

L'obligation de sécurité de résultat, une norme visant à rendre effectif le droit à la santé et à la sécurité dans le travail

*Pascal Lokiec, professeur à l'université de Paris-Ouest Nanterre-La Défense,
et Alexandre David, conseiller référendaire à la chambre sociale
de la Cour de cassation*

Lorsque, au début des années soixante, Jürgen Habermas affirme que « le monde du travail s'est rendu autonome pour devenir une sphère sui generis qui prend place entre les domaines public ou privé », il ne se contente pas d'annoncer les mutations d'une société¹. Il suggère aussi l'idée d'une évolution du droit du travail en Europe consistant à s'affranchir du droit civil.

S'il constitue à bien des égards un droit autonome, tout au moins un droit constitué de forts particularismes, le droit du travail nourrit d'étroits rapports avec les autres branches du droit, et bien évidemment avec le droit commun des contrats.

L'obligation de sécurité de résultat, initialement consacrée en tant qu'obligation contractuelle implicite avant de s'émanciper du contrat pour être fondée sur un texte spécifique du code du travail, illustre parfaitement ces interactions. Elle suit aujourd'hui son chemin, aux côtés de la réglementation sur la santé et la sécurité au travail, dont elle renforce, avec l'appui de la jurisprudence, l'effectivité. Un chemin dont il convient d'analyser le tracé, après un certain nombre d'évolutions récentes.

1. L'obligation de sécurité de résultat: la construction d'une norme régissant la relation individuelle de travail et l'organisation collective du travail

1.1. La « découverte » de l'obligation de sécurité de résultat: la construction d'une norme prétorienne assise sur un fondement légal

a) D'une obligation mise à la charge de l'employeur en vertu du contrat de travail...

Il est nécessaire de procéder à un bref rappel historique. En 2002, il existe un corpus de textes cohérents régissant ce segment du droit du travail constituant un titre du code du travail intitulé « *hygiène, sécurité et conditions de travail* ».

L'importance de ces textes était consacrée par la doctrine. Ainsi, selon les auteurs du *Précis Dalloz de droit du travail* publié en 2000, la protection de la sécurité physique du travailleur est « *la pierre angulaire du droit du travail* » et elle « *intéresse nécessairement l'ordre public*² ».

Pour autant, le constat a été dressé de l'insuffisance de ces textes, d'une part, parce que le mécanisme de réparation en faveur des victimes d'accidents était limité, d'autre part, et surtout, parce que le dispositif était davantage centré sur l'indemnisation des accidents survenus que sur leur prévention³.

Toutefois, le droit interne a été modifié par la transposition par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 de la directive 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. Cette directive fait peser sur l'employeur une obligation de mise en œuvre de la sécurité au travail et, sur le salarié, une obligation d'apporter son concours à la sécurité.

C'est dans ce contexte que, par cinq arrêts « Amiante » du 28 février 2002, la Cour de cassation a affirmé que l'employeur était tenu envers le salarié d'une obligation de sécurité de résultat⁴. Les arrêts ajoutent 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. La méconnaissance de l'obligation de sécurité de résultat est ainsi un élément de caractérisation de la faute inexcusable⁵.

Les arrêts du 28 février 2002 précisent qu'en vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu à une obligation de sécurité. Ce fondement contractuel s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence de la chambre sociale selon laquelle le salarié qui réclame la réparation du préjudice afférent à son état de santé qu'il impute à ses conditions de travail ne peut agir que sur le terrain de la responsabilité contractuelle⁶.

¹ J. Habermas, *L'Espace public*, Payot 1962, p. 160.

² Jean Pélissier, Alain Supiot et Antoine Jemaud, *Précis Dalloz de droit du travail*, 20^e édition, 2000, n° 968.

³ Cf. A. Lyon-Caen, « Révolution dans le droit des accidents du travail », *Dr. soc.* 2002, n° 4 : « *L'interposition de la caisse de sécurité sociale entre le responsable et la victime [...] ne favorise pas la prévention des accidents [du travail] et des maladies [professionnelles]* ».

