaz. Pal.*, 2021, n° 43, p. 62.

¹⁰⁸¹ Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit, 12 déc. 1973, §1.

travail ainsi que la prévention des accidents »¹⁰⁸². La loi sur les médecins du travail, les ingénieurs de sécurité et autres spécialistes de la sécurité au travail du 12 décembre 1973 liste précisément les obligations du médecin du travail et détaille le contenu de son rôle de conseil. Il doit ainsi, notamment, conseiller l'employeur sur le choix d'équipements de protection appropriés, l'acquisition de machines adaptées et plus largement, sur l'évaluation des risques professionnels. Outre ce rôle de conseil, le médecin du travail allemand a également un rôle de surveillance. Il doit ainsi « *surveiller la mise en œuvre des mesures de santé et de sécurité au travail et de prévention des accidents* ». Dans ce cadre, il est tenu d'effectuer des inspections des lieux de travail à intervalles réguliers et doit informer l'employeur des défauts qu'il peut constater à cette occasion et, le cas échéant, lui proposer des mesures correctives¹⁰⁸³.

386. En matière de services de santé au travail, le Royaume-Uni fait figure d'exception. En effet, l'adhésion à un tel service ou la désignation d'un médecin du travail par l'employeur n'y est pas obligatoire. Seule l'organisation d'une « *surveillance médicale appropriée* »¹⁰⁸⁴ pour certains salariés y est exigée¹⁰⁸⁵.

2) *Les visites médicales*

387. **Des obligations multiples.** L'organisation de visites médicales périodiques participe directement de la prévention des risques dans la mesure où elles constituent un outil pertinent pour identifier, en amont, les contre-indications médicales à un emploi ou pour identifier les symptômes d'une pathologie d'origine professionnelle¹⁰⁸⁶. Le droit français institue un nombre conséquent d'obligations réglementaires en termes

¹⁰⁸² Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit, 12 déc. 1973, §3, (1), 1°.

¹⁰⁸³ Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit, 12 déc. 1973, §3, (1), 3°.

¹⁰⁸⁴ The Management of Health and safety at Work Regulations, 1999, art. 6.

¹⁰⁸⁵ V. infra n° 391.

¹⁰⁸⁶ M.-C. AMAUGER-LATTES, « Pénurie de médecins du travail et visites médicales obligatoires – Quelles responsabilités ? Quelles perspectives ? », *Dr. Soc.*, 2011, p. 351.

d'organisation de ces visites médicales. La périodicité et les objectifs de celles-ci ont, par ailleurs, été aménagés par des réformes successives¹⁰⁸⁷.

388. Jusqu'au 1^{er} janvier 2017, l'employeur était tenu d'organiser une visite médicale d'embauche. Celle-ci devait être organisée avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai et devait obligatoirement être réalisée par le médecin du travail¹⁰⁸⁸. Cette visite médicale d'embauche a été supprimée, uniquement pour les salariés affectés à des postes de présentant pas de risque particulier¹⁰⁸⁹, au profit d'une nouvelle visite d'information et de prévention. Celle-ci est réalisée après l'embauche¹⁰⁹⁰ du salarié et au plus tard dans les trois mois suivant la prise effective du poste de travail¹⁰⁹¹. Cette visite doit, en principe¹⁰⁹², être renouvelée tous les cinq ans¹⁰⁹³ et peut être réalisée par le médecin du travail ou tout autre professionnel de santé habilité relevant du SPST¹⁰⁹⁴. Contrairement à la visite médicale d'embauche, la visite d'information et de prévention n'a plus pour objet d'apprécier l'aptitude du salarié au poste de travail¹⁰⁹⁵. Son objet est désormais d'interroger le salarié sur son état de santé, l'informer des risques éventuels auxquels il est exposé sur son poste de travail, le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre, d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent de l'orienter vers le médecin du travail, de l'informer des modalités de suivi de son état de santé et de lui rappeler qu'il a la possibilité de solliciter à tout moment une visite auprès du médecin du travail¹⁰⁹⁶.

¹⁰⁸⁷ C. FERTE, « La santé au travail après le 1^{er} janvier 2017 », *JCP S*, 2017, 1001 ; F. MEYER, « La loi Travail : aspects concernant la médecine du travail », *RDT*, 2016, p. 821 ; M. AYADI, L. GOASDOUE, « La réforme tant attendue de la santé au travail », *SSL*, 2016, n° 1743, p. 3.

¹⁰⁸⁸ C. trav., art. R. 4624-10, ancien.

¹⁰⁸⁹ Dorénavant, seuls les salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé continuent de bénéficier d'un examen médical d'aptitude avant leur embauche (C. trav., art. R. 4624-4, al. 1er).

¹⁰⁹⁰ C. trav., art. L. 4624-1, I, al. 2.

¹⁰⁹¹ C. trav., art. R. 4624-10.

¹⁰⁹² La visite d'information et de prévention doit être renouvelée tous les trois ans, notamment pour les salariés reconnus travailleurs handicapés, les salariés qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit (C. trav., art. R. 4624-17).

¹⁰⁹³ C. trav., art. R. 4624-16.

¹⁰⁹⁴ Peuvent ainsi effectuer la visite d'information et de prévention le médecin praticien correspondant, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier (C. trav., art. L. 4624-1, I).

¹⁰⁹⁵ F. MEYER, « La loi Travail : aspects concernant la médecine du travail », *RDT*, 2016, p. 821.

¹⁰⁹⁶ C. trav., art. R. 4624-11.

389. Par ailleurs, l'employeur est tenu, d'organiser une visite de reprise à l'issue de certaines périodes de suspension du contrat de travail¹⁰⁹⁷. Cette dernière doit ainsi être organisée après un congé de maternité, après un arrêt de travail pour maladie professionnelle, après un arrêt de travail d'au moins trente jour pour accident du travail ou après un arrêt de travail d'au moins soixante jours pour maladie ou accident non professionnel¹⁰⁹⁸. La visite de reprise doit être réalisée par le médecin du travail et est organisée « *dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail [...] et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise* »¹⁰⁹⁹. Celle-ci a pour objet de vérifier que l'état de santé du salarié est compatible avec le poste de travail qu'il doit reprendre ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté. A défaut d'une telle compatibilité, la visite de reprise est destinée à examiner des propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur ou à en formuler directement ou, le cas échéant, d'émettre un avis d'inaptitude¹¹⁰⁰.

390. Malgré leur périodicité régulière, leur ciblage sur certaines populations de salariés ou leur organisation à des moments adéquats de la relation de travail, la pertinence de ces visites médicales a pu être critiquée, certains auteurs appelant de leurs vœux l'institution d'un suivi de santé davantage « *centré sur les populations qui en ont le plus besoin [...] plutôt que de colmater le système par [des] mesures palliatives, [...] s'escrimer à toujours empiler des visites dont on ne mesure pas l'efficacité* »¹¹⁰¹. C'est pourtant bien cette logique d'identification des salariés les plus exposés aux risques professionnels qui a gouverné la mise en place du suivi individuel renforcé. Ce dernier bénéficie aux salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers les exposant à certains facteurs de risques professionnels, tels que l'amiante, le plomb, certains agents cancérigènes,

¹⁰⁹⁷ L'initiative de la visite de reprise appartient en principe à l'employeur (Cass. soc., 28 juin 2006, n° 04-47.746). La jurisprudence admettait également de longue date que le salarié puisse prendre l'initiative de la visite de reprise (V. par. ex. Cass. soc., 12 nov. 1997, n° 94-40.912), avant que cette faculté ne soit expressément consacrée par le Code du travail (C. trav., art. R. 4624-17).

¹⁰⁹⁸ C. trav., art. L. 4624-2-3.

¹⁰⁹⁹ C. trav., art. R. 4624-1.

¹¹⁰⁰ C. trav., art. R. 4624-32.

¹¹⁰¹ S. FANTONI-QUINTON, P. FRIMAT, « Face à la pénurie de médecins du travail, repenser la pertinence de certaines visites médicales », *SSL*, 2023, n° 2041, p. 6.

mutagènes ou toxiques, les rayonnements ionisants, le risque hyperbare ou celui de chute en hauteur¹¹⁰².

391. Cette exigence d'un suivi médical spécifique pour certaines populations de salariés est également présente en droit anglais et en droit allemand. Au Royaume-Uni, l'employeur doit organiser une « *surveillance médicale appropriée* »¹¹⁰³ uniquement pour les salariés affectés à certains postes les exposant à des risques professionnels particuliers, identifiés par l'employeur lors de l'évaluation des risques. Les autres salariés ne bénéficient en revanche d'aucune visite médicale obligatoire. Bénéficient notamment de cette surveillance médicale spécifique les salariés exposés au bruit¹¹⁰⁴, aux vibrations¹¹⁰⁵, à l'amiante¹¹⁰⁶, au plomb¹¹⁰⁷ et aux rayonnements ionisants¹¹⁰⁸.

392. Le droit allemand distingue quant à lui deux types de visites médicales : les visites médicales dites obligatoires, et celles dites facultatives¹¹⁰⁹. Les visites médicales obligatoires ont pour objet d'apporter des soins préventifs de santé au travail pour les salariés exerçant des « *activités particulièrement dangereuses* ». L'ordonnance sur les soins préventifs de santé au travail (ArbMedVV) fournit une liste extrêmement détaillée de toutes les activités impliquant un suivi médical renforcé¹¹¹⁰. Son ainsi concernés les salariés occupant des postes les exposant à des substances dangereuses, telles que l'amiante, le monoxyde de carbone ou le nickel¹¹¹¹, lorsque la limite d'exposition à ces substances, définie réglementairement, n'est pas respectée ou lorsqu'une exposition répétée ne peut être exclue ou lors que la substance dangereuse est absorbée par la peau. Sont également concernés par ce suivi médical les salariés exerçant des activités

¹¹⁰² C. trav., art. R. 4624-23.

¹¹⁰³ The Management of Health and safety at Work Regulations, 1999, art. 6.

¹¹⁰⁴ The control of noise at work Regulations, 2005, art. 9.

¹¹⁰⁵ The control of vibration at work Regulations, 2005, art. 7.

¹¹⁰⁶ The control of asbestos Regulations, 2012, art. 22.

¹¹⁰⁷ The control of lead at work Regulations, 2002, art. 10.

¹¹⁰⁸ The ionising radiations Regulations, 2017, art. 25.

¹¹⁰⁹ Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV), 18 déc. 2008, §2 (2), (3).

¹¹¹⁰ Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV), 18 déc. 2008, Annexe.

¹¹¹¹ L'ordonnance sur les soins préventifs de santé au travail (ArbMedVV) fournit une liste de 32 substances dangereuses.

impliquant certains agents biologiques limitativement listés¹¹¹², certains agents physiques (températures extrêmes, vibrations, rayonnements optiques ...).

393. **Visites médicales et obligation de sécurité.** La jurisprudence analysait antérieurement le défaut d'organisation, par l'employeur, de certaines visites médicales, telles que la visite médicale d'embauche ou la visite de reprise, comme une violation de son obligation de sécurité de résultat justifiant, de fait, la rupture du contrat de travail¹¹¹³ dans la mesure où elle causait nécessairement un préjudice au salarié¹¹¹⁴. Cette interprétation était considérée comme « *profondément injuste* »¹¹¹⁵ pour certains employeurs, dont la défaillance pouvait résulter d'une impossibilité matérielle des services de santé de procéder à la visite médicale dans les délais impartis. La Cour de cassation a, par la suite, adouci sa position, estimant que la violation de l'obligation d'organiser une visite médicale obligatoire ne justifiait plus systématiquement une rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, sauf à démontrer que ce manquement soit suffisamment grave pour empêcher toute poursuite du contrat¹¹¹⁶. Ce revirement de jurisprudence a été décrié par la doctrine, certains auteurs estimant que les salariés devraient se résoudre à bénéficier d'un suivi médical « *parcellaire* »¹¹¹⁷.

¹¹¹² L'ordonnance sur les soins préventifs de santé au travail (ArbMedVV) fournit une liste de 39 agents biologiques.

¹¹¹³ Cette violation de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur était alors analysée comme un manquement suffisamment grave pouvant justifier la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié : Cass. soc., 5 oct. 2010, n° 09-40.913, *RJS*, 2010, n° 941 : Cass. soc., 22 sept. 2011, n° 10-13.568.

¹¹¹⁴ Cette analyse de la Cour de cassation a pu être critiquée sur le plan juridique, en ce qu'elle faisait alors masse de la faute et du préjudice. Certains auteurs ont pu en déduire que la Haute juridiction avait alors institué une « *peine privée sous les traits de dommages et intérêts punitifs* », ce qui ne relevait pas de la compétence du juge du travail : v. G. LOISEAU, A. MARTINON, « Le préjudice nécessairement causé », *Cah. Soc.*, 2015, n° 279, p. 553.

¹¹¹⁵ M. AYADI, L. GOASDOUE, « La réforme tant attendue de la santé au travail », *op. cit.*

¹¹¹⁶ Concernant la résiliation judiciaire du contrat de travail, v. Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-35.040 ; concernant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail, v. Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634, Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-21.372.

¹¹¹⁷ D. GAIRE-SIMONNEAU, « Absence totale de suivi médical ... Vous avez dit grave ? », *JSL*, 2017, n° 432, p. 23.

B. Organismes de sécurité sociale

394. **Prévention.** La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est un « *des éléments essentiels de la politique de sécurité sociale* »¹¹¹⁸. A ce titre, les organismes de sécurité sociale développent une gestion du risque professionnelle au sein de laquelle la prévention tient une place particulière¹¹¹⁹, particulièrement en France et en Allemagne. En France, les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) ont, notamment, pour mission de développer et coordonner la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles¹¹²⁰. En Allemagne, « l'assurance accidents du travail » (*Gesetzliche Unfallversicherung*) assume cette mission à titre principal via ses caisses d'assurance (*Berufsgenossenschaften*). Le Code social allemand (*Sozialgesetzbuch*) précise que l'assurance accidents du travail est chargée de « *prévenir, par tous les moyens appropriés, les accidents du travail, les maladies professionnelles et les risques pour la santé liés au travail* »¹¹²¹. Afin de mener à bien leur mission, les CARSAT françaises et les caisses d'assurance allemandes disposent de compétences et de prérogatives variées.

395. **Conseil.** En France, les CARSAT ont d'abord un rôle de conseil et peuvent accompagner les employeurs dans leur démarche d'évaluation des risques et de mise en œuvre d'actions de prévention¹¹²². Leurs agents sont, par exemple, missionnés pour intervenir en entreprise et dispenser des formations en santé et sécurité au travail¹¹²³. Par ailleurs, les ingénieurs-conseils et les contrôleurs de sécurité de la CARSAT peuvent « *inviter tout employeur à prendre toutes mesures justifiées de prévention* »¹¹²⁴. Ils peuvent ainsi recommander aux employeurs d'adopter des mesures de prévention de nature à satisfaire ses obligations réglementaires, mais aussi à les dépasser. En Allemagne,

¹¹¹⁸ P. DURAND, *La politique contemporaine de sécurité sociale*, éd. Dalloz, 1953, n° 261, cité par M. CARON, P.-Y. VERKINDT, « Le droit de la sécurité sociale confronté aux nouveaux risques professionnels », *RDSS* 2010, p. 593.

¹¹¹⁹ J. PACHOD, C. OILLIC-TISSIER, A. ANTONI, « La prévention, priorité de la branche accidents du travail et maladies professionnelles », *RDSS*, 2010, p. 628.

¹¹²⁰ CSS, art. L. 215-1, 2°.

¹¹²¹ Sozialgesetzbuch, Siebtes Buch (SGB VII), §1 (1).

¹¹²² H. LANOUZIERE, *Prévenir la santé et la sécurité au travail – Risques – Acteurs – Sanctions*, éd. Lamy, 2012, n° 650.

¹¹²³ G. LISCHETTI, « Les métiers de la prévention des risques professionnels », *Regards*, 2017/1, n° 51, p. 157.

¹¹²⁴ CSS, art. L. 422-4, 1°.

les caisses d'assurance se voient également confier une mission de conseil à l'égard des employeurs et des salariés¹¹²⁵. Au-delà d'apporter des conseils aux entreprises sur la mise en œuvre d'une politique de prévention adaptée, les caisses d'assurance allemande sont chargées de leur apporter un éclairage sur les « *questions techniques et juridiques fondamentales* » relatives à la prévention afin d'« *assurer une application uniforme de la réglementation* » en la matière¹¹²⁶.

396. **Coercition.** En France, les CARSAT sont, outre leur rôle de conseil, dotées d'un pouvoir plus coercitif. Elles ont la faculté de diligenter toutes les enquêtes qu'elles jugent utiles en ce qui concerne les conditions d'hygiène et de sécurité¹¹²⁷. L'employeur ne peut faire obstacle à de telles enquêtes sans encourir de pénalité financière¹¹²⁸. Elles peuvent, en outre, « *demandeur l'intervention de l'inspection du travail pour assurer l'application des mesures prévues par la législation et la réglementation du travail* »¹¹²⁹. Les caisses régionales ont également la possibilité de mettre en œuvre une procédure spécifique d'injonction lorsqu'il est constaté, après la réalisation d'une enquête sur place, que l'employeur n'a pas mis en œuvre les mesures de prévention demandées¹¹³⁰. Quant à elles, les caisses d'assurance allemandes peuvent contrôler les entreprises, mener des enquêtes sur les accidents survenus, élaborer des prescriptions en matière de santé et de sécurité au travail et ont la possibilité de sanctionner par des amendes les entreprises qui ne respecteraient pas ces prescriptions¹¹³¹.

397. Pour élaborer et déployer une démarche de prévention de nature à satisfaire son obligation de sécurité, l'employeur bénéficie d'un appui auprès d'interlocuteurs variés,

¹¹²⁵ Sozialgesetzbuch, Siebtes Buch (SGB VII), §17 (1).

¹¹²⁶ Sozialgesetzbuch, Siebtes Buch (SGB VII), §17 (4).

¹¹²⁷ CSS, art. L. 422-3, al. 1er.

¹¹²⁸ CSS, art. L. 243-12-1.

¹¹²⁹ CSS, art. L. 422-4, 2°.

¹¹³⁰ Si cette procédure d'injonction n'est pas suivie d'effet, l'employeur encourt une majoration de sa cotisation AT-MP. V. infra n° 398 s.

¹¹³¹ M.-C. BLANDIN, « Panorama de l'assurance contre les accidents du travail dans les pays de l'Union européenne », *Dr. Soc.*, 1998, p. 659.

spécialistes des questions de santé et de sécurité au travail, tant sur le plan médical que technique. Il peut également être encouragé à renforcer ses efforts en la matière sur le plan pécuniaire, au travers du système de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

§2. La tarification AT-MP au service de la prévention

398. Les modes de tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles diffèrent selon les pays mais tendent à sensibiliser les employeurs à mettre davantage en œuvre de démarches de prévention des risques professionnels (A). En outre, des incitations financières directes peuvent s'y adjoindre dans ce même objectif (B).

A. Systèmes de tarification

399. La mise en œuvre d'une tarification « à l'expérience »¹¹³² dans les systèmes d'assurance des risques professionnels s'inscrit dans une optique de sensibilisation et de responsabilisation de l'entreprise en matière de prévention¹¹³³ et de mutualisation des risques. La tarification à l'expérience est modulée en fonction des propres coûts de l'entreprise en matière de risques professionnels, que ce soit en termes de fréquence ou de gravité des accidents ou maladies survenus, s'inspirant ainsi des techniques de

¹¹³² La tarification à l'expérience désigne un système de tarification reposant sur les coûts générés par l'entreprise en matière de risques professionnels, sur sa sinistralité en termes de survenance d'accidents du travail et de maladies professionnelles : v. P. LENGAGNE, « Inciter les entreprises à améliorer la santé au travail. La tarification à l'expérience dans les systèmes d'assurance des risques professionnels », *Regards*, 2017/1, n° 51, p. 51.

¹¹³³ P. LENGAGNE, « Inciter les entreprises à améliorer la santé au travail. La tarification à l'expérience dans les systèmes d'assurance des risques professionnels », *op. cit.*

l'assurance¹¹³⁴. Elle revêt un caractère incitatif, voire punitif¹¹³⁵, une sinistralité accrue se traduisant par une augmentation de cotisation. « *L'incitation à la prévention est d'autant plus forte que l'entreprise, en gardant la maîtrise de sa cotisation, peut ainsi peser sur l'un des facteurs de coût du travail salarié* »¹¹³⁶. La tarification à l'expérience est pratiquée en France et en Allemagne. Au Royaume-Uni, l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles est financée directement par l'impôt¹¹³⁷ ce qui n'emporte pas d'effets incitatifs sur la prévention des risques.

400. En France, les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles sont exclusivement patronales¹¹³⁸. Le montant de ces cotisations est déterminé selon un mode de tarification qui diffère en fonction de l'effectif de l'entreprise (ou de l'établissement¹¹³⁹ lorsque l'entreprise en compte plusieurs)¹¹⁴⁰. Les entreprises employant moins de vingt salariés sont soumises à une tarification dite collective. La cotisation due par ces entreprises est établie conformément à un taux collectif fixé pour chaque secteur d'activité. Ce taux est revalorisé chaque année en fonction de la sinistralité dudit secteur. Partant, la cotisation acquittée par une entreprise soumise à la tarification collective ne reflète pas sa sinistralité réelle. Les entreprises de plus de 150 salariés sont quant à elles soumises à une tarification individuelle. Celle-ci suppose une évaluation du coût du risque dans l'entreprise dont la détermination repose sur des règles techniques et

¹¹³⁴ X. PRETOT, « Les sanctions administratives de l'insécurité au travail », *Dr. Soc.*, 2007, p. 707.

¹¹³⁵ La qualification de sanction administrative a pu être évoquée (v. X. PRETOT, « Les sanctions administratives de l'insécurité au travail », *op. cit.*) ; S. FANTONI-QUINTON, B. LEGROS, « La logique de réparation entrave-t-elle la démarche de prévention des lésions professionnelles », *RDSS*, 2010, p. 640.

¹¹³⁶ O. GODARD, « La législation d'accident du travail, un chef d'œuvre en péril ? », *Dr. Soc.*, 1991, p. 345.

¹¹³⁷ F. LE, F. TALLET, « Cotisations et prestations d'accidents du travail : un dispositif qui était en 2009 plus redistributif qu'incitatif », *Série Etudes et Recherches*, DREES, mars 2012, spéc. p. 41.

¹¹³⁸ Ces cotisations remplissent ainsi une double fonction : d'une part, elles financent la branche accidents du travail-maladie professionnelle et, d'autre part, elles sont destinées à inciter à la prévention (M. KEIM-BAGOT, « La tarification des accidents du travail : l'efficacité des cotisations sociales comme mode de prévention », *Cah. Soc.*, 2014, n° 262, n° 113b3).

¹¹³⁹ En matière de tarification, la notion d'établissement fait l'objet d'une définition propre à cette matière. Il s'agit, au sens de la Cour de cassation, de « toute entité présentant une implantation distincte et une activité propre, même si elle est rattachée pour sa gestion à une entreprise englobant d'autres activités » (Cass. 2^{ème} civ., 14 janv. 2010, n° 09-11.450, *JCP S* 2010, 1073, note T. TAURAN).

¹¹⁴⁰ M. KEIM-BAGOT, « Tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Bulletin Joly Travail*, 2022, n° 4, p. 35.

complexes¹¹⁴¹. Enfin, les entreprises dont l'effectif est compris entre 20 et 149 salariés sont soumises à une tarification mixte, combinant à la fois les règles de tarification collective et individuelle.

401. **Critiques.** Malgré les réformes successives de la tarification¹¹⁴², l'objectif d'incitation à la prévention ne semble toujours pas pleinement rempli. A ce titre la tarification collective a pu être jugée inéquitable entre entreprises d'un même secteur d'activité, car elle ne permettrait de bénéficier d'aucune incitation financière à la prise de mesures de prévention efficaces¹¹⁴³. Des études scientifiques et statistiques tendraient à confirmer ce constat : l'introduction d'une part de tarification à l'expérience serait de nature à « limiter sensiblement l'incidence des accidents du travail »¹¹⁴⁴. La tarification individuelle présenterait quant à elle des effets pervers et inciterait les employeurs à la sous-déclaration d'accidents du travail¹¹⁴⁵. Par ailleurs, la réforme de la tarification intervenue en 2010 a profondément modifié les règles de tarification individualisée. Cette dernière résulte d'un ratio entre les prestations versées aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et la masse salariale de l'établissement concerné. Avant 2010, les prestations versées étaient prises en compte selon leur coût réel, à l'euro près. Désormais, la valeur des prestations prises en compte est estimée selon des montants forfaitisés, appelés « coûts moyens »¹¹⁴⁶. La simplification apparente de ces modalités de

¹¹⁴¹ Le taux net individuel de cotisation est déterminé en ajoutant au taux brut individuel quatre majorations distinctes : une majoration pour « accident de trajet », une majoration pour « charges générales », une majoration pour « charges spécifiques » et, enfin, une majoration pour « départ anticipé en retraite pour pénibilité du travail » (CSS, art. D. 242-6-3). Le taux brut individuel est quant à lui calculé d'après le rapport de la valeur du risque propre à l'établissement, à la masse totale des salariés versés aux salariés pour les trois dernières années connues (CSS, art. D. 242-6-4).

¹¹⁴² D. n° 2010-753 du 5 juillet 2010 fixant les règles de tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, JORF 7 juil. 2010 ; D. n° 2017-337 du 14 mars 2017 modifiant les règles de tarification au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles du régime général, JORF 16 mars 2017.

¹¹⁴³ R. PELLET, « L'entreprise et la fin du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Dr. Soc.*, 2006, p. 402.

¹¹⁴⁴ P. LENGAGE, « Dans les petites entreprises, la tarification à l'expérience contribue à diminuer les accidents du travail », *Questions d'économie de la santé*, IRDES, mars 2018, n° 231, spéc. p. 2.

¹¹⁴⁵ « Estimation du coût réel, pour la branche maladie, de la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Rapport au Parlement et au gouvernement*, 30 juin 2021, spéc. p. 43, en ligne : < <https://www.securite-sociale.fr/home/medias/presse/list-presse/rapport-sous-declaration-atmp-21.html>>.

¹¹⁴⁶ CSS, art. D. 242-6-6 ; M. PERCHON, « Réformer la tarification de l'assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles : la tentation des coûts forfaitaires », *JCP S*, 2007, 50.

calculs, mais également la mutualisation accrue des risques, auraient vidé les règles de tarification de leur intérêt en termes de prévention¹¹⁴⁷.

402. **Préconisations.** Dans un rapport publié en 2018, la Cour des comptes dressait, elle aussi, un bilan assez contrasté de l'utilisation de la tarification AT-MP comme levier de prévention¹¹⁴⁸ et formulait une série de recommandations d'évolutions. Selon les Sages, « *pour que la tarification des risques professionnels ait une incidence sur l'organisation du travail, l'employeur doit recevoir, à travers le taux de cotisation, un signal prix univoque, qui sanctionne ou récompense le niveau et l'évolution de la sinistralité de sa propre entreprise* ». La Cour des comptes préconisait, notamment, de majorer les taux de cotisation des entreprises qui présentent un taux de sinistralité anormalement élevé au regard des autres entreprises d'un même secteur au cours d'une même année ou durant plusieurs années consécutives. Ce faisant, le système de tarification des AT-MP se rapprocherait de ce qui est pratiqué Outre-Rhin.

403. En Allemagne, il existe, en principe, un mode de tarification unique des accidents du travail et des maladies professionnelles quel que soit l'effectif de l'entreprise. Les entreprises sont classées par groupes de risques et se voient appliquer un taux de cotisation en fonction de leur appartenance audit groupe. De même qu'en France, la cotisation AT-MP est exclusivement à la charge de l'employeur et est calculée sur la masse salariale totale de l'entreprise¹¹⁴⁹. En parallèle, la loi allemande institue un système de bonus-malus, qui peut être mis en œuvre, de manière facultative, par les caisses d'assurance (*Berufsgenossenschaften*)¹¹⁵⁰. Ce système permet aux caisses de moduler, à la hausse ou à la baisse, le montant de la cotisation due en fonction de la sinistralité constatée au sein de l'entreprise comparée à la sinistralité moyenne de son secteur et des actions de

¹¹⁴⁷ L. FOURNIER-GATIER, « Vers une mutualisation du risque ? », *SSL*, 2010, n° 1458, p. 3.

¹¹⁴⁸ « Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale », Cour des comptes, *Rapport*, oct. 2018, en ligne : < <https://ccomptes.fr/fr/publications/securite-sociale-2018> > ; « La tarification des AT-MP ne remplit pas sa mission de prévention », *SSL*, 2018, n° 1833, p. 2.

¹¹⁴⁹ Sozialgesetzbuch, Siebtes Buch (SGB VII), §. 165.

¹¹⁵⁰ Sozialgesetzbuch, Siebtes Buch (SGB VII), §. 157.

prévention engagées¹¹⁵¹. Une comparaison de la sinistralité AT-MP entre la France et l'Allemagne permettrait d'affirmer que le système de tarification allemand serait plus incitatif à la prévention que le système Français : en 2015, l'Allemagne dénombrait 705 000 accidents du travail pour 35,7 millions de salariés, soit un ratio de 2 %, tandis que la France enregistrait 625 000 accidents pour 18,5 millions de salariés, soit un ratio de 3,4 %¹¹⁵².

404. Le développement d'un mode de tarification plus fin et plus sensible à la sinistralité réelle de l'entreprise semble ainsi souhaitable car vectrice d'une plus grande responsabilisation des entreprises et génératrice de pratiques vertueuses en matière de prévention¹¹⁵³. Au-delà du seul assujettissement aux cotisations AT-MP, ce sont également les incitations financières directes qui permettent d'encourager les entreprises à parvenir à l'objectif commun de prévention des risques professionnels.

B. Incitations financières à la prévention

405. La plupart des systèmes d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles en Europe mettent en place des incitations pour soutenir la prévention des risques professionnels dans les entreprises¹¹⁵⁴. Ces incitations peuvent se déployer en fonction des résultats de sinistralité ou des efforts constatés en matière de prévention¹¹⁵⁵.

¹¹⁵¹ « Point statistique et fondamentaux de l'assurance AT-MP -Allemagne - Données 2009 à 2014 », Eurogip *Note thématique*, Coll. De données statistiques relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles dans les pays de l'Union européenne, juin 2016.

¹¹⁵² « Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale », Cour des comptes, oct. 2018, *op. cit.*

¹¹⁵³ « Par la modulation du taux, ce système comporte une incitation pour que les entreprises elles-mêmes se soucient de la prévention des accidents, plus qu'elles ne le feraient autrement » : « Les cotisations sociales à la charge des employeurs : analyse économique », CAE, *Rapport*, 1998, p. 67

¹¹⁵⁴ « Exemples d'incitations financières à la prévention des risques professionnels en Europe », Eurogip, *Note thématique*, août 2018.

¹¹⁵⁵ R. MARIE, « Les modalités d'action des caisses de sécurité sociale en matière de prévention : entre incitation et sanction », *SSL*, 2014, n° 1655, p. 59.

406. **Réductions de cotisations.** En France, les CARSAT peuvent accorder des ristournes sur les cotisations AT-MP afin de tenir compte « *des mesures de prévention ou de soins prises par l'employeur* »¹¹⁵⁶. Ces ristournes ne peuvent être accordées qu'aux entreprises soumises à une tarification mixte ou collective, celles étant soumises à une tarification individuelle ne peuvent y prétendre. Pour bénéficier de ce dispositif incitatif¹¹⁵⁷, l'entreprise (ou l'établissement) doit justifier avoir « *accompli un effort de prévention soutenu et pris dans ce sens des mesures susceptibles de diminuer la fréquence ou la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles* »¹¹⁵⁸. Les ristournes sont accordées volontairement par la CARSAT ou sur demande motivée de l'employeur. Elles ne peuvent excéder 25 % du taux de cotisation pour les entreprises soumises au taux collectif. Pour les entreprises soumises à une tarification mixte, la réduction allouée ne s'applique qu'à la fraction du taux collectif qui entre dans le calcul de leur taux. La ristourne consentie s'applique pour une durée d'un an maximum. Par ailleurs, les CARSAT peuvent également accorder des « ristournes trajet »¹¹⁵⁹ aux établissements qui démontrent avoir accompli des efforts de prévention pour diminuer la fréquence et la gravité des accidents de trajet¹¹⁶⁰.

407. **Primes.** En Allemagne, les caisses d'assurance peuvent attribuer des primes, indépendamment du calcul des cotisations AT-MP, afin d'inciter les entreprises à investir dans des mesures de prévention¹¹⁶¹. La loi ne définit pas le type de mesures qui justifient l'attribution d'une prime, celles-ci étant laissées au libre choix des caisses d'assurance. Selon l'assurance sociale allemande des accidents du travail (*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV*) ce système d'incitation récompense les mesures de prévention et constitue un véritable levier de motivation dans la prévention de la santé et

¹¹⁵⁶ CSS, art. L. 242-7.

¹¹⁵⁷ « Prévention des AT-MP : le point sur le « bonus-malus » », *SSL*, 2011, n° 1474, p. 2.

¹¹⁵⁸ Arrêté du 9 décembre 2010 relatif à l'attribution de ristournes sur la cotisation ou d'avances ou de subventions ou à l'imposition de cotisations supplémentaires en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, art. 2, JORF 15 déc. 2010.

¹¹⁵⁹ Arrêté du 19 septembre 1977 relatif à l'attribution de ristournes sur la majoration forfaitaire correspondant à la couverture des accidents de trajet, JORF 13 oct. 1977.

¹¹⁶⁰ H. LANOUZIERE, *Prévenir la santé et la sécurité au travail. Risques – Acteurs – Sanction*, op. cit., n° 654.

¹¹⁶¹ Sozialgesetzbuch, Siebtes Buch (SGB VII), §. 162 (2).

de la sécurité au travail¹¹⁶². Les primes sont attribuées en fonction des réponses apportées par les entreprises à un questionnaire adressé par leur caisse d'assurance et reposent ainsi sur un système déclaratif¹¹⁶³. Si les entreprises obtiennent un score d'au moins 80%, leur caisse d'assurance leur verse, sur demande, une prime allant de 100 à 100 000 €¹¹⁶⁴.

408. Nombreux sont les outils et les acteurs dédiés à la prévention des risques professionnels que l'employeur peut mobiliser pour respecter son obligation de prévention. Toutefois, malgré les réformes successives tendant à renforcer l'objectif public de prévention en santé et sécurité au travail, l'étude des systèmes étrangers montre que notre système reste perfectible. En témoigne, notamment, « *une stagnation apparente de la sinistralité* »¹¹⁶⁵ en France. Cette survenance, toujours préoccupante, d'accidents du travail et de maladies professionnelles, appelle une réponse indemnitaire.

¹¹⁶²DGUV, en ligne : < https://www.dguv.de/de/praevention/prae_v_lohnt_sich/wirtschaftlichkeit/anreizsysteme/index.jsp>.

¹¹⁶³ « Exemples d'incitations financières à la prévention des risques professionnels en Europe », Eurogip, *Note thématique*, août 2018.

¹¹⁶⁴ En 2016, environ 3 000 entreprises couvertes par la BGN ont bénéficié de ce système et ont reçu un total de 8 millions d'euro s de primes (« Exemples d'incitations financières à la prévention des risques professionnels en Europe », Eurogip, *Note thématique*, août 2018).

¹¹⁶⁵ Les politiques publiques de prévention en santé au travail dans les entreprises, Cour des comptes, *Rapport public thématique*, déc. 2022, p. 287 s., en ligne : <<https://www.ccomptes.fr/fr/documents/62810>>

Section 2 : L'indemnisation du risque professionnel externalisée

« *La refonte du régime actuel d'indemnisation [...] semble [...] inéluctable à plus ou moins long terme* »¹¹⁶⁶.

409. Depuis l'adoption de la loi du 9 avril 1898, l'indemnisation du risque professionnel repose sur une responsabilité pour risque, sans faute, de l'employeur. Automatique et forfaitaire, elle induit cependant une immunité civile de l'employeur. L'avènement de ce nouveau principe de réparation a initialement incité de nombreux employeurs à s'assurer contre ce « nouveau » risque, moyennant le paiement de primes, marquant de fait une première externalisation du risque professionnel au profit des compagnies d'assurance¹¹⁶⁷. Dans un second temps, c'est le législateur lui-même qui a choisi de transférer la gestion de l'indemnisation du risque professionnel aux caisses de Sécurité sociale, ces dernières devenant débitrices des prestations dues aux victimes¹¹⁶⁸ afin de les garantir contre le risque d'insolvabilité de leur employeur ou de son assureur¹¹⁶⁹. Ce mouvement de transfert de l'indemnisation des risques professionnels peut également être constaté en Allemagne et au Royaume-Uni, où celle-ci est assurée par des organismes d'assurance sociale.

410. Le constat est sans équivoque : aucun système de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles n'est, à ce jour en Europe, équivalent à l'indemnisation de droit commun¹¹⁷⁰. L'indemnisation du risque professionnel y est, par principe, strictement forfaitaire (§1). Parfois jugé insuffisant, ce traitement indemnitaire spécifique

¹¹⁶⁶ L. MILLET, « Les voies de la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Dr. Soc.*, 2002, p. 840.

¹¹⁶⁷ J.-J. DUPEYROUX, *Droit de la sécurité sociale*, éd. Dalloz, 14^{ème} éd. 2001, p. 24.

¹¹⁶⁸ L. n° 45-2426 du 30 oct. 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, JORF 31 oct. 1946.

¹¹⁶⁹ P. ARGENCE, « Le Fonds de garantie des accidents du travail », *RGAT*, 1933, 52.

¹¹⁷⁰ « Accidents du travail – maladies professionnelles : réparation forfaitaire ou intégrale ? Enquête européenne sur les modalités d'indemnisation des victimes », Eurogip, *Rapport*, juin 2005.

des victimes d'AT-MP suscite des débats et de nombreux commentateurs appellent de leurs vœux l'institution d'une réparation intégrale (§2).

§1. Le principe de la réparation forfaitaire

411. En matière de réparation du risque professionnel, les différents systèmes d'indemnisation nationaux instituent une réparation forfaitaire, ne compensant pas forcément le dommage réellement subi par la victime¹¹⁷¹. Cette réparation forfaitaire induit une le versement de prestations limitatives (A) selon une évaluation particulière des préjudices subis (B).

A. Des prestations limitatives

412. En contrepartie de la prise en charge de son accident ou de sa maladie au titre de la législation professionnelle, la victime du risque professionnel bénéficie de plusieurs variétés de prestations¹¹⁷². En France, au Royaume-Uni et en Allemagne, elle bénéficie de prestations en nature, destinées à couvrir ses frais de soins de santé, et de prestations en espèces couvrant son incapacité temporaire ou, le cas échéant, permanente, identiques dans leur principe mais différentes dans leur étendue.

413. **Prestations en nature.** Au Royaume-Uni, les prestations en nature allouées en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont les mêmes que celles versées dans le cadre d'une maladie simple et celles-ci sont attribuées dans les mêmes conditions¹¹⁷³. D'autres systèmes offrent une prise en charge plus favorable aux victimes du risque professionnel. En France, les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles bénéficient d'une prise en charge de leurs frais médicaux, chirurgicaux,

¹¹⁷¹ J.-P. CHAUCHARD, C. WILLMAN, J.-Y. KERBOUC'H, *Droit de la sécurité sociale*, éd. Lextenso, 2022, n° 802.

¹¹⁷² Par ailleurs, les dispositifs d'indemnisation du risque professionnel français et allemands organisent une indemnisation spécifique des ayants-droits des victimes en cas de décès (CSS, art. L. 434-7 et s. ; Sozialgesetzbuch, Sechstes Buch (VI), § 46).

