

DROIT SOCIAL



Ahmed AKABA
Avocat

L'obligation de sécurité de l'employeur face aux souffrances morales du salarié

Quelle est la nature de l'obligation de l'employeur ?

En matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité.

Il doit donc veiller à ce que ses salariés puissent travailler en toute sécurité sans avoir à craindre pour leur santé physique ou mentale.

Cette obligation de sécurité est une obligation de résultat.

Que signifie « obligation de résultat » ?

En matière de charge de la preuve, cela facilite le travail du salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

En effet, l'on va considérer que le simple fait que le résultat ne soit pas atteint, justifie de retenir, par principe, une faute de l'employeur et donc sa responsabilité.

Toutefois, l'employeur pourra toujours tenter de se dégager de toute responsabilité en invoquant, et en démontrant, qu'il a pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Quelles doivent être ces mesures visant à la sécurité au travail ?

Il s'agit, bien évidemment et au premier chef, d'actions de prévention des risques professionnels.

Il s'agit, également, d'actions d'information et de formation sur la prévention des risques de toutes natures auxquels les salariés sont potentiellement exposés.

De ce point de vue, l'on insistera sur l'importance de la mise en place d'un document unique qui répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés.

Ce document doit être mis à jour annuellement.

A noter que pour la Cour de cassation, l'absence de document unique dans l'entreprise, constitue une faute inexcusable de la part de l'employeur.

Enfin, ces mesures consistent pour l'employeur à mettre à la disposition des salariés des moyens matériels de protection (EPI) dont il doit, par le biais de contrôles réguliers à son initiative, s'assurer de l'effectivité du port.

.../...

Quels sont ces risques auxquels sont exposés les salariés au travail ?

Ces risques sont nombreux.

Certes l'on pense, dans un premier temps, aux métiers, où les salariés travaillent sur des machines-outils potentiellement dangereuses qui requièrent des précautions d'usage très particulières.

L'on pense également aux salariés qui travaillent dans le bâtiment où le danger est quasi permanent.

Mais il faut aussi penser au fait, qu'avec l'évolution de nos outils de productions comme par exemple, les outils informatiques, sont apparus de nouveaux risques, comme ceux de type « burn-out » liés à une difficulté de

déconnexion du travail y compris lorsque le salarié est censé être chez lui à se reposer.

Il s'agit-là de risques dits psycho- sociaux, qui doivent aussi requérir la plus grande attention de l'employeur, car en effet, la santé du salarié est aussi mentale et **l'article L. 4121-1** du Code du travail indique très clairement que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. .

Comment prendre en charge la prévention de risques dits psycho- sociaux ?

C'est vrai qu'il s'agit là de risques invisibles... mais ils existent bel et bien dans toute entreprise.

Il peut s'agir d'un salarié débordé qui n'arrive plus à s'en sortir parce que sa charge de travail est trop importante et qu'elle déborde sur son temps de repos et sa vie privée.

Il peut s'agir également d'un salarié qui est victime de harcèlement moral, c'est-à-dire de faits répétitifs de la part de son employeur ou d'un collègue, insusceptibles de se rattacher à l'exercice de la relation de travail.

Ainsi, ce peut-être des intimidations, des insultes, des remarques désobligeantes notamment devant les collègues tendant à déconsidérer le salarié.

La prise en compte de la souffrance et la réaction de l'employeur doit être immédiate et efficace dès lors qu'il a connaissance de cette souffrance.

Ainsi, dans un arrêt récent rendu au sujet d'une salariée victime de propos raciste par l'un de ses collègues, la Cour de Cassation est venue préciser sa position : l'employeur ne manque pas à son obligation de sécurité, s'il justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par la Code du travail et, après avoir eu connaissance des faits de souffrance du salarié, les mesures immédiates propres à la faire cesser.

Attention donc à bien prendre les mesures idoines utiles à éviter le renouvellement des faits de souffrances au travail au risque de voir l'employeur poursuivi, y compris sur le terrain de la faute inexcusable.