⁴ Soc., 28 février 2002, pourvois n° 00-10.051, n° 99-18.390, n° 99-17.221, n° 99-21.255, n° 99-17.201, *Bull.* 2002, V, n° 61, cinq arrêts.

⁵ Pierre Sargos, « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité », *La Semaine juridique, édition générale*, n° 4, 22 janvier 2003, doct. 104.

⁶ Soc., 11 octobre 1994, pourvoi n° 91-40.025, *Bull.* 1994, V, n° 269.

Les arrêts « Amiante » appliquent au contrat de travail l'obligation de sécurité de résultat « découverte » pour le contrat de transport de personnes par l'arrêt Compagnie générale transatlantique du 21 novembre 1911. Le contrat de travail devient ainsi un instrument de protection de l'intégrité du salarié. Le fondement contractuel de la responsabilité permet d'assurer une unité d'approche de la responsabilité de l'employeur vis-à-vis de son salarié et offre à ce dernier des garanties de fond importantes (éviction de la nécessité de prouver une faute et conditions d'exonération très rigoureuses par la seule cause étrangère irrésistible). Et les tiers victimes d'un dommage par ricochet peuvent se prévaloir du régime de l'obligation de sécurité de résultat⁷.

Le contrat de travail, à travers cette obligation de sécurité de résultat, s'est vu assigner un rôle dans l'approche de la protection de la santé physique et mentale des salariés. En effet, tout mécanisme de responsabilité repose sur des normes de comportement du débiteur dont le bénéfice peut être invoqué par le salarié. De ce point de vue, les arrêts du 28 février 2002 s'inscrivent dans la tendance du renouveau du contrat de travail⁸.

Par un arrêt du 24 juin 2005, rendu au visa de l'article 1147 du code civil, l'assemblée plénière de la Cour de cassation a consacré l'obligation de sécurité de résultat à laquelle est tenu l'employeur⁹.

b) ... à une norme autonome du droit du travail

Cependant, l'arrêt du 11 avril 2002, étendant l'obligation de sécurité de résultat à la matière des accidents du travail, a été prononcé aux visas de l'article 1147 du code civil mais aussi à celui de l'actuel article L. 4121-1 du code du travail, issu de la transposition de la directive du 12 juin 1989¹⁰. Un arrêt du 28 février 2006 affirme, par un moyen relevé d'office, 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'effectivité¹¹. Cette décision, qui n'est pas prononcée au visa de l'article 1147 du code civil, a consacré l'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat du contrat de travail en la détachant de son support contractuel et en l'érigeant en norme autonome de comportement de l'employeur s'appliquant à l'ensemble de la relation de travail, et non aux seules atteintes causées à l'intégrité physique du salarié du fait d'un accident ou d'une maladie professionnels¹². Cette évolution avait été amorcée par des précédents, notamment l'arrêt du 29 juin 2005 approuvant une cour d'appel d'avoir déclaré fondée la prise d'acte de la rupture du contrat de travail à raison des manquements de l'employeur aux dispositions législatives relatives à la protection contre le tabagisme dans l'entreprise.

1.2. L'obligation de sécurité de résultat : une obligation de prévention s'appliquant tant à la relation individuelle de travail qu'à l'organisation du travail au sein de l'entreprise

a) L'obligation de sécurité de résultat : une notion dynamique d'une grande plasticité

Ainsi qu'il a été rappelé, l'obligation de sécurité de résultat a été « découverte » par la Cour de cassation afin d'assouplir la définition de la faute inexcusable. La Haute juridiction a ensuite décorrélé cette obligation du contrat de travail. Les arrêts du 29 juin 2005 et du 28 février 2006 ont pu être considérés comme consacrant un « *droit à la sécurité dans le travail*¹³ ». Un tel droit est reconnu aux travailleurs par la Charte sociale européenne du 18 octobre 1961, élaborée dans le cadre du Conseil de l'Europe.