¹¹⁷³ M.-C. BLANDIN, « Panorama de l'assurance contre les accidents du travail dans les pays de l'Union européenne », *op. cit.*

pharmaceutiques et accessoires, et de mesures de réadaptation, qu'elles interrompent ou non leur travail en raison de leur lésion¹¹⁷⁴. Elles bénéficient de la « *gratuité des soins* »¹¹⁷⁵, grâce à une exonération du ticket modérateur, du forfait journalier hospitalier et de la participation forfaitaire pour les actes médicaux lourds et à une application du « tiers payant », les dispensant d'effectuer l'avance des frais de soins. Ces modalités spécifiques de prise en charge s'appliquent à toutes les conséquences directes de la lésion professionnelle¹¹⁷⁶, c'est-à-dire tant qu'il existe un lien entre le traitement ladite lésion. Le droit allemand organise une prise en charge analogue des victimes du risque professionnel¹¹⁷⁷. L'attribution de telles prestations en nature a pu être analysée par certains auteurs comme une indemnisation intégrale des frais de soins de santé¹¹⁷⁸

414. **Incapacité temporaire.** L'incapacité temporaire de travail ouvre droit à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au versement d'indemnités journalières destinées à compenser sa perte de revenus liée à son interruption de travail. En France, ces indemnités journalières¹¹⁷⁹ sont plus favorables que celles de l'Assurance maladie. Elles sont versées sans délai de carence et sans limitation de durée, jusqu'à la consolidation de l'état de la victime ou sa guérison complète¹¹⁸⁰. Toutefois, elles ne couvrent pas la totalité de la perte de salaire induite par l'arrêt de travail. D'une part, leur calcul repose sur une prise en compte d'un salaire journalier de référence dans la limite d'un certain plafond¹¹⁸¹. D'autre part, le montant de ces indemnités journalières ne représente qu'une fraction de ce salaire journalier de référence plafonné¹¹⁸². En Allemagne, les victimes d'AT-MP bénéficient d'une allocation pour incapacité temporaire

¹¹⁷⁴ CSS, art. L. 431-1, 1°.

¹¹⁷⁵ F. KESSLER, *Droit de la protection sociale*, éd. Dalloz, 8^{ème} éd., 2022, n° 548 s.

¹¹⁷⁶ P.-Y. VERKINDT, « Les prestations en nature de l'assurance accident du travail s'étendent à toutes les conséquences directes de l'accident du travail », *RDSS*, 1998, p. 844.

¹¹⁷⁷ Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX).

¹¹⁷⁸ J. VAN LANGENDONCK, « La situation dans les autres pays communautaires », *Dr. Soc.*, 1990, p. 699.

¹¹⁷⁹ CSS, art. L. 431-1, 2°.

¹¹⁸⁰ CSS, art. L. 433-1.

¹¹⁸¹ Le salaire journalier de référence de la victime est pris en compte dans la limite de 0,834 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (CSS, art. R. 433-2)

¹¹⁸² L'indemnité journalière représente 60 % du salaire de référence pendant les 28 premiers jours d'arrêt de travail, puis 80% du salaire de référence à compter du 29^{ème} jour d'arrêt (CSS, art. R. 433-1, art. R. 433-3).

(*Verletztengeld*)¹¹⁸³ versée sans délai de carence et pendant 78 semaines maximum¹¹⁸⁴. L'allocation pour incapacité correspond à 80 % du revenu brut moyen du mois qui précède le début de l'incapacité, pris en compte dans la limite de certains plafonds¹¹⁸⁵. Le système anglais propose quant à lui un système différent d'indemnisation de l'incapacité temporaire. Les victimes du risque professionnel peuvent bénéficier d'une indemnité versée en cas d'incapacité temporaire ou permanente (*Industrial Injuries Disablement Benefit*) à condition qu'elle présente un taux d'incapacité d'au moins 14 %¹¹⁸⁶. L'indemnité est versée à l'expiration d'un délai de carence de 90 jours et est calculée de manière forfaitaire, en fonction du taux d'incapacité de la victime, et ne dépend pas du salaire de celle-ci¹¹⁸⁷.

415. **Incapacité permanente.** En France, le constat d'une incapacité permanente partielle (IPP) de la victime lui ouvre droit à une réparation sous forme d'indemnité en capital ou de rente¹¹⁸⁸. L'indemnité en capital est due aux victimes justifiant d'un taux d'IPP inférieur à 10%¹¹⁸⁹ et est calculée forfaitairement et proportionnellement à leur taux d'incapacité¹¹⁹⁰. La rente AT-MP est, quant à elle, versée de manière viagère aux victimes justifiant d'un taux d'IPP d'au moins 10% et est calculée en fonction de leur salaire annuel et de leur taux d'incapacité¹¹⁹¹. Outre-Rhin, seules les victimes justifiant d'une perte de capacité de gains d'au moins 20 % peuvent se voir allouer une rente¹¹⁹². Aucune indemnisation n'est en revanche prévue pour les victimes ayant un taux d'incapacité inférieur¹¹⁹³. En France, les victimes justifiant d'un taux d'IPP au moins égal à 80%

¹¹⁸³ Sozialgesetzbuch, Siebtes Buch (SGB VII), § 45.

¹¹⁸⁴ Sozialgesetzbuch, Siebtes Buch (SGB VII), § 46.

¹¹⁸⁵ Sozialgesetzbuch, Siebtes Buch (SGB VII), § 47, 2.

¹¹⁸⁶ Social Security Contributions and Benefits Act 1992, § 103 (1).

¹¹⁸⁷ Social Security Contributions and Benefits Act 1992, § 103 (6).

¹¹⁸⁸ CSS, art. L. 434-1, art. L. 434-2.

¹¹⁸⁹ CSS, art. R. 434-1.

¹¹⁹⁰ L'indemnité forfaitaire allouée est fixée entre 411, 12 € et 4 110,06 € (CSS, art. D. 434-1)

¹¹⁹¹ « La rente à laquelle a droit la victime en application du deuxième alinéa de l'article L. 434-2 est égale au salaire annuel multiplié par le taux d'incapacité préalablement réduit de moitié pour la partie de ce taux qui ne dépasse pas 50 % et augmenté de la moitié pour la partie qui excède 50 %. » (CSS, art. R. 434-2).

¹¹⁹² Sozialgesetzbuch, Siebtes Buch (SGB VII), § 43.

¹¹⁹³ « Accidents du travail – maladies professionnelles : réparation forfaitaire ou intégrale ?, Enquête européenne sur les modalités d'indemnisation des victimes », Eurogip, *op. cit.*

peuvent quant à elles bénéficier d'une prestation complémentaire pour recours à tierce personne¹¹⁹⁴. Un dispositif similaire existe en Allemagne, permettant aux victimes dont l'assistance d'une tierce personne est nécessaire de percevoir une allocation spécifique (*Pflegegeld*)¹¹⁹⁵.

416. Bien qu'elle soit forfaitaire, l'indemnisation des AT-MP en France apparaît, en comparaison aux systèmes anglais et allemands, plus favorable que celle de ses voisins européens. Pour autant, elle est régulièrement remise en cause¹¹⁹⁶ particulièrement concernant le mode d'évaluation des préjudices retenu par le droit français en la matière.

B. Evaluation des préjudices

417. **Domage corporel**¹¹⁹⁷. Historiquement, l'évaluation des préjudices subis par les victimes d'AT-MP repose sur une acception tronquée de leur personne, uniquement axée sur les conséquences qu'emportent leurs lésions sur leur capacité de gains¹¹⁹⁸. Partant, la victime n'est appréhendée que sous l'angle de sa force de travail, comme le démontre l'objet de la rente AT-MP¹¹⁹⁹. En témoigne également la définition retenue par le Code de la sécurité sociale du taux d'incapacité déterminant l'attribution de l'indemnité destinée à réparer l'incapacité permanente de la victime. Celui-ci « *est déterminé d'après la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales de la victime ainsi que d'après ses aptitudes et sa qualification professionnelles, compte tenu d'un barème indicatif d'invalidité* »¹²⁰⁰. Ce barème, d'inspiration essentiellement médicale, fixe le pourcentage d'incapacité correspondant à chaque type de lésion qu'il répertorie.

¹¹⁹⁴ CSS, art. R. 434-3.

¹¹⁹⁵ Sozialgesetzbuch, Zwölftes Buch (SGB XII), § 62a.

¹¹⁹⁶ V. infra n° 428 s.

¹¹⁹⁷ M. KEIM-BAGOT, « Domage corporel du travailleur : plaidoyer pour une approche cohérente et unitaire des préjudices réparables », *Bull. Joly Travail*, n° 2, 2021, p. 50.

¹¹⁹⁸ M. KEIM-BAGOT, « Rente AT-MP : une jurisprudence *contra legem* », *Dr. Soc.*, 2021, p. 93.

¹¹⁹⁹ La rente est destinée « à réparer forfaitairement la perte de sa capacité de gain à l'exclusion des autres troubles de l'existence » (Y. SAINT-JOURS, *Traité de Sécurité sociale, t. III, Les accidents du travail. Définition, réparation, prévention*, LGDJ, 1982, p. 173).

¹²⁰⁰ CSS, art. L. 434-2.

D'une apparente simplicité, il est cependant de longue date critiqué à de multiples égards. Tout d'abord, ce barème est mobilisé à des fins qui dépassent largement des considérations strictement médicales, puisqu'il est mobilisé pour également apprécier les aptitudes et la qualification professionnelles de la victime¹²⁰¹. Par ailleurs, l'appréciation d'un lien entre un préjudice physique et une perte de capacité de travail ou de gain est discutable car elle repose sur un postulat selon lequel une même lésion impliquerait des conséquences identiques pour toutes les victimes, quelle que soit leur profession¹²⁰². En outre, son caractère daté le rendrait inadapté aux nouveaux risques professionnels émergents, tels que les risques psychosociaux¹²⁰³. Afin de tenter d'adapter le barème aux réalités des risques professionnels actuels et à l'évolution des connaissances médicales, un comité d'adaptation a été mis en place en 2016¹²⁰⁴. Ses travaux n'ont toutefois, à ce jour, toujours pas abouti.

418. **Coefficient professionnel.** La prise en compte des répercussions professionnelles du préjudice physique de la victime peut, selon la jurisprudence de la Cour de cassation¹²⁰⁵, justifier l'application d'un « coefficient professionnel »¹²⁰⁶. Ce coefficient professionnel (ou « taux professionnel ») s'ajoute alors au « taux médical » résultant de l'application du barème indicatif d'invalidité pour calculer le taux d'incapacité permanente partielle. Il permet de tenir compte, par exemple, du risque de perte d'emploi ou des difficultés de reclassement de la victime¹²⁰⁷. Pour autant, l'étude de la pratique

¹²⁰¹ G. DORION, « Accidents du travail et maladies professionnelles : l'adaptation aux réalités d'aujourd'hui », *Dr. Soc.*, 1992, p. 128.

¹²⁰² R. MASSE, « Réflexions et propositions relatives à la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Rapport au ministre de l'Emploi et de la Solidarité*, 2001 ; S. FANTONI-QUINTON, B. LEGROS, « La logique de réparation entrave-t-elle la démarche de prévention des lésions professionnelles ? », *op. cit.*

¹²⁰³ M. KEIM-BAGOT, « Faut-il élargir le champ des maladies professionnelles ? », *Dr. Soc.*, 2017, p. 929.

¹²⁰⁴ D. n° 2016-132 du 9 févr. 2016 portant création du « comité d'actualisation des barèmes des accidents du travail et des maladies professionnelles », JORF 11 févr. 2016.

¹²⁰⁵ Cass. soc., 10 déc. 1964, Bull. civ. n° 843.

¹²⁰⁶ T. GARAT, F. MEYER, « Réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles : la prise en compte de l'incidence professionnelle dans la détermination du taux d'incapacité permanente partielle », *Dr. Ouvrier*, 2008, p. 415.

¹²⁰⁷ Cass. soc., 26 mars 1984, n° 82-16.503.

permettrait de constater que les taux professionnels sont souvent dérisoires, « *compris entre 3 et 5%* »¹²⁰⁸.

419. **Objet de la rente AT-MP.** Malgré sa conception originelle, limitée à indemniser les conséquences professionnelles de la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la rente AT-MP a progressivement présenté une nature hybride¹²⁰⁹ : elle indemnise à la fois des préjudices patrimoniaux et extra-patrimoniaux. L'objet de cette rente a progressivement été alimenté par l'intervention des juges, au point que celle-ci a pu être qualifiée d'« *hypertrophiée* »¹²¹⁰, voire d'« *objet juridique non identifié* »¹²¹¹ par la doctrine, celle-ci étant amenée à indemniser forfaitairement des postes de préjudices de plus en plus variés au fil du temps. Dès 2009, la Cour de cassation a estimé que la rente AT-MP répare nécessairement « *en tout ou en partie, l'atteinte objective à l'intégrité physique de la victime que représente le poste de préjudice personnel du déficit fonctionnel permanent* »¹²¹². Aux termes de la nomenclature Dintilhac¹²¹³, le déficit fonctionnel permanent « *cherche à indemniser un préjudice extra-patrimonial découlant d'une incapacité constatée médicalement qui établit que le dommage subi a une incidence sur les fonctions du corps humain de la victime. Il s'agit ici de réparer les incidences du dommage qui touchent exclusivement à la sphère personnelle de la victime. Il convient d'indemniser, à ce titre, non seulement les atteintes aux fonctions physiologiques de la victime, mais aussi la douleur permanente qu'elle ressent, la perte de la qualité de vie et les troubles dans les conditions d'existence qu'elle rencontre au quotidien après sa consolidation* »¹²¹⁴.

¹²⁰⁸ M. KEIM-BAGOT, « Taux d'IPP et coefficient professionnel », *Bull. Joly Travail*, 2022, n° 11, p. 43.

¹²⁰⁹ D. ASQUINAZI-BAILLEUX, JCL. Protection sociale Traité, fasc. 314-20, n° 91-96.

¹²¹⁰ M. KEIM-BAGOT, « Rente AT-MP : une jurisprudence *contra legem* », *Dr. Soc.*, 2021, p. 93.

¹²¹¹ F. MEYER, « Les victimes face à la redéfinition jurisprudentielle de la nature juridique de la rente », *Dr. Soc.*, 2015, p. 293.

¹²¹² Cass. 2^{ème} civ., 11 juin 2009, n° 07-21.768, note P. JOURDAIN, *RTD Civ.*, 2009, p. 545.

¹²¹³ J.-P. DINTILHAC, « Rapport du groupe de travail chargé d'élaborer une nomenclature des préjudices corporels », juil. 2005.

¹²¹⁴ La Cour de cassation définit quant à elle le déficit fonctionnel permanent comme comprenant « *les atteintes aux fonctions physiologiques, la perte de la qualité de vie et les troubles ressentis par la victime dans ses conditions d'existence personnelles, familiales et sociales* » (Cass. 2^{ème} civ., 28 mai 2009, n° 08-16.829, obs. I. GALLMEISTER, *D.* 2009, P. 1606).

420. L'intégration du déficit fonctionnel permanent au sein des préjudices indemnisés par la rente AT-MP a été vivement critiquée, considérée comme une méconnaissance des juges de ce que recouvre réellement la réparation forfaitaire des risques professionnels¹²¹⁵. Une telle intégration ne paraissait pas en adéquation avec la philosophie de la rente, destinée à indemniser uniquement des préjudices patrimoniaux. En témoignent les paramètres servant au calcul de la rente qui sont le salaire et le taux d'incapacité de la victime. Ceux-ci démontent l'objet essentiel de la rente, à savoir la réparation de la perte de gains, l'incidence professionnelle de l'incapacité et les atteintes aux fonctions physiologiques et pas la perte de qualité de vie et les troubles ressentis par la victime dans ses conditions d'existence personnelles, familiales et sociales¹²¹⁶. Enfin, en étendant le périmètre de la réparation forfaitaire, la jurisprudence de la Cour de cassation avait subséquemment pour effet de priver certaines victimes de la possibilité d'obtenir une indemnisation spécifique et non forfaitaire de ce poste de préjudice, au titre de la faute inexcusable de leur employeur. Ce n'est que très récemment que la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence, considérant dorénavant que la rente n'indemnise pas le déficit fonctionnel permanent, améliorant ainsi les perspectives de réparation des victimes¹²¹⁷.

421. Le droit de la réparation du risque professionnel représente « *une sorte d'enclave qui résiste à l'intérieur du droit du dommage corporel* »¹²¹⁸. Sa nature forfaitaire en ferait un dispositif anachronique et inadapté, incitant à explorer les voies d'une réparation intégrale.

¹²¹⁵ P. SARGOS, « L'erreur de droit permanente en matière de recours des tiers payeurs d'une rente accident du travail », *Gaz. Pal.*, 2010, n° 328-329, p. 5.

¹²¹⁶ Cass. 2^{ème} civ., 28 févr. 2013, n° 11-21.015, note G. VACHET, *JCP S*, 2013, 1221.

¹²¹⁷ V. *Infra* n° 461 s.

¹²¹⁸ M. DEL SOL, « L'indemnisation des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, scandale (persistant) de nos sociétés modernes », *Dr. Soc.*, 2015, p. 292.

§2. *Les voies de la réparation intégrale*

422. L'indemnisation intégrale s'entend de l'ensemble des préjudices subis, c'est-à-dire l'atteinte à l'intégrité physique, la perte de la capacité de gain et les autres troubles de l'existence de la victime et, par ricochet, de ceux de ses ayants droit à un titre quelconque¹²¹⁹. Si la voie de la réparation intégrale est, en principe, exclue en matière de risque professionnel, le système français a toutefois consacré ce mode indemnitaire pour les victimes de l'amiante (A). L'extension de ce mode d'indemnisation à toutes les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles est, de longue date, au cœur des revendications en France (B).

A. Indemnisation spécifique des victimes de l'amiante

423. **Exception française.** De manière générale, en Europe, les maladies causées par l'amiante sont réparées selon le même régime que les autres maladies professionnelles¹²²⁰. En instituant un régime dérogatoire d'indemnisation des victimes de l'amiante, la France fait figure d'exception au sein du paysage européen. Le législateur y a institué un fonds spécifique d'indemnisation des victimes de l'amiante (FIVA)¹²²¹. La création de celui-ci s'inscrit dans un mouvement de multiplication des fonds de garantie¹²²², initié dès le début des années 1950, traduisant le passage progressif d'une logique de responsabilité à une logique de solidarité accrue¹²²³. La mise en place du FIVA¹²²⁴ a matérialisé la réponse du législateur aux limites de la législation sur les accidents du travail et les maladies

¹²¹⁹ Y. SAINT-JOURS, « De la garantie des victimes d'accidents corporels par les générateurs de risques », *D.*, 1999, p. 211.

¹²²⁰ EUROGIP, « Les maladies professionnelles liées à l'amiante en Europe, Reconnaissance – Chiffres – Dispositifs spécifiques », *Rapport d'enquête*, mars 2006.

¹²²¹ L. n° 2000-1257 du 23 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale pour 2001, JORF 24 déc. 2000, art. 53.

¹²²² V. notamment : L. n° 51-1508 du 31 déc. 1951 relative aux comptes spéciaux du Trésor pour l'année 1952, JORF 1^{er} janv. 1952, instituant le Fonds de garantie automobile ; L. n° 91-1406 du 31 déc. 1991 portant diverses dispositions d'ordre social, JORF 4 janv. 1992, instituant le Fonds d'indemnisation des victimes contaminées par le SIDA ; L. n° 90-589 du 6 juil. 1990 modifiant le code de procédure pénale et le code des assurances et relative aux victimes d'infractions, JORF 11 juil. 1990, instituant le Fonds de garantie des victimes des actes de terrorisme et d'autres infractions ; L. n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé, JORF 5 mars 2002, instituant l'Office national d'indemnisation des accidents médicaux.

¹²²³ B. RAJOT, *JCI Resp. civ. et assur.*, *Fonds de garantie divers*, fasc. 533, 2021.

¹²²⁴ J. HARDY, « La création d'un fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante », *JCP E*, 2001, p. 605 ; J.-P. TEISSONNIERE, S. TOPALOFF, « L'affaire de l'amiante », *SSL suppl.* 2002, n° 1082.

professionnelles en matière d'indemnisation et aux délais de procédure jugés trop longs pour des victimes à l'espérance de vie considérablement raccourcie¹²²⁵.

424. **Fonctionnement.** Financé pour l'essentiel par une dotation de la branche AT-MP (elle-même alimentée par les contributions des employeurs) et de l'Etat, le FIVA représente « *une forme de mutualisation du coût de la réparation des dommages causés aux victimes de l'amiante* »¹²²⁶ entre tous les employeurs, y compris ceux qui sont totalement étrangers à la survenance de tels dommages¹²²⁷. Sa mise en place s'est accompagnée d'une reconnaissance explicite du droit des victimes de l'amiante (et de leurs ayants droit) à une réparation intégrale¹²²⁸ de leurs préjudices, qu'elles aient été exposées à cet agent pathogène dans le cadre de leur activité professionnelle ou non¹²²⁹. Les modalités d'indemnisation intégrale des victimes ont été déterminées par le conseil d'administration du FIVA¹²³⁰ par l'adoption de barèmes spécifiques¹²³¹ et détaillés¹²³². Ces barèmes indicatifs¹²³³ distinguent les préjudices patrimoniaux des préjudices extra-patrimoniaux¹²³⁴, ces derniers étant indemnisés en fonction de la gravité de la pathologie et de l'âge de la victime.

¹²²⁵ M. GRASER, « L'indemnisation des victimes de l'amiante », *Gaz. Pal.*, 2006, n° 82, p. 2.

¹²²⁶ M. GRASER, « L'indemnisation des victimes de l'amiante », *op. cit.*

¹²²⁷ R. PELLET, « L'entreprise et la fin du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles », *op. cit.*

¹²²⁸ Le Conseil constitutionnel a d'ailleurs rappelé que « *le législateur a entendu garantir aux victimes la réparation intégrale de leurs préjudices tout en instituant une procédure d'indemnisation simple et rapide* » (Cons. Constit. déc. n° 2000-437DC du 19 déc. 2000).

¹²²⁹ L. n° 2000-1257 du 23 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale pour 2001, JORF 24 déc. 2000, art. 53, I.

¹²³⁰ D. n° 2001-963 du 23 oct. 2001 relatif au fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante institué par l'article 53 de la loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale pour 2001, art. 6, JORF 24 oct. 2001.

¹²³¹ L'institution d'une nomenclature spécifique des préjudices réparables par le FIVA a pu être critiquée : v. S. PORCHY-SIMON, Y. LAMBERT-FAIVRE, *Droit du dommage corporel. Systèmes d'indemnisation*, éd. Dalloz, 9^{ème} éd. 2022, n° 817.

¹²³² P. SARGOS, « Indemnisation des victimes de l'amiante. Impacts de la réforme du recours des tiers payeurs sur le Fiva et les autres fonds d'indemnisation (première partie) », *SSL*, 2009, n° 1396, p. 7.

¹²³³ A. GUEGAN-LECUYER, « A propos de la confrontation des offres d'indemnisation des victimes de l'amiante au pouvoir judiciaire », *D.*, 2005, p. 531.

¹²³⁴ Sont ainsi indemnisés, au titre des préjudices patrimoniaux, l'incapacité fonctionnelle, les frais de santé et frais divers liés à la maladie non pris en charge par les organismes de sécurité sociale ou complémentaires, les préjudices économiques et les incidences professionnelles, l'assistance d'une tierce personne et les frais de déplacement. Sont listés parmi les préjudices extrapatrimoniaux le préjudice moral, le préjudice physique, le préjudice d'agrément et le préjudice esthétique (FIVA, L'indemnisation de la victime, en ligne : < <http://www.fiva.fr/fiva-pro/indemn-v.php>>).

425. **Procédure.** Les victimes doivent adresser une demande d'indemnisation directement au fonds. En réponse, ce dernier adresse une offre d'indemnisation dans un délai de six mois à compter de la demande. Cette offre doit détailler l'évaluation retenue pour chaque chef de préjudice, en tenant compte, le cas échéant, des prestations déjà versées par les organismes de Sécurité sociale¹²³⁵. L'offre doit ensuite être acceptée ou refusée dans son intégralité¹²³⁶ par la victime. Une fois l'offre acceptée, le FIVA dispose d'une faculté de recours subrogatoire, à due concurrence des sommes allouées, à l'égard des personnes responsables du dommage et des personnes ou organismes tenus d'en assurer la réparation totale ou partielle. Partant, le FIVA peut exercer un recours subrogatoire à l'égard de la CPAM, chargée du versement des prestations dues aux victimes d'AT-MP et également contre l'employeur de la victime, dans le cadre d'un recours en faute inexcusable.

426. Depuis sa création, plus de cent mille victimes ont saisi le FIVA¹²³⁷. Un récent rapport de l'IGAS souligne que le fonds « offre un haut niveau de satisfaction des victimes et des ayants droit et assure une instruction fiable des dossiers : les décisions sont contestées dans moins de 10% des cas »¹²³⁸. La réparation particulière dont bénéficient les victimes de l'amiante a toutefois mis en lumière le fait que de nombreuses autres victimes du risque professionnel ne bénéficient pas d'un traitement aussi favorable sur le plan indemnitaire, renforçant les appels à un changement de paradigme concernant l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

¹²³⁵ Cass. avis, 6 oct. 2008, n° 08-00.009, note P. SARGOS, « Paiements par des tiers payeurs : la révolution tranquille de l'article 25 de la loi du 21 décembre 2006 », *D.*, 2009, p. 203.

¹²³⁶ Cass. 2^{ème} civ., 21 déc. 2006, n° 05-21.633, *D.* 2007, p. 381.

¹²³⁷ FIVA, Rapport d'activité 2020, p. 5.

¹²³⁸ IGAS, « Consolider l'indemnisation publique dans le champ de la santé : enjeux et modalités de rapprochement entre le FIVA et l'ONIAM », *Rapport*, févr. 2021, p. 1.

B. Une évolution inéluctable ?

427. En matière d'indemnisation du risque professionnel, les appels à un changement de paradigme se multiplient (1), et cependant que de nombreuses pistes d'évolutions sont explorées (2).

1) Les appels à l'évolution

428. Sujet sempiternel de controverses, la remise en cause du système de réparation forfaitaire des AT-MP ne connaît pas le même succès chez nos voisins européens, où la doctrine y est d'un silence assourdissant. Rares sont les pays remettant en cause leur système d'indemnisation dans leur ensemble¹²³⁹. Les évolutions du droit de la responsabilité civile impliqueraient que les victimes d'accidents non professionnels seraient désormais mieux indemnisées que certaines victimes de risques professionnels¹²⁴⁰. Le risque à l'origine du dommage induirait ainsi une inégalité de traitement face à la réparation. En outre, l'indemnisation des risques non professionnels s'est progressivement émancipée de l'engagement de la responsabilité pour faute¹²⁴¹ par l'émergence de fonds de garantie, renforçant davantage les contestations autour du traitement juridique spécifique du risque professionnel¹²⁴². Pour autant, l'impossibilité pour une victime du risque professionnel d'obtenir la réparation intégrale de ses préjudices, y compris lorsqu'elle invoque la faute inexcusable de son employeur, ne constitue pas une discrimination selon la Cour de cassation¹²⁴³.

¹²³⁹ EUROGIP, « Accidents du travail – maladies professionnelles : réparation forfaitaire ou intégrale ? Enquête européenne sur les modalités d'indemnisation des victimes », *Rapport, op. cit.*

¹²⁴⁰ L. MILLET, « Les voies de la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Dr. Soc.*, 2002, p. 840.

¹²⁴¹ S. FANTONI-QUINTON, B. LEGROS « La logique de réparation entrave-t-elle la démarche de prévention des lésions professionnelles ? », *RDSS*, 2010, p. 640

¹²⁴² G. LYON-CAEN, « Les victimes d'accidents du travail, victimes d'une discrimination », *Dr. soc.*, 1990, p. 737 ; F. MEYER, « La problématique de la réparation intégrale », *Dr. soc.*, 1990, p. 718 ; Y. SAINT-JOURS, « Les lacunes de la législation des accidents du travail », *Dr. soc.*, 1990, p. 692 ; O. GODARD, « La législation d'accident du travail, un chef-d'œuvre en péril ? », *Dr. soc.*, 1991. P. 345.

¹²⁴³ Cass. 2^{ème} civ., 11 juil. 2013, n° 12-15.402, Bull. civ. II, n° 158.

429. Le Conseil constitutionnel refuse quant à lui de reconnaître que le caractère forfaitaire de la réparation allouée aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles constitue une atteinte disproportionnée au principe de responsabilité¹²⁴⁴. La Cour européenne des droits de l'Homme a également jugé le système français de réparation forfaitaire des accidents du travail et des maladies professionnelles conforme à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales¹²⁴⁵. Sous l'apparente fermeté de ces positions prétoriennes se cache toutefois un malaise, de plus en plus palpable. Ainsi, la Cour de cassation elle-même estime qu' « *une intervention législative permettant aux victimes d'accidents du travail de bénéficier d'une réparation intégrale demeure [...] souhaitable* »¹²⁴⁶. De nombreux rapports préconisent également une évolution globale du système d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles¹²⁴⁷. Plusieurs propositions de modifications méritent ainsi d'être explorées.

2) *Les pistes d'évolution*

430. Envisager la substitution de la réparation intégrale à l'actuelle réparation forfaitaire des AT-MP implique une remise en cause du compromis issu de la loi de 1898 et de ses composantes essentielles, telles que, d'une part, la présomption d'imputabilité et, d'autre part, l'immunité civile dont jouit l'employeur¹²⁴⁸.

¹²⁴⁴ Cons. Constit. 18 juin 2010, n° 2010-8 QPC, note G. VACHET, *JCP S*, 2010, 1361.

¹²⁴⁵ CEDH, 12 janv. 2017, Saumier c. France, n° 74734/14, note D. ASQUINAZI-BAILLEUX, *JCP S*, 2017, 1054.

¹²⁴⁶ Cass. ch. mixte, 9 janv. 2015, n° 13-12.310, communiqué.

¹²⁴⁷ V. not. G. DORION, « La modernisation de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Rapport*, La Documentation française, 1991, p. 167 ; R. MASSE, H. ZEGGAR, « Réflexions et propositions relatives à la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Rapport*, IGAS 2001 ; M. YAHIEL, « Vers la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles. Eléments de méthode », *Rapport*, IGAS, 2002 ; « La gestion du risque accidents du travail et maladies professionnelles », *Rapport*, Cour des comptes, 2002 ; A. VIDALIES, Rapport n° 3922 sur la proposition de loi relative à l'indemnisation des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 2011.

¹²⁴⁸ S. FANTONI-QUINTON, B. LEGROS « La logique de réparation entrave-t-elle la démarche de prévention des lésions professionnelles ? », *op. cit.*

431. **Remise en cause du compromis de 1898.** La réparation intégrale constitue le corollaire de la responsabilité civile. Comme le rappelle régulièrement la Cour de cassation, « *le propre de la responsabilité civile est de rétablir, aussi exactement que possible, l'équilibre détruit par le dommage et de replacer la victime dans la situation où elle se serait trouvée si l'acte dommageable n'avait pas eu lieu* »¹²⁴⁹. Partant, la consécration d'une réparation intégrale du risque professionnel impliquerait la remise en cause de l'immunité civile de l'employeur¹²⁵⁰ et une abrogation pure et simple de l'article L. 451-1 du Code de la sécurité sociale en vertu duquel « *aucune action en réparation des accidents et maladies mentionnés par le présent livre ne peut être exercée conformément au droit commun, par la victime ou ses ayants droit* ». L'exercice d'une action en responsabilité civile impliquerait, en outre, pour les victimes, de démontrer l'existence d'une faute de leur employeur, ce qui engendrerait nécessairement une remise en cause de la présomption d'imputabilité¹²⁵¹. Cette solution ne semble pas souhaitable, à bien des égards¹²⁵². D'une part, la réparation du risque professionnel représenterait un contentieux de masse¹²⁵³, difficilement absorbable par les juridictions civiles, déjà fortement engorgées¹²⁵⁴. Les délais de traitement des affaires doivent également être pris en compte¹²⁵⁵.

432. D'autre part, le passage à une indemnisation intégrale ferait peser sur les victimes de nouvelles exigences de preuve qui ne seraient pas à leur avantage¹²⁵⁶ : comment

¹²⁴⁹ Cass. 2ème civ., 28 oct. 1954, Bull. civ. II, n° 328, note R. SAVATIER, *JCP* 1955, II. 8765.

¹²⁵⁰ Sur le caractère prétendument anachronique de l'immunité civile de l'employeur, v. L. MILET, « Les voies de la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Dr. Soc.*, 2002, p. 840.

¹²⁵¹ R. MASSE, « Réflexions et propositions relatives à la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Rapport au ministre de l'Emploi et de la Solidarité*, 2001 .

¹²⁵² J. MORIN, « Changer le régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles ? », *RDSS*, 2018, p. 633.

¹²⁵³ En 2021, 1 227 197 accidents du travail, 175 900 accidents de trajet et 118 082 maladies professionnelles étaient déclarés auprès de l'Assurance maladie, soit un total de 1 421 179 déclarations sur l'année 2021 (Assurance maladie – Risques professionnels, Rapport annuel 2021).

¹²⁵⁴ « Rendre justice aux citoyens », *Rapport du comité des Etats généraux de la justice*, 2022.

¹²⁵⁵ En 2021, 50% des contentieux devant les tribunaux judiciaires se terminaient en moyenne au bout 13 mois (Les chiffres clés de la justice 2021, *Rapport*, ministère de la Justice). Or, la même année, les délais moyens d'instruction, par la Sécurité sociale, des accidents du travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles étaient respectivement de 24, 25 et 166 jours (Assurance maladie – Risques professionnels, Rapport annuel 2021).

¹²⁵⁶ R. PELLET, « L'entreprise et la fin du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles », *op. cit.*

démontrer, par exemple, la faute de l'employeur dans la survenance d'un malaise au temps et au lieu du travail ? De même, comment démontrer que la survenance d'une maladie, par essence multi factorielle, résulte d'un comportement fautif de l'employeur ? Nombre de victimes se retrouveraient ainsi privées de toute réparation faute de pouvoir rapporter une telle preuve. De la même façon, envisager l'institution d'une réparation intégrale servie par la sécurité sociale, en contrepartie d'une faculté d'exercice d'un recours subrogatoire à l'égard de l'employeur ne paraît pas non plus viable, notamment sur le plan strictement financier¹²⁵⁷. Comment envisager que les dépenses liées à l'indemnisation intégrale des victimes repose sur la collectivité des employeurs faute de responsable ? Un tel système aurait enfin pour effet d'annihiler tous les efforts fournis par les entreprises en matière de prévention.

433. **Inefficacité de la réparation intégrale ?** Au Royaume-Uni, l'employeur ne jouit d'aucune immunité civile en matière de risque professionnel. Partant, la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dispose d'un droit d'option, lui permettant de choisir entre l'indemnisation forfaitaire servie par les assurances sociales ou l'exercice d'un recours en réparation intégrale devant les juridictions civiles¹²⁵⁸. Malgré cette faculté offerte aux victimes, peu d'entre elles se dirigent vers une demande d'indemnisation intégrale¹²⁵⁹. Le nombre de demandes a ainsi diminué de plus de 50 % entre 2002 et 2012. En outre, près de 86 % des victimes d'accidents du travail ne percevaient aucune indemnisation. Enfin, le montant des indemnités allouées permet également de relativiser l'efficacité d'un système fondé sur la responsabilité civile de l'employeur : la majorité des indemnités versées aux victimes étaient, en 2011, inférieures à 5000 livres. De telles données statistiques confirment ainsi le postulat selon lequel « *la réparation selon le droit commun peut [...] se révéler inexistante si elle s'accompagne d'un régime juridique dans lequel la victime doit prouver la faute de l'auteur* »¹²⁶⁰.

¹²⁵⁷ Le passage à une réparation intégrale de tous les AT-MP engendrerait un surcoût annuel de près de 3 milliards d'euros (M. LAROQUE, « La rénovation de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Rapport*, 2004).

¹²⁵⁸ EUROGIP, « Accidents du travail – maladies professionnelles : réparation forfaitaire ou intégrale ? », *op. cit.*

¹²⁵⁹ TUC, APIL, « The Compensation Myth », *Rapport*, mars 2014, en ligne : < <https://eurogip.fr/royaume-uni-les-demandes-d-indemnisation-pour-at-mp-divisees-par-2-en-dix-ans/>>.

¹²⁶⁰ L. MILLET, « Les voies de la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles », *op. cit.*

434. **Réparation améliorée.** Malgré ses insuffisances, le principe de la réparation forfaitaire doit être maintenu car il constitue la contrepartie de la réparation automatique et « *il présente des avantages incontestables pour les accidents où on serait bien en mal de trouver dans le droit civil un fondement à l'indemnisation* »¹²⁶¹. Des aménagements à ce principe peuvent toutefois être envisagés, sans remettre en cause la philosophie de l'indemnisation du risque professionnel. Le pan majeur de ces évolutions concerne l'évaluation du préjudice en tant que tel. Une première étape, nécessaire, consisterait à réviser le barème d'indemnisation servant à l'évaluation du taux d'incapacité des victimes¹²⁶² afin de le rendre plus cohérent face à l'émergence de nouveaux risques professionnels¹²⁶³ et de l'actualiser conformément¹²⁶⁴ à l'évolution des connaissances médicales. En outre, une révision du régime de l'incapacité permanente partielle pourrait être envisagée, plus particulièrement concernant les modalités d'attribution du coefficient professionnel¹²⁶⁴. La remise en cause de la règle selon laquelle l'attribution d'un coefficient professionnel suppose l'attribution d'un taux médical¹²⁶⁵ paraît nécessaire afin de garantir une meilleure prise en compte des répercussions des lésions de la victime sur sa situation professionnelle.

435. **Conclusion de chapitre.** La prévention et l'indemnisation des risques professionnels se sont progressivement affranchies des frontières de l'entreprise. Sur le plan préventif, l'employeur bénéficie d'un accompagnement spécifique dans la mise en œuvre de son obligation de sécurité, de la part d'acteurs spécialisés. L'externalisation progressive de la gestion du risque professionnel, au profit des systèmes d'assurances sociales et de certains fonds d'indemnisation témoignent de l'enjeu public que représentent les AT-MP. Sur le plan indemnitaire, les insuffisances du système de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles sont, de longue date, signalées. Pour y parer, l'intervention des juges a progressivement amélioré la réparation

¹²⁶¹ M. BADEL, « Le perfectionnement du dispositif de réparation du risque professionnel par le droit social », *Dr. Soc.*, 1998, p. 644.

¹²⁶² M. LAROQUE, *La rénovation de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles*, *op. cit.*

¹²⁶³ V. *supra* n° 12 s.

¹²⁶⁴ R. RUELLAN, « Rapport sur la rénovation du dispositif de réparation de l'incapacité permanente », 2012.

¹²⁶⁵ M. KEIM-BAGOT, « Taux d'IPP et coefficient professionnel », *Bull. Joly Travail*, 2022, n° 11, p. 43.

du risque professionnel, affaiblissant dans le même temps le compromis originel de la réparation forfaitaire et automatique et de l'immunité patronale. Cette amélioration, imparfaite, de l'indemnisation du risque professionnel, s'est faite au prix d'un renforcement exacerbé de la responsabilité de l'employeur, au titre de son obligation de sécurité.

Chapitre 2 : Le renforcement de la responsabilité de l'employeur

436. Si l'obligation de sécurité imprègne la relation de travail dans son intégralité, elle est surtout un instrument juridique mobilisé pour établir la responsabilité de l'employeur. Pour ce faire, la jurisprudence a mobilisé l'obligation de sécurité comme un élément permettant d'établir l'existence d'une faute ou d'un préjudice particulier. En d'autres termes, l'obligation de sécurité est une composante d'autres concepts juridiques, sources de responsabilité pour l'employeur. Ainsi, le manquement à l'obligation de sécurité constitue un critère permettant de qualifier une faute inexcusable de l'employeur (Section 1), mais également un élément permettant de prouver l'existence d'un préjudice d'anxiété (Section 2).

