



Obligation de sécurité le fait que le salarié a accepté le risque n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité

Lucy Bateman, AEF Groupe, Dépêche n°531822, le 15.02.2016

Lorsqu'un employeur est jugé responsable de la dégradation de l'état de santé d'un salarié en violation de son obligation de sécurité de résultat, le juge peut-il tenir compte de la propre responsabilité du salarié dans la commission du dommage, celui-ci ayant accepté le risque ? Non, répond la Cour de cassation dans un arrêt du 10 février 2016.

En effet, les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectent pas le principe de responsabilité de l'employeur. Cette affaire concerne une consultante qui avait accepté des conditions de travail ayant entraîné un burn-out.

L'article L. 4121-1 du code du travail met à la charge de l'employeur une obligation contractuelle de sécurité de résultat en matière de santé et de sécurité à l'égard du salarié.

À ce titre, l'employeur "prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs".

Un employeur condamné pour une violation de son obligation de sécurité peut-il être partiellement exonéré des conséquences indemnitaires de sa responsabilité en invoquant le comportement du salarié qui aurait accepté le risque ?

Non, précise la Cour de cassation dans un arrêt du 10 février 2016.

Après son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, une consultante saisit la justice pour obtenir des dommages et intérêts réparant ce qu'elle considère comme une violation par son employeur de son obligation de sécurité.

Elle soutient en effet que ce dernier lui a imposé des conditions de travail qui ont entraîné un épuisement professionnel (burn-out), en l'affectant à un poste qui impliquait un partage de son temps de travail entre Marseille et Le Bourget en région parisienne.

La multitude des trajets, le rythme de travail soutenu, la double autorité à laquelle elle devait rendre des comptes a eu des répercussions sur son état de santé, fait-elle valoir, indiquant avoir alerté ses supérieurs.

Indemnisation limitée en raison du comportement de la salariée

La cour d'appel d'Aix en Provence retient la responsabilité de l'employeur et le principe de la réparation du préjudice, relevant que "les certificats médicaux joints aux débats attestent des conséquences des conditions de travail de l'intéressée sur sa santé et que la société est manifestement fautive pour n'avoir pas pris en compte les risques d'un état de fait qu'elle connaissait".

Cependant, la cour d'appel limite les dommages et intérêts accordés à la salariée, au motif que "l'indemnisation due doit également inclure la propre attitude de la salariée".

Or celle-ci a selon la cour d'appel "elle-même concouru à son dommage en acceptant un risque qu'elle dénonçait dans le même temps, s'il correspondait à une augmentation de son salaire".

Si "elle était dans son droit de le faire, il est néanmoins juste qu'elle en supporte également les incidences", selon les juges d'appel.

La Cour de cassation censure cette analyse dans un arrêt rendu au visa de l'article [L. 4121-1](#) du code du travail relatif à l'obligation générale de sécurité de résultat de l'employeur.

Les hauts magistrats rappellent que "les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectent pas le principe de responsabilité de l'employeur".

Rappelons que selon l'article [L. 4122-1](#) du code du travail, le salarié a l'obligation de prendre soin de sa santé et de sa sécurité.

Ce texte précise cependant que ces dispositions "sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur". □

Cass. soc., 10 février 2016, n° 14-24.350, publié