Le texte légal sur lequel la chambre sociale fait reposer l'obligation de sécurité de résultat, l'article L. 4121-1 du code du travail, transposant la directive précitée du 12 juin 1989, impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et de mettre en œuvre ces mesures pour éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent être évités, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme...

Le champ de l'obligation de sécurité de résultat est ainsi très vaste puisque son domaine s'étend au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, et donc à la santé mentale et à la dignité du salarié¹⁴.

De même, se plaçant sur le terrain de l'effectivité nécessaire à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, la Cour de cassation affirme que l'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat en ne prenant pas en considération les mesures individuelles de reclassement préconisées par le médecin du travail¹⁵.

Enfin, c'est sur le fondement de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur que la Cour de cassation affirme qu'est nul le licenciement prononcé pour un motif lié à l'exercice légitime par le salarié du droit de retrait de son poste de travail dans une situation de danger¹⁶. Cette jurisprudence, constamment réaffirmée¹⁷, repose sur le principe selon lequel le droit à la sécurité dans le travail est un droit fondamental.

L'objet de l'obligation de sécurité de résultat a été modifié par l'arrêt Air France du 25 novembre 2015, par lequel la Cour de cassation a affirmé que ne méconnaissait pas son obligation de sécurité de résultat l'employeur qui justifiait avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail¹⁸.

⁷ 1^{re} Civ., 13 février 2001, pourvoi n° 99-13.589, *Bull.* 2001, I, n° 35.

⁸ Pour reprendre le titre d'un article remarqué du doyen Philippe Waquet, « Le renouveau du contrat de travail », *Revue de jurisprudence sociale*, mai 1999, p. 383.

⁹ Assemblée plénière, 24 juin 2005, pourvoi n° 03-30.038, *Bull.* 2005, Ass. plén., n° 7.

¹⁰ Soc., 11 avril 2002, pourvoi n° 00-16.535, *Bull.* 2002, V, n° 127.

¹¹ Soc., 28 février 2006, pourvoi n° 05-41.555, *Bull.* 2006, V, n° 87.

¹² Pierre Sargos, « L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit », *La Semaine juridique, édition sociale*, n° 14, 4 avril 2006, 1278.

¹³ Cf. le chapeau de l'arrêt du 28 février 2006 : « *qu'à défaut [de l'organisation d'une visite de reprise], l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée du salarié, dont le droit à la sécurité dans le travail a ainsi été méconnu, que s'il justifie soit d'une faute grave de ce dernier, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident, de maintenir le dit contrat.* »

¹⁴ Soc., 3 février 2010, pourvoi n° 08-44.019, *Bull.* 2010, V, n° 30.

¹⁵ Soc., 20 septembre 2006, pourvoi n° 05-42.925.

¹⁶ Soc., 28 janvier 2009, pourvoi n° 07-44.556, *Bull.* 2009, V, n° 24.

¹⁷ Soc., 25 novembre 2015, pourvoi n° 14-21.272, en cours de publication.

¹⁸ Soc., 25 novembre 2015, pourvoi n° 14-24.444, en cours de publication.

Cet arrêt ne modifie pas le régime juridique de l'obligation de sécurité, en réaffirmant qu'il s'agit d'une obligation de résultat. Mais il déplace l'objet de cette obligation et modifie le résultat attendu de l'employeur. Ce résultat attendu n'est plus l'absence d'atteinte à la santé ou à la sécurité, mais la mise en œuvre de tous les moyens de prévention des risques professionnels, tant sur le plan collectif qu'individuel. Ainsi que l'avait écrit dès 2008 le professeur 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 juge¹⁹ ». Ainsi que le formule un commentateur de l'arrêt du 25 novembre 2015, « l'employeur doit se fixer comme "résultat" à atteindre de prévenir les risques tels qu'ils existent, au besoin en mettant en œuvre des actions qui ne sont ni imposées ni même prévues par un règlement²⁰ ».