Section 1 : La faute inexcusable de l'employeur

437. **Exception française.** Il apparaît d'abord intéressant de relever que la notion de faute inexcusable de l'employeur ne se retrouve qu'au sein de la législation française, ce concept juridique n'étant mobilisé au sein du contentieux de l'indemnisation du risque professionnel ni en Allemagne, ni au Royaume-Uni. Cette absence au sein de la législation anglaise n'est guère surprenante, dans la mesure où l'employeur n'y jouit d'aucune immunité civile, ce dernier pouvant ainsi être déclaré responsable sur le fondement du droit commun de la responsabilité, notamment au titre de sa négligence¹²⁶⁶. Elle est toutefois plus surprenante en Allemagne où, comme en France, l'employeur bénéficie d'une telle immunité, privant ainsi, en principe, toutes les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles d'une action en responsabilité civile. Celles-ci ne peuvent

¹²⁶⁶ S. BOUCHENE, « La faute inexcusable au regard de la CESDH », *SSL*, 2013, n° 1604, p. 4.

introduire d'action en responsabilité civile contre l'employeur qu'à la condition qu'elles démontrent l'existence d'une faute intentionnelle ayant causé leur préjudice¹²⁶⁷, c'est-à-dire dans des hypothèses extrêmement rares.

438. **Une réponse juridique à une problématique de société.** La construction du régime juridique de la faute inexcusable en France doit, pour être pleinement appréhendée, être dans un premier temps recontextualisée. Historiquement introduite au sein de la loi du 9 avril 1898, la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur permettait aux victimes d'accidents du travail d'obtenir une indemnisation majorée¹²⁶⁸. Toutefois, cette faute inexcusable n'étant pas définie par le législateur, les juges ont dû en dessiner les contours, et celle-ci a longtemps été appréhendée comme une faute d'une « *exceptionnelle gravité* »¹²⁶⁹. Seul un manquement de l'employeur d'une particulière intensité permettait une indemnisation revalorisée. Partant, la faute inexcusable n'était presque jamais retenue par les juridictions¹²⁷⁰, fermant ainsi la voie à une indemnisation complémentaire des préjudices des victimes du risque professionnel. Or, la multiplication des maladies professionnelles liées à l'exposition à l'amiante et des recours en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur subséquents¹²⁷¹ ont mis en lumière de manière criante

¹²⁶⁷ Sozialgesetzbuch Siebtes Buch (SGB VII), §. 104 „Beschränkung der Haftung der Unternehme“. Cette faculté de recours est également instituée au sein de la législation française. Le Code de la sécurité sociale prévoit ainsi que la victime peut demander, en cas de faute intentionnelle de son employeur, la réparation du préjudice causé « *conformément aux règles de droit commun* », si celui-ci n'est pas déjà réparé au titre de la législation professionnelle (CSS, art. L. 452-5).

¹²⁶⁸ Loi du 9 avril 1898 sur les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, art. 20, al. 3 : « *Lorsqu'il est prouvé que l'accident est dû à la faute inexcusable du patron ou de ceux qu'il s'est substitué dans la direction, l'indemnité pourra être majorée, mais sans que la rente viagère ou le total des rentes allouées puisse dépasser soit la réduction soit le montant du salaire annuel* ».

¹²⁶⁹ La faute inexcusable de l'employeur était définie comme « *toute faute d'une gravité exceptionnelle dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel* » (Cass. ch. réun., 15 juill. 1941, n° 00-26.836, Bull. Civ., n° 292, p. 523).

¹²⁷⁰ « *La rigueur de cette définition a eu pour conséquence que pendant plusieurs dizaines d'années le nombre de fautes inexcusables retenues a été faible, sinon insignifiant* » (P. SARGOS, « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité », *JCP E*, 2003, I 104).

¹²⁷¹ « *En 2001, des milliers d'affaires étaient en instance devant les juridictions du fond et près de cinq cents pourvois [...] étaient pendants devant la Cour de cassation* » (P. SARGOS, « La saga triséculaire de la faute inexcusable », *D.* 2011, p. 768).

les limites de cette définition restrictive¹²⁷². D'un scandale sanitaire¹²⁷³ naquit la nouvelle faute inexcusable de l'employeur. Source d'une responsabilité renforcée de celui-ci (§1), elle permet aux victimes d'accéder à une réparation améliorée (§2).

§1. La responsabilité de l'employeur au titre de la faute inexcusable

439. Engager la responsabilité de l'employeur au titre de la faute inexcusable suppose, en principe, d'en établir la preuve (A). Par exception, dans certaines hypothèses, la faute inexcusable de l'employeur est présumée (B).

A. Critères de la faute inexcusable

440. Depuis le revirement opéré par les arrêts « Amiante » de 2002¹²⁷⁴, la faute inexcusable de l'employeur obéit à une nouvelle définition. Dans un attendu de principe d'une pédagogie notable, la Haute juridiction énonçait « *qu'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 ; que le manquement à*

¹²⁷² M. BLATMAN, « L'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes », *SSL*, 2017, n°1319, p. 31.

¹²⁷³ F. MALYE, *Amiante : 100 000 morts à venir*, éd. Le Cherche Midi, 2004 ; S. GOLDBERG, G. REY, « Modélisation de l'évolution de la mortalité par mésothéliome de la plèvre en France. Projections à l'horizon 2050 », *Rapport*, Institut de veille sanitaire, 2012.

¹²⁷⁴ Il semble intéressant de relever que ce revirement de la Cour de cassation a été largement impulsé par plusieurs arrêts de cours d'appel qui avaient déjà posé les bases de la nouvelle définition de la faute inexcusable de l'employeur. Ainsi, dès 1997, la cour d'appel de Dijon énonçait que « *l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur est un corollaire de son pouvoir de direction ; qu'elle a donc une portée générale et que les manquements à cette obligation constituent une faute inexcusable dès lors que, [...] la conscience du danger [...] imposait à [l'employeur] d'effectuer, même en l'absence d'une réglementation spécifique, toutes diligences adaptées que sa situation lui permettrait de concevoir et de mettre en œuvre pour la protection de son personnel* » (CA Dijon, 18 déc. 1997, n° 2354/97). La cour d'appel de Paris avait repris l'esprit de cet attendu dans un arrêt de 2001 selon lequel « *la faute imputable à [l'employeur] résulte tant de la connaissance des dangers auxquels [il] exposait son personnel que de l'absence d'initiative pour y remédier* » (CA Paris, 17 déc. 2001, n° 01/43189). La nouvelle définition de la faute inexcusable par la Cour de cassation concrétise ainsi une évolution prétorienne plutôt qu'une révolution juridique (v. N. DUPUY-LOUP, « La faute inexcusable de l'employeur au-delà du 28 février 2002 », *Resp. Civ. et Assur.*, 2002, chron. 16).

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 ». De cet attendu peut-on déduire que la faute inexcusable de l'employeur suppose la réunion de trois critères cumulatifs : un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (1), une conscience du danger auquel était exposé son salarié et l'absence de prise de mesures destinées à le protéger dudit danger (2).

1) Manquement à l'obligation de sécurité

441. **Obligation contractuelle de résultat.** Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité constitue la première condition permettant de qualifier la faute inexcusable. La Cour de cassation exigeait antérieurement que soit démontré un manquement à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, fondée sur le contrat de travail. Le recours à l'obligation de résultat avait pu être jugé inapproprié¹²⁷⁵ par certains auteurs pour établir une faute de ce dernier. Dans la mesure où le résultat attendu, à savoir l'intégrité physique du salarié n'était pas atteint, la preuve d'une faute de l'employeur devenait inutile¹²⁷⁶ pour établir sa responsabilité¹²⁷⁷. Si une telle référence à l'obligation contractuelle de sécurité de l'employeur apparaissait juridiquement contestable¹²⁷⁸, elle apparaissait toutefois utile pour marquer un changement philosophique dans la réparation du risque professionnel. Fiction juridique¹²⁷⁹ destinée à faciliter la preuve de la faute inexcusable par les victimes, l'obligation contractuelle de sécurité de résultat devait « marquer les esprits » et inciter les employeurs à organiser la prévention dans leurs entreprises¹²⁸⁰. Par ailleurs, l'ouverture considérable de la voie à la condamnation de

¹²⁷⁵ G. VACHET, « L'obligation de sécurité de résultat, une notion séduisante mais inappropriée », *JCP S*, 2016, 1136.

¹²⁷⁶ P. JOURDAIN, « La faute inexcusable de l'employeur, l'obligation de sécurité et la conscience du danger de l'amiant », *RTD Civ.*, 2002, p. 310.

¹²⁷⁷ A. TARDIF, « Définition de la faute inexcusable de l'employeur dans la survenance d'un risque professionnel : l'occasion manquée », *Gaz. Pal.*, 2021, n° 38, p. 9.

¹²⁷⁸ P. MORVAN, « *Securitas omnia corrumpit* ou le principe selon lequel il incombe à l'employeur de protéger la sécurité et la santé des travailleurs », *Dr. Soc.*, 2007, p. 674.

¹²⁷⁹ P. SARGOS, « L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit », *JCP S*, 2006, 1278

¹²⁸⁰ D. ASQUINAZI-BAILLEUX, « La faute inexcusable de l'employeur perd son fondement contractuel », *JCP S*, 2020, 3070.

l'employeur, sur le fondement de la faute inexcusable, a pu apparaître comme une remise en cause de l'équilibre originel du système d'indemnisation du risque professionnel¹²⁸¹, l'immunité civile de l'employeur devenant de plus en plus relative. L'altération du compromis de 1898 était ainsi consommée¹²⁸².

442. **Obligation légale de sécurité.** Bien que la chambre sociale de la Cour de cassation ait abandonné le fondement contractuel de l'obligation de sécurité au profit du fondement légal dès 2015¹²⁸³, il fallut attendre 2020¹²⁸⁴ pour que la deuxième chambre civile adopte cette même position. Dorénavant, ce n'est plus le résultat (à savoir l'atteinte à l'intégrité physique ou mentale du salarié) qui est examiné pour qualifier la faute inexcusable de l'employeur, mais la cause de cette atteinte¹²⁸⁵, à savoir le manquement aux principes généraux de prévention¹²⁸⁶. Loin d'être anecdotique, le changement de fondement de l'obligation de sécurité en droit de la Sécurité sociale permet de s'interroger quant à la mutation de la définition de la faute inexcusable elle-même. Depuis le revirement de jurisprudence de 2002, le manquement à l'obligation de sécurité a toujours constitué une condition nécessaire, mais insuffisante en elle-même pour qualifier la faute inexcusable de l'employeur¹²⁸⁷. La preuve d'une conscience du danger par l'employeur et l'absence de mesures de protection demeure nécessaire. Toutefois, l'obligation de sécurité de l'employeur est, par essence, une obligation de prévention des risques¹²⁸⁸, qui nécessite au préalable, afin d'être mise en œuvre, une évaluation desdits risques. Partant, si l'employeur « *a manqué à son obligation d'évaluer les risques, c'est qu'il a fait preuve d'une inconscience coupable à l'égard du sanger auquel son salarié était exposé ; et s'il*

¹²⁸¹ X. PRETOT, « La nouvelle définition de la faute inexcusable de l'employeur : une jurisprudence *contra legem* ? », *D.*, 2002, p. 2696.

¹²⁸² P. LANGLOIS, « Amiante : obligation de sécurité de résultat et faute inexcusable de l'employeur », *D.*, 2002, p. 1285.

¹²⁸³ V. *Supra* n° 121.

¹²⁸⁴ Cass. 2^{ème} civ., 8 oct. 2020, n° 18-25.021 et n° 18-26.677, note M. KEIM-BAGOT « Redéfinition de l'obligation de sécurité de l'employeur en droit de la sécurité sociale », *Bull. Joly Travail*, 2020, n° 12, p. 47.

¹²⁸⁵ G. VACHET, Accidents du travail et maladies professionnelles – Recours de la victime et de ses ayants droit contre le tiers responsable, *JCI*, Fasc. 314-15, n° 31.

¹²⁸⁶ L. DE MONTVALON, « Réflexions à propos de la redéfinition de l'obligation de sécurité en droit de la sécurité sociale », *RDT*, 2021, p. 67.

¹²⁸⁷ L. WILLOCX, « L'obligation de sécurité selon la deuxième chambre civile de la Cour de cassation », *SSL*, 2021, n° 1941, p. 75.

¹²⁸⁸ V. *Supra*, n° 124 s.

a manqué à son obligation de prévenir les risques, c'est qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour en préserver son salarié »¹²⁸⁹. Autrement dit, la preuve du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité implique, de fait, celle de sa conscience du danger et de son absence de réaction face à celui-ci. La référence à l'obligation légale de sécurité de l'employeur au sein de la définition de la faute inexcusable est ainsi devenue, au pire inutile, au mieux redondante.

2) Conscience du danger et mesures de protection

443. **Conscience du danger.** Pour être acquise, la faute inexcusable suppose qu'il soit établi un premier critère positif¹²⁹⁰ de « conscience du danger ». Il s'agit alors, pour la victime¹²⁹¹, de démontrer que son employeur « *avait ou aurait dû avoir conscience du danger* » auquel elle était exposée, et non la connaissance effective de la situation par l'employeur. La conscience du danger est appréciée *in abstracto* par les juges du fond¹²⁹². Partant, ces derniers se fondent sur un ensemble de circonstances objectives afin de déterminer si cette conscience du danger pouvait normalement être attendue de la part de l'employeur. De nombreux critères peuvent ainsi être pris en compte par les juridictions¹²⁹³, tels que la réglementation de santé et de sécurité en vigueur, l'état des connaissances techniques et scientifiques au moment des faits¹²⁹⁴, les habitudes de la profession ou encore le fait qu'un agent pathogène soit répertorié au sein d'un tableau de maladies professionnelles¹²⁹⁵. En outre, dans bien des contentieux, les juges se réfèrent au standard du « professionnel averti »¹²⁹⁶ pour établir l'inconscience fautive de l'employeur.

¹²⁸⁹ L. WILLOCX, « L'obligation de sécurité selon la deuxième chambre civile de la Cour de cassation », *op. cit.*

¹²⁹⁰ M. BABIN, N. PICHON, « Obligation de sécurité et faute inexcusable de l'employeur », *Dr. Soc.*, 2002, p. 828.

¹²⁹¹ Cass. 2^{ème} civ., 8 juil. 2004, n° 02-30.984, *Resp. civ. et assur.*, 2004, n° 11, comm. 329, H. GROUDEL ; Cass. 2^{ème} civ., 9 juil. 2020, n° 19-12.961, *Resp. civ. et assur.* 2020, n° 11, comm. 183, H. GROUDEL.

¹²⁹² Cass. 2^{ème} civ., 9 mars 2017, n° 16-11.761.

¹²⁹³ P. JOURDAIN, « La faute inexcusable de l'employeur, l'obligation de sécurité et la conscience du danger de l'amiante », *RTD Civ.*, 2002, p. 310.

¹²⁹⁴ Il a ainsi été jugé qu'en l'état des connaissances scientifiques, à l'époque des faits, une entreprise qui n'utilisait pas l'amiante comme matière première pouvait ne pas avoir conscience du danger auquel étaient exposés les salariés (Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 99-17.221 ; Cass. 2^{ème} civ., 29 juin 2004, n° 02-21.325).

¹²⁹⁵ V. *supra*, n° 151 s.

¹²⁹⁶ CA Caen, 2 mai 2020, n° 16/02573, note M. CARON, « Faute inexcusable de l'employeur suite à l'infection du salarié par une maladie contagieuse », *Bull. Joly Travail*, 2020, n° 6, p. 17.

A contrario, l'absence de conscience du danger par l'employeur peut être jugée non fautive dans les hypothèses où celui-ci pouvait légitimement ignorer l'existence du risque réalisé. Les différents exemples jurisprudentiels en la matière font essentiellement ressortir la notion d'imprévisibilité du risque¹²⁹⁷. De ces éléments peut-on déduire que la faute inexcusable constitue une « *faute consciente* » de l'employeur contre la sécurité des salariés¹²⁹⁸.

444. La conscience du danger, telle qu'analysée par la jurisprudence, renvoie assez clairement à l'obligation de l'employeur d'évaluer les risques professionnels¹²⁹⁹ et de les recenser au sein du document unique¹³⁰⁰. L'absence d'un tel document unique constitue ainsi un élément permettant de démontrer l'inconscience fautive de l'employeur¹³⁰¹ : si celui-ci avait procédé à l'évaluation des risques au sein de son entreprise, il aurait eu conscience du danger auquel étaient exposés ses salariés. De ce fait, il aurait pu, en outre, adapter des mesures préventives adaptées.

445. **Absence de mesures de protection.** L'absence de mesures destinées à préserver le salarié du danger auquel il était exposé constitue le second critère, négatif¹³⁰², de la faute inexcusable de l'employeur, dont la charge de la preuve incombe à la victime. Il s'agit d'un élément faisant l'objet d'une appréciation *in concreto* et rigoureuse par les juges.

¹²⁹⁷ L'employeur ne commet pas de faute inexcusable lorsque l'évènement ayant causé l'accident n'était pas prévisible (concernant la chute imprévisible d'un morceau de cheminée sur une nacelle, alors que deux autres cheminées avaient été démontées selon une technique identique sans difficulté, v. Cass. 2^{ème} civ., 10 juin 2003, n° 01-21.200 ; concernant l'existence d'une alerte météorologique « neige et verglas » émise dans la nuit ne pouvant suffire à caractériser la conscience qu'aurait dû avoir l'employeur du risque de chute sur un parking le lendemain matin, v. Cass. 2^{ème} civ., 25 janv. 2018, n° 16-26.384 ; concernant la réalisation d'un mélange accidentel de produits chimiques dont la réactivité n'était pas connue, v. Cass. 2^{ème} civ., 9 juil. 2020, n° 19-11.643)

¹²⁹⁸ P. JOURDAIN, « La faute inexcusable de l'employeur, l'obligation de sécurité et la conscience du danger de l'amiante », *op. cit.*

¹²⁹⁹ N. DEDESSUS-LE-MOUSTIER, « Faute inexcusable de l'employeur et obligation d'évaluation des risques professionnels », *JCP E*, 2020, n° 45, 1221 ; E. JEANSEN, « L'éclipse de l'obligation de sécurité ? L'éveil d'un principe ? », *Dr. Soc.*, 2020, p. 277.

¹³⁰⁰ V. *supra*, n° 206 s.

¹³⁰¹ Y. PAGNERRE, « Faute inexcusable et absence de DUERP : un « trop » bon ménage ! », *Cah. Soc.*, 2017, n° 300, p. 454.

¹³⁰² M. BABIN, N. PICHON, « Obligation de sécurité et faute inexcusable de l'employeur », *op. cit.*

Outre la mise en place de mesures de prévention efficaces¹³⁰³, l'employeur est tenu de veiller à leur respect effectif¹³⁰⁴. Alignant sa jurisprudence sur celle de la chambre sociale, la deuxième chambre civile de la Cour de cassation fait dorénavant expressément référence aux mesures de prévention édictées au sein des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail¹³⁰⁵. Partant, la faute inexcusable de l'employeur ne peut être retenue si celui-ci démontre avoir pris toutes les mesures de prévention nécessaires et prescrites par le Code du travail¹³⁰⁶.

446. Désormais, l'obligation de sécurité est bien appréhendée en tant qu'obligation de prévention des risques, en droit du travail comme en droit de la sécurité sociale¹³⁰⁷ : « *elle impose dans les deux branches du droit social une démarche dans un premier temps d'évaluation et de connaissance des risques (conscience du danger), dans un second temps d'action à travers des mesures efficaces d'éradication de ceux-ci ou à tout le moins de réduction (mesures nécessaires)* »¹³⁰⁸. Est-ce à dire que « *la violation du Code du travail équivaut à la commission d'une faute inexcusable, comme le serait la violation de toute obligation civile contractuelle ou extracontractuelle* »¹³⁰⁹ ? Le régime probatoire de la faute inexcusable permet d'en douter. En effet, s'il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a pris toutes ses mesures nécessaires de prévention des risques¹³¹⁰ sur le terrain du droit du travail pour s'exonérer de sa responsabilité, tel n'est pas le cas dans le

¹³⁰³ Cass. 2^{ème} civ., 8 oct. 2020, n° 18-26.677, note C. BERLAUD, « Les mesures de sécurité mises en place par l'employeur doivent être efficaces », *Gaz. Pal.*, 2020, n° 39, p. 37.

¹³⁰⁴ Cass. 2^{ème} civ., 1^{er} juil. 2010, n° 09-15.469 ; Cass. 2^{ème} civ., 18 févr. 2021, n° 19-23.871.

¹³⁰⁵ Cass. 2^{ème} civ., 8 oct. 2020, n° 18-25.021 et n° 18-26.677 : « *Vu les articles L. 452-1 du code de la sécurité sociale, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ; Le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.* »

¹³⁰⁶ Relevons que la deuxième chambre civile tenait déjà compte des efforts de l'employeur pour écarter la faute inexcusable, lorsque celui-ci avait « *pris toutes les mesures possibles pour préserver ses salariés du danger* » (Cass. 2^{ème} civ., 22 sept. 2011, n° 10-24.116, cité par F. DUMONT, Santé et sécurité au travail, JCl, fasc. 20-10, n° 46).

¹³⁰⁷ G. PIGNARRE, L.-F. PIGNARRE, « La prévention : pierre angulaire et/ou maillon faible de l'obligation de santé et sécurité au travail de l'employeur ? », *RDT*, 2016, p. 151.

¹³⁰⁸ M. KEIM-BAGOT, « Agression physique et faute inexcusable : redéfinition de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le droit de la sécurité sociale », *JCP S*, 2020, n° 45, 3071.

¹³⁰⁹ T. LORIN, T. ROUSSELLET, « Redéfinition de la faute inexcusable : quel impact sur les futurs contentieux ? », *JSL*, 2021, n° 517, p. 4.

¹³¹⁰ Cass. soc., 17 oct. 2018, n° 16-25.438, cité par G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKES, *Droit du travail*, Dalloz, coll. Précis, 34^{ème} éd., 2021, n° 950.

cadre du contentieux de la faute inexcusable. Dans ce cadre, il appartient à la victime de démontrer l'absence de telles mesures. En ce sens, la faute inexcusable n'obéit pas à un régime de responsabilité pour faute présumée de l'employeur¹³¹¹.

B. Présomptions de faute inexcusable

447. Afin de renforcer l'impératif de prévention des risques professionnels, la loi institue plusieurs présomptions de faute inexcusable de l'employeur¹³¹². Celles-ci concernent, d'une part, les travailleurs précaires (1) et, d'autre part, des situations dans lesquelles l'employeur avait été alerté de l'existence d'un risque (2).

1) Protection des travailleurs précaires

448. Lorsque les salariés en contrat de travail à durée déterminée, les travailleurs temporaires en mission dans une entreprise utilisatrice et les stagiaires en entreprises sont affectés à un poste de travail présentant des risques particuliers pour leur santé, la faute inexcusable de l'employeur est présumée lorsque ceux-ci n'ont pas bénéficié d'une formation à la sécurité renforcée¹³¹³. Partant, la présomption de faute inexcusable ne peut jouer pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée, quand bien même ces derniers seraient affectés à un poste de travail présentant des risques particuliers, traduisant ainsi la volonté du législateur d'apporter une protection particulière aux travailleurs dits « précaires ».

¹³¹¹ E. TARDIF, « Définition de la faute inexcusable de l'employeur dans la survenance d'un risque professionnel : l'occasion manquée », *op. cit.*

¹³¹² P.-Y. VERKINDT, « Une illustration du lien entre droit de la sécurité sociale et droit du travail : les présomptions de faute inexcusable et l'impératif de prévention », *RDSS*, 2008, p. 1140.

¹³¹³ C. trav., art. L. 4131-4. L'employeur a l'obligation d'établir la liste des postes de travail exposés à des risques particuliers après avis du médecin du travail et du comité social et économique (C. trav., art. L. 4154-2, al. 2). Néanmoins, le manquement de l'employeur dans l'établissement d'une telle liste ne permet pas, à lui seul, la mise en œuvre de la présomption de faute inexcusable (Cass. 2^{ème} civ., 16 févr. 2012, n° 11-10.889).

449. **Risques particuliers.** La notion de « *poste de travail présentant des risques particuliers* » ne renvoie à aucune liste précisément fixée par la réglementation et ne doit pas se confondre avec la notion de « *postes présentant des risques particuliers* »¹³¹⁴. Cette dernière renvoie à une liste de postes exposant les salariés à des risques limitativement répertoriés, tels que l’amiante, le plomb, certains agents cancérigènes ou agents biologiques¹³¹⁵, et impliquant un suivi médical renforcé. La définition des postes de travail présentant des risques particuliers, visés dans le cadre de la présomption légale de faute inexcusable, a été précisée par une circulaire ministérielle du 30 octobre 1990¹³¹⁶. Celle-ci indique que les postes visés correspondent à des travaux habituellement reconnus dangereux et nécessitant une certaine qualification (conduite d’engins, travaux de maintenance, travaux sur machines dangereuses) ou exposant à certains risques (travaux en hauteur, produits chimiques, nuisances telles que le bruit ou les vibrations) ou pour lesquels une formation particulière est exigée par la réglementation. Il peut également s’agir de postes de travail ayant été à l’origine d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle ou d’incidents répétés. Néanmoins, dans le cadre du contentieux relatif à la présomption de faute inexcusable, la notion de « poste de travail présentant des risques particuliers » est appréciée avec une plus grande souplesse par la Cour de cassation¹³¹⁷.

450. En théorie, la présomption instituée par le Code du travail est une présomption simple, susceptible d’être renversée par l’employeur. Toutefois, la Cour de cassation lui a conféré une intensité particulière en limitant considérablement la possibilité pour l’employeur de faire échec à cette présomption en précisant que celle-ci ne pouvait être renversée que s’il était démontré qu’une formation renforcée avait bien été dispensée au salarié victime d’un accident ou d’une maladie d’origine professionnelle¹³¹⁸. Partant, la

¹³¹⁴ R. BOUVET, C. CIUBA, « Postes à risques et présomption de faute inexcusable de l’employeur », *JCP S*, 2018, 1383.

¹³¹⁵ V. C. trav., art. R. 4624-23.

¹³¹⁶ Circ. DRT n° 90-18 du 30 oct. 1990.

¹³¹⁷ Par exemple, est considéré comme un salarié occupant un poste de travail présentant des risques particuliers un intérimaire travaillant sur une machine n’étant pas identifiée comme dangereuse en elle-même (Cass. 2^{ème} civ., 6 nov. 2014, n° 13-23.247). Toutefois la présomption ne peut s’appliquer lorsque le salarié concerné effectue des travaux sans risque particulier (Cass. soc., 6 juin 1996, n° 94-19.005) ou lorsque le salarié occupait un poste ne présentant pas de risque particulier et a participé de sa propre initiative à une tâche dangereuse (Cass. 2^{ème} civ., 1^{er} juil. 2010, n° 09-16.955).

¹³¹⁸ Cass. 2^{ème} civ., 11 oct. 2018, n° 17-23.694, note C. BERLAUD, « Présomption de faute inexcusable de l’employeur pour défaut de formation à un poste dangereux », *Gaz. Pal.*, 2018, n° 37, p. 51.

présomption de faute inexcusable induit ainsi une obligation de formation renforcée et seul le respect de cette obligation permet à l'employeur d'échapper à la présomption de faute inexcusable. Dès lors, il ne peut invoquer l'absence de conscience du danger¹³¹⁹ ou la prise des mesures nécessaires pour protéger le salarié des risques auxquels il était exposé¹³²⁰ pour faire échec à la présomption de faute inexcusable.

2) *L'employeur alerté d'un risque*

451. **Nature du danger.** Le Code du travail institue une seconde présomption de faute inexcusable lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle alors que celui-ci, ou un représentant du comité social et économique, avait signalé à l'employeur l'existence d'un risque qui s'est finalement matérialisé¹³²¹. Le Code du travail étant relativement laconique concernant les conditions de mise en œuvre de cette présomption, la jurisprudence a apporté quelques précisions quant à la nature du risque signalé. Celui-ci ne correspond pas obligatoirement à un « danger grave et imminent », notion mobilisée pour justifier l'exercice d'un droit d'alerte¹³²² ou de retrait¹³²³, pour que la présomption de faute inexcusable soit applicable¹³²⁴. Il suffit que le risque signalé se soit ultérieurement matérialisé. La notion de « risque signalé » étant plus large que celle de « danger grave et imminent », la première absorbe, de fait, la seconde. En conséquence, la présomption de faute inexcusable renforce considérablement l'efficacité du droit d'alerte et du droit de retrait¹³²⁵.

¹³¹⁹ La présomption de faute inexcusable s'applique même lorsque la cause exacte de l'accident est inconnue (Cass. soc., 4 avr. 1996, n° 94-11.319). De même, l'employeur ne peut échapper à sa responsabilité en invoquant un comportement imprudent, et donc imprévisible, du salarié (Cass. 2^{ème} civ., 11 juil. 2010, n° 09-66.300).

¹³²⁰ Cass. 2^{ème} civ., 11 oct. 2018, n° 17-23.694.

¹³²¹ C. trav., art. L. 4131-4.

¹³²² V. supra, n° 365 s.

¹³²³ V. supra, n° 317 s.

¹³²⁴ Cass. soc. 17 juil. 1998, n° 96-20.988 : en l'espèce, le salarié avait signalé le caractère glissant d'un escalier et un défaut de main courante.

¹³²⁵ F. MEYER, « Sur quelques aspects saillants du contentieux de la faute inexcusable en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles », *RDSS*, 1995, p. 404.

452. **Signalement du risque.** Le Code du travail n'impose, a priori, aucun formalisme particulier pour signaler le risque. Pour autant, afin de se prévaloir de la présomption de faute inexcusable, la victime doit être en mesure de démontrer la réalité du signalement du risque et que l'employeur a bien été destinataire de celui-ci¹³²⁶. Il n'est toutefois pas nécessaire que le signalement soit constitutif d'une alerte au sens de l'article L. 4131-1 du Code du travail¹³²⁷. Il est en revanche exigé que le risque ayant fait l'objet d'un signalement soit identique au risque matérialisé et ayant provoqué l'accident ou la maladie d'origine professionnelle¹³²⁸.

453. **Présomption irréfragable.** La présomption instituée est irréfragable¹³²⁹ dès lors que le risque a bien été signalé à l'employeur avant sa matérialisation. Le signalement d'un risque par le salarié ou un représentant du CSE appelle donc impérativement une réaction de l'employeur, son inaction pouvant être qualifiée de faute inexcusable. Il est ainsi à noter que les éléments constitutifs de la présomption irréfragable de faute inexcusable sont le strict reflet de la définition même de cette dernière : la conscience du danger se déduit du le signalement opéré par le salarié ou le représentant du personnel, tandis que l'absence de mesures nécessaires pour prévenir le risque se déduira de la survenance de l'accident ou de la maladie d'origine professionnelle¹³³⁰.

¹³²⁶ Les seules affirmations du salarié quant à l'existence d'un signalement ne suffisent pas à en rapporter la preuve (Cass. 2^{ème} civ., 15 mars 2012, n° 10-28.788 ; CA Amiens, 8 févr. 2018, n° 16/03741 et CA Chambéry, 12 sept. 2017, n° 17/00071, cités par M. KEIM-BAGOT, « La faute inexcusable de droit n'est pas subordonnée à l'exercice du droit d'alerte », *Bull. Joly Travail*, 2021, n° 10, p. 40).

¹³²⁷ Cass. 2^{ème} civ., 8 juil. 2021, n° 19-25.550, note M. KEIM-BAGOT, « La faute inexcusable de droit n'est pas subordonnée à l'exercice du droit d'alerte », *op. cit.* ; C. RADE, *Resp. civ. et assur.*, 2021, comm. 174).

¹³²⁸ Dans l'hypothèse d'un signalement portant sur la nature conflictuelle des relations de la victime d'un accident mortel, à savoir un arrêt cardiaque, le risque signalé ne correspond pas au risque réalisé (v. Cass. 2^{ème} civ., 5 janv. 2023, n° 21-11.939, comm. M. ELIPHE, *JCP S*, 2023, 1048).

¹³²⁹ Cass. soc., 17 juil. 1998, n° 96-20.988.

¹³³⁰ P.-Y. VERKINDT, « Une illustration du lien entre droit de la sécurité sociale et droit du travail : les présomptions de faute inexcusable et l'impératif de prévention », *op. cit.*

§2. *Un outil d'amélioration de l'indemnisation du risque professionnel*

454. L'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur s'inscrit dans une logique de recherche d'indemnisation complémentaire par les victimes ou leurs ayants droit (A). Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité est ainsi source de responsabilité civile, et pécuniaire, accrue. Bien que l'indemnisation allouée aux victimes ne soit pas intégrale, celle-ci a récemment été étendue (B), renforçant les appels à l'amélioration de l'indemnisation des victimes de risque professionnel.

A. Réparation complémentaire

455. **Majoration de la rente.** La reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur ouvre droit, au profit de la victime ou de ses ayants droit, à une « indemnisation complémentaire »¹³³¹. Celle-ci se compose, d'abord, d'une majoration de l'indemnité en capital ou de la rente attribuée à la victime, évaluée dans la limite de plafonds définis¹³³². Cette indemnisation est versée directement à la victime par la caisse primaire d'assurance maladie¹³³³, qui en récupère le montant auprès de l'employeur grâce à une action récursoire¹³³⁴. La majoration ne peut être réduite en fonction de la gravité de la faute de

¹³³¹ CSS, art. L. 452-1.

¹³³² « *Lorsqu'une indemnité en capital a été attribuée à la victime, le montant de la majoration ne peut dépasser le montant de ladite indemnité.*

Lorsqu'une rente a été attribuée à la victime, le montant de la majoration est fixé de telle sorte que la rente majorée allouée à la victime ne puisse excéder, soit la fraction du salaire annuel correspondant à la réduction de capacité, soit le montant de ce salaire dans le cas d'incapacité totale » (CSS, art. L. 452-2, al. 2 et 3).

¹³³³ L'intervention des caisses primaires d'assurance maladie en matière d'indemnisation due en cas de faute inexcusable de l'employeur a été consacrée par la loi du 30 octobre 1946 (L. n° 46-2426 du 30 oct. 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, art. 65, JORF 31 oct. 1946), principalement afin de garantir les victimes contre le risque d'insolvabilité de leur employeur (F. MENASSEYRE, « Le coût des AT/MP », *SSL*, 2010, n° 1452, p. 52).

¹³³⁴ CSS, art. L. 452-3, al. 3. Antérieurement, le montant représentatif de la majoration de rente était recouvré par la voie d'une cotisation complémentaire, à la charge de l'employeur. Désormais, la récupération de la rente prend la forme d'un recouvrement d'un capital représentatif de la majoration, déterminé selon des modalités fixées par voie réglementaire (L. n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013, art. 86, JORF 18 déc. 2012 ; X. PRETOT, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 15^{ème} éd., 2020, p. 230 s.).

l'employeur¹³³⁵, mais uniquement en cas de faute inexcusable du salarié¹³³⁶. Partant, en cas de faute inexcusable de l'employeur, la majoration de la rente est fixée à son maximum¹³³⁷.

456. **Préjudices complémentaires.** Outre la majoration précitée, la victime peut prétendre à l'indemnisation de préjudices complémentaires, énumérés à l'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale¹³³⁸. Sont visés le préjudice causé par les souffrances physiques et morales endurées, le préjudice esthétique, le préjudice d'agrément et la perte ou la diminution de possibilités de promotion professionnelle. Pendant longtemps, la Cour de cassation estimait que cette liste de préjudices était strictement limitative¹³³⁹, fermant ainsi la possibilité aux victimes d'obtenir une indemnisation supplémentaire au titre d'autres postes de préjudices. Une telle interprétation, retenue parallèlement à la

¹³³⁵ Antérieurement, la Cour de cassation considérait que l'indemnisation complémentaire due aux victimes en cas de faute inexcusable de leur employeur constituait une peine privée et estimait ainsi que le montant de la majoration du capital ou de la rente devait être fixé au regard du degré de gravité de la faute de l'employeur (Cass. soc., 17 janv. 1962, Bull. civ. IV, n° 65, cité par Y. SAINT-JOURS, « Feue l'immutabilité des rentes pour faute inexcusable de l'employeur », *D.*, 2005, p. 1202).

¹³³⁶ La notion de faute inexcusable du salarié n'est mobilisée que pour réduire la majoration de la rente (ou de l'indemnité en capital), elle-même applicable en cas de faute inexcusable de l'employeur. Historiquement ces deux fautes étaient alignées dans leur définition, conçues comme des fautes d'une exceptionnelle gravité (G. PROUTIERE-MAULION, « La contribution de la faute inexcusable du salarié à l'évolution de la réparation des maladies professionnelles et des accidents du travail : un nouveau pas vers une réparation améliorée », *LPA*, 2005, n° 4, p. 14). Interprétée strictement, la faute inexcusable du salarié se rapportait à une imprudence caractérisée (Cass. soc., 8 févr. 1979, Bull. civ. V, n° 136), à la méconnaissance délibérée des consignes de sécurité (Cass. soc., 17 mars 1960, Bull. civ., IV, n° 269) ou encore à son état d'ébriété (Cass. soc., 28 avril 1980, Bull. civ. V, n° 366 ; Cass. soc., 15 juin 2000, n°98-23.048). Lorsqu'elle avait été la cause déterminante de l'accident, la faute inexcusable du salarié pouvait faire échec à la qualification de la faute inexcusable de l'employeur (Cass. soc., 30 nov. 2000, n° 99-10.856, *Resp. civ. et assur.*, 2001, comm. 77). Postérieurement à la redéfinition de la faute inexcusable de l'employeur, celle du salarié a été précisée. Pour autant, les deux notions ne sont pas alignées puisque la faute inexcusable du salarié constitue une « *faute volontaire du salarié, d'une exceptionnelle gravité, exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience* » (Cass. 2^{ème} civ., 27 janv. 2004, n° 02-30.693, note X. PRETOT, *Dr. Soc.*, 2004, p. 436 ; Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038).

¹³³⁷ Cass. soc., 6 févr. 2003, n° 01-20.004, Bull. civ. V, n° 48, note P.-Y. VERKINDT, « La réduction de la majoration de rente consécutive à la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur », *RDSS*, 2003, p. 440. Pour les prémices de cette décision, v. Cass. soc., 19 déc. 2002, n° 01-20.447, Bull. civ. V, n° 400, note M. BADEL, « Nouvelle étape dans l'indemnisation des victimes d'accident du travail : calcul de la rente et fautes inexcusables », *LPA*, 2004, n° 80, p. 12.

¹³³⁸ Les dispositions de cet article sont issues de la loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail (L. n° 76-1106, *op. cit.*).

¹³³⁹ Cass. 2^{ème} civ., 9 juil. 2009, n° 08-11.804 et n° 08-12.113, cités par W. FRAISSE, « Préjudices réparables en cas de faute inexcusable de l'employeur », *Dalloz actualité*, 2013, n° 16.

publication de différents rapports relatifs à l'indemnisation du dommage corporel¹³⁴⁰ avait mis en lumière le caractère incomplet de cette liste, renforçant de fait le caractère forfaitaire et donc limité de la réparation des victimes du risque professionnel.

457. C'est dans ce contexte que la conformité à la Constitution du système d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles, dans l'hypothèse où l'employeur a commis une faute inexcusable, a été soumise à l'interprétation du Conseil constitutionnel¹³⁴¹. Les requérants soulevaient particulièrement que la liste limitative des préjudices visés à l'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale ne permettait pas aux victimes d'obtenir la réparation de tous les préjudices subis et était, en conséquence, contraire au principe constitutionnel d'égalité devant la loi¹³⁴².

458. Dans une décision du 18 juin 2010, le Conseil constitutionnel a validé le principe d'une réparation forfaitaire, tout en apportant une réserve d'interprétation concernant les préjudices complémentaires : « *en présence d'une faute inexcusable de l'employeur, les dispositions de [l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale] ne sauraient toutefois, sans porter une atteinte disproportionnée au droit des victimes d'actes fautifs, faire obstacle à ce que ces mêmes personnes, devant les mêmes juridictions, puissent demander à l'employeur réparation de l'ensemble des dommages non couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale* »¹³⁴³. Si certains auteurs avaient pu voir dans cet attendu

¹³⁴⁰ Y. LAMBERT-FAIVRE, « Rapport sur l'indemnisation du dommage corporel », 2003 ; J.-P. DINTILHAC, « Nomenclature des postes de préjudices », *Rapport*, 2005 ; S. PORCHY-SIMON, « Plaidoyer pour une construction rationnelle du droit du dommage corporel », *D.*, 2011, p. 2742.