En déplaçant l'objet de l'obligation de sécurité vers la prévention, l'arrêt Air France renforce le principe selon lequel cette obligation est de résultat. En effet, selon la doctrine classique, les critères de distinction entre l'obligation de moyens et l'obligation de résultat reposent sur l'existence d'un aléa et sur le pouvoir d'initiative du créancier et du débiteur dans l'exécution de l'obligation²¹. Or, l'employeur dispose du pouvoir de direction afin de prendre les mesures de prévention appropriées et peut, au besoin, faire usage de son pouvoir disciplinaire à l'égard de son subordonné. Ainsi a été reconnu comme reposant sur une cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié d'une société de pompes funèbres ayant refusé une vaccination prescrite par le médecin du travail contre l'hépatite B, maladie à laquelle ses fonctions l'exposaient²².

L'approche du concept de l'obligation de sécurité de résultat qui se dégage de l'arrêt Air France est centrée sur le comportement de l'employeur, et donc sur la consistance des mesures de prévention qu'il a prises. Une telle approche n'est pas sans incidence sur le rôle des juges du fond qui, pour statuer sur une prétention fondée sur un manquement à l'obligation de sécurité, devront apprécier la consistance des mesures prises par l'employeur pour évaluer les risques et les prévenir. À cet égard, il convient de souligner que le respect de la réglementation applicable, qui est d'ailleurs de plus en plus élaborée selon une approche d'objectifs à respecter, n'est pas suffisant.

L'arrêt Air France a posé un attendu de principe très général : « Mais attendu 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 ». Quelle en est la portée ? Lorsqu'un salarié a subi des violences ou une situation de harcèlement sur son lieu de travail, l'employeur sera-t-il admis à démontrer qu'il a satisfait à son obligation de sécurité en mettant en œuvre toutes les mesures de prévention appropriées ? Les juges du fond pourront-ils considérer la survenance du dommage comme le révélateur de l'insuffisance des mesures prises par l'employeur pour prévenir le risque ? Dans les hypothèses où les mesures de prévention effectivement mises en œuvre n'ont pas permis d'empêcher la réalisation du risque (par exemple parce que les situations de harcèlement n'ont été dénoncées à l'employeur ni par la victime ni par ses collègues), les juges du fond seront-ils conduits à retenir que l'employeur n'a pas manqué à son obligation de sécurité de résultat ?

b) Les implications de l'obligation de sécurité de résultat sur l'organisation du travail et le pouvoir de direction de l'employeur

Les obligations, tant positives que négatives, imparties par l'article L. 4121-1 du code du travail limitent le pouvoir de direction dont dispose l'employeur dans l'organisation de l'entreprise et du travail, même si ce pouvoir est considéré comme un des attributs de la liberté d'entreprendre.

Par l'arrêt SNECMA du 5 mars 2008²³, la Cour de cassation a approuvé une cour d'appel d'avoir suspendu la mise en place d'une nouvelle organisation au sein de l'entreprise qui était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés.

Les arrêts FNAC²⁴ et Areva²⁵ rendus en 2015 s'inscrivent dans la continuité de cette jurisprudence. Ils réaffirment le principe selon lequel l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur dans l'organisation du travail trouve sa limite nécessaire dans la méconnaissance des obligations qui lui incombent légalement, notamment lorsque les mesures qu'il envisage de prendre sont de nature à compromettre la sécurité et la santé des salariés. En cas de litige, il appartient aux juges du fond de vérifier si le projet en cause génère des risques et, dans l'affirmative, si l'employeur a pris les mesures utiles et efficaces pour la prévention et la prise en charge de ces risques. À défaut, le projet peut être suspendu ou annulé.