¹³⁴¹ Dans une affaire dans laquelle la victime demandait l'indemnisation des frais d'aménagement de son domicile et d'adaptation de son véhicule nécessités par son état, postes de préjudices non identifiés par l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale, la Cour de cassation avait décidé de transmettre une question prioritaire de constitutionnalité (Cass. crim., 7 mai 2010, n° 09-87.288), un mois à peine après l'entrée en vigueur de cette nouvelle procédure, le 1^{er} mars 2010 (L. n° 2009-1523 du 10 déc. 2009 relative à l'application de l'article 61-1 de la Constitution, JORF 11 déc. 2009).

¹³⁴² Cons. const., déc. n° 2010-8 QPC du 18 juin 2010, cons. n° 7.

¹³⁴³ Cons. const., déc. n° 2010-8 QPC du 18 juin 2010 ; V. notam. : A. MOREAU, « Un (petit) pas vers la réparation intégrale des préjudices consécutifs aux AT/MP », *LPA*, 2011, n° 22, p. 5 ; M. LEDOUX, « Le vieil édifice de la loi de 1898 est considérablement ébranlé », *SSL*, 2010, n° 1454, p. 12 ; C. RADE, « Question prioritaire de constitutionnalité : commentaire de la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-8 QPC du 18 juin 2010 », *Constitutions*, 2010, p. 413 ; X. PRETOT, « L'indemnisation de la faute inexcusable de l'employeur est-elle conforme à la Constitution ? Ou de l'esprit bien oublié de la loi n° 76-1106 du 6 décembre

sibyllin la consécration implicite d'un droit à réparation intégrale de tous les préjudices subis en cas de faute inexcusable de l'employeur¹³⁴⁴, telle ne fut pas l'interprétation retenue ultérieurement par la Cour de cassation : seuls les préjudices n'ayant fait l'objet d'aucune indemnisation au titre de la législation professionnelle peuvent être indemnisés intégralement au titre de la faute inexcusable¹³⁴⁵. Ainsi s'amorçait le travail prétorien destiné à lister les « nouveaux » préjudices¹³⁴⁶ pouvant être indemnisés, tels que le préjudice sexuel¹³⁴⁷, le déficit fonctionnel temporaire¹³⁴⁸, les frais de logement ou de véhicule adaptés¹³⁴⁹, ou encore le préjudice d'anxiété des victimes de l'amiante^{1350 1351}.

1976 », *Dr. Soc.*, 2011, p. 1208 ; F. BIBAL, « Les victimes de faute inexcusable de l'employeur retrouvent enfin leur dignité », *Gaz. Pal.*, 2010, n° 182, p. 13 ; H. GROUDEL, « Lutte armée contre l'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale », *Resp. civ. et assur.*, 2010, étude n° 8 ; G. VACHET, « Qu'en est-il de la conformité de la loi du 9 avril 1898 à la Constitution ? », *JCP S*, 2010. 1361 ; M. BADEL, « Accidents du travail, maladies professionnelles : l'indemnisation soumise à la « question » », *Dr. Ouvr.*, 2010, p. 639.

¹³⁴⁴ « [...] rien ne s'oppose alors à ce qu'un complément d'indemnisation soit sollicité pour un poste de préjudice qui ne serait que partiellement « couvert » par le livre IV du Code de la sécurité sociale, et Dieu sait malheureusement que cette hypothèse s'avère fréquente » : F. GROUT, « La difficile délimitation du périmètre de la réparation complémentaire dans le cadre de la faute inexcusable de l'employeur », *Gaz. Pal.*, 2012, n° 189, p. 19.

¹³⁴⁵ Cass. 2^{ème} civ., 4 avr. 2012, n° 11-10.308, n° 11-12.299, n° 11-15.393 et n° 11-18.014 ; M. LEDOUX, R. BOUVET, « La situation des victimes s'améliore sans pour autant atteindre la réparation intégrale », *SSL*, 2012, n° 1538, p. 11.

¹³⁴⁶ Expression empruntée à F. KESSLER, *Droit de la protection sociale, op. cit.*, n° 570.

¹³⁴⁷ V. par ex. Cass. 2^{ème} civ., 4 avr. 2012, n° 11-14.311 et n° 11-14.594 ; D. ASQUINAZI-BAILLEUX, G. VACHET, « Identification des débiteurs et des préjudices réparables en cas de faute inexcusable de l'employeur », *JCP S*, 2012, 1267.

¹³⁴⁸ V. par ex. Cass. 2^{ème} civ., 20 juin 2013, n° 12-21.548.

¹³⁴⁹ V. par ex. Cass. 2^e civ., 30 juin 2011, n° 10-19.475.

¹³⁵⁰ V. infra, n° 466 s.

¹³⁵¹ Pour un panorama complet des préjudices indemnisables au titre de la faute inexcusable de l'employeur, v. V. RIVOLLIER, « Le droit commun de la réparation comment complément au régime AT-MP en cas de faute inexcusable. Des difficultés persistantes dans l'articulation entre les deux régimes », *Resp. civ. et assur.*, 2023, étude n° 6.

B. Réparation complémentaire étendue

459. **Une rente hybride.** Conformément à la réserve d'interprétation émise par le Conseil constitutionnel, les préjudices indemnisés par le Livre IV, fussent-ils indemnisés très partiellement, n'ouvrent pas droit à une indemnisation intégrale au titre de la faute inexcusable de l'employeur. La jurisprudence découlant de ce principe considérait, jusqu'à peu, que de nombreux préjudices étant indemnisés par la rente servie aux victimes d'AT-MP, ceux-ci ne pouvaient être indemnisés par ailleurs, au titre de la faute inexcusable. Dans un premier temps, la Cour de cassation estimait que la rente avait notamment pour objet d'indemniser le préjudice de perte de gain professionnel et d'incapacité professionnelle¹³⁵². Ce n'est que dans un second temps qu'elle admit que la rente permettait également d'indemniser le déficit fonctionnel permanent lorsque la victime n'avait pas subi de perte de gains professionnels ou d'incidences professionnelles¹³⁵³, divergeant ainsi de la position retenue par le Conseil d'Etat¹³⁵⁴. Cette jurisprudence de la Cour de cassation a, selon certains auteurs, progressivement mené à une « hypertrophie »¹³⁵⁵ de la rente, et a renforcé les critiques soulevant le caractère insuffisant de la réparation du risque professionnel.

460. Le déficit fonctionnel permanent (DFP)¹³⁵⁶ présente un caractère globalisant¹³⁵⁷ car il comprend, pour la période postérieure à la consolidation, « *les atteintes aux fonctions physiologiques, la perte de la qualité de vie et les troubles ressentis par la victime dans*

¹³⁵² Cass. avis, 29 oct. 2007, n° 0070015 ;

¹³⁵³ V. par ex. Cass. 2e civ., 11 juin 2009, n° 08-17.581 ; Cass. 2e civ., 11 juin 2009, n° 08-16.089 ; P. SARGOS, « Accidents du travail et maladies professionnelles : le chaos des incohérences et des inégalités », *JCP S*, 2009, act. 495.

¹³⁵⁴ Le Conseil d'Etat considère, au contraire, que la rente a pour objet exclusif de réparer le préjudice de la victime dans sa vie professionnelle (CE, 5 mars 2008, n° 272447 ; *JCP S*, 2008.1359, note G. VACHET).

¹³⁵⁵ M. KEIM-BAGOT, « Rente AT-MP : une jurisprudence *contra legem* », *op. cit.*

¹³⁵⁶ Le déficit fonctionnel permanent consiste en « *la réduction définitive du potentiel physique, psychique, psychosensoriel ou intellectuel résultant de l'atteinte à l'intégrité anatomophysiologique médicalement constatée, donc appréciable par un examen clinique approprié complété par l'étude des examens complémentaires produits, à laquelle s'ajoutent les phénomènes douloureux et les répercussions psychologiques, normalement liées à l'atteinte séquellaire décrite ainsi que les conséquences habituellement et objectivement liées à cette atteinte dans la vie de tous les jours* » (J.-P. DINTILHAC, « Nomenclature des postes de préjudices », *Rapport, op. cit.*).

¹³⁵⁷ Y. LAMBERT-FAIVRE, S. PORCHY-SIMON, *Droit du dommage corporel*, éd. Dalloz, 2022, n° 216 s.

ses conditions d'existence personnelles, familiales et sociales »¹³⁵⁸. Le DFP comprend ainsi trois préjudices sous un même poste. En admettant que la rente AT-MP pouvait indemniser le déficit fonctionnel permanent, la Cour de cassation en a consacré le caractère hybride, celle-ci pouvant indemniser à la fois des préjudices patrimoniaux et extra-patrimoniaux. Partant, en cas de faute inexcusable de l'employeur, la victime percevant une rente ne pouvait obtenir une réparation distincte des souffrances physiques et morales que si elle démontrait ne pas avoir été indemnisée au titre du déficit fonctionnel permanent grâce à sa rente¹³⁵⁹. Toutefois, cette dernière étant calculée en fonction du salaire de la victime, une telle solution avait « *pour effet mécanique de considérer que la souffrance d'un homme vaut plus ou moins en fonction de son salaire* »¹³⁶⁰, de faibles revenus conduisant mathématiquement à ce que la rente couvre le déficit fonctionnel permanent.

461. **Extension de la réparation des victimes de faute inexcusable.** Par deux décisions du 20 janvier 2023, la Haute juridiction opère un revirement de jurisprudence, énonçant que « *la rente ne répare pas le déficit fonctionnel permanent* »¹³⁶¹. Très largement commentée¹³⁶², cette nouvelle solution permet dorénavant aux victimes de la faute inexcusable d'obtenir une réparation complémentaire de leurs souffrances physiques et morales sans avoir à démontrer que celles-ci n'ont pas déjà été indemnisées *via* leur rente. Ainsi, la Cour de cassation « *élargit le périmètre d'indemnisation d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, en cas de faute inexcusable. Les victimes comme leurs*

¹³⁵⁸ Cass. 2^{ème} civ., 28 mai 2009, n°08-16.829.

¹³⁵⁹ Cass. 2^{ème} civ., 28 févr. 2013, n° 11-21.015 ; A. CAYOL, « Revirement : pas de réparation du déficit fonctionnel permanent par la rente accident du travail ! », *Dalloz actualité*, 2023, n° 8.

¹³⁶⁰ Cass., QPC, 8 juill. 2021, n° 20-23.673.

¹³⁶¹ Cass. ass. plén., 20 janv. 2023, n° 21-23.947 et n° 20-23.673.

¹³⁶² V. notam. M. KEIM-BAGOT, « Rente AT-MP : la fin de l'hypertrophie », *SSL*, 2023, p. 6 ; V. RIVOLLIER, « La rente d'accident du travail n'indemnise plus le déficit fonctionnel permanent. Lecture douce-amère des arrêts du 20 janvier 2023 », *D.*, 2023, p. 321 ; A. CAYOL, « Revirement : pas de réparation du déficit fonctionnel permanent par la rente accident du travail ! », *op. cit.* ; F. KESSLER, « Le déficit fonctionnel permanent peut faire l'objet d'une indemnisation particulière en cas d'accident du travail », *RDSS*, 2023, p. 345 ; X. AUMERAN, « Rente AT-MP : retour à l'orthodoxie, fin d'une injustice », *JCP S*, 2023, 1061.

*ayants droit, seront mieux indemnisées, notamment celles qui ont été exposées à l'amiante »*¹³⁶³.

462. Si cette nouvelle position marque indéniablement une amélioration de la situation indemnitaire des victimes du risque professionnel, elle n'en demeure pas moins exempte de critiques¹³⁶⁴. Dans certaines situations, la redéfinition du périmètre de la rente AT-MP pourrait aboutir à une « surindemnisation », lorsque la victime n'a subi aucune perte de gains professionnels et que l'accident ou la maladie d'origine professionnelle n'a emporté aucune incidence professionnelle. Dans une telle situation, « *que répare la rente [...] sinon un préjudice personnel résultant de l'incapacité fonctionnelle permanente ?* »¹³⁶⁵. A l'inverse, cette nouvelle solution pourrait aboutir à une diminution de l'indemnisation des droits des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles non imputables à la faute inexcusable de l'employeur, dans la mesure où la rente allouée n'indemnise plus de déficit fonctionnel permanent¹³⁶⁶.

463. **Conclusion de section.** La construction jurisprudentielle du régime de la faute inexcusable, destinée à améliorer le sort des victimes d'AT-MP a, de fait, entraîné une extension considérable de la responsabilité des employeurs, poussant ainsi ces derniers à s'assurer contre le risque de faute inexcusable¹³⁶⁷. Si l'intervention soutenue des juges a pu être analysée comme un appel constant et réitéré au législateur afin de réformer l'indemnisation des victimes d'AT-MP¹³⁶⁸, le contentieux de la faute inexcusable fait, à tout le moins, ressortir les insuffisances de réparation de certains postes de préjudices par la Sécurité sociale. Tel est le cas, notamment, de la prise en charge de certaines prothèses

¹³⁶³ Cass. ass. plén., 20 janv. 2023, n° 21-23.947 et n° 20-23.673, communiqué.

¹³⁶⁴ S. HOCQUET-BERG, « Revirement de jurisprudence : la rente accident du travail (AT) ne répare plus le déficit fonctionnel permanent (DFP) », *Resp. civ. et assur.*, 2023, n° 36.

¹³⁶⁵ S. HOCQUET-BERG, « Revirement de jurisprudence : la rente accident du travail (AT) ne répare plus le déficit fonctionnel permanent (DFP) », *op. cit. ibid.*

¹³⁶⁶ Cass. ass. plén., 20 janv. 2023, n° 21-23.947 et n° 20-23.673, obs. *RJS* 03/23, p. 164.

¹³⁶⁷ La possibilité pour l'employeur de s'assurer contre les conséquences de la faute inexcusable a été introduite par la loi du 27 janvier 1987 (L. n° 87-39, 27 janv. 1987 portant diverses mesures d'ordre social, JORF 28 janv. 1987) et figure désormais à l'article L. 452-4 du Code de la sécurité sociale.

¹³⁶⁸ M. KEIM-BAGOT, « Rente AT-MP : la fin de l'hypertrophie », *op. cit.*

ou de l'assistance tierce personne, qui demeurent très - voire trop- partiellement indemnisés¹³⁶⁹. Plutôt que de faire voler en éclat le compromis historique de 1898, dont les vertus sont trop rarement signalées, il serait peut-être plus opportun d'engager une réflexion destinée à améliorer la prise en charge de certains postes de préjudice, laissant encore les victimes du risque professionnel avec un reste à charge intolérable.

Section 2 : La maladie redoutée : le préjudice d'anxiété

464. Si le scandale de l'amiante a motivé la refonte du régime de la faute inexcusable de l'employeur, il a également initié la découverte d'un nouveau préjudice spécifique, intimement lié à l'obligation de sécurité de l'employeur : le préjudice d'anxiété. Véritable originalité française, ce préjudice n'a pas été consacré au Royaume-Uni ni en Allemagne. Depuis sa reconnaissance (§1), le préjudice d'anxiété a fait l'objet de nombreux développements prétoriens avant d'être progressivement étendu (§2).

§1. Reconnaissance du préjudice d'anxiété des travailleurs de l'amiante

465. Pour comprendre l'ascension du préjudice d'anxiété des salariés exposés à l'amiante, il est nécessaire de revenir d'abord sur ses origines (A), puis sur la détermination du champ des victimes pouvant bénéficier de cette indemnisation spécifique (B).

¹³⁶⁹ L. BLOCH, « Faute inexcusable de l'employeur et indemnisation des postes de préjudices non pris en charge au titre du livre IV (prothèse) » *Resp. civ. et assur.* n° 10, Octobre 2022, comm. 224.

A. Origines du préjudice d'anxiété

466. **Constats.** Avant d'être appréhendée par le droit, la notion d'anxiété a fait l'objet d'études en psychologie et en psychiatrie et peut être définie comme une émotion, proche de la peur, maintenant le sujet en éveil face à un danger potentiel, pouvant se révéler problématique lorsqu'elle survient de façon incontrôlable ou inadaptée¹³⁷⁰. En droit social, le préjudice d'anxiété est né dans le cadre du contentieux relatif à l'indemnisation des salariés bénéficiant de la « pré-retraite amiante », percevant à ce titre l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA)¹³⁷¹. Introduit en 1998¹³⁷², en réponse au scandale de l'amiante et à l'inertie des pouvoirs publics sur cette question¹³⁷³, ce dispositif a été conçu pour compenser la réduction d'espérance de vie des travailleurs exposés à l'amiante¹³⁷⁴ en leur permettant de cesser leur activité avant l'âge légal de départ à la retraite¹³⁷⁵, qu'ils soient ou non atteints d'une maladie liée à l'amiante¹³⁷⁶. La cessation d'activité se matérialise alors par une démission du salarié, lui

¹³⁷⁰ B. GAURIAU, « Regards sur l'anxiété », *JCP S*, 2019, 1120.

¹³⁷¹ F. KESSLER, *Droit de la protection sociale, op. cit.*, n° 1188 s.

¹³⁷² L. n° 98-1194 du 23 déc. 1998, relative au financement de la sécurité sociale pour 1999, art. 41, JORF 27 déc. 1998 ; D. n°99-247 du 29 mars 1999 relatif à l'allocation de cessation anticipée d'activité prévue à l'article 41 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 1999, JORF 31 mars 1999.

¹³⁷³ L. BLOCH, « Le « désamiantage » du préjudice d'anxiété par la chambre sociale », *Resp. civ. et assur.*, 2019, 11.

¹³⁷⁴ Certains auteurs considèrent que la cessation anticipée d'activité constitue un instrument de prévention du risque, destiné à réduire voire éviter les conséquences de l'exposition à l'amiante (v. B. BOUBLI, « Une « pincée de droit » pour l'obligation de sécurité », *JCP S*, 2008.1624.

¹³⁷⁵ Sont admis au bénéfice de l'ACAATA les salariés remplissant les conditions d'éligibilité ayant au moins cinquante ans (L. n° 98-1194 du 23 déc. 1998, relative au financement de la sécurité sociale pour 1999, art. 41, 2°).

¹³⁷⁶ Plusieurs hypothèses sont susceptibles d'ouvrir droit au bénéfice de l'ACAATA : « 1° Travailler ou avoir travaillé dans un des établissements mentionnés ci-dessus et figurant sur une liste établie par arrêté des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et du budget, 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 flochage et de calorifugeage à l'amiante de l'établissement doit présenter un caractère significatif [...]

3° S'agissant des salariés de la construction et de la réparation navales, avoir exercé un métier figurant sur une liste fixée par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et du budget. Le bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité est ouvert aux ouvriers dockers professionnels et personnels portuaires assurant la manutention sous réserve qu'ils cessent toute activité professionnelle, lorsqu'ils remplissent les conditions suivantes :

1° Travailler ou avoir travaillé, au cours d'une période déterminée, dans un port au cours d'une période pendant laquelle était manipulé de l'amiante ; la liste de ces ports et, pour chaque port, de la période considérée est fixée par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale, des transports et du budget ; [...]

ouvrant doit, d'une part, à une indemnité de cessation d'activité, d'un montant au moins égal à celui de l'indemnité de départ à la retraite et, d'autre part, au versement de l'ACAATA jusqu'à la liquidation de sa pension de retraite à taux plein¹³⁷⁷. « *Si ce dispositif est favorable aux salariés cessant leur activité, il n'en garantit pas pour autant leur salaire dans son intégralité* »¹³⁷⁸, l'ACAATA ne représentant que 65 % du salaire de référence du salarié, lui-même plafonné à hauteur d'un plafond mensuel de la Sécurité sociale. De ce constat a découlé une multiplication des recours contentieux destinés à engager la responsabilité de l'employeur, afin d'obtenir une indemnisation complémentaire à l'ACAATA.

467. **Consécration.** Le contentieux devant les juridictions du fond tendait à faire reconnaître l'existence d'un préjudice économique des salariés bénéficiaires de l'ACAATA, découlant de la cessation anticipée de leur activité et de la perte de revenus ainsi engendrée. Ces demandes d'indemnisation ont pu être accueillies devant des cours d'appel¹³⁷⁹, au motif que le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité avait occasionné un préjudice économique direct et certain aux salariés bénéficiant de la « préretraite amiante ». Toutefois, la Cour de cassation refusa de reconnaître l'existence d'un tel préjudice économique¹³⁸⁰, lui préférant le préjudice d'anxiété.

468. Ce dernier avait été reconnu par la cour d'appel de Bordeaux¹³⁸¹ qui l'avait défini comme « *l'inquiétude dans laquelle vit le salarié qui redoute à tout moment de voir se*

Ont également droit, dès l'âge de cinquante ans, à l'allocation de cessation anticipée d'activité les personnes reconnues atteintes, au titre du régime général ou du régime d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des salariés agricoles, d'une maladie professionnelle provoquée par l'amiante et figurant sur une liste établie par arrêtés des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et de l'agriculture » (L. n° 98-1194 du 23 déc. 1998, relative au financement de la sécurité sociale pour 1999, art. 41).

¹³⁷⁷ L. GAMET, « Le préjudice d'anxiété », *Dr. Soc.*, 2015, p. 55.

¹³⁷⁸ G. VACHET, « L'indemnisation des préretraités « amiante » : vers une nouvelle discrimination entre victimes de maladies professionnelles ? », *JCP E*, 2010, 1459.

¹³⁷⁹ CA Paris, 18 sept. 2008, n° 07/00454 : *RTD Civ.* 2009, p. 325, obs. F. JOURDAIN ; CA Bordeaux, 7 avril 2009, n° 08/04292 : *D.* 2009, p. 2091, note A. GUEGAN.

¹³⁸⁰ La Cour de cassation a écarté la possibilité de solliciter l'indemnisation d'un préjudice économique en se retranchant derrière le caractère légal et facultatif du dispositif de l'ACAATA (v. J. DUPLAT, « Sur les préjudices économique et d'anxiété des salariés bénéficiaires de l'ACAATA », *Dr. Soc.*, 2010, p. 839).

¹³⁸¹ CA Bordeaux, 7 avril 2009, n° 08/04292.

révéler une maladie liée à l'amiante et qui doit se plier à des contrôles et à des examens réguliers qui, par eux-mêmes, réactivent cette angoisse ». Reprenant cette définition à son compte, la Haute juridiction reconnaissait à son tour l'existence d'un préjudice spécifique d'anxiété subi par les bénéficiaires de l'ACAATA dans un arrêt du 11 mai 2010¹³⁸². Ce n'était néanmoins pas la première fois qu'un tel préjudice était reconnu par la jurisprudence, la première chambre civile de la Cour de cassation l'ayant déjà précédemment admis, en matière de responsabilité médicale, concernant une victime contaminée par l'hépatite C lors d'une transfusion sanguine¹³⁸³. Son pendant en droit social présente toutefois des spécificités notables.

469. **Spécificité du préjudice d'anxiété.** La principale originalité du préjudice d'anxiété réside dans le fait qu'il puisse être établi en l'absence de toute atteinte effective à l'intégrité physique du salarié¹³⁸⁴. Autrement dit, la preuve d'une affection liée à l'amiante n'est pas nécessaire pour être indemnisé au titre du préjudice d'anxiété¹³⁸⁵. Toutefois, certains auteurs ont pu considérer que le préjudice d'anxiété était la conséquence d'une atteinte objective à l'intégrité physique, caractérisée par une contamination par un agent pathogène, lui-même susceptible d'entraîner le développement d'une maladie¹³⁸⁶. Telle n'est pourtant pas la position de la Cour de cassation qui n'a jamais subordonné la reconnaissance du préjudice d'anxiété à la preuve d'une contamination effective. Relevons, à ce titre, que la Haute juridiction se borne à constater l'exposition du salarié à l'amiante, établie par le classement de son établissement sur une liste fixée par arrêté, et distingue clairement le risque de diagnostic de la maladie, hypothétique, de la crainte de ce diagnostic qui présente à elle seule toutes les caractéristiques d'un préjudice

¹³⁸² Cass. soc., 11 mai 2010, n° 09-42.241 à 09-42.257, Bull. civ. V, n° 106 : D., 2010, p. 2048, note C. BERNARD ; P. JOURDAIN, « Les anciens salariés qui perçoivent l'allocation de préretraite amiante (ACAATA) peuvent-ils solliciter la réparation de leurs pertes de revenus ? », *RTD Civ.*, 2010, p. 564.

¹³⁸³ Cass. 1^{ère} civ., 9 juil. 1996, n° 94-12.868.

¹³⁸⁴ J. COLONNA, V. RENAUX-PERSONNIC, « Préretraite amiante : l'employeur doit indemniser le préjudice spécifique d'anxiété », *JCP G*, 2010, act. 733.

¹³⁸⁵ Le préjudice d'anxiété n'est pas « consécutif à un événement dommageable comme un accident ou une maladie » : D. ASQUINAZI-BAILLEUX, « Les contours du préjudice spécifique d'anxiété », *JCP S*, 2013, 1458.

¹³⁸⁶ A. GUEGAN-LECUYER, « La consécration du droit à réparation d'un « préjudice spécifique d'anxiété » globalisé au profit des salariés exposés à l'amiante », *D.*, 2013, p. 2954.

indemnisable, en ce qu'il est direct, certain et actuel¹³⁸⁷. En ce sens, le préjudice d'anxiété constitue bien un préjudice corporel, une atteinte psychique ou psychologique à la personne humaine¹³⁸⁸. Cette spécificité du préjudice d'anxiété a pu soulever des interrogations quant à sa nature : autonome, inclassable, relevant d'un domaine d'application limité, le préjudice d'anxiété a pu être analysé comme une « *espèce de préjudice moral ou extrapatrimonial, qui peut être consécutif – ou non – à une atteinte à l'intégrité physique* »¹³⁸⁹.

470. **Obligation de sécurité.** Le préjudice d'anxiété est indemnisé conformément aux règles de la responsabilité civile et ouvre ainsi droit à une réparation intégrale¹³⁹⁰. Malgré le silence initial de la Cour de cassation, le fondement du préjudice d'anxiété réside dans le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, ayant entraîné l'exposition du salarié à l'amiante¹³⁹¹. Ce n'est que deux ans plus tard que ce fondement fut clairement affirmé par la Haute juridiction¹³⁹². Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité est ainsi un critère permettant de caractériser l'existence d'un préjudice d'anxiété¹³⁹³. Initialement, la jurisprudence tendait à déduire de l'inscription de l'établissement sur une liste d'« établissements amiante » un manquement nécessaire de l'employeur à son obligation de sécurité. De ce postulat a pu découler un traitement différencié des salariés exposés à l'amiante.

¹³⁸⁷ F. QUINQUIS, « L'anxiété saisie par la justice », *Regards*, 2015/1, n° 47, p. 239.

¹³⁸⁸ « *C'est cette mystérieuse fusion de deux principes, le spirituel et le corporel, qui compose la nature humaine irréductible à toute autre* » : Y. LAMBERT-FAIVRE, S. PORCHY-SIMON, *Droit du dommage corporel. Systèmes d'indemnisation*, éd. Dalloz, 2022, n° 5.

¹³⁸⁹ P. JOURDAIN, « Les anciens salariés qui perçoivent l'allocation de préretraite amiante (ACAATA) peuvent-ils solliciter la réparation de leurs pertes de revenus ? », *op. cit.*

¹³⁹⁰ Cour de cassation, *Rapport annuel*, 2010, p. 320.

¹³⁹¹ M. KEIM-BAGOT, *De l'accident à la maladie : la métamorphose du risque professionnel*, *op. cit.*

¹³⁹² « *Mais attendu qu'ayant constaté que les salariés n'avaient pas déclaré souffrir d'une maladie professionnelle causée par l'amiante et que n'étaient contestés ni leur droit à bénéficier de l'ACAATA, ni son montant, la cour d'appel en a exactement déduit que leurs demandes indemnitaires fondées sur le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat relevaient de la compétence de la juridiction prud'homale* » (Cass. soc., 8 févr. 2012, n° 11-15.232, 11-15.233, 11-15.234, 11-15.236, 11-15.238, 11-15.239, 11-15.240, 11-15.241, 11-15.242, 11-15.243, 11-15.244, 11-15.245, 11-15.246, 11-15.247, 11-15.248, 11-15.249, 11-15.251, 11-15.253, 11-15.255, 11-15.256, 11-15.257, 11-15.258, 11-15.259, 11-15.260, 11-15.261)

¹³⁹³ T. MONTPELLIER, « Retour sur les critères du préjudice d'anxiété », *Cah. Soc.*, 2014, n° 269, p. 675.

B. Extension du champ des bénéficiaires

471. Dans un premier temps, la Cour de cassation a strictement limité le droit à l'indemnisation du préjudice d'anxiété aux seuls salariés relevant du dispositif de l'ACAATA (1) avant de l'étendre à tous les salariés exposés à l'amianté (2).

1) Préjudice d'anxiété des bénéficiaires de l'ACAATA

472. **Bénéfice potentiel de l'ACAATA.** Le bénéfice effectif de l'ACAATA n'est pas une condition d'indemnisation du préjudice d'anxiété. Il suffit que le salarié remplisse les conditions pour en bénéficier, sans avoir à démontrer d'une entrée effective dans ce dispositif. Partant, « *un salarié remplissant les conditions d'adhésion prévues par l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 et l'arrêté ministériel, a droit, qu'il ait ou non adhéré à ce régime légal, à la réparation d'un préjudice spécifique d'anxiété* »¹³⁹⁴. La Cour de cassation a ainsi consacré l'existence d'un préjudice spécifique d'anxiété au bénéfice de tous les salariés informés du fait qu'ils ont été employés par une entreprise les ayant exposés à l'amianté¹³⁹⁵. L'inscription de leur entreprise sur la liste établie par arrêtés ministériels constituait, au demeurant, le critère exclusif de leur indemnisation¹³⁹⁶. Il était également exigé que ces salariés aient exercé un métier visé par ces listes, le cas échéant¹³⁹⁷.

473. **Preuve du préjudice.** Dès sa consécration, la reconnaissance du préjudice d'anxiété semblait subordonnée à la preuve de l'existence d'une telle anxiété. Cette dernière était

¹³⁹⁴ Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-20.486.

¹³⁹⁵ C. CORGAS-BERNARD, « Le préjudice d'anxiété et les victimes de l'amianté : confirmation de la politique juridique de la chambre sociale de la Cour de cassation », *Resp. civ. et assur.*, 2015, n° 6, étude n° 7.

¹³⁹⁶ Un salarié qui démontrait avoir été exposé à l'amianté mais qui ne travaillait pas dans une entreprise figurant sur une telle liste ne pouvait, initialement, prétendre à la réparation d'un préjudice d'anxiété (v. par ex. Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-26.175, v. infra, n° 476).

¹³⁹⁷ Cass. soc., 25 mars 2015, n° 13-20.486.

établie lorsque la victime démontrait effectuer des contrôles et examens réguliers, engendrant eux-mêmes un sentiment d'angoisse. La preuve d'un suivi médical régulier permettait donc d'établir la réalité du préjudice d'anxiété¹³⁹⁸. En conséquence, les juridictions du fond refusaient de reconnaître une réparation automatique du préjudice d'anxiété et exigeait des requérants qu'ils rapportent la preuve d'une telle anxiété par des pièces attestant de leur état de santé ou en démontrant l'existence d'un suivi médical¹³⁹⁹. Approuvée par une partie de la doctrine¹⁴⁰⁰, cette position prétorienne imposait que la certitude du préjudice d'anxiété soit établie, à l'instar de tout autre préjudice. Elle ne fut toutefois pas amenée à prospérer.

474. **Automatisation du préjudice.** L'exigence de preuve de la réalité des troubles psychologiques subis par la victime fut abandonnée par la Cour de cassation par un arrêt du 4 décembre 2012¹⁴⁰¹ et confirmée ultérieurement¹⁴⁰². L'existence du préjudice d'anxiété se déduit de la simple adhésion au dispositif de l'ACAATA¹⁴⁰³. Détaché de tout suivi médical, « *le préjudice d'anxiété pose donc véritablement problème en ce qu'il conduit à réparer un sentiment absolument impossible à prouver, a fortiori quantifier* »¹⁴⁰⁴. D'un instrument de préretraite la Cour de cassation a extrait un droit spécial d'indemnisation et le préjudice d'anxiété est alors devenu spécifique, non par sa nature, mais par son régime juridique, induisant un système de double

¹³⁹⁸ J. COLONNA, V. RENAUX-PERSONNIC, « Le préjudice d'anxiété entre flux... et reflux ? », *Gaz. Pal.*, 2015, n° 111, p. 7.

¹³⁹⁹ CA Lyon, 28 sept. 2012, n° 11/08571, *JSL*, 2013, n° 335, comm. D. CHAPELLON-LIEDHART, p. 27.

¹⁴⁰⁰ C. CORGEAS-BERNARD, « Le préjudice d'angoisse consécutif à un dommage corporel : quel avenir ? », *Resp. civ. et assur.*, 2010, étude n° 4.

¹⁴⁰¹ « *La cour qui a constaté que la salariée qui avait travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant la période où étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant l'amiante se trouvait du fait de l'employeur dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante, qu'elle se soumette ou non à des examens médicaux réguliers a ainsi caractérisé l'existence d'un préjudice spécifique d'anxiété* » : Cass. soc., 4 déc. 2012, n° 11-26.293 et n° 11-26.294 ; *JCP S*, 2013.1042, note P. PLICHON.

¹⁴⁰² Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-12.883 et n° 12-13.307.

¹⁴⁰³ D. ASQUINAZI-BAILLEUX, « Les contours du préjudice spécifique d'anxiété », *op. cit.*

¹⁴⁰⁴ M. PEYRONNET, « Amiante : assouplissement de la reconnaissance du préjudice d'anxiété », *Dalloz Actualités*, 2013, n° 16.

présomption¹⁴⁰⁵ irréfragable¹⁴⁰⁶ : une présomption de la faute commise par l'employeur et une présomption de préjudice¹⁴⁰⁷. Particulièrement rigoureux pour les employeurs, ce droit à indemnisation automatique, fondé sur une présomption irréfragable de responsabilité, avait fait l'objet d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), interrogeant la conformité de ce dispositif aux principes de responsabilité et d'égalité devant la loi¹⁴⁰⁸. En refusant de la transmettre au Conseil constitutionnel¹⁴⁰⁹, la Cour de cassation a définitivement entériné le régime dérogatoire du préjudice d'anxiété des salariés éligibles à l'ACAATA. Facilitant considérablement la réparation de ce préjudice, cette construction prétorienne a ainsi érigé le contentieux de l'anxiété au rang des contentieux de masse¹⁴¹⁰.

2) *Préjudice d'anxiété des salariés exposés à l'amiante*

475. **Exclusion des salariés non éligibles à l'ACAATA.** La réparation du préjudice d'anxiété n'était initialement accordée qu'aux seuls salariés remplissant les conditions nécessaires pour bénéficier de l'ACAATA¹⁴¹¹. La règle probatoire s'était ainsi muée en règle substantielle¹⁴¹². Le préjudice d'anxiété ne pouvait ainsi être reconnu pour les salariés employés par des établissements ne figurant sur aucune liste¹⁴¹³, ou encore des salariés mis à disposition au sein d'entreprises utilisatrices elles-mêmes listées mais dont l'employeur n'était pas identifié comme un établissement classé¹⁴¹⁴. A ce titre, les

¹⁴⁰⁵ D'autres auteurs considèrent que la Cour de cassation a érigé une triple présomption : une présomption d'exposition à l'amiante, une présomption de faute de l'employeur et une présomption de dommage (v. J. AURIAULT, N. BENBALA, « Le préjudice d'anxiété et l'amiante : de nouvelles perspectives contentieuses... », *Cah. Lamy du CSE*, 2023, n° 236, p. 13).

¹⁴⁰⁶ M. BACACHE, « Préjudice d'anxiété et exposition à l'amiante », *JCP G*, 2016, 117.

¹⁴⁰⁷ L. BLOCH, « Le « désamiantage » du préjudice d'anxiété par la chambre sociale », *op. cit.*

¹⁴⁰⁸ H. GROUDEL, « Victimes de l'amiante : question prioritaire de constitutionnalité », *Resp. civ. et assur.*, 2020, comm. n° 88.

¹⁴⁰⁹ Cass. soc., 22 janv. 2020, n° 19-18.343, n° 19-18.353 et n° 19-18.374, *JSL*, 2020, n° 494, p. 27.

¹⁴¹⁰ J. COLONNA, V. RENAUX-PERSONNIC, « Le préjudice d'anxiété entre flux... et reflux ? », *op. cit.*

¹⁴¹¹ « la réparation du préjudice d'anxiété n'est admise, pour les salariés exposés à l'amiante, qu'au profit de ceux remplissant les conditions prévues par l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 et l'arrêté ministériel » (Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-26.175 ; Cass. soc., 25 mars 2015, n° 13-21.716).

¹⁴¹² M. BACACHE, « Le préjudice d'anxiété lié à l'amiante : une victoire en demi-teinte », *JCP G*, 2019, act. n° 508.

¹⁴¹³ Cass. soc., 15 déc. 2015, n° 14-22.441 et s.

¹⁴¹⁴ Cass. soc., 22 juin 2016, n° 14-28.175 à n° 14-28.182 ; Cass. soc., 11 janv. 2017, n° 15-50.080 à n° 15-50.091.

tentatives de contournement de cette règle substantielle fondée sur le seul manquement de l'employeur à son obligation de sécurité se sont, dans un premier temps, révélées vaines¹⁴¹⁵. Les salariés exposés à un même risque, l'amiante, étaient ainsi tributaires d'une politique prétorienne du « tout ou rien »¹⁴¹⁶, génératrice d'une inégalité de traitement patente objet de vives critiques¹⁴¹⁷.

476. **Décloignement du préjudice d'anxiété.** Il aura fallu attendre près de dix années pour que la Cour de cassation mette un terme à cette « discrimination »¹⁴¹⁸ en opérant un spectaculaire revirement de jurisprudence par un arrêt d'assemblée plénière du 5 avril 2019, admettant dorénavant qu'« *il y a lieu d'admettre, en application des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur, que le salarié qui justifie d'une exposition à l'amiante, générant un risque élevé de développer une pathologie grave, peut agir contre son employeur, pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité, quand bien même il n'aurait pas travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 modifiée* »¹⁴¹⁹. Cet abandon de « l'arrimage »¹⁴²⁰ du préjudice d'anxiété à l'ACAATA fut confirmé par la chambre sociale¹⁴²¹, consacrant dans le même temps la dualité du régime juridique du préjudice d'anxiété.

¹⁴¹⁵ « [...] la cour d'appel, qui n'a pas constaté que le salarié avait travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998, en sorte qu'il ne pouvait prétendre à l'indemnisation d'un préjudice moral au titre de l'exposition à l'amiante, y compris sur le fondement d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, a violé les textes susvisés » : Cass. soc., 26 avr. 2017, n° 15-19.037 ; J. ICARD, « Indemnisation du préjudice d'anxiété : pas de contournement par l'obligation de sécurité », *Cah. Soc.*, 2017, n° 298, p. 27.

¹⁴¹⁶ G. PIGNARRE, « La réparation du préjudice spécifique d'anxiété des travailleurs exposés à l'amiante. L'assemblée plénière aurait-elle remportée une victoire ... à la Pyrrhus ? », *RDT*, 2019, p. 340.

¹⁴¹⁷ P. JOURDAIN, « Préjudices d'anxiété des travailleurs de l'amiante : d'étranges disparités », *RTD Civ.*, 2015, p. 393 ; M. KEIM-BAGOT, « Préjudice d'anxiété : la Cour de cassation referme la boîte de Pandore », *Dr. Soc.*, 2015, p. 360.

¹⁴¹⁸ P. JOURDAIN, « Préjudice d'anxiété des travailleurs de l'amiante : l'extension de la réparation à tous les salariés », *D.*, 2019, p. 922.