L'exercice par l'employeur de son pouvoir de direction peut s'avérer complexe lorsqu'un élément de la vie privée du salarié interfère sur sa santé ou sa sécurité au travail. Dans un tel contexte, l'exécution de l'obligation de sécurité de résultat est rendue délicate compte tenu de l'interdiction faite à l'employeur d'intervenir au-delà de la sphère professionnelle. Il n'en reste pas moins que le pouvoir de direction qu'il lui incombe d'exercer fixe la mesure de son obligation de prévention. Il apparaît alors que la seule limite actuellement considérée comme pertinente et acceptable de son obligation de résultat, s'agissant de la prévention des atteintes à l'intégrité physique ou

¹⁹ Pierre-Yves Verkindt, « La santé au travail, l'ère de la maturité », *Jurisprudence sociale Lamy*, n° 239, 1^{er} septembre 2008.

²⁰ Matthieu Babin, « L'obligation de sécurité de résultat, nouvelle approche », *La Semaine juridique, édition social*, n° 2, 19 janvier 2016, 1011.

²¹ J. Frossard, *La Distinction des obligations de moyens et de résultat*, th. Lyon, LGDJ, 1965, n° 232.

²² Soc., 11 juillet 2012, pourvoi n° 10-27.888, *Bull.* 2012, V, n° 221.

²³ Soc., 5 mars 2008, pourvoi n° 06-45.888, *Bull.* 2008, V, n° 46.

²⁴ Soc., 5 mars 2015, pourvoi n° 13-26.321.

²⁵ Soc., 22 octobre 2015, pourvoi n° 14-20.173, en cours de publication.

mentale du travailleur, se situe dans les choix opérés par ce dernier dans sa vie strictement personnelle. Ainsi, dès que l'exécution du travail intervient, fût-ce de façon indirecte ou partielle, dans le processus de détérioration de la santé, s'affirme la primauté de la protection de l'intégrité physique et mentale de la personne²⁶.

2. L'obligation de sécurité de résultat, instrument de l'effectivité du droit à la sécurité au travail

La mise en œuvre de l'obligation de sécurité constitue un mode privé de mise en œuvre d'une politique publique de la santé et de la sécurité au travail, une sorte de « *private enforcement* » régi par des mécanismes très différents de l'action exercée en ce domaine par l'administration du travail, les services de santé au travail ou le CHSCT, pour ne citer que ces instances.

2.1. Les incidences de l'obligation de sécurité de résultat sur le régime de la responsabilité de l'employeur

a) Un régime probatoire allégé

Le régime de l'obligation de sécurité de résultat diffère profondément de celui de la faute inexcusable en droit de la sécurité sociale.

En effet, l'exposition du salarié à un risque suffit à caractériser le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, même si ce risque ne s'est pas réalisé. Surtout, il appartient à l'employeur de démontrer que la survenance du fait dommageable est étrangère à tout manquement à son obligation de sécurité de résultat²⁷.

La Cour de cassation affirme que le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat cause nécessairement un préjudice au salarié²⁸. En l'état de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, les juges du fond ne peuvent donc que sanctionner, par l'allocation de dommages-intérêts, la violation par un employeur de son obligation de sécurité de résultat, même si l'évaluation du préjudice subi par le salarié est abandonné à leur appréciation souveraine. Le préjudice résultant de l'absence de prévention par l'employeur des faits de harcèlement et celui résultant des conséquences du harcèlement effectivement subi sont distincts, de sorte que la Cour de cassation a approuvé une cour d'appel ayant réparé de façon spécifique chacun de ces chefs de préjudice²⁹. Ces deux chefs de préjudice ne reposent pas sur le même fondement, les obligations résultant des articles L. 1152-4 et L. 1152-1 du code du travail étant distinctes³⁰.

La question s'est posée de la juridiction compétente pour connaître du contentieux de l'indemnisation sur le fondement du manquement à l'obligation de sécurité de résultat. Un arrêt du 29 mai 2013, rendu par la chambre sociale après avis de la deuxième chambre civile, a fermé la voie prud'homale en affirmant la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale pour connaître de l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité³¹.

b) L'exonération par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat : une preuve impossible ?