¹⁴¹⁹ Cass. ass. plén., 5 avr. 2019, n° 18-17.442, *D.* 2019, p. 922 ; J.-S. BORGHETTI, « Préjudice d'anxiété des travailleurs exposés à l'amiante : indemnisation élargie et motivation enrichie », *RDC*, 2019, n° 3, p. 13 ; X. AUMERAN, « Préjudice d'anxiété des travailleurs : un nouveau départ », *JCP S*, 2019, 1126 ; J. ICARD, « Revirement de jurisprudence sur le périmètre des bénéficiaires potentiels d'une indemnisation au titre du préjudice d'anxiété », *Bull. Joly Travail*, 2019, n° 5, p. 19 ; D. ASQUINAZI-BAILLEUX, « Préjudice d'anxiété des travailleurs d'établissements non classés : l'avancée jurisprudentielle », *Dr. Soc.*, 2019, p. 456.

¹⁴²⁰ J. ICARD, « De quelques précisions relatives au régime du préjudice d'anxiété », *Bull. Joly Travail*, 2019, n° 10, p. 19.

¹⁴²¹ Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-18.311 à 17-18.349, n° 17-26.879 à 18-10.100, n° 17-24.879 à 17-25.623 et n° 18-50.030.

477. **Une inégalité de traitement persistante** Si les salariés éligibles à l'ACAATA bénéficient d'un régime dérogatoire, les dispensant à la fois de démontrer leur exposition à l'amiante, la faute de leur employeur et l'existence d'un préjudice, tel n'est pas le cas des salariés non éligibles à cette allocation. Ces derniers doivent démontrer la réunion de ces trois éléments pour espérer bénéficier de l'indemnisation de leur préjudice d'anxiété¹⁴²². Les salariés justifiant d'une exposition à l'amiante peuvent certes obtenir une indemnisation sur le fondement des règles du droit commun en invoquant le manquement de leur employeur à son obligation de sécurité¹⁴²³. Mais, en mettant un terme à une inégalité de traitement entre les potentiels bénéficiaires de l'indemnisation exposés à un même risque, la Cour de cassation en établit une nouvelle sur le plan probatoire¹⁴²⁴.

478. En effet, le droit commun de la responsabilité est moins protecteur que le régime spécial de responsabilité créé par la jurisprudence sur le fondement de la loi de 1998¹⁴²⁵. La difficulté, voire l'impossibilité de rapporter la preuve de l'existence du préjudice d'anxiété a pu être soulignée¹⁴²⁶. Le salarié inéligible à l'ACAATA doit établir la réalité de son anxiété, à partir d'éléments subjectifs, c'est-à-dire son ressenti, mais également à partir d'éléments objectifs¹⁴²⁷, tels que la réalisation de contrôles et d'examens médicaux réguliers, alors même que cette exigence probatoire n'est plus nécessaire pour les victimes éligibles à l'ACAATA... Afin de lever cette difficulté, la création d'une présomption d'anxiété, tirée du seul constat de l'exposition du salarié à l'amiante a pu être suggérée¹⁴²⁸. Pour d'autres auteurs, la dualité de régime juridique du préjudice d'anxiété ne serait plus

¹⁴²² L. DE MONTVALON, « Prouver l'anxiété », *SSL*, 2022, n° 1990, p. 6.

¹⁴²³ J. ICARD, « De quelques précisions relatives au régime du préjudice d'anxiété », *op. cit.*

¹⁴²⁴ A. VIGNON-BARRAULT, « Préjudice d'anxiété des travailleurs de l'amiante : la Cour de cassation au milieu du gué ? », *Resp. civ. et assur.*, 2019, étude n° 6 ; M. BACACHE, « Le préjudice d'anxiété lié à l'amiante : une victoire en demi-teinte », *op. cit.*

¹⁴²⁵ F. LEDUC, « L'indemnisation du préjudice d'anxiété des travailleurs de l'amiante : une nouvelle avancée », *Resp. civ. et assur.*, 2021, étude n° 9.

¹⁴²⁶ B. GAURIAU, « Regards sur l'anxiété », *JCP S*, 2019.1120.

¹⁴²⁷ C. WILLMAN, « Préjudice d'anxiété : un revirement de jurisprudence ... anxiogène », *RDSS*, 2019, p. 539.

¹⁴²⁸ C. COURCOL-BOUCHARD, avis sous Cass. ass. plén., 5 avr. 2019, n° 18-17.442 : « [...] la seule preuve d'une exposition importante aux poussières d'amiante pourrait permettre de présumer l'anxiété de celui qui s'en prévaut » ; M. BACACHE, « Le préjudice d'anxiété lié à l'amiante : une victoire en demi-teinte », *op. cit.*

justifiée et l'application du droit commun de la responsabilité contractuelle à l'ensemble des travailleurs de l'amiante serait plus cohérente¹⁴²⁹.

479. **Obligation de sécurité.** En admettant que le salarié exposé à l'amiante puisse obtenir réparation de son préjudice d'anxiété sur le fondement de l'obligation de sécurité de l'employeur, la Cour de cassation replace le comportement de celui-ci au cœur des débats¹⁴³⁰. L'employeur se voit ainsi, fort logiquement, reconnaître la possibilité de s'exonérer de sa responsabilité en démontrant avoir pris toutes les mesures nécessaires pour protéger ses salariés¹⁴³¹. Ce faisant, le principe consacré d'une responsabilité élargie des employeurs ayant exposé leurs salariés à l'amiante voit sa portée considérablement réduite au profit d'une faculté d'exonération plus large¹⁴³². L'avènement d'un contentieux relatif au préjudice d'anxiété sur le fondement de l'obligation de sécurité permettait également de douter de sa limitation à la seule exposition à l'amiante. Malgré sa volonté affichée de cantonner le préjudice d'anxiété à celle-ci¹⁴³³, il ne fallut que quelques mois pour que la Cour de cassation étende la portée de ce préjudice.

§2. Extensions du préjudice d'anxiété

480. Tirant les conséquences de la mobilisation de l'obligation de sécurité de l'employeur comme fondement du préjudice d'anxiété, la jurisprudence a étendu la reconnaissance de

¹⁴²⁹ J. FRANGIE-MOUKANAS, « Deux régimes juridiques pour le préjudice d'anxiété », *SSL*, 2019, n° 1857, p. 10 « *Comment expliquer que le personnel administratif d'un établissement classé amiante bénéficie de la réparation d'un préjudice d'anxiété de manière automatique alors qu'un ouvrier exposé durant sa carrière professionnelle au risque de développer une maladie grave est soumis au droit commun de la preuve ?* ».

¹⁴³⁰ F. QUINQUIS, « La prévention des risques au cœur du préjudice d'anxiété », *SSL*, 2019, n° 1857, p. 8.

¹⁴³¹ M. KEIM-BAGOT, « La cohérence retrouvée du préjudice d'anxiété », *SSL*, 2019, n° 1857, p. 3.

¹⁴³² A. VIGNON-BARRAULT, « Préjudice d'anxiété des travailleurs de l'amiante : la Cour de cassation au milieu du gué ? », *op. cit.*

¹⁴³³ Dans son communiqué de l'arrêt d'assemblée plénière du 5 avril 2019, la Cour de cassation visait explicitement le « préjudice d'anxiété lié à l'amiante » : Cass. ass. plén., 5 avr. 2019, n° 18-17.442, communiqué, en ligne : < <https://www.courdecassation.fr/getattache/doc/5fca72f49675535f92642e59/366bbf6ea2436fe92a034a53061e6de4>>.

celui-ci à d'autres cas d'exposition (A). Poursuivant son mouvement d'extension de l'indemnisation des victimes, elle s'est également affranchie du carcan du préjudice d'anxiété pour consacrer de nouveaux préjudices indemnisables (B).

A. Exposition à des substances nocives et toxiques

481. Dans la continuité du décroisement du préjudice d'anxiété, la Cour de cassation procéda au « désamiantage »¹⁴³⁴ de celui-ci, dans plusieurs arrêts du 11 septembre 2019, énonçant qu' « *en application des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur, le salarié qui justifie d'une exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave et d'un préjudice d'anxiété personnellement subi résultant d'une telle exposition, peut agir contre son employeur pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité* »¹⁴³⁵.

482. **Définition incertaine des substances nocives et toxiques.** Si cette solution marque une nouvelle étape majeure dans la construction du régime du préjudice d'anxiété, sa portée n'en demeure pas moins incertaine. La première interrogation que soulève la lecture de cet attendu de principe concerne la définition des « substances nocives ou toxiques » visées. Cette notion, particulièrement large¹⁴³⁶, est susceptible de recouvrir les substances les plus diverses¹⁴³⁷, telles que les « substances extrêmement préoccupantes » visées par la réglementation européenne¹⁴³⁸, les agents biologiques pathogènes¹⁴³⁹ ou les rayonnements¹⁴⁴⁰ visés par le Code du travail. Pour une partie de la doctrine, la détermination de la toxicité ou de la nocivité d'une substance pourrait s'affranchir des

¹⁴³⁴ L. BLOCH, « Le « désamiantage » du préjudice d'anxiété par la chambre sociale », *op. cit.*

¹⁴³⁵ Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-24.879 à 17-25.623 ; *D.*, 2019, p. 1765 ; *Resp. civ. et assur.*, 2019, comm. n° 291.

¹⁴³⁶ : D. ASQUINAZI-BAILLEUX, « L'anxiété des travailleurs exposés à des substances nocives ou toxiques : quel espoir de réparation ? », *JCP S*, 2019, 1282 : « *Pourraient ainsi être visés des travailleurs exposés au cours de leur vie professionnelle à la silice, aux hydrocarbures aromatiques polycycliques contenus dans les huiles de vidange et carburants, aux cambouis, aux goudrons et bitumes, à la sciure de bois, aux rayons ionisants, aux nanomatériaux, aux pesticides...* ».

¹⁴³⁷ J. COLONNA, V. RENAUX-PERSONIC, « Le préjudice d'anxiété, saison II », *JCP E*, 2019, 1464.

¹⁴³⁸ Règl. CE n° 1907/2006, 18 déc. 2006, JOUE 29 mai 2007.

¹⁴³⁹ C. trav., art. R. 4421-1 s.

¹⁴⁴⁰ C. trav., art. R. 4451-1 s.

normes juridiques en vigueur et être établie en se référant aux études médicales réalisées en ce domaine¹⁴⁴¹. L'on peut alors craindre le développement de batailles d'expertises scientifiques devant les prétoires¹⁴⁴². Pour d'autres auteurs, il convient plutôt de se référer aux tableaux de maladies professionnelles pour identifier les substances nocives ou toxiques¹⁴⁴³. Si l'extension du champ de la réparation paraît ainsi considérable, la Cour de cassation a toutefois pris soin de poser des garde-fous.

483. **Risque élevé de développer une pathologie grave.** La preuve d'une exposition à un risque avéré de substance toxique ou nocive ne saurait suffire à caractériser un préjudice d'anxiété. Le salarié doit démontrer un risque élevé¹⁴⁴⁴ de développer une pathologie grave. Cette condition renferme à elle seule deux exigences probatoires, soulevant de nombreuses interrogations. Que recouvre précisément la notion de risque élevé¹⁴⁴⁵ ? Celle-ci renvoie très certainement au seuil d'exposition¹⁴⁴⁶. Une telle approche était déjà suggérée par le rapport de l'avocat général sous l'arrêt d'assemblée plénière du 4 avril 2019, relevant que « *le risque de contracter une maladie est d'autant plus important que l'exposition a été longue et d'une certaine importance* »¹⁴⁴⁷. La durée et l'intensité de l'exposition aux substances nocives ou toxiques devraient ainsi être déterminantes, bien que la difficulté à prouver de tels critères soit manifeste¹⁴⁴⁸. Le concept de « pathologie grave » n'est pas plus explicité par la Haute juridiction. Pourraient être visées les maladies susceptibles d'entraîner soit le décès, soit une incapacité temporaire ou permanente prolongée¹⁴⁴⁹. A tout le moins, cette notion devrait permettre « *d'écarter les demandes fantaisistes et celles n'ayant pour fondement que l'anticipation de petits ou modiques désagréments* »¹⁴⁵⁰. Seule une approche casuistique

¹⁴⁴¹ C. RODRIGUEZ, M. NASICA, « Préjudice d'anxiété : un nouvel élargissement », *JSL*, 2019, n° 483, p. 9.

¹⁴⁴² M. KEIM-BAGOT, « Préjudice d'anxiété : quand le droit rime enfin avec justice », *SSL*, 2020, n° 1894, p. 23.

¹⁴⁴³ C.-F. PRADEL, P. PRADEL-BOUREUX, V. PRADEL, « Gérer le risque juridique attaché au préjudice d'anxiété », *JCP S*, 2019, 1283.

¹⁴⁴⁴ L. VITALE, « La Cour de cassation étend le préjudice d'anxiété à l'exposition à toute substance nocive », *Gaz. Pal.*, 2019, n° 37, p. 21.

¹⁴⁴⁵ M. KEIM-BAGOT, « Préjudice d'anxiété : quand le droit rime enfin avec justice », *op. cit.*

¹⁴⁴⁶ D. ASQUINAZI-BAILLEUX, « Quel avenir pour le préjudice d'anxiété ? », *La lettre juridique*, 2021, n° 864.

¹⁴⁴⁷ C. COURCOL-BOUCHARD, avis sous Cass. ass. plén., 4 avr. 2019, *op. cit.*

¹⁴⁴⁸ P. ADAM, J. BOURDOISEAU, « Controverse : que penser de l'extension du préjudice d'anxiété ? », *RDT*, 2019, p. 756.

¹⁴⁴⁹ J. COLONNA, V. RENAUX-PERSONIC, « Le préjudice d'anxiété, saison II », *op. cit.*

¹⁴⁵⁰ P. ADAM, J. BOURDOISEAU, « Controverse : que penser de l'extension du préjudice d'anxiété ? », *op. cit.*

permettra de déterminer les nouveaux contours du préjudice d'anxiété. Le contentieux tend à se développer et la liste des substances concernées s'allonge progressivement¹⁴⁵¹.

484. **Quel avenir pour le préjudice d'anxiété ?** Pour l'heure, la Cour de cassation limite la possibilité de reconnaissance du préjudice d'anxiété aux salariés exposés à certaines « substances », limitant ainsi son champ d'application aux produits ou matières auxquels les salariés peuvent être exposés. Partant, le préjudice d'anxiété semble circonscrit aux expositions « palpables ». Qu'en sera-t-il, à l'avenir des expositions à des agents impalpables, tels que les ondes électromagnétiques¹⁴⁵² ou les perturbateurs endocriniens ? Gageons que le régime du préjudice d'anxiété évoluera au fil des connaissances scientifiques. D'aucuns redoutent déjà son extension aux organisations de travail pathogènes, susceptibles de nuire à la santé mentale des salariés¹⁴⁵³.

B. Le dépassement du préjudice d'anxiété

485. **Atteinte à la dignité du salarié.** Dans le prolongement de sa politique d'amélioration de l'indemnisation des victimes de l'amiante, la jurisprudence a récemment consacré l'existence d'un nouveau préjudice moral indemnisable : l'atteinte à la dignité du salarié¹⁴⁵⁴. Celle-ci « *constitue pour l'employeur un manquement grave à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail* » lorsque celui-ci a continué d'utiliser illégalement de l'amiante. Ce préjudice se distingue clairement du préjudice d'anxiété. Le communiqué de la Cour de cassation accompagnant l'arrêt du 8 février 2023 fait, à ce titre, œuvre d'une grande pédagogie : « *lorsque l'employeur a manqué à son obligation de sécurité en utilisant une substance toxique autorisée sans mettre en œuvre les mesures de prévention des risques professionnels adéquates, ses salariés peuvent réclamer l'indemnisation d'un préjudice d'anxiété ; lorsqu'un employeur recourt*

¹⁴⁵¹ Q. CHATELIER, « Préjudice d'anxiété : comment se développe le contentieux depuis le revirement de 2019 ? », *Actualités du droit*, 25 janv. 2023.

¹⁴⁵² C. RODRIGUEZ, M. NASICA, « Préjudice d'anxiété : un nouvel élargissement », *op. cit.*

¹⁴⁵³ P. ADAM, J. BOURDOISEAU, « Controverse : que penser de l'extension du préjudice d'anxiété ? », *op. cit.*

¹⁴⁵⁴ Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-14.451.

illégalement à une substance toxique prohibée, commettant ainsi une infraction pénale, son exécution déloyale du contrat de travail porte atteinte à la dignité du salarié, lequel peut alors réclamer la réparation d'un préjudice moral, indépendamment du préjudice d'anxiété ».

486. **Obligation de loyauté ou obligation de sécurité ?** La Cour de cassation distingue explicitement deux types d'utilisation de substances toxiques : l'utilisation d'une telle substance, autorisée, constitue un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, tandis que l'utilisation d'une même substance, de manière illégale, constitue quant à elle un manquement à l'obligation d'exécuter loyalement le contrat de travail. Pour autant, la mobilisation de deux fondements distincts suscite l'étonnement : l'utilisation illégale d'une substance toxique semble parfaitement matérialiser un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité¹⁴⁵⁵. Il semblerait que la mobilisation de ce nouveau fondement permette ainsi, indirectement, un assouplissement de la position de la Cour de cassation sur les possibilités d'indemnisation des salariés exposés à l'amiante¹⁴⁵⁶, voire également des salariés exposés à toute substance nocive ou toxique. L'on ne manquera pas de relever que les juges n'ont pas apporté de définition précise de la notion de nocivité ou de toxicité des substances auxquelles le salarié pourrait être exposé, ouvrant ainsi une brèche supplémentaire dans le champ de l'indemnisation des victimes.

487. Jusqu'à cette décision, la Cour de cassation refusait de reconnaître l'existence d'un préjudice moral distinct du préjudice d'anxiété. Elle avait, à ce titre, retenu un large champ d'indemnisation du préjudice d'anxiété, estimant que celui-ci couvrait « l'ensemble des troubles psychologiques » résultant de la connaissance, par le salarié, de son exposition à un risque élevé de développer une pathologie grave. Adoptant une approche globalisante

¹⁴⁵⁵ M. KEIM-BAGOT, « Atteinte à la dignité du salarié et réparation d'un préjudice distinct : une consécration de la distinction entre dommage et préjudice moral en droit social ? », *JCP S*, 2023, 1085.

¹⁴⁵⁶ N. FARZAM, C. RODRIGUEZ, « Amiante : la Cour de cassation élargit de nouveau les possibilités d'indemnisation des salariés », *JSL*, 2023, n° 560, p. 18.

du préjudice d'anxiété¹⁴⁵⁷, elle estimait ainsi que l'indemnisation de celui-ci couvrirait, notamment, le préjudice découlant du « bouleversement dans les conditions d'existence » du salarié¹⁴⁵⁸. L'indemnisation du risque professionnel se trouve donc enrichie d'un nouveau poste de préjudice. Ainsi élargie, elle transcende en outre les frontières, pourtant largement repoussées, de l'obligation de sécurité et alimente la thèse d'un véritable droit subjectif des travailleurs à la santé et à la sécurité¹⁴⁵⁹.

488. **Conclusion de section.** Le traitement juridique de l'exposition à l'amiante illustre et symbolise la construction française de la politique d'indemnisation du risque professionnel. De la consécration du préjudice d'anxiété à celle du préjudice d'atteinte à la dignité, les juges ont progressivement décloisonné la réparation du risque professionnel. Afin de parachever cet édifice, la mobilisation de l'obligation de sécurité de l'employeur ne semblait toutefois plus suffire, celle-ci paraissant avoir été délaissée au profit d'un fondement nouveau en la matière : l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail. Ces deux obligations semblent toutefois intimement liées : le manquement à l'obligation de loyauté en cas d'exposition à des substances nocives ou toxiques induit un manquement à l'obligation de sécurité. L'inverse n'est cependant pas toujours vrai. La Cour de cassation aurait-elle, implicitement, consacré un nouveau fondement, à savoir le manquement « aggravé » à l'obligation de sécurité ?

489. **Conclusion de chapitre.** Si le scandale de l'amiante¹⁴⁶⁰ a poussé les juges, dans un premier temps, à étendre l'indemnisation des victimes de ce risque professionnel en mobilisant l'obligation de sécurité de l'employeur, il semble toujours nourrir le

¹⁴⁵⁷ M. KEIM-BAGOT, « Préjudice d'anxiété : la Cour de cassation referme la boîte de Pandore », *Dr. Soc.*, 2015, p. 360.

¹⁴⁵⁸ Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-20.157, n° 12-12.883 et n° 12-13.307, n° 12-20.912, n° 12-17.667 à n° 12-17.706, n° 12-18.459 et n° 12-18.365 à n° 12-18.401 ; A. GUEGAN-LECUYER, « La consécration d'un droit à réparation d'un « préjudice spécifique d'anxiété » globalisé au profit des salariés exposés à l'amiante », *D.*, 2013, p. 2954.

¹⁴⁵⁹ P. SARGOS, « L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit », *comm. sous Cass. soc.*, 28 févr. 2006, n° 05-41.555, *JCP S*, 2006, 1278.

¹⁴⁶⁰ R. LENGLET, *L'affaire de l'amiante*, éd. La Découverte, 1996.

mouvement prétorien d'élargissement continu du champ d'indemnisation des victimes, au point que l'on peut s'interroger sur la réalité du caractère forfaitaire de la réparation du risque professionnel. En témoigne les récentes évolutions jurisprudentielles concernant le champ d'indemnisation de la rente AT-MP : « *peut-on se féliciter d'avancées majeures pour les victimes, qui ne peuvent être rattachées à des choix législatifs que de manière très artificielle, sans éprouver une légère gêne au regard de l'écart qui se creuse progressivement entre le droit positif et les textes de lois ?* »¹⁴⁶¹. Les partenaires sociaux ont, quant à eux, souhaité conjointement réaffirmer au sein d'un accord national interprofessionnel¹⁴⁶² le caractère dual de la rente AT-MP. Celui-ci devrait être transposé au sein de la future loi de financement de la Sécurité sociale pour 2024. La responsabilité de l'employeur, au titre des risques professionnels, s'inscrit ainsi dans un mouvement de flux de reflux.

490. **Conclusion de titre.** La prévention des risques professionnels s'inscrit dans un cadre juridique objectif, mais doit aussi amener l'employeur à considérer le salarié dans toutes les composantes de sa personne et à ainsi adopter une démarche subjective et globale. Partant, la santé humaine est une problématique centrale de la santé au travail¹⁴⁶³, justifiant l'intervention d'organismes tiers à l'entreprise. Cette imbrication de la santé au travail au sein des problématiques de santé publique soulève ainsi, si ce n'est une remise en question, des questionnements sur la justification du caractère quasi exclusif de la responsabilité de l'employeur en la matière. Les notions d'accidents du travail et de maladies professionnelles ont été progressivement distendues, particulièrement en droit français, ouvrant la voie à une telle qualification juridique en présence de lésions pourtant multifactorielles et permettant d'engager la responsabilité de l'employeur dans des situations où cette dernière n'a pas toujours été exclusivement à l'origine du dommage subi. En outre, l'élargissement progressif des postes de préjudices indemnifiables a

¹⁴⁶¹ M. KEIM-BAGOT, J. KNETSCH, « (Ré)concilier les inconciliables. Regards croisés sur la réparation des AT-MP », *Dr. Soc.*, 2023, p. 629.

¹⁴⁶² Accord national interprofessionnel du 15 mai 2023, Branche AT/MP : un consensus social réaffirmé par une prévention ambitieuse, une réparation améliorée et une gouvernance paritaire renforcée.

¹⁴⁶³ A. LUCCHINI, E. MARANT, F. HEAS, « Les perspectives du droit de la santé au travail », *RDT*, 2023, p. 311.

considérablement accru l'étendue de la responsabilité de l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité. Cette dernière constitue ainsi la clé de voûte de la construction de la politique d'indemnisation du risque professionnel, et tend à déstabiliser l'équilibre déjà fragile institué par le compromis de 1898.

Conclusion générale

I. L'obligation de sécurité de l'employeur : un outil de prévention incohérent et insuffisant

491. **Inadaptation.** Historiquement, en France, l'obligation de sécurité de l'employeur a été importée du droit civil vers le droit de la protection sociale avant de s'étendre au droit du travail. Qualifiée d'obligation de résultat, celle-ci ne semble toutefois pas adaptée au cadre de la relation de travail. En droit civil, l'obligation de résultat trouve sa justification dans la passivité du créancier. Or, dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail, le salarié ne peut se montrer passif : il participe directement à l'activité de l'entreprise et, ce faisant, il est susceptible lui-même de générer un risque. Les dernières évolutions jurisprudentielles tendent à lui conférer la nature d'une obligation de moyens renforcée, sans que toutefois la Cour de cassation franchisse ouvertement le pas de la déqualification.

492. Les débats sur la nature de l'obligation de sécurité de l'employeur tendent à occulter sa véritable raison d'être, à savoir la prévention des risques professionnels. Cette obligation de prévention est consacrée tant par le droit de l'Union européenne que par les droits français, anglais et allemand. La mise en œuvre de cette obligation présente des similitudes au sein des droits nationaux et se traduit par une déclinaison des principes généraux de prévention. Toutefois, force est de constater que le droit français est particulièrement marqué par l'unilatéralisme de l'élaboration de la politique de prévention, qui repose presque exclusivement sur l'employeur. La participation des représentants du personnel et des salariés y est conçue comme un accessoire à l'obligation de prévention de l'employeur. Cette approche témoigne d'une différence notable avec le modèle allemand, où la politique de prévention découle davantage d'une collaboration avec les salariés et leurs représentants, notamment grâce au pouvoir de codécision qu'y

détient le conseil d'entreprise. Le droit anglais offre quant à lui de très larges marges de manœuvre à l'employeur : l'évaluation formelle des risques professionnels n'est pas exigée au sein des plus petites entreprises ; la mise en place d'instances représentatives du personnel dédiées aux problématiques de santé et de sécurité au travail n'est pas obligatoire ; l'obligation de prévention peut être occultée si celle-ci présente de trop lourdes contraintes, notamment économiques. S'il n'est pas question d'envisager la consécration d'une obligation de prévention « à moindres coûts », la mise en œuvre d'une obligation de prévention à géométrie variable, en fonction des possibilités et des connaissances de l'employeur et des caractéristiques de son activité économique peut être proposée.

Plusieurs propositions peuvent être formulées.

493. **Proposition n° 1 : consacrer explicitement l'obligation de prévention de l'employeur ou, à défaut, une obligation de sécurité de moyens renforcée.** Malgré l'évolution indéniable du régime de l'obligation de sécurité de l'employeur, la Haute juridiction ne s'est pas résolue à la qualifier explicitement d'obligation de moyens renforcée. Cette position, regrettable sur le plan sémantique, l'est tout autant au regard de la cohérence de son régime et entretient encore davantage sa nature de fiction juridique. Par ailleurs, le régime de l'obligation de sécurité de l'employeur tend à lui conférer la nature d'une obligation de prévention : ce sont bien les mesures prises en matière de prévention des risques professionnels qui jouent dorénavant le rôle de cause exonératoire de responsabilité.

494. **Proposition n° 2 : apprécier la bonne exécution de l'obligation de sécurité au regard des règles de l'art.** Le risque professionnel est, dans son essence même, aléatoire, comme tout autre risque. Exiger de l'employeur l'impossible en matière de prévention se révèle, *in fine*, contreproductif et désincitatif. Il n'est toutefois pas proposé de glisser progressivement vers une obligation de sécurité de moyens, telle qu'elle peut exister au Royaume-Uni, mais de l'évaluer davantage au regard de ce qui peut être effectivement « praticable » pour l'employeur. Apprécier l'étendue de la responsabilité patronale au

regard de l'état des connaissances techniques et maîtrisables par l'employeur permettrait d'instiller davantage de cohérence au dispositif existant, conformément aux principes généraux de prévention consacrés.

495. **Proposition n° 3 : réformer le système de tarification AT/MP en améliorant les dispositifs d'incitations financières à la prévention.** Un système de tarification analogue à celui pratiqué en Allemagne pourrait être envisagé en introduisant un mode de tarification unique, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Ce dernier serait ensuite modulé grâce à l'application d'un « bonus-malus », établi grâce à une comparaison de la sinistralité réelle de l'entreprise avec la sinistralité moyenne du secteur d'activité de celle-ci, et au regard des efforts consentis sur les actions de prévention engagées.

II. L'obligation de sécurité de l'employeur : un outil permettant de contourner un système d'indemnisation insuffisant

496. **L'indemnisation du risque professionnel : un malaise français.** L'étude des différents systèmes d'indemnisation du risque professionnel révèle que le modèle français n'emporte plus un consensus. Le système de réparation automatique et forfaitaire en vigueur est régulièrement remis en question, tant par la doctrine que par les juges. L'obligation de sécurité de l'employeur n'a été consacrée, dès ses origines, que pour contourner les insuffisances du système de réparation forfaitaire. Faut-il pour autant remettre en cause le compromis historique de 1898 en basculant sur un système de réparation intégrale où l'employeur ne jouirait d'aucune immunité civile ? L'exemple anglais incite à donner une réponse négative, dans la mesure où les actions en responsabilité semblent relativement peu couronnées de succès. La création d'un système d'indemnisation intégrale, automatique et sans faute ne semble pas non plus souhaitable, car de nature à annihiler tout effort de prévention de la part des entreprises. Cependant, maintenir en l'état le système français d'indemnisation du risque professionnel ne peut être satisfaisant et des aménagements doivent être apportés.

497. **Proposition n° 1 : Ouvrir une réflexion sur l'amélioration de la prise en charge, par la branche AT-MP, de certains postes présentant un reste à charge conséquent.**

La législation du Royaume-Uni, de l'Allemagne et de la France prévoient le versement de prestations analogues par les régimes de Sécurité sociale. Néanmoins, l'étendue de l'indemnisation allouée diffère d'un pays à l'autre. Une amélioration de la prise en charge des risques professionnels, même si elle demeure forfaitaire, serait acceptable pour garantir le maintien du système d'indemnisation français actuel.

498. **Proposition n° 2 : réformer le barème indicatif d'invalidité afin d'assurer une meilleure cohérence du montant de la rente AT/MP.** Enfin, la modernisation du barème indicatif d'invalidité et son adaptation tant aux nouvelles connaissances médicales qu'aux nouveaux risques professionnels est un prérequis essentiel au maintien du système de réparation forfaitaire. Ce barème pourrait encadrer l'attribution d'un coefficient professionnel, au regard de critères objectifs et pertinents tels que la nature de l'activité professionnelle de la victime, son âge ou encore ses perspectives de reclassement.

Bibliographie

I. OUVRAGES GENERAUX

AUBERT J.-L., FLOUR J. et SAVAUX E.,

- *Les obligations – Le rapport d’obligation*, t. 3, 17^{ème} éd., Sirey, 2022

AUZERO G., BAUGARD D., DOCKES E.,

- *Droit du travail*, Précis Dalloz 2020, n° 822, p. 896

BACACHE-GIBEILI M., LARROUMET C. (dir.),

- *Les obligations, La responsabilité civile extracontractuelle*, 3^{ème} éd., Economica, 2016

BENABENT A.,

- *Droit des obligations*, L.G.D.J, 20^{ème} éd., 2023

BERGERON-CANUT F., GAUDU F.,

- *Droit du travail*, Dalloz, 7^{ème} éd., 2021

BOISSELIER J., BOUE G.,

- *Pratique de la sécurité dans l’entreprise – organisation de la fonction sécurité*, Les Editions d’Organisation, 1977

BORGETTO M., LAFORE R.,

- *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 2020

CAMERLYNCK G. H.,

- *Le contrat de travail*, Dalloz, 1982

CHAUCHARD J.-P., WILLMAN C., KERBOUC’H J.-Y.,

- *Droit de la sécurité sociale*, éd. Lextenso, 2022

CORNU G.,

- *Vocabulaire juridique*, PUF, 2016.

DEMOGUE R.,

- *Traité des obligations en général*, t. 5, éd., éd. Arthur Rousseau, 1925

DUPEYROUX J.-J.,

- *Droit de la sécurité sociale*, 14^{ème} éd., Dalloz, 2001

FAVENNEC-HERY F., VERKINDT P.-Y.,

- *Droit du travail*, 8^{ème} éd. L.G.D.J

**GUETTIER C., LE TOURNEAU P., BLOCH C., GIUDICELLI A., JULIEN J.,
KRAJESKI D., POUMAREDE M.,**

- *Droit de la responsabilité et des contrats*, 12^{ème} éd., 2020

GUINCHARD S., DEBARD T.,

- *Lexique des termes juridiques 2020-2021*, Dalloz, 28^{ème} éd., 2020

HARDY S.

- *Social security law in the United Kingdom*, 3^{ème} éd., Wolters Kluwer, 2019

JOSSERAND L.,

- *De la responsabilité du fait des choses inanimées*, éd. Arthur Rousseau, 1897
- *Cours de droit civil positif français*, t. II, Recueil Sirey, 1939

KERBOURC'H J.-Y., WILLMAN C., CHAUCHARD J.-P.,

- *Droit de la sécurité sociale*, LGDJ, 2022

KESSLER F.,

- *Droit de la protection sociale*, 8^{ème} éd., Dalloz, 2022

LARROUMET C. et BROS S.,

- *Traité de droit civil - Les obligations Le contrat*, t. 3, 10^{ème} éd., Economica, 2021

LE TOURNEAU P.,

- *Droit de la responsabilité et des contrats*, Dalloz, 2014

MALAURIE P., AYNES L., STOFFEL-MUNCK P.,

- *Droit des obligations*, L.G.D.J., 8^{ème} éd., 2016

MAZEAUD H., MAZEAUD L., TUNC A.,

- *Traité théorique et pratique de la responsabilité civile délictuelle et contractuelle*, t.2, Montchrestien, 1958

MORVAN P.,

- *Droit de la protection sociale*, 11^e éd., LexisNexis, 2023

PERINET-MARQUET H., MALINVAUD P.,

- *Droit de la construction*, Dalloz, 2018

PESKINE E., WOLMARK C.,

- *Droit du travail*, 16^{ème} éd., Dalloz, 2023

PRETOT X.,

- *Droit de la sécurité sociale*, 15^{ème} éd., Dalloz, 2020

RIPERT G., BOULANGER J.,

- *Traité de droit civil – Obligations : contrats ; responsabilité – Droits réels : biens ; propriété*, t. 2, L.G.D.J., 1957

SAINCTELETTE C.,

- *De la responsabilité et de la garantie*, Bruylant-Christophe & C^{ie}, 1884

SAVATIER R.,

- *Les métamorphoses économiques et sociales du droit civil d'aujourd'hui*, Paris, Dalloz, 1964

THALLER E.,

- *Traité élémentaire de droit commercial*, 3^{ème} éd., Arthur Rousseau, 1904

WEIL S.,

- *Conditions premières d'un travail non servile*, éd. L'Herne, coll. « Carnets », 2014

II. OUVRAGES SPECIAUX

BILHERAN A., ADAM P.,

- *Risques psychosociaux en entreprise. Les solutions psychologiques et juridiques*, éd. Armand Colin, 2011

BOISSELIER J.,

- *Naissance et évolution de l'idée de prévention des risques professionnels : Petite histoire de la réglementation en hygiène, en sécurité et en conditions de travail*, éd. INRS, 2004

BOISSELIER J., BOUE G.,

- *Pratique de la sécurité dans l'entreprise – organisation de la fonction sécurité*, Les Editions d'Organisation, Paris, 1977, p. 24

BOURGEOT S., BLATMAN M.,

- *L'état de santé du salarié – De la préservation de la santé et à la protection de l'emploi*, Ed. Liaisons, 2009

BUGADA A.,

- *Politiques de santé dans l'entreprise – Le chef d'entreprise face à l'obligation de sécurité*, PUAM, 2006

BUGADA A., DONSIMONI V., MARTINEZ A., MONTEILLET V., VANULS C.,

- *Négociation collective et environnement, Agreement – Rapport Français*, LexisNexis, coll. Planète Social, éd. 2021

BUZZI S., DEVINCK J.-C., ROSENTAL P.-A.,

- *La santé au travail 1880-2006*, éd. La Découverte, 2006

CAROZZI L.,

- « Le cancer professionnel » in *Archives d'électricité médicale et de physiothérapie du cancer*, éd. Hamel, 1934

CHAIGNOT DELAGE N.,

- *Clinique du travail et évolutions du droit*, éd. Presses Universitaires de France, 2017

**DELEPINE A., CHAPOUTHIER-GUILLON A.-C., JACQUIN-BRISBART C.,
NOLLAND X.-B., VIDAL V.,**

- *Les maladies professionnelles. Guide d'accès aux tableaux du régime général et du régime agricole*, éd. INRS, 2015

DURAND P.,

- *La politique contemporaine de sécurité sociale*, éd. Dalloz, 1953

FAYOL H.,

- *Administration industrielle générale – Le texte fondateur du management*, éd. Dunod, 1999

GAUDILLIERE J.-P.,

- *La médecine et les sciences, XIXe-XXe siècles*, éd. La Découverte, 2006

GRILLET L.,

- *Les accidents du travail, commentaire de la loi du 9 avril 1898, modifiée le 22 mars 1902, concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail*, éd. Léopold Radigois, 2^{ème} éd., 1903

JOSSERAND L.,

- *Les Transports en service intérieur et en service international (transports ferroviaires, roulage, navigation intérieure et navigation aérienne) à l'exclusion des transports maritimes*, Rousseau & C^{ie}, 1926

LAGADEC P.,

- *Le risque technologique majeur – Politique, risque et processus de développement*, Pergamon Press, 1981

LAMBERT-FAIVRE Y., PORCHY-SIMON S.,

- *Droit du dommage corporel*, éd. Dalloz, 2022

LANOUZIERE H.,

- *Prévenir la santé et la sécurité au travail – Démarche générale, Lieux et équipements*, éd. Lamy, 2012
- *Prévenir la santé et la sécurité au travail – Risques – Acteurs – Sanctions*, éd. Lamy, 2012

LE GOFF J.,

- *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Presses universitaires de Rennes, 2004

LENGLET R.,

- *L'affaire de l'amiante*, éd. La Découverte, 1996

LEROUGE L.,

- *Les petites entreprises face aux risques psychosociaux au travail. Quelles spécificités, quelles actions, quel droit ?* éd. Octarès, coll. Le travail en débat, 2021

LOISEAU G., LOKIEC P., PECAUT-RIVOLIER L., VERKINDT P.-Y.,

- *Droit de la représentation du personnel*, Dalloz Action, 2020

MALYE F.,

- *Amiante : 100 000 morts à venir*, éd. Le Cherche Midi, 2004

MORICEAU C.,

- *Les douleurs de l'industrie – L'hygiénisme industriel en France : 1860-1914*, éd. EHESS, 2009

PARACELSE,

- *De la maladie des montagnes [mines] et d'autres maladies semblables (1533)*, in *Œuvres médicales*, trad. Bernard Gorceix, PUF, 1968

POINCARÉ E.,

- *Traité d'hygiène industrielle à l'usage des médecins et des membres des conseils d'hygiène*, éd. Masson, 1886

PORCHY-SIMON S., LAMBERT-FAIVRE Y.,

- *Droit du dommage corporel. Systèmes d'indemnisation*, 9^{ème} éd., Dalloz, 2022

RAMAZZINI B.,

- *Traité des maladies des artisans*, trad. DE FOURCROY, éd. Adolphe Delahays Libraire, 1855

SAINT-JOURS Y.,

- *Traité de Sécurité sociale, t. III, Les accidents du travail. Définition, réparation, prévention*, LGDJ, 1982

SALEILLES R.,

- *Les accidents du travail et la responsabilité civile (Essai d'une théorie objective de la responsabilité délictuelle)*, Arthur Rousseau, 1897

SEILLAN H.,

- *L'obligation de sécurité du chef d'entreprise*, Dalloz, 1981

SUPIOT A.,

- « L'alerte écologique dans l'entreprise », colloque SFDE, Litec, 1994
- *Critique du droit du travail*, PUF, 2^{ème} éd. 2007

VALLERY G., LEDUC S.,

- *Les risques psychosociaux*, PUF, 2^{ème} éd., 2014, p. 3

VAVASSEUR A.,

- *De la responsabilité des accidents de fabrique*, Marchal-Billard & C^{ie}, Paris, 1881

VERNOIS M.,

- *Traité pratique d'hygiène industrielle et administrative, comprenant l'étude des établissements insalubres, dangereux et incommodes*, éd. Baillièere et fils, 1860

VIGARELLO G.,

- *Histoire des pratiques de santé. Le sain et le malsain depuis le Moyen Age*, Ed. du Seuil, 1999

VILLERME L.-R.,

- *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie, ouvrage entrepris par ordre et sous les auspices de l'Académie des sciences morales et politiques*, éd. J. Renouard, 1840

III. THESES

ANDRE C.,

- *L'obligation de sécurité dans l'entreprise*, thèse, Cergy-Pontoise, 2004

ANTONMATTEI P.-H.,

- *Contribution à l'étude de la force majeure*, thèse, L.G.D.J., 1992

BELLISSANT J.,

- *Contribution à l'analyse de la distinction des obligations de moyens et des obligations de résultat*, thèse, L.G.D.J., 2001

BOUTONNET M.,

- *Le principe de précaution en droit de la responsabilité civile*, thèse, L.G.D.J., 2005

BRIMO S.,

- *L'Etat et la protection de la santé des travailleurs*, thèse, L.G.D.J., 2013

FROSSARD J.,

- *La distinction des obligations de moyens et des obligations de résultat*, thèse, L.G.D.J., 1965

GRANDMOULIN J.,

- *De l'unité de la responsabilité ou nature délictuelle de la responsabilité pour violation des obligations contractuelles*, thèse, éd. Alphonse Roy, 1892

KEIM-BAGOT M.,

- *De l'accident du travail à la maladie : la métamorphose du risque professionnel*, thèse, Dalloz, 2015

LAVOLE X.,

- *Évolution des rapports de travail dans la Loire inférieure au XIXème siècle d'après les règlements d'atelier*, thèse, Univ. Paris 2, 1993

MOIZARD N.,

- *Harmonisation communautaire et protection nationale renforcée : l'exemple du droit du travail français*, thèse, Univ. Paris I, 1999

MORVAN P.,

- *Le principe de droit privé*, thèse, éd. Panthéon-Assas, LGDJ, 1999

PENNEAU A.,

- *Règles de l'art et normes techniques*, thèse, LGDJ, 1989

PEROT M.,

- *La pénibilité au travail*, thèse Univ. Paris 2, 2013.

RADOUANT J.,

- *Du cas fortuit et de la force majeure*, thèse, Paris, 1920

SERRAND C.,

- *Le traitement juridique des risques psychosociaux*, thèse, Univ. Paris 2, 2017

URSINI C.,

- *Le corps de la personne au travail selon le droit social*, thèse, Lyon, 2013

VERNE DE BACHELARD H.,

- *De la responsabilité des chemins de fer en matière de transport*, thèse Lyon, 1883

VOIDEY N.,

- *Le risque en droit civil*, thèse, PUAM, 2005

VOIRIN P.,

- *De l'imprévision dans les rapports de droit privé*, thèse, Nancy, 1922

IV. ENCYCLOPEDIES

BOUCARD H.,

- « Responsabilité contractuelle », in *Rép. civ. Dalloz*, dir. E. SAVAUX, 2014, n° 4 et s.

ESMEIN P.,

- « L'obligation et la responsabilité contractuelle », in *Le droit privé français au milieu du XXème siècle. Études offertes à Georges Ripert*, Paris, L.G.D.J., 1950, t. II

EVERAERT-DUMONT D.,

- Santé et sécurité au travail. Hygiène et sécurité. Principes généraux, *JCl trav. Fasc.* 20-10, spéc. n° 16 s.

GREAU F.,

- « Force majeure », in *Rép. civ. Dalloz*, 2017, n° 49 s.

IDS, EMPLOYMENT LAW BRIEF

- « Protecting employees from violence », 2005, n° 776
- « Alcohol, drugs and employment law », 2013, n° 970,
- « Violence at work: the legal implications », 2018, n° 1089

LAFUMA E.,

- « Comité social et économique : compétences en matière de santé et sécurité », in *Rép. Dr. Trav.*, Dalloz, 2020, n° 39

LEBORGNE-INGELAERE C.,

- « Harcèlement, agissement sexiste et stress au travail », *JCl Trav. Traité*, 2018, n° 20

LEROY Y.,

- « Comité social et économique : composition et fonctionnement », in *Rép. Dr. Trav.*, 2019, n° 331

LE TOURNEAU P.,

- « Responsabilité (en général) », in *Rép. civ. Dalloz*, dir. E. SAVAUX, 2009, n° 240

NAZET ALLOUCHE D.,

- « Droits sociaux », in *Rép. de droit européen Dalloz*, n° 133, 2015 (à jour 2018).

POUMAREDE M.,

- « Classification des obligations contractuelles » in *Dalloz action Droit de la responsabilité et des contrats*, dir. P. LE TOURNEAU, n° 3299.

RAJOT B.,

- « Fonds de garantie divers », *JCl Resp. civ. et assur.*, fasc. 533, 2021

SAINT-PAU J.-C.,

- Exonération de la responsabilité contractuelle. – Inexécution imputable à une cause étrangère, *JCl. Civ. Code*, Fasc. 11-30, 2014, n° 15 et s.

V. ARTICLES ET NOTES

ABADIE P.,

- « Le juge et la responsabilité sociale de l'entreprise », *D.*, 2018, 302

ADAM P.,

- « Petite balade dans le « contentieux prud'homal » du harcèlement moral », *SSL* n° 1315, 2007, p. 7
- « L'obligation de sécurité de résultat ne s'épuise pas dans la sanction disciplinaire », *SSL*, 2008, suppl. n° 1369, p. 73
- « La « figure » juridique du harcèlement moral managérial », *SSL* n° 1482, 2011, p. 4
- « Droit d'alerte et sanction disciplinaire : question(s) d'« objet » », *RDT*, 2016, p. 491
- « Qualité de vie au travail : la part des juristes », *RDT*, 2017, p. 476

- « Harcèlement : de l'enquête à la sanction », *SSL*, n° 1949, 2021, p. 4

ADAM P., BOURDOISEAU J.,

- « Controverse : que penser de l'extension du préjudice d'anxiété ? », *RDT*, 2019, p. 756

AKNIN F., JOVER A.-F.,

- « La « sanitarisaton » de l'entreprise : l'exemple des substances psychotropes », *JCP S*, 2014, 1338

AMAUGER-LATTES M.-C.,

- « Pénurie de médecins du travail et visites médicales obligatoires – Quelles responsabilités ? Quelles perspectives ? », *Dr. Soc.*, 2011, p. 351

ANDRE C.,

- « L'obligation salariale de sécurité est-elle une obligation de sécurité ? », *JCP S*, 2008, 1094

ANDRE-HESSÉ C., FRECKMANN A.,

- « Psychological Disorders and Harassment at Work : The Examples of France and Germany », *Employment & Industrial Relations Law*, 2011, p. 34

ANTONMATTEI P.-H.,

- « Obligation de sécurité de résultat : les suites de la jurisprudence SNECMA », *Dr. Soc.* 2012, p. 491
- « Jour », *Dr. Soc.*, 2022, p. 1

ANTONOPOULOU L., TARGOUTZIDIS A.,

- « Evaluation économique de la prévention pour la santé et la sécurité au travail : la pertinence de l'analyse coût-bénéfice », *Santé Publique*, 2010/1 (Vol. 22), p. 23-35

ARGENCE P.,

- « Le Fonds de garantie des accidents du travail », *RGAT*, 1933, 52

ASQUINAZI-BAILLEUX D.,

- « Les contours du préjudice spécifique d'anxiété », *JCP S*, 2013, 1458
- « Obligation de sécurité et étendue de la responsabilité de l'employeur », *JCP S*, 2016, 1128
- « Préjudice d'anxiété des travailleurs d'établissements non classés : l'avancée jurisprudentielle », *Dr. Soc.*, 2019, p. 456
- « L'anxiété des travailleurs exposés à des substances nocives ou toxiques : quel espoir de réparation ? », *JCP S*, 2019, 1282
- « La faute inexcusable de l'employeur perd son fondement contractuel », *JCP S*, 2020, 3070
- « Quel avenir pour le préjudice d'anxiété ? », *La lettre juridique*, 2021, n° 864

ASQUINAZI-BAILLEUX D., VACHET G.,

- « Identification des débiteurs et des préjudices réparables en cas de faute inexcusable de l'employeur », *JCP S*, 2012, 1267

AUBERT-MONPEYSSSEN T., BLATMAN M.,

- « Les risques psychosociaux au travail et la jurisprudence française : la culture de la prévention », *Dr. soc.*, 2012, p. 832

AUBIN G.,

- « La loi du 9 avril 1898, rupture ou continuité ? », *Dr. soc.* 1998, p. 635

AUMERAN X.,

- « Préjudice d'anxiété des travailleurs : un nouveau départ », *JCP S*, 2019, 1126
- « Rente AT-MP : retour à l'orthodoxie, fin d'une injustice », *JCP S*, 2023, 1061

AUMERAN X., KEIM-BAGOT M.,

- « Accidents du travail et maladies professionnelles : l'éternelle ritournelle ? », *Dr. Soc.*, 2023, p. 572.

AURIAULT J., BENBALA N.,

- « Le préjudice d'anxiété et l'amiante : de nouvelles perspectives contentieuses... », *Cah. Lamy du CSE*, 2023, n° 236, p. 13

AYADI M., GOASDOUE L.,

- « La réforme tant attendue de la santé au travail », *SSL*, 2016, n° 1743, p. 3

BABIN M.,

- « Suspension d'une décision prise par l'employeur susceptible de compromettre la santé et la sécurité des salariés », *JCP E*, 2008, 1834
- « Télétravail et santé : le risque à distance ? », *JCP S*, 2020, 3018

BABIN M., PICHON N.,

- « Obligation de sécurité et faute inexcusable de l'employeur », *Dr. soc.*, 2002, p. 828

BACACHE M.,

- « Préjudice d'anxiété et exposition à l'amiante », *JCP G*, 2016, 117
- « Le préjudice d'anxiété lié à l'amiante : une victoire en demi-teinte », *JCP G*, 2019, act. n° 508

BADEL M.,

- « Le perfectionnement du dispositif de réparation du risque professionnel par le droit social », *Dr. Soc.*, 1998, p. 644
- « Nouvelle étape dans l'indemnisation des victimes d'accident du travail : calcul de la rente et fautes inexcusables », *LPA*, 2004, n° 80, p. 12
- « Accidents du travail, maladies professionnelles : l'indemnisation soumise à la « question » », *Dr. Ouvr.*, 2010, p. 639

BAILLY P.,

- « L'organisation du travail ne doit pas nuire à la santé des salariés. Une nouvelle implication de l'obligation de sécurité de résultat », *SSL*, 2008, n° 1346, p. 6

BAREGE A.,

- « Champ d'application du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles », *JCP S*, 2020, 3119

BAUDUIN B.,

- « La réforme des retraites : politique sociale ou politique budgétaire ? », *RDT*, 2023, p. 319

BEAL S.,

- « Santé au travail : droits et obligations de l'employeur », *JCP E*, 2008, 1690

BENSOUSSAN L., CHENEVOY N.,

- « Non, la prévention de la pénibilité n'a pas disparu ! », *Gaz. Pal.*, 2018, n° 10, p. 73

BERLAUD C.,

- « Présomption de faute inexcusable de l'employeur pour défaut de formation à un poste dangereux », *Gaz. Pal.*, 2018, n° 37, p. 51
- « Les mesures de sécurité mises en place par l'employeur doivent être efficaces », *Gaz. Pal.*, 2020, n° 39, p. 37

BERNARD-MENORET R.,

- « Principe de précaution et responsabilité civile : ne pas confondre prévenir et guérir », *Gaz. Pal.*, 26 juil. 2012, n° 208, p. 5.

BERTSCHY S.,

- « La santé publique peut-elle sauver la santé au travail ? », *Dr. Soc.*, 2023, p. 100

BIBAL F.,

- « Les victimes de faute inexcusable de l'employeur retrouvent enfin leur dignité », *Gaz. Pal.*, 2010, n° 182, p. 13

BLANDIN M.-C.,

- « Panorama de l'assurance contre les accidents du travail dans les pays de l'Union européenne », *Dr. Soc.*, 1998, p. 659

BLATMAN M.,

- « L'obligation de sécurité », *Dr. Soc.*, 2011, p. 743

BLOCH L.,

- « Le « désamiantage » du préjudice d'anxiété par la chambre sociale », *Resp. civ. et assur.*, 2019, 11
- « Faute inexcusable de l'employeur et indemnisation des postes de préjudices non pris en charge au titre du livre IV (prothèse) » *Resp. civ. et assur.* n° 10, Octobre 2022, 224

BOCQUILLON F.,

- « Harcèlement moral au travail : une loi en trompe l'œil », *Dr. Ouvrier*, 2002, p. 282

BORDERIE L., VACASSOULIS M.,

- « Harcèlement moral - Carnet de route des employeurs de la prévention à la réaction », *JCP S*, 2020, 3021

BORENFREUND G.,

- « La fusion des institutions représentatives du personnel », *RDT*, 2017, p. 608

BORGETTO M.,

- « La réforme des retraites », *RDSS*, 2023, p. 579

BORGHETTI J.-S.,

- « Préjudice d’anxiété des travailleurs exposés à l’amiante : indemnisation élargie et motivation enrichie », *RDC*, 2019, n° 3, p. 13

BOSSU B.,

- « L’action du délégué du personnel pour la défense des droits fondamentaux des salariés », *Dr. soc.*, 1998, p. 127
- « Nullité du licenciement lié à l’exercice du droit de retrait », *JCP S*, 2016, 1037

BOUBLI. B.,

- « Une « pincée de droit » pour l’obligation de sécurité de résultat », *JCP S* n° 49, 2008, 1624

BOUCHENE S.,

- « La faute inexcusable au regard de la CESDH », *SSL*, 2013, n° 1604, p. 4

BOURDU E., PERETIE M.-M., RICHER M.,

- « La qualité de vie au travail : un levier de compétitivité. Refonder les organisations du travail », Anact - Terra Nova, *La fabrique de l’industrie*, 2016, p. 16

BOUVET R., CIUBA C.,

- « Postes à risques et présomption de faute inexcusable de l’employeur », *JCP S*, 2018, 1383

BRODIE D.,

- « Staff handbooks and incorporation », *Employment Law Bulletin*, 2006, n° 74, p. 2-4

BUGADA A.,

- « Protection contre le tabagisme dans l’entreprise : consécration d’une obligation patronale de sécurité de résultat », *D.*, 2005, p. 2565.

- « L'obligation de sécurité pesant sur l'employeur en matière prud'homale : obligation de moyen ou de résultat ? », *JCP S*, 2014, 1450
- « Vers un nouveau droit prud'homal », *JCP S*, 2015, n° 26, 1247

CANETTO P.,

- « Prévention et performance : un rapprochement « contre nature » ? », *Hygiène et sécurité du travail*, INRS, 2018, n° 251, p. 22

CARON M.,

- « Le rôle du CSE en matière de santé/sécurité au travail », *Les Cahiers Lamy du CSE*, n° 188, 2019, p. 23
- « Faute inexcusable de l'employeur suite à l'infection du salarié par une maladie contagieuse », *Bull. Joly Travail*, 2020, n° 6, p. 17

CARON C., VERKINDT P.-Y.,

- « Le droit de la sécurité sociale confronté aux nouveaux risques professionnels », *RDSS* 2010, p. 593
- « L'effort humain. Regards sur la pénibilité », *D.*, 2011, p. 1576

CARRE F.,

- « Les vertus fondamentales du sport en entreprise », *SSL*, 2020, n° 1930, p. 11

CASADO A.,

- « L'abus par l'employeur des pouvoirs qu'il tire du lien juridique de subordination peut caractériser un harcèlement », *Bull. Joly Travail*, oct. 2020, p. 32

CAYOL A.,

- « Revirement : pas de réparation du déficit fonctionnel permanent par la rente accident du travail ! », *Dalloz actualité*, 2023, n° 8

CHAMPEAUX F.,

- « Les nouveaux contours de l'obligation de sécurité de résultat », *SSL*, n° 1223, 2005, p. 12

- « France Télécom ou le procès du harcèlement moral institutionnel », Entretien avec J.-P. TEISSONNIERE, *SSL*, n° 1859-1860, 2019, p. 3
- « La santé au travail, le droit mou et la Covid-19 », *SSL* n° 1927, 2021, p. 6

CHAUMETTE P.,

- « L'activation du lien réparation-prévention », *Dr. soc.*, 1990, p. 724

CHASTAGNOL G., GODEFROY M.-A., DJEDAINI S.,

- « Le DUERP, le cœur du réacteur de la prévention en entreprise », *JCP S*, 2022, 1081

CHATELIER Q.,

- « Préjudice d'anxiété : comment se développe le contentieux depuis le revirement de 2019 ? », *Actualités du droit*, 25 janv. 2023

CHEVENOY N.,

- « La pénibilité : changement de logique », *Gaz. Pal.*, 2014, n° 84, p. 15

COCHET F.,

- « La qualité de vie au travail : construire un processus de réponse à la crise du travail », *Dr. Soc.*, 2015, p. 143

COINTEPAS M.,

- « Les origines du CHSCT (1926-1947) », *Cah. CHATEFP*, 2001

COLONNA J., RENEUX-PERSONNIC V.,

- « Preretraite amiante : l'employeur doit indemniser le préjudice spécifique d'anxiété », *JCP G*, 2010, act. 733
- « Le préjudice d'anxiété entre flux... et reflux ? », *Gaz. Pal.*, 2015, n° 111, p. 7
- « Le préjudice d'anxiété, saison II », *JCP E*, 2019, 1464
- « Loi Santé au travail : quelles conséquences pour les entreprises ? », *JCP E*, 2021, 1482

COMBEXELLE J.-D.,

- « Un nouveau Code du travail dans quatre ans », entretien, *SSL*, n° 1691, 2015

CORGAS-BERNARD C.,

- « Le préjudice d'angoisse consécutif à un dommage corporel : quel avenir ? », *Resp. civ. et assur.*, 2010, étude n° 4
- « Le préjudice d'anxiété et les victimes de l'amiante : confirmation de la politique juridique de la chambre sociale de la Cour de cassation », *Resp. civ. et assur.*, 2015, n° 6, étude n° 7

COTTIN J.-B.,

- « Pas d'interdiction d'un projet d'externalisation quand l'employeur a pris toutes les mesures nécessaires de prévention des risques », *JCP E* 2015, 1621

COTTIN J.-B., MIR J.-M.,

- « Risques psychosociaux : perspectives internationales (Allemagne, Argentine, Belgique, Canada, Etats-Unis, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni) », *Les Cahiers du DRH*, p. 47.

DAUGAREILH I.,

- « La Déclaration du centenaire de l'OIT : tout un programme ! Première partie : la Déclaration du centenaire de l'OIT », *Dr. Soc.*, 2020, p. 5

DAUXERRE L.,

- « La formation des membres du CSE », *JCP S*, 2020, 2081

DEBORD F., PAULIN J.-F.,

- « La santé au confluent du droit du travail et du management », *SSL* n° 1576, 2013, p. 56

DEDESSUS-LE-MOUSTIER N.,

- « Faute inexcusable de l'employeur et obligation d'évaluation des risques professionnels », *JCP E*, 2020, n° 45, 1221

DEFFERRARD F.,

- « Une analyse de l'obligation de sécurité à l'épreuve de la cause étrangère », *D.* 1999, p. 364

DEHARO G.,

- « Harcèlement moral managérial », *Gaz. Pal.*, 2017, n° 299z5, p. 17

DEJEAN DE LA BATIE A.,

- « Arrêt Air France : la Chambre sociale rend un hommage appuyé à l'obligation de prévention », *JSL*, 2016, n° 401, p. 4
- « La prévention des « nouveaux » risques professionnels », *JCP S*, 2021, 1198
- « Les impacts pratiques de la loi santé au travail », *SSL* n° 1998-1999, 2022, p. 4

DEL SOL M.,

- « Retraite anticipée pour pénibilité : beaucoup de bruits pour (presque) rien ? », *Lexbase hebdo, éd. Sociale*, 28 avr. 2011, n° 437
- « L'indemnisation des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, scandale (persistant) de nos sociétés modernes », *Dr. Soc.*, 2015, p. 292

DE MONTVALON L.,

- « Pénibilité au travail : révolution sémantique et ajustements juridiques », *Les Cah. du CE*, 2017, n° 176, p. 2
- « Le crépuscule de l'obligation de sécurité », *SSL* 2018, n° 1799, p. 8
- « Quelle sanction pour des méthodes managériales dangereuses ? », *Les Cahiers Lamy du CSE*, 2018, n° 181, p. 20
- « Le Covid-19, un risque professionnel ? », *SSL*, 2020, n° 1907, p. 9
- « Réflexions à propos de la redéfinition de l'obligation de sécurité en droit de la sécurité sociale », *RDT*, 2021, p. 67

- « PST 4 : quel horizon pour la qualité de vie au travail ? », *SSL*, 2022, n° 1984, p. 11
- « Prouver l’anxiété », *SSL*, 2022, n° 1990, p. 6

DE MONTVALON L., ENJOLRAS L.,

- « Régulation de la charge de travail et droit à la déconnexion, entre prévention des risques et promotion de la santé mentale des travailleurs », *RDT*, 2023, p. 606

DEPLAUDE M.-O.,

- « Codifier les maladies professionnelles : les usages conflictuels de l’expertise médicale », *Revue française de science politique*, Presses de Sciences Po, 2003/5, Vol. 53, p. 707

DESAINT B., BELJEAN L.,

- « Panorama de la jurisprudence en matière de droit de retrait », *JSL* n° 286, 2010, p. 4

DESBARATS I.,

- « L’environnement et la norme sociale française », *JCP S*, 2021, 1314

DESIDERI J.-P.,

- « La précaution en droit privé », *D.*, 2000, p. 238.

DIRRINGER J.,

- « L’entreprise, nouvel espace d’élaboration des politiques de santé au travail », *Dr. Soc.*, 2019, p. 900.

DOREMUS B.,

- « Penser la relation « santé-travail » : remarques sur l’émergence d’un nouveau paradigme », *RDSS*, 2012, p. 706

DORION G.,

- « Accidents du travail et maladies professionnelles : l'adaptation aux réalités d'aujourd'hui », *Dr. Soc.*, 1992, p. 128

DUPEYROUX J.-J.,

- « Centenaire de la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail et les maladies professionnelles - Un deal en béton ? », *Dr. soc.*, 1998, p. 631

DUPLAT J.,

- « Sur les préjudices économique et d'anxiété des salariés bénéficiaires de l'ACAATA », *Dr. Soc.*, 2010, p. 839

DUPUY-LOUP N.,

- « La faute inexcusable de l'employeur au-delà du 28 février 2002 », *Resp. Civ. et Assur.*, 2002, chron. 16

EL BERRY J., PESCHARD A.,

- « Prévenir et gérer les RPS et les conduites addictives en période d'urgence sanitaire », *Les Cah. du DRH*, 2020, n° 276, p. 18

EMANE A.,

- « La santé au travail sous l'angle de la protection et de la réparation des risques professionnels – Évolution et perspectives », *RF aff. soc.*, 2008, 279

ENGEL L.,

- « Vers une nouvelle approche de la responsabilité. Le droit français face à la dérive américaine », in *Esprit*, juin 1993

FABRE A.,

- « L'obligation de sécurité du salarié ou l'histoire d'une fausse autonomie », *SSL* n° 1655, 2014, p. 39
- « Qualité de vie au travail et institutions représentatives du personnel : une articulation à construire », *Dr. Soc.*, 2015, p. 134

FANTONI-QUINTON S.,

- « Transformations technologiques et la santé des salariés », *SSL*, 2005, p. 22
- « L'impact des TIC sur la santé au travail », *JCP S*, 2013, 1452
- « Un dispositif pénibilité durablement indigent », *RDSS*, 2023, p. 623

FANTONI-QUINTON S., FRIMAT P.,

- « Face à la pénurie de médecins du travail, repenser la pertinence de certaines visites médicales », *SSL*, 2023, n° 2041, p. 6

FANTONI-QUINTON S., LEGROS B.,

- « La logique de réparation entrave-t-elle la démarche de prévention des lésions professionnelles », *RDSS*, 2010, p. 640

FANTONI-QUINTON S., VERKINDT P.-Y.,

- « Obligation de résultat en matière de santé au travail. À l'impossible, l'employeur est tenu ? », *Dr. soc.*, 2013, p. 233

FARZAM N., RODRIGUEZ C.,

- « Amiante : la Cour de cassation élargit de nouveau les possibilités d'indemnisation des salariés », *JSL*, 2023, n° 560, p. 18

FAVENNEC-HERY F.,

- « L'obligation de sécurité du salarié », *Dr. Soc.*, 2007, p. 687
- « Une question qui fâche : le millefeuille des IRP », *Dr. Soc.*, 2013, p. 250

FERTE C.,

- « La santé au travail après le 1^{er} janvier 2017 », *JCP S*, 2017, 1001

FIDDERMAN H.,

- « Risk assessment and training would have averted engineer's acid burns », *Health and Safety Bulletin*, 2020, 488, 1

FOURNIER-GATIER L.,

- « Vers une mutualisation du risque ? », *SSL*, 2010, n° 1458, p. 3

FRAISSE W.,

- « Préjudices réparables en cas de faute inexcusable de l'employeur », *Dalloz actualité*, 2013, n° 16

FRANGIE-MOUKANAS J.,

- « Obligation de sécurité de résultat : d'une obligation impossible à une obligation de prévention des risques », *Cah. Soc.*, avril 2016, n° 284, p. 212
- « Deux régimes juridiques pour le préjudice d'anxiété », *SSL*, 2019, n° 1857, p. 10

FROUIN C.,

- « Obligation de sécurité : une obligation de prévention de résultat », *Gaz. Pal.*, 2016, n° 2, p. 68.

GAIRE-SIMONNEAU D.,

- « Absence totale de suivi médical ... Vous avez dit grave ? », *JSL*, 2017, n° 432, p. 23

GALLON C.,

- « De Lille à Nanterre en passant par Versailles : les points cardinaux du droit à la sécurité en temps d'épidémie », *Dr. Ouvrier*, 2020, p. 305

GAMBELLI F.,

- « Définitions et typologies des normes techniques », *LPA*, 11 févr. 1998, p. 5

GAMET L.,

- « Le préjudice d'anxiété », *Dr. Soc.*, 2015, p. 55
- « Télétravail et droit : nihil novum sub sole ! », *Communication Commerce Electronique, LexisNexis*, 2021, n° 5, p. 8

GAMET L., M.-A. GODEFROY,

- « Loi pour renforcer la prévention en santé au travail », *JCP G*, 2021, 927

GARAT T., MEYER F.,

- « Réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles : la prise en compte de l'incidence professionnelle dans la détermination du taux d'incapacité permanente partielle », *Dr. Ouvrier*, 2008, p. 415

GARDIN A.,

- « La redéfinition de l'obligation de sécurité de l'employeur. Brèves réflexions autour d'un changement de logique », *RJS*, 2/16, p. 99

GARNIER S.,

- « Les risques – La sécurité des corps au travail », *SSL supplément*, n° 1655, 2014, p. 71

GAURIAU B.,

- « Regards sur l'anxiété », *JCP S*, 2019, 1120

GEA F.,

- « Droit du travail et écologie », *RDT*, 2024, p. 17

GODARD O.,

- « La législation d'accident du travail, un chef d'œuvre en péril ? », *Dr. Soc.*, 1991, p. 345

GRASER M.,

- « L'indemnisation des victimes de l'amiante », *Gaz. Pal.*, 2006, n° 82, p. 2

GREVY M.,

- « La sanction civile du harcèlement moral », *SSL* n° 1315, 2007, p. 19

GROUT F.,

- « La difficile délimitation du périmètre de la réparation complémentaire dans le cadre de la faute inexcusable de l'employeur », *Gaz. Pal.*, 2012, n° 189, p. 19

GROUDEL H.,

- « Lutte armée contre l'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale », *Resp. civ. et assur.*, 2010, étude n° 8
- « Victimes de l'amiante : question prioritaire de constitutionnalité », *Resp. civ. et assur.*, 2020, comm. n° 88

GUEGAN-LECUYER A.,

- « A propos de la confrontation des offres d'indemnisation des victimes de l'amiante au pouvoir judiciaire », *D.*, 2005, p. 531
- « La consécration du droit à réparation d'un « préjudice spécifique d'anxiété » globalisé au profit des salariés exposés à l'amiante », *D.*, 2013, p. 2954

GUILLOUET D.,

- « Quelle(s) qualité(s) de vie au travail en entreprise ? », *BJT*, 2019, n° 1, p. 51

GUIOMARD F.,

- « Les référés, juges de la prévention », *RDT*, 2020, p. 351
- « Le passeport de prévention, un objet juridique en mal d'identité », *Dr. Soc.*, 2021, p. 914

GUISLAIN V.,

- « La bonne foi, notion-cadre régulatrice des relations de travail », *JSL*, 2014, n° 358, p. 3

HALPERIN J.-L.,

- « La naissance de l'obligation de sécurité », *Gaz. Pal.*, 23 sept. 1997, p. 1176

HARDY J.,

- « La création d'un fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante », *JCP E*, 2001, p. 605

HAURIOU M.,

- « Police juridique et fond du droit », *RTD civ.*, 1923, p. 265

HAUTEFORT M.,

- « Négociier sur la santé, la sécurité et la prévention des risques professionnels », *Les Cahiers Lamy du DRH*, n° 296-297, 2022, p.2

HEAS F.,

- « Les négociations interprofessionnelles relatives à la pénibilité au travail », *Dr. Soc.*, 2006 p. 834
- « Le bien-être au travail » *JCP S*, 2010, 1284
- « La pénibilité, un enjeu de santé au croisement du travail et de la retraite », *Dr. Soc.*, 2014, p. 598
- « De la sécurité à la santé, les évolutions de la prévention au travail », *SSL supplément « La prévention des risques au travail »*, 2014, n° 1655, p. 23
- « La négociation d'entreprise sur la qualité de vie au travail », *Dr. Soc.*, 2019, p. 907
- « Contrat de travail et exigences de protection de la santé et de l'environnement », *JCP S*, 2021, 1318
- « Un ANI sur la santé au travail, pour quoi faire ? », *Dr. Soc.*, 2021, p. 253

HENDY J.,

- « Industrial accident claims : reasonable practicability », *Journal of Personal Injury Law* 2001, 3, p. 209-220

HESSE P.-J.,

- « La rénovation des concepts juridiques », *Dr. Soc.*, 1990, p. 708.
- « La genèse d'une loi : de la révolution industrielle à la révolution juridique », *Dr. soc.* 1998, p. 638

HOCQUET-BERG S.,

- « Revirement de jurisprudence : la rente accident du travail (AT) ne répare plus le déficit fonctionnel permanent (DFP) », *Resp. civ. et assur.*, 2023, n° 36

ICARD J.,

- « Indemnisation du préjudice d'anxiété : pas de contournement par l'obligation de sécurité », *Cah. Soc.*, 2017, n° 298, p. 27
- « Revirement de jurisprudence sur le périmètre des bénéficiaires potentiels d'une indemnisation au titre du préjudice d'anxiété », *Bull. Joly Travail*, 2019, n° 5, p. 19
- « De quelques précisions relatives au régime du préjudice d'anxiété », *Bull. Joly Travail*, 2019, n° 10, p. 19

JAMOIS C.,

- « Se prémunir du harcèlement moral managérial », *SSL* n° 1878, 2019, p. 9

JEANSEN E.,

- « L'éclipse de l'obligation de sécurité ? L'éveil d'un principe ? », *Dr. Soc.*, 2020, p. 277

JOHNSON J.,

- « Employment law : employer's liability for stress at work », *Coventry Law Journal*, 2002, 7(1), p. 21-26

JOLY S.,

- « L'imputabilité du geste suicidaire au travail », *RDSS* 2017, p. 932

JOURDAIN P.,

- « Le fondement de l'obligation de sécurité » in « La naissance de l'obligation de sécurité », *Gaz. Pal.*, 21-23 sept. 1997, p. 22
- « La faute inexcusable de l'employeur, l'obligation de sécurité et la conscience du danger de l'amiante », *RTD Civ.*, 2002, p. 310

- « Les anciens salariés qui perçoivent l'allocation de préretraite amiante (ACAATA) peuvent-ils solliciter la réparation de leurs pertes de revenus ? », *RTD Civ.*, 2010, p. 564
- « Préjudices d'anxiété des travailleurs de l'amiante : d'étranges disparités », *RTD Civ.*, 2015, p. 393
- « Quel avenir pour la distinction des obligations de résultat et de moyens ? », *JCP E*, 2016, 1557
- « Préjudice d'anxiété des travailleurs de l'amiante : l'extension de la réparation à tous les salariés », *D.*, 2019, p. 922

JUBERT L.,

- « Le protocole national de pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 : quelques réflexions sur l'encadrement par l'État d'une situation hors-norme », *RDT* 2020, p. 521

KEIM-BAGOT M.,

- « La tarification des accidents du travail : l'efficacité des cotisations sociales comme mode de prévention », *Cah. Soc.*, 2014, n° 262, n° 113b3
- « Préjudice d'anxiété : la Cour de cassation referme la boîte de Pandore », *Dr. Soc.*, 2015, p. 360
- « Santé au travail, multi factorialité et présomption d'imputabilité : l'équation impossible ? », *Les Cah. Soc.*, 2017, n° 301, p. 545
- « Faut-il élargir le champ des maladies professionnelles ? », *Dr. Soc.*, 2017, p. 929
- « La cohérence retrouvée du préjudice d'anxiété », *SSL*, 2019, n° 1857, p. 3
- « Redéfinition de l'obligation de sécurité de l'employeur en droit de la sécurité sociale », *Bull. Joly Travail*, 2020, n° 12, p. 47
- « Le Covid : un risque professionnel ? Entre espoirs et désillusions », *Bull. Joly Travail*, 2020, n° 9, p. 39
- « Préjudice d'anxiété : quand le droit rime enfin avec justice », *SSL*, 2020, n° 1894, p. 23

- « Agression physique et faute inexcusable : redéfinition de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le droit de la sécurité sociale », *JCP S*, 2020, n° 45, 3071
- « Dommage corporel du travailleur : plaider pour une approche cohérente et unitaire des préjudices réparables », *Bull. Joly Travail*, n° 2, 2021, p. 50
- « Rente AT-MP : une jurisprudence *contra legem* », *Dr. Soc.*, 2021, p. 93
- « La faute inexcusable de droit n'est pas subordonnée à l'exercice du droit d'alerte », *Bull. Joly Travail*, 2021, n° 10, p. 40
- « Tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Bull. Joly Travail*, 2022, n° 4, p. 35
- « Taux d'IPP et coefficient professionnel », *Bull. Joly Travail*, 2022, n° 11, p. 43
- « Rente AT-MP : la fin de l'hypertrophie », *SSL*, 2023, p. 6
- « Atteinte à la dignité du salarié et réparation d'un préjudice distinct : une consécration de la distinction entre dommage et préjudice moral en droit social ? », *JCP S*, 2023, 1085

KEIM-BAGOT M., JEANSEN E.,

- « Quel devenir pour l'obligation patronale de sécurité ? », *RDT*, 2016, p. 222.

KEIM-BAGOT M., KNETSCH J.,

- « (Ré)concilier les inconciliables. Regards croisés sur la réparation des AT-MP », *Dr. Soc.*, 2023, p. 629

KELLER M., LYON-CAEN G.,

- « Sources du droit du travail – Les puissances infernales : les normes infralégales », *Rép. Trav.*, 1992, n° 221

KEMEL S.,

- « Encore et toujours l'obligation de sécurité de résultat... », *Cah. soc.*, 2008, n° 201, p. 250

KESSLER F.,

- « Le déficit fonctionnel permanent peut faire l'objet d'une indemnisation particulière en cas d'accident du travail », *RDSS*, 2023, p. 345

KNAUFF M.,

- « Coronavirus and soft law in Germany : Business as Usual ? », *European Journal of Risk Regulation*, mars 2021, n° 12, p. 45

KOBINA GABA H.,

- « L'obligation de sécurité salariée : conditions de sa mise en œuvre et de sa sanction », *D.* 2002, p. 2079
- « L'obligation de sécurité salariée : le malaise jurisprudentiel demeure », *D.* 2005, p. 1758

LACHAISE G.,

- « Le droit de retrait des salariés de leur poste de travail », *JCP E*, 1991, 88

LAHALLE T.,

- « Les nouvelles contraintes du document unique d'évaluation des risques professionnels », *JCP S*, 2022, 1080

LAMBERT-FAIVRE Y.,

- « Fondement et régime de l'obligation de sécurité », *D.*, 1994, p. 81

LANGLOIS P.,

- « Amiante : obligation de sécurité de résultat et faute inexcusable de l'employeur », *D.*, 2002, p. 1285

LANOUZIERE H.,

- « Un coup pour rien ou un virage décisif ? L'accord du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail », *SSL*, 2013, n° 1597, p. 4
- « Les restructurations et leurs effets sur la santé », *SSL* 2013, n° 1582, p. 6

- « Prévenir les risques ou promouvoir la santé ? Comment passer d'une posture réactive à une démarche proactive ? », *SSL*, suppl. n° 1655, 2014, p. 29
- « Les principes généraux de prévention à l'épreuve de l'urgence sanitaire ou le paradoxe (apparent) de la rampe d'escalier », *SSL*, 2020, n° 1930, p. 3
- « Controverse : Que faut-il attendre (ou non) du décloisonnement de la santé au travail et de la santé publique ? Santé au travail et santé publique : « rien de plus fort qu'une idée dont l'heure est venue » », *RDT* 2021, p. 423

LANOUZIERE H., ODOUL-ASOREY I., COCHET F.,

- « La fusion des institutions représentatives du personnel porte-t-elle atteinte à leur capacité d'intervention en matière de santé et de sécurité au travail ? », *RDT*, 2017, p. 691

LARDY-PELISSIER B.,

- « La pénibilité : au-delà de l'immédiat et du quantifiable », *RDT*, 2011, p. 160

LASSERRE V.,

- « Le risque », *D.* 2011, p. 1632

LAULOM S.,

- « Contexte et apports de la directive-cadre du 12 juin 1989 », *SSL* 2014, suppl. n° 1655, « La prévention des risques au travail », p. 17

LAURENT L.,

- « Quels liens entre climat et risques professionnels ? », *Hygiène et sécurité au travail*, INRS, 2023, n° 271, p. 97

LAWRENCE I., SONNENBERG E. N.,

- « Bullying and harrasment in the Workplace : an international perspective », *Employment & Industrial Relations Law*, Oct. 2013, p. 24

LEBORGNE-INGELAERE C.,

- « L'exercice impossible du pouvoir disciplinaire de l'employeur en cas de violence du salarié en rapport avec son état de santé », *JCP S* 2013, 1455
- « Vers une inflexion de la Cour de cassation en matière de harcèlement moral ? », *JCP S*, 2015, 1015

LECOEUR C.,

- « Les normes unilatérales et négociées en matière de santé au travail », *JCP S*, 2021, 1200

LE COHU P.,

- « Réforme des retraites et pénibilité », *Gaz. Pal.*, 2011, p. 29

LE CROM J.-P.,

- « La prévention des risques professionnels : quelques repères historiques », *SSL supplément « La prévention des risques au travail »*, 2014, n° 1655, p. 13

LÉCUYER B.-P.,

- « Les maladies professionnelles dans les *Annales d'hygiène publique et de médecine légale* ou une première approche de l'usure au travail », *Le Mouvement Social*, juillet-septembre 1983

LEDOUX M.,

- « Le vieil édifice de la loi de 1898 est considérablement ébranlé », *SSL*, 2010, n° 1454, p. 12

LEDOUX M., BOUVET R.,

- « La situation des victimes s'améliore sans pour autant atteindre la réparation intégrale », *SSL*, 2012, n° 1538, p. 11

LEDOUX M., EL BERRY J.,

- « Un harcèlement moral « génétiquement modifié » ? », *SSL* n° 1482, 2011, p. 12.