Il convient de rappeler que la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit que la directive du 12 juin 1989 n'imposait pas aux États membres de mettre en place un régime de responsabilité sans faute et que ceux-ci disposaient d'une « marge de manœuvre » dans la transposition du texte européen, y compris en ce qu'il les autorise à limiter la responsabilité de l'employeur « *pour des faits dus à des circonstances qui sont étrangères à ces derniers, anormales et imprévisibles ou à des événements exceptionnels dont les conséquences n'auraient pu être évitées malgré toutes les diligences déployées* »³².

En droit interne, l'employeur étant tenu à une obligation de résultat, le régime de la responsabilité prévoit peu de causes d'exonération.

L'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité. Il doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés³³.

Ainsi, même si l'article L. 4122-1 du code du travail, issu de la transposition de la directive du 12 juin 1989 précitée, met à la charge du salarié une obligation de sécurité, la faute du salarié n'est pas une cause d'exonération de la responsabilité de l'employeur³⁴.

Dans un récent arrêt publié, la chambre sociale a rappelé que les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectaient pas le principe de responsabilité de l'employeur³⁵. Il est tentant de dresser un parallèle entre la solution réaffirmée par cet arrêt et la jurisprudence de la première chambre civile en matière d'obligation de sécurité de résultat du transporteur ferroviaire, la faute de la victime n'étant exonératoire que si elle présente le caractère de la force majeure³⁶.

La force majeure permettant à l'employeur de s'exonérer de son obligation de sécurité de résultat s'entend de la survenance d'un événement extérieur présentant un caractère imprévisible et irrésistible³⁷.

²⁶ Sophie Fantoni-Quiton et Pierre-Yves Verkindt, « Obligation de résultat en matière de santé au travail : à l'impossible, l'employeur est tenu ? », *Droit social* 2013, p. 229.

²⁷ Soc., 12 janvier 2011, pourvoi n° 09-70.838, *Bull.* 2011, V, n° 14.

²⁸ Soc., 30 novembre 2010, pourvoi n° 08-70.390, *Bull.* 2010, V, n° 270.

²⁹ Soc., 19 novembre 2014, pourvoi n° 13-17.729, *Bull.* 2014, V, n° 267.

³⁰ Soc., 6 juin 2012, pourvoi n° 10-27.694, *Bull.* 2012, V, n° 169.

³¹ Soc., 29 mai 2013, pourvoi n° 11-20.074, *Bull.* 2013, V, n° 139.

³² CJCE, 14 juin 2007, aff. n° C-127/05, Commission c/Royaume-Uni.

³³ Soc., 19 octobre 2011, pourvoi n° 09-68.272, *Bull.* 2011, V, n° 235.

³⁴ Assemblée plénière, 24 juin 2005, pourvoi n° 03-30.038, *Bull.* 2005, Ass. plén., n° 7.

³⁵ Soc., 10 février 2016, pourvoi n° 14-24.350, en cours de publication.

³⁶ 1^{re} Civ., 13 mars 2008, pourvoi n° 05-12.551, *Bull.* 2008, I, n° 76.

³⁷ Soc., 4 avril 2012, pourvoi n° 11-10.570, *Bull.* 2012, V, n° 116.

Selon l'arrêt Air France du 25 novembre 2015, l'employeur peut démontrer qu'il a pris les mesures de prévention qui s'imposaient. Cette décision n'est-elle pas le prélude à une jurisprudence qui affirmerait la possibilité pour l'employeur d'écarter la présomption de responsabilité qui pèse sur lui en cas d'absence de faute de sa part ? Une réponse négative est probable, l'attendu de principe de l'arrêt affirmant que, pour satisfaire à son obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit avoir pris les mesures pour prémunir le salarié du risque encouru.

Ainsi, cette décision ne semble pas remettre en cause la jurisprudence selon laquelle l'employeur ne peut se borner à démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires pour mettre un terme, dès qu'il en a eu connaissance, à l'atteinte à la santé physique ou mentale subie par le salarié, notamment dans les situations de harcèlement³⁸. L'objet de l'obligation de sécurité est en effet la prévention.