LEDUC F.,

- « L'indemnisation du préjudice d'anxiété des travailleurs de l'amiante : une nouvelle avancée », *Resp. civ. et assur.*, 2021, étude n° 9

LE FISCHER S.,

- « La prise en charge des maladies professionnelles par la sécurité sociale », *RJS* 15/10

LENGAGNE P.,

- « Inciter les entreprises à améliorer la santé au travail. La tarification à l'expérience dans les systèmes d'assurance des risques professionnels », *Regards*, 2017/1, n° 51, p. 51
- « Dans les petites entreprises, la tarification à l'expérience contribue à diminuer les accidents du travail », *Questions d'économie de la santé*, IRDES, mars 2018, n° 231

LE ROUGE L.,

- « L'obligation de sécurité de l'employeur en Europe », *RDT*, 2008, p. 124
- « Absence de formation à la sécurité et responsabilité de l'employeur », *RDT*, 2008, p. 247
- « La suspension judiciaire d'une réorganisation au nom de la protection de la santé », *RDT*, 2008, p. 316
- « Interprétation de la directive-cadre du 12 juin 1989 et prévention des risques psychosociaux », *SSL suppl.* n° 1655, 2014, p. 76
- « Les "risques psychosociaux" en droit : retour sur un terme controversé », *Dr. soc.*, 2014, p. 152
- « "La santé mentale est une composante de la santé" - Considérations juridiques sur les liens indissociables entre travail et santé mentale, sur l'intrication des obligations de sécurité et de prévention », *JSL*, n° 411, 2016, p. 4
- « Réflexions juridiques au tour du rapport « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée », *Dr. Soc.*, 2019, p. 151
- « Droit des risques psychosociaux au travail – Régime de la prévention des risques psychosociaux en droit du travail », *Rép. Trav.*, 2021, n° 126

LEVANNIER-GOUËL O.,

- « La préservation de la santé : fondement renouvelé du droit du travail ? », *JSL*, 2015, p. 2
- « Areva NC : la jurisprudence SNECMA fait-elle pschitt ? », *SSL*, 2016, n° 1710, p. 6

LHERNOULD J.-P.,

- « Une tentative de suicide commise hors de l'entreprise pendant un arrêt de travail peut constituer un accident du travail », *JSL*, 2007, n° 208, p. 4.

LISCETTI G.,

- « Les métiers de la prévention des risques professionnels », *Regards*, 2017/1, n° 51, p. 157

LOCKWOOD G., HENDERSON C., STANSFELD S.,

- « An assessment of employer liability for workplace stress », *International Journal of Law and Management*, 2017, 59 (2), p. 202-216

LOISEAU G.,

- « L'obligation de sécurité, paradigme d'une sécurité obligée », *Cahiers sociaux*, déc. 2012, n° 258
- « Le comité social et économique », *Dr. Soc.*, 2017, p. 1044
- « La qualité des conditions de travail, un nouveau thème de négociation », *JCP S*, 2022, 1086

LOISEAU G., BLOCH S.,

- « Les techno-normes », *Dr. Soc.*, 2021, p. 484

LOISEAU G., MARTINON A.,

- « L'obligation de sécurité, paradigme d'une sécurité obligée », *Cah. Soc.*, déc. 2013, n° 258

- « Le préjudice nécessairement causé », *Cah. Soc.*, 2015, n° 279, p. 553
- « L'obligation de sécurité : de la vertu à la raison », *Cah. soc.*, 2015, p. 619

LORIN T., ROUSSELLET T.,

- « Redéfinition de la faute inexcusable : quel impact sur les futurs contentieux ? », *JSL*, 2021, n° 517, p. 4

LUCCHINI A., MARANT E., HEAS F.,

- « Les perspectives du droit de la santé au travail », *RDT*, 2023, p. 311

LYON-CAEN G.,

- « Les victimes d'accidents du travail, victimes d'une discrimination », *Dr. soc.*, 1990, p. 737
- « Critique d'une critique critique sur le livre d'Alain Supiot, "Critique du droit du travail" », *Dr. soc.*, 1994, p. 663

MAGGI-GERMAIN N.,

- « Travail et santé : le point de vue d'une juriste », *Dr. soc.*, 2002, p. 485

MARCHAND A.,

- « Les ressorts du non-recours au droit de la réparation en maladie professionnelle », *Dr. Soc.*, 2020, p. 983

MARIE R.,

- « Les modalités d'action des caisses de sécurité sociale en matière de prévention : entre incitation et sanction », *SSL*, 2014, n° 1655, p. 59

MARTINEZ J.,

- « Santé et sécurité au travail – Les mouvements d'extension du droit de la santé au travail - Etude », *JCP S 2009*, 1170

MAZEAUD D.,

- « La distinction obligation de résultat – obligation de moyens : le saut dans le vide ? », *D.*, 2017, p. 198

MAZEAUD H.,

- « Essai de classification des obligations : obligations contractuelles extracontractuelles, obligations déterminées et obligation générale de prudence et de diligence », *RTD civ.*, 1936, p. 1

MENASSEYRE F.,

- « Le coût des AT/MP », *SSL*, 2010, n° 1452, p. 52

METIN D.,

- « Une jurisprudence du « raisonnable » est-elle souhaitable ? », *JSL*, 2013, n° 351, p. 4

MEYER F.,

- « La problématique de la réparation intégrale », *Dr. soc.*, 1990, p. 718
- « Sur quelques aspects saillants du contentieux de la faute inexcusable en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles », *RDSS*, 1995, p. 404
- « Les victimes face à la redéfinition jurisprudentielle de la nature juridique de la rente », *Dr. Soc.*, 2015, p. 293
- « La loi Travail : aspects concernant la médecine du travail », *RDT*, 2016, p. 821

MILLER D.,

- « Covid-19 : health and safety dismissal and détriment », *Employment Law Bulletin*, 2020, 158, p. 2

MILLET L.,

- « Les voies de la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Dr. Soc.*, 2002, p. 840

MILLET S.,

- « Prévenir les risques émergents liés au changement climatique ? », *Préventica*, 2018

MOLLA S.,

- « La violation par le salarié de son obligation générale de sécurité justifie son licenciement pour faute grave », *JCP E*, 2006, 10012

MONKAM A.-C.,

- « Suicide au travail : quelle réparation ? », *JSL*, 2012, n° 327, p. 4

MONTPELLIER T.,

- « Retour sur les critères du préjudice d'anxiété », *Cah. Soc.*, 2014, n° 269, p. 675

MOREAU A.,

- « Un (petit) pas vers la réparation intégrale des préjudices consécutifs aux AT/MP », *LPA*, 2011, n° 22, p. 5

MOREAU M.-A.,

- « Pour une politique de santé dans l'entreprise », *Dr. soc.*, 2002, p. 817

MORICEAU C.,

- « Les perceptions des risques au travail dans la seconde moitié du XIX^e siècle : entre connaissance, déni et prévention », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 2009, n° 56-1, p. 11-27

MORIN J.,

- « Changer le régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles ? », *RDSS*, 2018, p. 633

MORVAN P.,

- « Le "déflocage" de la faute inexcusable. L'obligation de sécurité dans le contrat de travail », *RJS* 6/02, p. 495

- « Définition des fautes inexcusables de l'employeur et du salarié », *JCP E* 2005. 1201
- « *Securitas omnia corrumpit* ou le principe selon lequel il incombe à l'employeur de protéger la sécurité et la santé des travailleurs », *Dr. Soc.*, 2007, p. 674
- « La mode des risques psychosociaux », *Dr. soc.*, 2013, p. 965
- « Réformes douces amères », *Dr. Soc.*, 2023, p. 543

MOULY J.,

- « Obligation de sécurité de l'employeur et harcèlement « horizontal » : vers une obligation de résultat absolue ? », *JCP G*, 2010, 321

MOURY J.,

- « Le droit confronté à l'omniprésence du risque », *D.* 2012, p. 1020

MRAOUAHI S.,

- « Le (télé)travail, c'est la santé ... ? », *Les Cah. Soc.*, 2018, n° 308, p. 321

MULLER F.,

- « Quelle prise en compte de la pénibilité au travail après la loi sur les retraites ? », *SSL*, 2010, n° 1470

MURATORIO A.,

- « La protection de la santé au travail et la loi en Italie », *SSL*, 2014, suppl. n° 1655, p. 121

NATON F.,

- « Mieux connaître les risques professionnels pour mieux les prévenir : une urgence face à la perspective de leur aggravation dans le contexte du dérèglement climatique », *Dr. Soc.*, 2023, p. 767.

NAYLOR A.,

- « Health and safety at work : employees' duties », overview article, 2021, *WestLaw UK*

NERON S.,

- « Le standard, un instrument juridique complexe », *JCP G*, 2011, 1003

OMNES C.,

- « De la perception du risque professionnel aux pratiques de prévention : la construction d'un risque acceptable », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 2009, n° 56-1, p. 61

PACHOD J., OILLIC-TISSIER C., ANTONI A.,

- « La prévention, priorité de la branche accidents du travail et maladies professionnelles », *RDSS*, 2010, p. 628

PAGNERRE Y.,

- « Faute inexcusable et absence de DUERP : un « trop » bon ménage ! », *Cah. Soc.*, 2017, n° 300, p. 454

PELLET R.,

- « L'entreprise et la fin du régime des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Dr. Soc.*, 2006, p. 402

PENNEAU A.,

- « La notion de règles de l'art dans le domaine de la construction », *RDI*, 1988, p. 407

PERCHON M.,

- « Réformer la tarification de l'assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles : la tentation des coûts forfaitaires », *JCP S*, 2007, 50

PETIT F.,

- « La pénibilité au travail, un nouveau risque professionnel ? », *Dr. Soc.*, 2011, p. 262
- « La représentation des personnels face au risque mortel », *Dr. Soc.*, 2020, p. 911

PEYRONNET M.,

- « Amiante : assouplissement de la reconnaissance du préjudice d'anxiété », *Dalloz Actualités*, 2013, n° 16

PHAN CHAN THE E.,

- « Suicide : contre les idées reçues, le travail protège », *Préventique*, sept-oct. 2012, n° 125, p. 54

PICARD S., THEALLIER S.,

- « Enquête interne, le nouvel enjeu des entreprises en matière de harcèlement ? », *JSL* n° 520, 2021, p. 4

PIGNARRE G.,

- « L'obligation de sécurité patronale entre incertitudes et nécessité », *RDT*, 2006, p. 150
- « Le comité d'hygiène et de sécurité n'est pas soluble dans le comité social et économique », *RDT*, 2017, p. 647
- « La réparation du préjudice spécifique d'anxiété des travailleurs exposés à l'amiante. L'assemblée plénière aurait-elle remportée une victoire ... à la Pyrrhus ? », *RDT*, 2019, p. 340

PIGNARRE G., PIGNARRE L.-F.,

- « La prévention : pierre angulaire ou/et maillon faible de l'obligation de santé et sécurité au travail de l'employeur ? Réflexions suscitées par deux arrêts remarquables de la Chambre sociale », *RDT*, 2016, p. 151

PORCHY-SIMON S.,

- « Plaidoyer pour une construction rationnelle du droit du dommage corporel », *D.*, 2011, p. 2742

POULIQUEN E.,

- « Pandémie grippale : un risque certain, à terme incertain », *Les Cah. du DRH*, 2008, n° 144, p. 55

PRADEL C.-F., PRADEL-BOUREUX P., PRADEL V.,

- « Gérer le risque juridique attaché au préjudice d'anxiété », *JCP S*, 2019, 1283

PRETOT X.,

- « Les sanctions administratives de l'insécurité au travail », *Dr. Soc.*, 2007, p. 707
- « L'indemnisation de la faute inexcusable de l'employeur est-elle conforme à la Constitution ? Ou de l'esprit bien oublié de la loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976 », *Dr. Soc.*, 2011, p. 1208

PROUTIERE-MAULION G.,

- « La contribution de la faute inexcusable du salarié à l'évolution de la réparation des maladies professionnelles et des accidents du travail : un nouveau pas vers une réparation améliorée », *LPA*, 2005, n° 4, p. 14

QUINQUIS F.,

- « L'anxiété saisie par la justice », *Regards*, 2015/1, n° 47, p. 239
- « La prévention des risques au cœur du préjudice d'anxiété », *SSL*, 2019, n° 1857, p. 8

RADE C.,

- « Question prioritaire de constitutionnalité : commentaire de la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-8 QPC du 18 juin 2010 », *Constitutions*, 2010, p. 413

REMY P.,

- « La décentralisation de la négociation collective en Allemagne sous l'angle de la représentation », *Dr. Soc.*, 1997, p. 1015
- « Le droit à la participation » en droit allemand : codécision, codétermination, cogestion, autonomie collective... ? », *Dr. Soc.*, 2015, p. 974

REINAUD F.,

- « La santé et l'entreprise : vers la fin d'un tabou ? », *LPA*, 2019, n° 176-177, p. 3

RESTINO V.,

- « Actes de « droit souple » et « documents de portée générale » au prisme du droit du travail – Nature, caractère contraignant et régime contentieux », *JCP S*, 2021, 1033

RICHER M.,

- « Le travail hybride socialement responsable, nouveau défi des entreprises », *SSL*, 2022, n° 2020, p. 5

RICHEVAUX M.,

- « Harcèlement moral non établi et obligation de sécurité », *LPA*, 23 avril 2020, n° 150r9, p. 9

RIVOLLIER V.,

- « Le droit commun de la réparation comment complément au régime AT-MP en cas de faute inexcusable. Des difficultés persistantes dans l'articulation entre les deux régimes », *Resp. civ. et assur.*, 2023, étude n° 6
- « La rente d'accident du travail n'indemnise plus le déficit fonctionnel permanent. Lecture douce-amère des arrêts du 20 janvier 2023 », *D.*, 2023, p. 321

RODRIGUEZ C., NASICA M.,

- « Préjudice d'anxiété : un nouvel élargissement », *JSL*, 2019, n° 483, p. 9

SAINT-JOURS Y.,

- « Les lacunes de la législation des accidents du travail », *Dr. soc.*, 1990, p. 692

- « De la garantie des victimes d'accidents corporels par les générateurs de risques », *D.*, 1999 p. 211
- « La sécurité sociale et la prévention des risques sociaux », *Dr. soc.*, 1994, p. 594
- « Feue l'immutabilité des rentes pour faute inexcusable de l'employeur », *D.*, 2005, p. 1202
- « De l'obligation contractuelle de sécurité de résultat de l'employeur », *D.* 2007, p. 3024

SALIS-MADINIER F.,

- « L'organisation du dialogue social avec les syndicats, ailleurs ... », *Dr. Soc.*, 2019, p. 222

SARGOS P.,

- « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité », *JCP E*, 2003, 313
- « L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit », *JCP S*, 2006, 1278
- « Indemnisation des victimes de l'amiante. Impacts de la réforme du recours des tiers payeurs sur le Fiva et les autres fonds d'indemnisation (première partie) », *SSL*, 2009, n° 1396, p. 7
- « Accidents du travail et maladies professionnelles : le chaos des incohérences et des inégalités », *JCP S*, 2009, act. 495
- « Paiements par des tiers payeurs : la révolution tranquille de l'article 25 de la loi du 21 décembre 2006 », *D.*, 2009, p. 203
- « L'erreur de droit permanente en matière de recours des tiers payeurs d'une rente accident du travail », *Gaz. Pal.*, 2010, n° 328-329, p. 5
- « La saga triséculaire de la faute inexcusable », *D.* 2011, p. 768
- « Qui se souvient de Jean Thommes ? », *JCP G*, 2015, 1303, p. 2179

SARRUT L.,

- note sous Civ. 21 nov. 1911, *DP* 1913.1.249

SAUZET M.,

- « De la responsabilité des patrons vis-à-vis des ouvriers dans les accidents industriels », *Rev. crit. jur.*, 1883, p. 596

SAVATIER J.,

- « La protection contre le tabagisme sur les lieux du travail », *Dr. Soc.*, 2005, p. 971
- « La reprise du travail sans visite de reprise par le médecin du travail », *Dr. soc.*, 2006, p. 514

SCHRAMM M.-P., LEFEBVRE B.,

- « Qualité de vie au travail et prévention des risques psychosociaux. Dialogue entre un avocat et un psychologue », *RJS* 1/14, n° 1, p. 2

SCHULRE P. A., DELCOS G. L. et al.,

- “Expanding the focus of occupational safety and health : lessons from a series of linked scientific meetings”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2022, n° 19, p. 15381

SELUSI S.,

- « L’avenir de la santé au travail : vers une meilleure prise en considération des enjeux de RSE ? », *JCP S*, 2021, 1204

SIAU B.,

- « L’employeur soumis à un principe de précaution ? », *RLDA*, 2008, n° 26, p. 49

SIGNORETTO F.,

- « La faute inexcusable de l’employeur : cause nécessaire et non pas déterminante de l’accident du travail », *D.*, 2003, p. 382

SIHARATH C.,

- « Les nouvelles évolutions des services de santé au travail », *Gaz. Pal.*, 2021, n° 43, p. 72

SPINELLI J., HUBERT N.,

- « CSE, acteur majeur dans la protection de la santé et de la sécurité au travail », *Les Cahiers Lamy du DRH*, 2021, n° 288, p. 43

STRUILLOU Y.,

- « Pénibilité et réforme des retraites : rendez-vous manqué ou premier pas ? », *Dr. Soc.*, 2003, p. 954 ;
- « Pénibilité et réforme des retraites : en attendant Godot ? », *RDSS*, 2004, p. 548

STURLESE B.,

- « Le juge et les standards juridiques », *RDC*, 2016, n° 2, p. 398

SUPIOT A.,

- « Les nouveaux visages de la subordination », *Dr. Soc.*, 2000, p. 131

TARDIF A.,

- « Définition de la faute inexcusable de l'employeur dans la survenance d'un risque professionnel : l'occasion manquée », *Gaz. Pal.*, 2021, n° 38, p. 9

TEISSONNIERE J.-P., TOPALOFF S.,

- « L'affaire de l'amiante », *SSL suppl.* 2002, n° 1082

TEYSSIE B.,

- « Santé et sécurité dans le droit du comité social et économique », *JCP S*, 2018, 1001
- « Santé, sécurité : l'impératif de prévention », *JCP S*, 2022, 1079

THIBIERGE C.,

- « Libres propos sur l'évolution du droit de la responsabilité (vers un élargissement de la fonction de la responsabilité civile ?) », *RTD civ.*, 1999, p. 561
- « Le droit souple – Réflexion sur les textures du droit », *RTD Civ.*, 2003, p. 599

TUAL M.-C.,

- « Rencontre avec Jean Auroux, 40 ans après de ses lois renforçant le CE et créant le CSCHT », *Les Cahier Lamy du CSE*, n° 223, 2022, p.12.

TUNC A.,

- « Force majeure et absence de faute en matière contractuelle », *RTD Civ.*, 1945, p. 235
- « Force majeure et absence de faute en matière délictuelle », *RTD Civ.*, 1946, p. 171

VACHET G.,

- « Qu'en est-il de la conformité de la loi du 9 avril 1898 à la Constitution ? », *JCP S*, 2010. 1361
- « L'indemnisation des préretraités « amiante » : vers une nouvelle discrimination entre victimes de maladies professionnelles ? », *JCP E*, 2010, 1459
- « L'obligation de sécurité de résultat, une notion séduisante mais inappropriée », *JCP S*, 2016, 1136

VAN LANGENDONCK J.,

- « La situation dans les autres pays communautaires », *Dr. Soc.*, 1990, p. 699

VANULS C.,

- « La réforme de la santé au travail et la démarche de prévention des risques professionnels dans l'entreprise », *Gaz. Pal.*, 2021, n° 43, p. 62

VANULS C., MORIN C.,

- « La réforme de la santé au travail et la démarche de prévention des risques professionnels dans l'entreprise », *Gaz. Pal.*, 2021, n° 43, p. 62
- « La convergence des risques professionnels et environnementaux. L'exemple des pesticides », *Dr. Soc.*, 2023, p. 114

VATINET R.,

- « En marge des « affaires de l’amiante » : l’obligation de sécurité du salarié », *Dr. Soc.*, 2002, p. 533

VERICEL M.,

- « À propos des recommandations de mesures individuelles faites par le médecin du travail », *RDT*, 2008, p. 246
- « L’étendue de l’obligation de sécurité de l’employeur en matière de reclassement des salariés inaptes », *RDT*, 2010, p. 30
- « L’obligation patronale de sécurité de résultat : un régime renforcé », *RDT*, 2010, p. 303
- « L’obligation de sécurité des salariés n’affecte pas le principe de responsabilité de l’employeur », *RDT*, 2016, p. 425
- « La quasi-disparition du compte de prévention de la pénibilité », *RDT*, 2017, p. 649
- « Conséquences du défaut d’établissement du document unique d’évaluation des risques professionnels », *RDT*, 2019, p. 792
- « La place de la représentation du personnel et du dialogue social en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels, après les réformes de 2020-2021 », *Dr. Soc.*, 2021, p. 904

VERKINDT P.-Y.,

- « Les prestations en nature de l’assurance accident du travail s’étendent à toutes les conséquences directes de l’accident du travail », *RDSS*, 1998, p. 844
- « La santé au travail, quelques repères pour un droit en mouvement », *Dr. Ouvrier*, 2003, p. 82
- « Travail et santé mentale », *SSL*, 2003, n° 1112, p. 6
- « La réduction de la majoration de rente consécutive à la reconnaissance d’une faute inexcusable de l’employeur », *RDSS*, 2003, p. 440
- « Les obligations de sécurité du chef d’entreprise : aspect de droit civil », *SSL*, n° 1286, 2006, p. 25
- « Violation par le salarié de son obligation de sécurité », *JCP S*, 2007, 1584

- « L'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes », *SSL*, 2007, p. 1319
- « Santé au travail vs pouvoir de direction. Un retour de la théorie institutionnelle de l'entreprise ? », *Dr. soc.*, 2008, p. 519
- « Une illustration du lien entre droit de la sécurité social et droit du travail : les présomptions de faute inexcusable et l'impératif de prévention », *RDSS*, 2008, p. 1140
- « Une illustration du lien entre droit de la sécurité sociale et droit du travail : la présomption de faute inexcusable et l'impératif de prévention », note sous Cass. 2^{ème} civ., 2 oct. 2008, n° 07-18.437, *RDSS*, 2008, p. 1140
- « Santé au travail : l'ère de la maturité », *JSL*, n° 239, 2008, p. 3
- « La visite de reprise est un élément de l'obligation de sécurité de résultat », *JCP S*, 2009, 1438
- « Le raisonnable en droit du travail » in *Standards, principes et méthodes en droit du travail*, dir. B. TEYSSIE, Economica, 2011, n° 81 s
- « Qualité de vie au travail et égalité professionnelle », *Les Cah. du DRH*, 2014, n° 211, p. 32
- « Les mots de la prévention au travail », *SSL* 2014, suppl. n° 1655, « La prévention des risques au travail », p. 5
- « L'irrésistible ascension du droit de la santé au travail », *JCP S*, 2015, 1243
- « Les conditions de travail et la santé au travail dans les ordonnances du 22 septembre 2017 : faut-il mouiller son mouchoir ? », *Dr. Soc.*, 2018, p. 41
- « « ...A celui qui n'a pas, même ce qu'il a lui sera retiré » - La disparition du CHSCT et la santé au travail dans la décision du Conseil constitutionnel du 21 mars 2018 », *Dr. Soc*, 2018, p. 708

VERKINDT P.-Y., BABIN M.,

- « Controverse : Quels usages du droit de retrait ? », *RDT*, 2020, p. 721

VIGNON-BARRAULT A.,

- « Préjudice d'anxiété des travailleurs de l'amiante : la Cour de cassation au milieu du gué ? », *Resp. civ. et assur.*, 2019, étude n° 6

VINEY G.,

- « L'évolution du droit de l'indemnisation des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles », *Dr. soc.*, 2011, p. 964

VITALE L.,

- « La Cour de cassation étend le préjudice d'anxiété à l'exposition à toute substance nocive », *Gaz. Pal.*, 2019, n° 37, p. 21

WILLMAN C.,

- « La loi du 20 janvier 2014 : une réforme financière pour l'assurance vieillesse et sociale pour les retraités », *RDSS*, 2014, p. 354
- « Préjudice d'anxiété : un revirement de jurisprudence ... anxiogène », *RDSS*, 2019, p. 539
- « Réformer les retraites, le champ des possibles », *Dr. Soc.*, 2021, p. 452
- « LFRSS 2023, entre politique de vieillissement actif et financement de la branche vieillesse », *Dr. Soc.*, 2023, p. 519
- « La protection sociale, à l'épreuve ou au défi de la transition écologique », *Dr. Soc.*, 2023, p. 748

WILLOCX L.,

- « L'obligation de sécurité selon la deuxième chambre civile de la Cour de cassation », *SSL*, 2020, n° 1930, p. 18

WOLFF L., CLOT Y.,

- « Faut-il encore parler des RPS ? », *RDT*, 2015, p. 228

ZAVARO M.,

- « Les règles de l'art », *Gaz. Pal.*, n° 309, 2000, p. 3

VI. ETUDES, RAPPORTS ET ANALYSES

AGENCE EUROPEENNE POUR LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL,

- « Psychosocial risks in Europe, Prevalence and strategies for prevention », *Rapport*, 2014

AGENCE NATIONALE DE SECURITE SANITAIRE DE L'ALIMENTATION, DE L'ENVIRONNEMENT ET DU TRAVAIL (ANSES)

- « Évaluation des risques induits par le changement climatique sur la santé des travailleurs », *Rapport*, janv. 2018

AGENCE NATIONALE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (ANACT)

- « Installer le télétravail dans la durée ? Analyse d'accords télétravail et recommandations pour l'action », *Rapport*, nov. 2021
- « La qualité de vie au travail. Dix questions sur ... », 2016

ASSURANCE MALADIE – RISQUES PROFESSIONNELS

- Rapport annuel 2022, déc. 2023

CENTRE DE RECHERCHES POUR L'EXPANSION DE L'ECONOMIE ET LE DEVELOPPEMENT DES ENTREPRISES (REXECODE)

- « Réforme des retraites : une résorption partielle du déficit après 2030 », *Rapport*, avr. 2023

COEURET A.,

- « La responsabilité du salarié en matière de sécurité et prévention des risques professionnels », Cour de cassation, Rapport annuel 2002, La Documentation française, 2002

COLLEGE D'EXPERTISE SUR LE SUIVI DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

- « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », Rapport faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, avr. 2011

CONSEIL D'ANALYSE ECONOMIQUE

- « Les cotisations sociales à la charge des employeurs : analyse économique », *Rapport*, 1998

CONSEIL D'ETAT

- Étude annuelle du Conseil d'État 2013 : Le droit souple : Doc. fr., oct. 2013

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES (COR)

- « Evaluation de l'augmentation des dépenses de certaines prestations sociales induites par un relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite », note, janv. 2022.

-

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL (CESE)

- « La prévention des risques psychosociaux », *Avis*, mai 2013
- « Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques », *Avis*, avr. 2023

COUR DE CASSATION

- Rapport annuel, 2010
- Rapport annuel, 2011

COUR DES COMPTES

- « La gestion du risque accidents du travail et maladies professionnelles », *Rapport*, 2002
- « Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale », *Rapport*, oct. 2018

COX T., J. GRIFFITHS A., RIAL-GONZALEZ E.,

- « Research on Work-related Stress. Report to the European Agency for Safety and Health at Work », *Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities*, 2000

DINTILHAC J.-P.,

- « Rapport du groupe de travail chargé d'élaborer une nomenclature des préjudices corporels », 2005

DIRECTION DE L'ANIMATION DE LA RECHERCHE, DES ETUDES ET DES STATISTIQUES (DARES)

- « Cotisations et prestations d'accidents du travail : un dispositif qui était en 2009 plus redistributif qu'incitatif », *Série Etudes et Recherches*, 2012
- « L'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité dans le travail », *DARES Analyses*, n° 95, décembre 2014
- « La prévention des risques professionnels en 2016 », *Rapport*, juin 2019
- « Conditions de travail, prévention et performance économique et financière des entreprises », *Document d'études*, n° 238, 2020
- « Les accords d'entreprise portant sur le télétravail : quels usages durant la crise sanitaire ? », *Analyses*, nov. 2022
- « Les instances de représentation des salariés dans les entreprises en 2020 », *DARES Résultats* n° 32, 2022
-

DIRECTION DE LA RECHERCHE, DES ETUDES, DE L'EVALUATION ET DES STATISTIQUES (DRES)

- « Les personnes ayant des incapacités quittent le marché du travail plus jeunes mais liquident leur retraite plus tard », *Etudes et Résultats*, 2020
- « L'espérance de vie sans incapacité à 65 ans est de 12,6 ans pour les femmes et 11,3 ans pour les hommes en 2021 », *Etudes et Résultats*, 2023

DORION G.,

- « La modernisation de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Rapport*, La Documentation française, 1991, p. 167

EUROGIP

- « Accidents du travail – maladies professionnelles : réparation forfaitaire ou intégrale ? Enquête européenne sur les modalités d'indemnisation des victimes », Eurogip, *Rapport*, 2005
- « Les maladies professionnelles liées à l'amiante en Europe, Reconnaissance – Chiffres – Dispositifs spécifiques », *Rapport d'enquête*, 2006

- « L'obligation d'évaluer les risques professionnels – La Directive cadre et sa transposition dans les pays de l'UE-15 », *Rapport*, 2007
- « Risques psychosociaux au travail : une problématique européenne », *Rapport*, 2010
- « Quelle reconnaissance des pathologies psychiques liées au travail ? Une étude sur 10 pays européens », *Rapport*, 2013
- « Processus de révision des listes de maladies professionnelles dans six pays européens. Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, Italie, Royaume-Uni », *Note thématique*, 2016, Réf. Eurogip-114/F
- « Point statistique et fondamentaux de l'assurance AT-MP -Allemagne - Données 2009 à 2014 », Eurogip *Note thématique*, *Coll. De données statistiques relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles dans les pays de l'Union européenne*, 2016
- « Exemples d'incitations financières à la prévention des risques professionnels en Europe », *Note thématique*, 2018
- « Santé-sécurité au travail : quels leviers pour une culture de prévention en entreprise ? », *actes des Débats d'Eurogip*, 21 mars 2019
- « Télétravail et accident de travail dans sept pays européens. Allemagne, Autriche, Espagne, Finlande, France, Italie, Suède », *Rapport*, 2023
- « Estimations actualisées du phénomène de sous-déclaration des accidents du travail en Europe », *Rapport*, 2023

EUROSTAT

- *Statistics in focus*, 2009
- *Accidents at work statistics*, 2023

FONDATION EUROPEENNE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL (EUROFOUND)

- « Hybrid work in Europe : concept and practice », *Rapport*, mai 2023

FONDS D'INDEMNISATION DES VICTIMES DE L'AMIANTE (FIVA)

- Rapport d'activité 2020

FRANCE STRATEGIE

- « Le travail à l'épreuve du changement climatique », *note d'analyse*, n° 123, juin 2023

GOLDBERG S., REY G.,

- « Modélisation de l'évolution de la mortalité par mésothéliome de la plèvre en France. Projections à l'horizon 2050 », *Rapport*, Institut de veille sanitaire, 2012

GROUPE REGIONAL D'ILE DE FRANCE DU COMITE D'HISTOIRE DES ADMINISTRATIONS CHARGÉES DE TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE,

- « De la fatalité à la prévention – Hygiène, sécurité et santé au travail plus d'un siècle d'évolution », *Conférence débat*, 2009

INSPECTION GENERALE DES AFFAIRES SOCIALES (IGAS)

- « Réflexions et propositions relatives à la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Rapport*, 2001
- « Vers la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles. Eléments de méthode », *Rapport*, 2002
- « Articulation entre santé au travail et santé publique : une illustration au travers des maladies cardiovasculaires », *Rapport*, avr. 2014
- « Consolider l'indemnisation publique dans le champ de la santé : enjeux et modalités de rapprochement entre le FIVA et l'ONIAM », *Rapport*, 2021

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ETUDES ECONOMIQUES (INSEE)

- « En 2021, en moyenne chaque semaine, un salarié sur cinq a télétravaillé », *Etude*, mars 2022

INSTITUT NATIONAL D'ETUDES DEMOGRAPHIQUES (INED)

- « Les ouvriers vivent moins longtemps que les cadres : combien de temps passent-ils à la retraite et en (in)activité », mai 2023.

INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITE (INRS)

- « Prévention et performance – Ce qui bénéficie aux salariés rapporte à l'entreprise », *Travail & Sécurité*, n° 808, sept. 2019, p. 12
- « Du terrain et des idées – Le collectif, clé de voûte d'une prévention réussie », *Travail & Sécurité*, n° 829, sept. 2021, p. 12

KHOUMA B., B. DELECROIX B., TRINTIN C., DAMETTE O.,

- Sinistralité et performance économique des entreprises, *Note scientifique et technique*, n° 384, INRS, sept. 2023

LAMBERT-FAIVRE Y.,

- « Rapport sur l'indemnisation du dommage corporel », 2003

LAROQUE M.,

- « La rénovation de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Rapport*, 2004

LYON-CAEN G.,

- Les libertés publiques et l'emploi », *Rapport*, Doc. fr., Paris, 1992

MASSE R.,

- « Réflexions et propositions relatives à la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Rapport au ministre de l'Emploi et de la Solidarité*, 2001

MENTHON S.,

- « La responsabilité sociétale des entreprises », *Rapport*, 2011

MILDECA, ANACT, INRS, OFDT, COCT ET SANTE PUBLIQUE FRANCE,

- Evolution des conditions de travail et consommation de substances psychoactives en période d'épidémie, *Enquête*, 2020

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT)

- « Travailler sur une planète plus chaude : l'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent », *Rapport*, févr. 2020
- « A call for safer and healthier working environments », *Rapport*, nov. 2023

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT), ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE (OMS)

- « Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016 », *Rapport*, sept. 2021

RUELLAN R.,

- « Rapport sur la rénovation du dispositif de réparation de l'incapacité permanente », 2012

SANTE PUBLIQUE FRANCE

- « CoviPrev : une enquête pour suivre l'évolution des comportements et de la santé mentale pendant l'épidémie de COVID-19 », *Enquête*, 2023

SENAT

- « 8 questions sur l'avenir du télétravail, vers une révolution du travail à distance ? », *Rapport sénatorial*, oct. 2021

TRADES UNION CONGRESS (TUC), ASSOCIATION OF PERSONAL INJURY LAWYERS (APIL),

- « The Compensation Myth », *Rapport*, mars 2014

VERKINDT P.-Y.,

- « Les CHSCT au milieu du gué – Trente-trois propositions en faveur d'une instance de représentation du personnel dédiée à la protection de la santé au travail », *Rapport*, 2013

VIDALIES A.,

- Rapport n° 3922 sur la proposition de loi relative à l'indemnisation des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 2011

VII. JURISPRUDENCE

CONSEIL CONSTITUTIONNEL

- Cons. Constit. déc. n° 2000-437DC du 19 déc. 2000
- Cons. Constit. 18 juin 2010, n° 2010-8 QPC, note G. VACHET, *JCP S*, 2010, 1361

CONSEIL D'ETAT

- CE, 5 mars 2008, n° 272447
- CE, 12 nov., 2012, n° 349.365
- CE, 3 juill. 2013, n° 349496
- CE, 8 juil. 2019, n° 420.434

- CE, 19 oct. 2020, n° 444809, obs. *RJS* 11/20, n° 598
- CE, 14 mars 2022, n° 434343.

COUR DE CASSATION

- ASSEMBLEE PLENIERE

- Cass. ass. plén., 2 févr. 1990, n° 89-10.6827
- Cass. ass. plén., 25 févr. 2000, n° 97-17.378, n° 97-20.152, Bull. ass. Plén., n° 2, p. 3.
- Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038, Bull. ass. Plén., n° 7, p. 16
- Cass. ass. plén., 4 avr. 2019, n° 18-17.442
- Cass. ass. plén., 5 avr. 2019, n° 18-17.442, *D.* 2019, p. 922
- Cass. ass. plén., 20 janv. 2023, n° 21-23.947 et n° 20-23.673, obs. *RJS* 03/23, p. 164

- CHAMBRE CIVILE

- Civ., 10 nov. 1884, *D.P.* 1885, I, 433
- Civ., 18 juin 1896, « Teffaine », *D.* 1897, 1, p. 433, concl. L. SARRUT
- Civ. 21 nov. 1911, « Compagnie générale transatlantique c. Zbidi Hamida ben Mahmoud », *D. P.* 1913, I, 249, note TERRÉ F., LEQUETTE Y., note, *Les grands arrêts de la jurisprudence civile*, 11^{ème} éd., Dalloz, 2000, n° 262, p. 543-548
- Civ., 27 janv. 1913, « Chemin de fer du Midi c. Mestelan », *D. P.* 1913. I. 253
- Civ., 20 mai 1936, « Mercier », in H. CAPITANT, F. TERRÉ et Y. LEQUETTE, *Les grands arrêts de la jurisprudence civile*, t. 2, Obligations, contrats spéciaux et sûretés, Dalloz, 12^{ème} éd., 2008, n° 162-163

- PREMIERE CHAMBRE CIVILE

- Cass. 1^{ère} civ., 12 avril 1955, n° 92-20.747, Bull. civ. I, n° 179 p. 129
- Cass. 1^{ère} civ., 8 oct. 1968, Bull. civ. I, n° 228? *D.* 1969.157
- Cass. 1^{ère} civ., 2 juin 1981, *D.* 1981.IR.406

- Cass. 1^{ère} civ., 7 oct. 1981, n° 80-10.594
- Cass. 1^{ère} civ., 9 juin 1993, n° 91-17387, Bull. civ. I, n° 209 p. 145
- Cass. 1^{ère} civ., 30 mars 1994, n° 92-12930, Bull. civ. I n° 134 p. 98
- Cass. 1^{ère} civ., 29 nov. 1994, n° 92-11.332, Bull. civ. I, n° 351 p. 253
- Cass. 1^{ère} civ., 17 janv. 1995, n° 93-13.075
- Cass. 1^{ère} civ., 14 mars 1995, n° 93-14.458, Bull. civ. I, n° 129 p. 92
- Cass. 1^{ère} civ., 9 juil. 1996, n° 94-12.868
- Cass. 1^{ère} civ., 9 oct. 1996, Bull. Civ. I, n° 380
- Cass. 1^{ère} civ., 21 oct. 1997, n° 95-18558, Bull. civ. I, n° 287 p. 193
- Cass. 1^{ère} civ., 3 mars 1998, Bull. civ. I, n° 95
- Cass. 1^{ère} civ., 10 mars 1998, n° 96-12.141.
- Cass. 1^{ère} civ., 8 déc. 1998, n° 96-22139, Bull. civ. I, n° 350, p. 241
- Cass. 1^{ère} civ., 15 juill. 1999, n° 96-22.796, Bull. civ. I, n° 238
- Cass. 1^{ère} civ., 1^{er} déc. 1999, n° 97-21.690, Bull. civ. I, n° 330 p. 215
- Cass. 1^{ère} civ., 10 avril 2008, n° 07-12.373
- Cass. 1^{ère} civ., 11 mars 2010, n° 09-13.197
- Cass. 1^{ère} civ., 16 sept. 2010, n° 09-14.580
- Cass. 1^{ère} civ., 15 déc. 2011, n° 10-23.528
- Cass. 1^{ère} civ., 30 mai 2012, n° 11-14.408

- *DEUXIEME CHAMBRE CIVILE*

1954

- Cass. 2^{ème} civ., 28 oct. 1954, Bull. civ. II, n° 328, note R. SAVATIER, *JCP* 1955, II. 8765

1994

- Cass. 2^{ème} civ., 5 janvier 1994, n° 92-13.853

2003

- Cass. 2^{ème} civ., 10 juin 2003, n° 01-21.200
- Cass., 2^{ème} civ., 1^{er} juil. 2003, n° 02-30.576, Bull. civ. II, n° 218

2004

- Cass. 2^{ème} civ., 27 janv. 2004, n° 02-30.693, note X. PRETOT, *Dr. Soc.*, 2004, p. 436
- Cass. 2^{ème} civ. 27 janv 2004, Bull. civ. II, n° 25, p. 20.
- Cass. 2^{ème} civ., 15 juin 2004, n° 02-31.194
- Cass. 2^{ème} civ., 29 juin 2004, n° 02-21.325
- Cass. 2^{ème} civ., 8 juil. 2004, n° 02-30.984, Bull. civ. II, n° 394, p. 331, Resp. civ. et assur., 2004, n° 11, comm. 329, H. GROUDEL

2005

- Cass., 2^{ème} civ., 18 oct. 2005, n° 04-30.203

2006

- Cass. 2^{ème} civ., 21 déc. 2006, n° 05-21.633, *D.* 2007, p. 381

2007

- Cass., 2^{ème} civ., 22 févr. 2007, n° 05-13.771, Bull. civ. II, n° 54

2009

- Cass. 2^{ème} civ., 28 mai 2009, n° 08-16.829, obs. I. GALLMEISTER, *D.* 2009, P. 1606
- Cass. 2^{ème} civ., 11 juin 2009, n° 07-21.768, note P. JOURDAIN, *RTD Civ.*, 2009, p. 545
- Cass. 2^{ème} civ., 11 juin 2009, n° 08-17.581
- Cass. 2^e civ., 11 juin 2009, n° 08-16.089
- Cass. 2^{ème} civ., 9 juil. 2009, n° 08-11.804 et n° 08-12.113

2010

- Cass. 2^{ème} civ., 14 janv. 2010, n° 09-11.450, *JCP S* 2010, 1073, note T. TAURAN
- Cass. 2^{ème} civ., 1^{er} juil. 2010, n° 09-16.955
- Cass. 2^{ème} civ., 11 juil. 2010, n° 09-66.300

2011

- Cass. 2^e civ., 30 juin 2011, n° 10-19.475
- Cass. 2^e civ., 22 sept. 2011, n° 10-24.116

2012

- Cass. 2^e civ., 16 févr. 2012, n° 11-10.889
- Cass. 2^e civ., 15 mars 2012, n° 10-28.788
- Cass. 2^e civ., 4 avr. 2012, n° 11-10.308, n° 11-12.299, n° 11-15.393 et n° 11-18.014
- Cass. 2^e civ., 4 avr. 2012, n° 11-14.311 et n° 11-14.594

2013

- Cass. 2^e civ., 28 févr. 2013, n° 11-21.015, note G. VACHET, *JCP S*, 2013, 1221
- Cass. 2^e civ., 20 juin 2013, n° 12-21.548
- Cass. 2^e civ., 11 juil. 2013, n° 12-15.402, Bull. civ. II, n° 158

2014

- Cass. 2^e civ., 6 nov. 2014, n° 13-23.247

2017

- Cass. 2^e civ., 9 mars 2017, n° 16-11.761

2018

- Cass. 2^e civ., 25 janv. 2018, n° 16-26.384
- Cass. 2^e civ., 11 oct. 2018, n° 17-23.694

2019

- Cass. 2^e civ., 14 mars 2019, n° 17-31.458

2020

- Cass. 2^e civ., 9 juil. 2020, n° 19-11.643

- Cass. 2^{ème} civ., 8 oct. 2020, n° 18-25.021 et n° 18-26.677
- Cass. 2^{ème} civ., 8 oct. 2020, n° 18-26.677
- Cass. 2^{ème} civ., 9 juil. 2020, n° 19-12.961, Resp. civ. et assur. 2020, n° 11, comm. 183, H. GROUTEL.