2.2. Sanction de la méconnaissance de l'obligation de sécurité de résultat

Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat l'expose à un double risque contentieux.

En premier lieu, le bien-fondé des mesures prises en vertu de son pouvoir de direction peut être remis en cause.

Ainsi, la Cour de cassation a approuvé la décision d'annulation d'un avertissement donné à un salarié pour faible productivité, les juges du fond ayant constaté que les réserves du médecin du travail étaient de nature à expliquer l'insuffisance de résultats et que l'employeur n'avait pas cherché à fournir au salarié un poste compatible avec les recommandations du médecin du travail³⁹.

De même, le licenciement d'un salarié pour abandon de poste n'est pas fondé lorsque l'employeur n'a pas pris l'initiative d'organiser une visite de reprise alors qu'il y était tenu⁴⁰.

Enfin, les juges du fond ne peuvent déclarer fondé un licenciement pour inaptitude sans avoir vérifié, comme l'invoquait le salarié, que l'employeur ne s'était pas abstenu de prendre des mesures qui auraient évité une dégradation de son état de santé antérieurement à la reconnaissance de la maladie professionnelle⁴¹.

En second lieu, le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat peut justifier la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail. Par des arrêts du 26 mars 2014, délibérés en formation plénière, la chambre sociale a modifié son contrôle en matière de prise d'acte et de résiliation judiciaire du contrat de travail. Désormais, la prise d'acte ou la résiliation est justifiée en cas de manquement de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail, la chambre exerçant sur cette qualification juridique un « contrôle léger », qui se limite aux erreurs les plus manifestes⁴².

Cette modification du contrôle n'est pas sans incidence puisqu'avant ces arrêts, le manquement de l'employeur à ses obligations en matière de sécurité et de résultat était une cause qui justifiait la rupture du contrat de travail. Les arrêts du 26 mars 2014 ont expressément abandonné cette solution s'agissant de l'obligation pour l'employeur de procéder à la visite de reprise. Il appartient désormais au salarié de démontrer que ce manquement est d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite des relations contractuelles.

La question se pose de savoir si la prise d'acte ou la résiliation judiciaire du contrat de travail est justifiée lorsque les juges du fond auront retenu que le salarié a été victime de harcèlement moral ou sexuel.

La Cour de cassation ne s'est pas explicitement prononcée sur ce point, que l'arrêt précité du 11 mars 2015 n'a pas tranché⁴³. Cependant, la jurisprudence initiée par les arrêts du 26 mars 2014 opère une distinction entre le manquement de l'employeur et ses conséquences sur la poursuite du contrat de travail. Le fait qu'un comportement fautif perdure n'en atténue sans doute pas la gravité. En revanche, un salarié qui a laissé se poursuivre le contrat de travail plusieurs années après que la situation de harcèlement a cessé est-il fondé à invoquer l'impossibilité du maintien du contrat de travail à l'appui de sa demande de prise d'acte ou de résiliation judiciaire ? La question mérite d'être posée.

³⁸ Soc., 23 janvier 2013, pourvoi n° 11-18.855, *Bull.* 2013, V, n° 15, et Soc., 11 mars 2015, pourvoi n° 13-18.603, *Bull.* 2015, V, n° 43.

³⁹ Soc., 19 décembre 2007, pourvoi n° 06-43.918, *Bull.* 2007, V, n° 216.

⁴⁰ Soc., 28 avril 2011, pourvoi n° 09-40.487, *Bull.* 2011, V, n° 99.

⁴¹ Soc., 2 décembre 2009, pourvoi n° 08-44.969.

⁴² Soc., 26 mars 2014, pourvoi n° 12-23.634, *Bull.* 2014, V, n° 85.

⁴³ Soc., 11 mars 2015, pourvoi n° 13-18.603, *Bull.* 2015, V, n° 43.