2021

- Cass. 2^{ème} civ., 8 juil. 2021, n° 19-25.550

2023

- Cass. 2^{ème} civ., 5 janv. 2023, n° 21-11.939, comm. M. ELIPHE, *JCP S*, 2023, 1048

- *TROISIEME CHAMBRE CIVILE*

- Cass. 3^{ème} civ., 21 nov. 1990, n° 89-15.922
- Cass. 3^{ème} civ. 3 déc. 2003, n° 02-18.033, Bull. civ. III, n° 221
- Cass. 3^{ème} civ., 27 févr. 2008, n°06-19.348, Bull. civ. III, n° 32

- *CHAMBRE DES REQUETES*

- Cass. req, 7 janv. 1878, S. 1878.1.412
- Cass. req., 9 juin 1915, D. 1917.1.2
- Cass. req. 30 juin 1926, DH 1926.402

- *CHAMBRE MIXTE*

- Cass. ch. mixte, 9 janv. 2015, n° 13-12.310

- *CHAMBRES REUNIES*

- Cass. ch. réun., 15 juill. 1941, n° 00-26.836, Bull. Civ., n° 292, p. 523

- *CHAMBRE CRIMINELLE*

- Cass. crim., 2 avril 1897, *D.* 1900, 1, 241.
- Cass. crim. 6 nov. 2007, n° 07-80.031, *Bull. crim.*, n° 265
- Cass. crim., 25 nov. 2008, n° 07-87.650
- Cass. crim., 7 mai 2010, n° 09-87.288
- Cass. crim., 6 déc. 2011, n° 10-82.266
- Cass. crim., 14 janv. 2014, n° 11-81.362
- Cass. Crim., 19 juin 2018, n° 17-86.737
- Cass. Crim. 22 févr. 2022, n° 21-82.266

- *CHAMBRE SOCIALE*

1960

- Cass. soc., 17 mars 1960, *Bull. civ.*, IV, n° 269

1962

- Cass. soc., 17 janv. 1962, *Bull. civ.* IV, n° 65

1964

- Cass. soc., 10 déc. 1964, *Bull. civ.* n° 843

1971

- Cass. soc., 21 janv. 1971, n° 69-11.655

1979

- Cass. soc., 8 févr. 1979, *Bull. civ.* V, n° 136
- Cass. soc., 13 juin 1979, n° 78-10.115, *Bull. civ.* V, n° 535

1980

- Cass. soc., 28 avril 1980, Bull. civ. V, n° 366 ;

1982

- Cass. soc., 23 sept. 1982, n° 81-14.942, Bull. civ. V, n° 524

1983

- Cass. soc., 15 avr. 1983, n° 81-40.532
- Cass. soc., 15 juin 1983, n° 82-12.786, Bull. civ. V, n° 330

1984

- Cass. soc., 26 mars 1984, n° 82-16.503

1986

- Cass. soc., 11 déc. 1986, n° 84-42.209, Bull. civ. V, n° 597, p. 452

1987

- Cass. soc., 21 oct. 1987, n° 85-40.413

1988

- Cass. soc., 20 avril 1988, n° 86-15.690
- Cass. soc., 19 mai 1988, n° 86-41.948, Bull. civ. V, n° 297, p. 197

1991

- Cass. soc., 15 mai 1991, n° 88-42.744

1993

- Cass. soc., 20 janv. 1993, n° 91-42.028, Bull. civ. V, n° 22, p. 15, *JCP E*, 1993, II, 494, note G. LACHAISE

1996

- Cass. soc., 4 avr. 1996, n° 94-11.319
- Cass. soc., 6 juin 1996, n° 94-19.005

- Cass. soc., 30 oct. 1996, n° 94-21.501
- Cass. soc. 13 nov. 1996, n° 94-13.187

1997

- Cass. soc., 2 oct. 1997, n° 95-44.006
- Cass. soc., 12 nov. 1997, n° 94-40.912

1998

- Cass. soc. 17 juil. 1998, n° 96-20.988

2000

- Cass. soc., 15 juin 2000, n°98-23.048
- Cass. soc., 24 oct. 2000, n° 98-18.240
- Cass. soc., 30 nov. 2000, n° 99-10.856, *Resp. civ. et assur.*, 2001, comm. 77

2002

- Cass. soc., 28 fév. 2002, n° 99-18.389
- Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 99-17.221, Bull. civ. 2002, V, n° 81, p. 74, *RJS* 5/02 n° 618
- Cass. soc., 11 avril 2002, n° 00-16.535
- Cass. soc., 31 oct. 2002, n° 00-18.359, Bull. civ. V., n° 336, p. 324
- Cass. soc., 19 déc. 2002, n° 01-20.447, Bull. civ. V, n° 400

2003

- Cass. soc., 6 févr. 2003, n° 01-20.004, Bull. civ. V, n° 48
- Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-14.451
- Cass. soc., 3 avril 2003, n° 01-14.160
- Cass. soc. 25 juin 2003, n° 01-42.679, Bull. civ. V, n° 209, p. 213 ; note J. PELISSIER, D., 2003, p. 2396
- Cass. soc., 30 sept. 2005, n° 04-40.625, Bull. civ. V, n° 278
- Cass. soc. 9 déc. 2003, n° 02-47.579, *Dr. soc.* 2004. 313, obs. P. WAQUET

2005

- Cass. soc., 28 février 2005, n° 03-44.412
- Cass. soc., 23 mars 2005, n° 03-42.404, Bull. 2005, V n° 99 p. 85
- Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412, Bull. civ. V, n° 219

2006

- Cass. soc., 28 févr. 2006, n° 05-41.555, Bull. civ. V, n° 87, p. 78
- Cass. soc., 15 mars 2006, n° 04-47.763
- Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914, Bull. civ. V, n° 223, p. 212
- Cass. soc., 28 juin 2006, n° 04-47.746
- Cass. soc., 20 sept. 2006, n° 05-42.925
- Cass. soc., 13 déc. 2006, n° 05-44.580, Bull. civ. V, n° 373 p. 359
- Cass. soc., 20 déc. 2006, n° 04-46.051

2007

- Cass. soc., 21 février 2007, n° 05-41.741 : RJS 05/07, n° 547 ; *JSL*, 2007, n° 211
- Cass. soc. 19 déc. 2007, n° 06-43.918 : *JSL*, 2008, n° 226 ; *RJS* 03/08, n° 295 ; *Dr. Soc.*, 2008, p. 388, obs. J. SAVATIER ; *Dalloz actualités*, 11 janvier 2008, obs. L. PERRIN

2008

- Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888, Bull. civ., V, n° 46, p. 50, *Dr. Soc.*, 2008.519, obs. P.-Y. VERKINDT, *Dr. Soc.*, 2008. 605, obs. P. CHAUMETTE

2009

- Cass. soc., 28 janv. 2009, n° 07-44.556 ; *JCP E*, 2009, 1638, note P. POCHET
- Cass. soc. 29 avril 2009, n° 07-45.509 ; *RJS* 2009, n° 598
- Cass. soc., 16 juin 2009, n° 08-41.519 : *RJS* 07/09, n° 706
- Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-40.274, note L. MARTINO, *RDT*, 2009, p. 591
- Cass. soc., 14 octobre 2009, n° 08-42.878 : *RJS* 11/09, n° 904
- Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-45.321, Bull. civ. V, n° 247 ; *Dalloz actualité*, 23 nov. 2009, obs. S. MAILLARD

- Cass. soc., 9 déc. 2009, n° 07-45.521

2010

- Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-40.144
- Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-44.019, Bull. civ. V, n° 30, p. 33
- Cass. soc., 8 févr. 2012, n° 10-20.376
- Cass. soc., 11 mai 2010, n° 09-42.241 à 09-42.257, Bull. civ. V, n° 106 : *D.*, 2010, p. 2048, note C. BERNARD
- Cass. soc., 5 oct. 2010, n° 09-40.913, *RJS*, 2010, n° 941 : Cass. soc., 22 sept. 2011, n° 10-13.568
- Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 09-66.140.
- Cass. soc., 30 nov. 2010, n° 08-70.390, Bull. civ. V, n° 270, p. 304

2011

- Cass. soc., 18 janv. 2011, n° 09-67.164
- Cass. soc., 15 mars 2011, n° 08-45.104
- Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107, Bull. civ. V, n° 181
- Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-69.444 ; *JCP S* 2011, 1463, note C. LEBORGNE-INGELAERE
- Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-70.902
- Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-19.260

2012

- Cass. soc., 12 janv. 2012, n° 10-23.440
- Cass. soc. 31 janv. 2012, n° 10-21.472
- Cass. soc., 8 févr. 2012, n° 11-10.382
- Cass. soc., 8 févr. 2012, n° 11-15.232, 11-15.233, 11-15.234, 11-15.236, 11-15.238, 11-15.239, 11-15.240, 11-15.241, 11-15.242, 11-15.243, 11-15.244, 11-15.245, 11-15.246, 11-15.247, 11-15.248, 11-15.249, 11-15.251, 11-15.253, 11-15.255, 11-15.256, 11-15.257, 11-15.258, 11-15.259, 11-15.260, 11-15.261
- Cass. soc., 10 oct. 2012, n° 11-19.208
- Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-20.085

- Cass. soc., 4 déc. 2012, n° 11-26.293 et n° 11-26.294 ; *JCP S*, 2013.1042, note P. PLICHON

2013

- Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-20.157, n° 12-12.883 et n° 12-13.307, n° 12-20.912, n° 12-17.667 à n° 12-17.706, n° 12-18.459 et n° 12-18.365 à n° 12-18.401
- Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-12.883 et n° 12-13.307
- Cass. soc., 30 oct. 2013, n° 12-20.190

2014

- Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-35.040
- Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634
- Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-21.372
- Cass. soc., 8 juil. 2014, n° 13-15.470, Bull. 2014, V, n° 179
- Cass. soc. 22 oct. 2014, n° 13-18.862
- Cass. soc., 20 nov. 2014, n° 13-22.045
- Cass. soc., 3 déc. 2014, n° 13-18.743

2015

- Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-20.486
- Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-26.175
- Cass. soc., 5 mars 2015, n° 13-26.321
- Cass. soc., 25 mars 2015, n° 13-21.716
- Cass. soc., 16 juin 2015, n° 14-10.327
- Cass. soc., 7 oct. 2015, n° 14-12.403
- Cass. soc., 22 oct. 2015, n° 14-20.173, Bull. civ. 2016, V, n° 838
- Cass. soc., 15 nov. 2011, n° 10-30.463
- Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444, Bull. civ. 2016, V, n° 840
- Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-21.272 ; RJS 2/16, n° 126 ; *JCP S*, 2016, 1037, note B. BOSSU
- Cass. soc., 15 déc. 2015, n° 14-22.441 et s.

2016

- Cass. soc., 10 févr. 2016, n° 14-24.350
- Cass. soc., 12 avril 2016, n° 14-23.809
- Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702
- Cass. soc., 21 juin 2016, n° 14-29.745
- Cass. soc., 22 juin 2016, n° 14-28.175 à 14-28.182

2017

- Cass. soc., 11 janv. 2017, n° 15-50.080 à 15-50.091
- Cass. soc., 26 avr. 2017, n° 15-19.037
- Cass. soc., 15 juin 2017, n° 16-11.503
- Cass. soc., 13 juil. 2017, n° 16-13.734
- Cass. soc., 17 sept. 2017, n° 16-22.224, *RDT*, 2018, p. 137, obs. M. VERICEL

2018

- Cass. soc., 28 mars 2018, n° 16-20.020
- Cass. soc., 12 avril 2018, n° 16-27.866
- Cass. soc., 17 oct. 2018, n° 16-25.438

2019

- Cass. soc., 5 juin 2019, n° 18-11.273
- Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-24.879 à 17-25.623 ; *D.*, 2019, p. 1765
- Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-18.311 à 17-18.349, n° 17-26.879 à 18-10.100, n° 17-24.879 à 17-25.623 et n° 18-50.030
- Cass. soc., 25 sept. 2019, n° 17-22.224
- Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-10.551

2020

- Cass. soc., 22 janv. 2020, n° 19-18.343, n° 19-18.353 et n° 19-18.374, *JSL*, 2020, n° 494, p. 27

2021

- Cass. soc., 17 févr. 2021, n° 19-18.149

2022

- Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 19-25.982, note F. DUQUESNE, *JCP S*, 2022, 1067
- Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-23.272

- *COURS D'APPEL*

- CA Paris, 17 juin 1992, n° 92/31363
- CA Paris, 17 déc. 2001, n° 01/43189
- CA Grenoble, 9 mai 2006, n° 03/02675
- CA Paris, 18 sept. 2008, n° 07/00454 : *RTD Civ.* 2009, p. 325, obs. F. JOURDAIN
- CA Bordeaux, 7 avril 2009, n° 08/04292 : *D.* 2009, p. 2091, note A. GUEGAN
- CAA Douai, 5 juil. 2012, n° 11DA01214.
- CA Lyon, 28 sept. 2012, n° 11/08571, *JSL*, 2013, n° 335, comm. D. CHAPELLON-LIEDHART, p. 27
- CA Paris, 13 déc. 2012, RG n° 12/00303
- CA Chambéry, 12 sept. 2017, n° 17/00071
- CA Amiens, 8 févr. 2018, n° 16/03741 et
- CAA Orléans, 1^{er} juin 2021, n° 18/03211

- *PREMIERE INSTANCE*

- Trib. de la Seine, 17 mars 1900, *D.P.* 1901, 2, 11
- TASS Orléans 27 août 2013, n° 0123/2012
- TJ Versailles, 14e ch., 24 avril 2020, n° 20/01993, SAS Amazon France Logistique c. Union syndicale solidaire

- *COURS EUROPEENNES*

- CJCE 15 nov. 2001, C-49/00, Commission des Communautés européennes c. République italienne

- CJCE, 7 févr. 2002, aff. C-5/00, Commission des Communautés européennes c. République fédérale d'Allemagne
- CJCE, 14 juin 2007, aff. C-127/05, Commission c/ Royaume-Uni
- CEDH, 12 janv. 2017, Saumier c. France, n° 74734/14, note D. ASQUINAZI-BAILLEUX, *JCP S*, 2017, 1054.

- *JURIDICTIONS ETRANGERES*

ROYAUME-UNI

- *Wilson & Clyde Coal Co v. English* [1938] AC 57 (HL).
- *Health and Morals of Apprentices 1802* [22 June 1802, 42 Geo III, c. 73].
- *Cotton Mills and Factories Act 1819* [59 Geo, III c.66]
- *Corr (Administratrix of the Estate of T.Corr, deceased) v IBC Vehicles*, Court of Appeal, 2006, EWCA, Civ 331
- *Moore v. Manchester Liners Ltd* (1910) AC 498 at 500 (HL).
- Lord Atkinson in *St Helens Colliery Co Ltd v. Hewitson* (1924) AC 292 (HL).
- [1956] A.C. 522.
- *Edwards v. National Coal Board* [1949] 1 K. B. 704, CA
- *Walker v. Northumberland CC* [1995] I.C.R. 702 ; *British Railways Board v. Herrington* 1972] A.C. 877 à 899.
- *Knox v. Cammell Laird Shipbuilder Ltd*, HCJ, 30 juil. 1990.
- *Keeley v Fosroc International Ltd* [2006] EWCA Civ 1277
- *Hatton v. Sutherland* [2002] EWCA Civ 76
- *Walker v. Northumberland County Council* [1995];
- *Rorrison v. West Lothian College* [2000];
- *Fraser v. Greater Glasgow Health Board* [2003];
- *Cross v. Highlands Enterprise* [2001]
- *Deimantas Kubilius v Kent Foods Ltd* [2021] UKET 3201960/2020
- *Liberty Living Plc v Reid* [2011] 2 WLUK 85 (EAT (SC)).
- *Harper v. National Coal Board* 1980 IRLR 260, EAT
- *Sinclair v Wandsworth Council* EAT 0145/07
- *R. v. Sidebottom and Golding* Southwark Crown Court, 4 dec. 2014

- R. v. Jukes (Paul) [2018] EWCA, Crim 176
- Employment Appeal Tribunal, Harvest Press Ltd v. McCaffrey, 7 juil. 1999, I.R.L.R. 778
- Employment Appeal Tribunal, Oudahar v. Esporta Group Ltd, 22 juin 2011, I.C.R. 1406

ALLEMAGNE

- Bayerisches Landessozialgericht, Urteil v. 29.04.2008, 1 18 U 272/04
- LAG Sachsen, 10. Januar 2017, Az. 5 Sa 85/16
- Tribunal Fédéral du Travail, 15 févr. 2001, 5 Sa 102/00
- Bundesarbeitsgericht, 22 oct. 2015, 2 AZR 569/14

VIII. PRESSE, COMMUNIQUES DE PRESSE, DISCOURS

- PRESSE

- « L'échec définitif des négociations sur la prise en compte des métiers pénibles laisse le gouvernement libre d'intervenir », *Les Echos*, 17 juil. 2008.
- « Le Président de l'U2P rappelle les priorités des entreprises de proximité à Bernard Cazeneuve », *LSQ*, 2016, n° 17225, p. 5
- « Gattaz bloque sur le compte pénibilité », *Libération*, juin 2016
- « Le patronat déplore la publication au JO des décrets sur la pénibilité », *LSQ*, 2016, n° 16990, p. 6.
- « Compte pénibilité : le Medef menace de ne pas appliquer les nouvelles obligations », *LSQ*, 2016, n° 17114, p. 9 ;
- « Pénibilité : Macron favorable à une mise en place par branche », *Le Point*, 16 mars 2017.

- « Pénibilité : la CPME a « imaginé » un nouveau dispositif », *LSQ*, 2017, n° 17356, p. 6
 - « Santé et sécurité au travail : la CES dénonce la lenteur des pays de l'UE à ratifier les conventions OIT », *Liaisons Sociales Europe*, 2022, n° 85, p. 7
 - « And the word of 2022 is... », *The Economist*, déc. 2022
 - Santé au travail : les salariés français sont plus stressés qu'avant la pandémie, *FranceInfo*, 2022
 - « Retraites : pourquoi le gouvernement préfère parler d'« usure » plutôt que de « pénibilité » », *L'Obs*, 13 janv. 2023.
 - « Réforme des retraites : ce que cela va changer pour la pénibilité au travail », *Le Monde*, 25 janv. 2023.
 - « Emmanuel Macron appelle à construire un « nouveau pacte de la vie au travail » », *LSQ*, n° 18780, avr. 2023
 - « Travail hybride : une complexité dans ses définitions qui a un impact sur l'organisation du travail », *SSL Europe*, 2023, n° 114, p. 5
- *COMMUNIQUES DE PRESSE*
- Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail 2024, OIT, *Communiqué de presse*
 - « Canicule et congés-intempéries : la FFB demande l'intégration de ce nouveau risque », en ligne : <<https://www.ffbatiment.fr/actualitesbatiment/actualite/canicule-conges-intemperie>>.
 - « Journée mondiale de la santé et sécurité au travail : passer des mots à l'action », Force Ouvrière, *Communiqué de presse*, avr. 2023
 - « Accidents du travail : moins d'accidents ... déclarés ? », CGT, 2021.
- *DISCOURS*
- G. RIDER, Discours d'ouverture de la Journée mondiale de la sécurité au travail, 2021,

IX. ACCORDS COLLECTIFS

- Accord-cadre sur le télétravail, 16 juil. 2002
- Accord national interprofessionnel télétravail, 19 juil. 2005
- Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail, art. 4.2, BO Conv. Coll., 19 juin 2010
- Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle
- Accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail
- Accord national interprofessionnel du 15 mai 2023, Branche AT/MP : Un consensus social réaffirmé par une prévention ambitieuse, une réparation améliorée et une gouvernance paritaire renforcée

Index

Les renvois sont opérés aux numéros de paragraphes

A

Accident du travail

- Définition : 148 s. ; 178 s. ; 374
- Faute inexcusable : v. ce mot.
- Lésions psychiques : 183
- Présomption d'imputabilité : 24 ; 148 ; 179 ; 186-187 ;
- Réparation : 105-110
- Risques psychosociaux : v. ce mot
- Sinistralité : 26-31
- Suicide : 184 s.

Addictions

- Alcool : 274-275
- Tabagisme : 120 ; 122 ; 149 ; 274

Alerte

- Danger grave et imminent : 366-367
- Harcèlement moral et sexuel : 365
- Présomption de faute inexcusable : v. ce mot.
- Représentants du personnel (des) : 292 ; 365 s. ;

Amiante

- ACAATA : 466 s. ; 471 s.
- Arrêts « amiante » : 117 ; 440
- FIVA : 424-426

- Indemnisation (des victimes de l') : 423 s.
- Préjudice d'anxiété : v. ce mot.
- Scandale (de l') : 115 ; 438

D

Domage corporel : 48-49 ; 52 ; 54 ; 64 ; 79 ; 87 ; 417 ; 456

Droit des obligations

- Cause étrangère : 58
- Contrat de transport : 49 ; 51-55
- Force majeure : 51-55 ; 58 ; 77-78 ; 84 ; 106
- Obligation de moyens : 75-84
- Obligation de résultat : 75-84
- Obligation de sécurité : 54 ; 57 s. ; 64 ; 79
- Réforme (du) : 85-89
- Responsabilité délictuelle : 41 ; 51
- Responsabilité contractuelle : 41 ; 51 ; 55

Droit de retrait

- Conditions d'exercice : 318-319
- Danger grave et imminent : 318 ; 321
- Historique : 317

Droit souple

- Notion : 219 s.
- Règles de l'art : 241 s.
- Standard juridique : 74 ; 236 ; 243

F

Faute inexcusable

- Arrêts « amiante » : v. « Amiante »
- Critères : 114 s. ; 117
- Notion : 114-116 ; 437 s. ; 461
- Présomptions de FIE : 447 s.
- Rente AT-MP : v. « indemnisation du risque professionnel »

H

Harcèlement moral

- Alerte : v. ce mot.
- Définition : 172 s. ; 284 s. ; 289
- Enquête : 292 s.
- Harcèlement managérial : 289
- Prévention du - : 290-291
- Principes généraux de prévention : 215
- Responsabilité du salarié : 306
- Sanction : 293 s.

Harcèlement sexuel

- Alerte : v. ce mot.
- Prévention : 172
- Principes généraux de prévention : 215
- Sanction : 291

I

Indemnisation du risque professionnel

- Atteinte à la dignité : v. préjudice d'anxiété
- Barème indicatif d'invalidité : 417
- Déficit fonctionnel permanent : 459 s.
- Immunité patronale : 117 s.
- Préjudices : 429 s.
- Réparation forfaitaire : 411 s.
- Réparation intégrale : 422 s ; 431
- Réparation complémentaire : 455 s.
- Prestations en nature : 413
- Prestations en espèces : 414-415
- Rente AT-MP : 417 s. ; 455 ; 459 s.

IRP

- Alerte : 365 s.
- CHSCT : 327 ; 329 s. ; 340 ;
- CSE : 327 ; 339 ;
- Enquête : 363 s.
- Expertise : 346 s.
- Formation à la santé et à la sécurité : 359 s.
- Information : 352 s.

M

Maladie professionnelle

- Covid-19 : 18
- Définition : 153 s.
- Faute inexcusable : v. ce mot.
- Historique : 92 s.
- Pathologies psychiques : 191-194

- Présomption d'imputabilité : 153 ; 191
- Risques psychosociaux : v. ce mot.
- Tableaux de maladies professionnelles : 155 s. ; 192 s. ;
- Visite de reprise : 389

Médecine du travail

- Aménagement de poste : 119
- Médecin du travail : 335 ; 381 s
- Services de prévention et de santé au travail : 383 s.
- Visite médicale : v. ce mot

N

Négociation collective

- Codécision : 347
- Environnement : 16
- Information et consultation : 346
- IRP : v. ce mot.
- Qualité de vie et des conditions de travail : 348 s.
- Règlement intérieur : 264

O

Obligation de moyens : v. « Droit des obligations »

Obligation de résultat : v. « Droit des obligations »

Obligation de sécurité : v. « Droit des obligations »

Obligation de sécurité de l'employeur

- Faute inexcusable : v. ce mot.
- Immunité civile de l'employeur : 114 ; 116-117 ; 409 ; 430-433 ; 437 ; 441 ; 495 ;
- Naissance : 105 ; 112 s.
- Obligation contractuelle : 118 ; 121 ; 230 ; 235
- Obligation légale : 121 ; 231 ; 233 ; 235
- Révolution industrielle : 93

Obligation de sécurité du salarié

- Définition : 301-303
- Droit de retrait : v. ce mot
- Formation à la santé et à la sécurité : 311 s.
- Historique : 299 s.
- Immunité civile du salarié : 306
- Responsabilité pénale : 307 ; 315
- Sanction disciplinaire : 304 s.

P

Pandémie

- Covid-19 : 17 ; 222 s.
- Pandémie grippale : 17

Pénibilité

- Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) : 7

- Compte personnel de prévention (C2P) : 8
- Définition : 3 s.
- Facteurs de risques : 4 ; 9
- Usure professionnelle : v. ce mot

Pouvoir disciplinaire : v. « Sanction disciplinaire » et « Règlement intérieur »

Préjudice d'anxiété

- Amiante : v. ce mot.
- Atteinte à la dignité : 485 s.
- Définition : 464 s.
- Faute inexcusable : v. ce mot.
- Historique : 466 s.
- Indemnisation du risque professionnel : v. ce mot.
- Substances nocives : 481 s.

Prévention

- Définition : 66 s. ; 129-132 ; 199
- - de la sinistralité : 26-27
- Historique : 95-104
- Obligation de prévention : 124-125 ; 199 s. ; 228 s.
- Performance économique : 33-35 ; 39
- Principes généraux de prévention : 214 s. ;
- Principe de précaution : 69-71

Q

Qualité de vie au travail

- Définition 37 ; 38 ; 128
- Négociation collective : v. ce mot.
- Performance économique : 39

R

Règlement intérieur

- Alcool : v. addictions
- Contenu : 262 s.
- Élaboration : 261 s.
- EPI : 271 s.
- IRP : v. ce mot
- Négociation collective : v. ce mot.
- Obligation de sécurité du salarié : v. ce mot.
- Pouvoir de direction : 260 s. ; 265 s.
- Sanction disciplinaire : v. ce mot.

Retraite

- Réforme des retraites : 1-2
- Retraite anticipée pour pénibilité : 3
- « Pré-retraite amiante » : v. ACAATA.

Risque

- Aléa : 61-63
- Risque biologique : 17
- Risque industriel : 72 ;
- Risque social : 375
- Risque professionnel : v. ce mot.
- Risques psychosociaux : v. ce mot.
- Théorie du risque : 57-59

Risque professionnel

- Canicule : 16
- Changement climatique : 14-16
- Document unique d'évaluation : 206 s. ; 342 s.
- Évaluation : 203 s. ; 342

- Notion : 92 s. ; 133 s. ; 376
- Risque chimique : 14
- Risque environnemental : 16
- Risque sanitaire : 17-19
- Troubles musculosquelettiques : 22

Risques psychosociaux

- 165 ; 167 ; 169 ; 175s. ; 191 s. ; 266
- Stress : 167
- Suicide : 184 s.
- Télétravail : 23

S

Sanction disciplinaire

- Droit de retrait : v. ce mot
- EPI : v. « règlement intérieur »
- Harcèlement moral : 288
- Obligation de sanction : 291
- Prononcé de la sanction : 122 ; 281 s. ; 288 ; 319

Santé

- Salubrité : 133-136
- Santé publique : 373-374 ; 377
- Santé physique : 97 s. ; 139 s.
- Santé mentale : 161 s ;

Sécurité

- Définition : 46 s.
- Obligation (de) : v. « Droit des obligations »
- Obligation de l'employeur (de) : v. ce mot.

Sinistralité : v. « Accident du travail » et « Maladie professionnelle »

T

Tarification AT-MP

- CARSAT : 394
- Cotisations : 406 s.
- Modes de tarification : 398 s.
- Ristournes : 406

Télétravail

- Accident du travail : 24
- Organisation du travail : 21
- Droit à la déconnexion : 23
- Travail hybride : 20

U

Usure professionnelle

- Actions de formation : 9
- Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure : 9

V

Visites médicales

- Inaptitude : 122
- Visite de reprise : 122 ; 389
- Visite médicale d'embauche : 388

TABLE DES MATIERES

<i>Introduction</i>	13
<i>PARTIE 1 : L'OBLIGATION DE SECURITE DE L'EMPLOYEUR, UNE OBLIGATION DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS</i>	37
Titre 1 : Définition de l'obligation de sécurité	38
Chapitre 1 : De la sécurité des personnes dans les contrats	39
Section 1 : La consécration de l'obligation de sécurité	40
§1. La découverte de l'obligation de sécurité	40
§2. Le contenu de l'obligation de sécurité	45
A. Exigence de prévision des risques	47
B. Une logique d'évitement	50
Section 2 : La nature de l'obligation de sécurité	55
§1. La distinction obligation de moyens - obligation de résultat	57
A. Intérêt de la distinction	57
B. Critères de la distinction	60
§2. Renouvellement de la distinction	63
A. Critiques	63
B. Décontractualisation	64
Chapitre 2 : De la sécurité du salarié dans le contrat de travail	66
Section 1 : L'avènement d'un droit de la santé et de la sécurité au travail	67
§1. Appréhension des risques professionnels	67
§2. Interventionnisme étatique	70
A. Protection cantonnée	72
B. Protection étendue	74
1) De la prévention ...	74
2) ... A la réparation	77
Section 2 : La consécration de l'obligation de sécurité de l'employeur	82
§1. Le droit de la Sécurité sociale, berceau de l'obligation de sécurité de l'employeur	83
A. Redécouverte d'un concept délaissé	84
B. Relativité de l'immunité patronale	86
§2. L'émancipation de l'obligation de sécurité : De l'incitation à l'obligation de prévention	87
A. Extension progressive du domaine de l'obligation de sécurité de l'employeur	88

B. Omniprésence de l'obligation de sécurité de l'employeur _____	90
Titre 2 : Définition de l'obligation de prévention des risques professionnels _____	97
Chapitre 1 : L'élargissement progressif de la notion de risque professionnel _____	102
Section 1 : Le risque professionnel cantonné à la sécurité des corps » _____	105
§1. Protection physique des travailleurs _____	105
A. Réglementation technique _____	105
B. Obligation de sécurité de l'employeur et présomption d'imputabilité du risque professionnel physique _____	110
§2. Tableaux de maladies professionnelles _____	111
A. Maladie professionnelle _____	112
1) Définition _____	112
2) Élaboration des tableaux de maladies professionnelles _____	114
B. Articulation de l'obligation de sécurité de l'employeur avec les tableaux de maladies professionnelles _____	116
Section 2 : L'avènement de la protection de la santé psychique _____	118
§1. Sources _____	118
A. Sources internationales _____	118
B. Droits nationaux _____	120
§2. La prise en charge des risques psychosociaux _____	124
A. Les RPS pris en charge en tant qu'accidents du travail _____	126
B. La prise en charge des RPS en tant que maladies professionnelles _____	132
Chapitre 2 : La démarche de prévention des risques professionnels _____	138
Section 1 : Outils de prévention _____	140
§1. Evaluation des risques professionnels _____	140
A. Définition _____	140
B. Obligation de formalisation de l'évaluation des risques _____	141
§2. Principes généraux de prévention _____	146
A. Définition _____	146
B. Droit souple _____	148
1) Concept _____	148
2) Portée du droit souple en matière de prévention _____	151
Section 2 : Les fondements de l'obligation de prévention _____	153
§1. Des fondements fluctuants _____	153
A. Variation de fondements _____	154
B. Diversité de fondements _____	157
§2. Un fondement à réinventer _____	159
A. Règles de l'art _____	160
B. Incidence des règles de l'art sur la responsabilité de l'employeur _____	163

**PARTIE 2 : LA RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR A L'AUNE DE
L'OBLIGATION DE SECURITE _____ 169**

Titre 1 : La prévention au cœur des relations de travail _____ 170

Chapitre 1 : L'obligation de prévention dans l'exécution du contrat de travail _____ 172

Section 1 : Les pouvoirs traditionnels de l'employeur au service de la prévention _____ 172

§1. Organisation de l'entreprise et prévention des risques _____ 173

A. Règlement intérieur _____ 173

B. L'obligation de sécurité comme limite au pouvoir de direction de l'employeur 176

§2. L'ambiguïté du pouvoir disciplinaire _____ 178

A. Le pouvoir disciplinaire vecteur de prévention _____ 179

1) Protéger le salarié contre lui-même _____ 179

2) Protéger la collectivité de travail _____ 183

B. Sanctions disciplinaires et harcèlement moral _____ 186

1) La sanction constitutive d'un harcèlement moral _____ 186

2) La sanction en réponse au harcèlement moral _____ 190

Section 2 : Le salarié, acteur et bénéficiaire de la politique de prévention _____ 194

§1. L'obligation de sécurité du salarié _____ 195

A. Contours _____ 195

1) Reconnaissance _____ 195

2) Force normative _____ 197

B. Violation de l'obligation de sécurité salariée _____ 199

1) Faute du salarié _____ 199

2) Articulation avec l'obligation de sécurité de l'employeur _____ 201

§2. Droits du salarié _____ 202

A. Droit à la formation _____ 203

B. Droit de retrait _____ 206

Chapitre 2 : Représentation du personnel et prévention _____ 212

Section 1 : Le dialogue social, outil de prévention _____ 213

§1. Interlocuteurs dédiés _____ 214

A. Disparition d'une institution spécialisée _____ 215

B. Institutions généralistes _____ 217

§2. Co-construction de la politique de prévention _____ 219

A. Des compétences élargies _____ 219

1) Un changement philosophique _____ 219

2) Une coopération renforcée _____ 221

B. La négociation comme outil de prévention _____ 223

Section 2 : Les moyens des représentants du personnel en matière de prévention _____ 227

§1. Droit à l'information en matière de santé et de sécurité au travail _____ 227

A. Accès à l'information _____ 228

B.	Compréhension de l'information	229
1)	Le recours à l'expertise	230
2)	Le droit à la formation	231
§2.	Rôle actif en matière de prévention	233
A.	Pouvoir d'investigation	233
B.	Droits d'alerte	235
Titre 2 :	L'employeur, garant d'une problématique de santé publique	241
Chapitre 1 :	Le risque professionnel : du risque social à un enjeu de santé publique	243
Section 1 :	Acteurs et outils de prévention externes à l'entreprise	245
§1.	Acteurs de la prévention	245
A.	Médecine du travail	245
1)	Missions	245
2)	Les visites médicales	248
B.	Organismes de sécurité sociale	253
§2.	La tarification AT-MP au service de la prévention	255
A.	Systèmes de tarification	255
B.	Incitations financières à la prévention	259
Section 2 :	L'indemnisation du risque professionnel externalisée	262
§1.	Le principe de la réparation forfaitaire	263
A.	Des prestations limitatives	263
B.	Evaluation des préjudices	266
§2.	Les voies de la réparation intégrale	270
A.	Indemnisation spécifique des victimes de l'amiante	270
B.	Une évolution inéluctable ?	273
1)	Les appels à l'évolution	273
2)	Les pistes d'évolution	274
Chapitre 2 :	Le renforcement de la responsabilité de l'employeur	279
Section 1 :	La faute inexcusable de l'employeur	279
§1.	La responsabilité de l'employeur au titre de la faute inexcusable	281
A.	Critères de la faute inexcusable	281
1)	Manquement à l'obligation de sécurité	282
2)	Conscience du danger et mesures de protection	284
B.	Présomptions de faute inexcusable	287
1)	Protection des travailleurs précaires	287
2)	L'employeur alerté d'un risque	289
§2.	Un outil d'amélioration de l'indemnisation du risque professionnel	291
A.	Réparation complémentaire	291
B.	Réparation complémentaire étendue	295
Section 2 :	La maladie redoutée : le préjudice d'anxiété	298

§1. Reconnaissance du préjudice d'anxiété des travailleurs de l'amiante _____	298
A. Origines du préjudice d'anxiété _____	299
B. Extension du champ des bénéficiaires _____	303
1) Préjudice d'anxiété des bénéficiaires de l'ACAATA _____	303
2) Préjudice d'anxiété des salariés exposés à l'amiante _____	305
§2. Extensions du préjudice d'anxiété _____	308
A. Exposition à des substances nocives et toxiques _____	309
B. Le dépassement du préjudice d'anxiété _____	311
<i>Conclusion générale</i> _____	316
I. L'obligation de sécurité de l'employeur : un outil de prévention incohérent et insuffisant _____	316
II. L'obligation de sécurité de l'employeur : un outil permettant de contourner un système d'indemnisation insuffisant _____	318
<i>Bibliographie</i> _____	320
<i>Index</i> _____	396



NOM Prénom | Thèse de doctorat | mois année