HAL
open science

Droit et risques psychosociaux au travail

Jean-Baptiste Moustié

To cite this version:

Jean-Baptiste Moustié. Droit et risques psychosociaux au travail. Droit. Université de Bordeaux, 2014. Français. NNT : 2014BORD0266 . tel-01230639

HAL Id: tel-01230639

https://theses.hal.science/tel-01230639

Submitted on 18 Nov 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

THÈSE PRÉSENTÉE

POUR OBTENIR LE GRADE DE

DOCTEUR DE L'UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

ÉCOLE DOCTORALE DE DROIT (E.D. 41)

SPÉCIALITÉ DROIT PRIVÉ

Par **Jean-Baptiste MOUSTIÉ**

DROIT ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

Sous la direction de : **M. Philippe AUVERGNON**

Soutenue le 4 décembre 2014

Membres du jury :

M. Patrice ADAM,
Professeur à l'Université de Lorraine, **Rapporteur**.

M. Philippe AUVERGNON,
Directeur de recherche au CNRS, Université de Bordeaux.

Mme. Françoise FAVENNEC-HÉRY,
Professeur à l'Université Panthéon-Assas, Paris 2, **Présidente du jury**.

M. Loïc LEROUGE,
Chargé de recherche au CNRS, HDR, Université de Bordeaux.

M. Christophe RADÉ,
Professeur à l'Université de Bordeaux.

M. Pierre-Yves VERKINDT,
Professeur à l'Université Panthéon-Sorbonne, Paris 1, **Rapporteur**.

À tous ceux qui m'ont soutenu ou témoigné leur affection durant ce projet individuel, mais partagé.

REMERCIEMENTS

Ces quelques mots de remerciements, qui viennent sceller un projet passionnant et dévorant, s'adresseront en premier lieu au directeur de cette thèse, M. Philippe Auvergnon. Je tiens ainsi à le remercier vivement pour sa disponibilité et l'intérêt sans faille qu'il a su témoigner à l'égard de mon travail. Ses nombreux conseils et remarques, n'ont eu de cesse de m'encourager à avancer.

Je tiens également à remercier mes proches, famille et amis fidèles, pour leur présence, leurs encouragements et toute la motivation qu'ils ont pu m'insuffler au cours de ces années.

Merci à celle qui m'a accompagné et soutenu durant toute cette aventure où la frontière entre travail et vie personnelle apparaissait bien souvent poreuse.

Je tiens également à témoigner toute ma reconnaissance et ma sympathie à l'ensemble de l'équipe du Comptrasec, personnel administratif, enseignants-chercheurs et chercheurs, pour leur aide et leur bienveillance.

Enfin, je tiens à adresser une pensée amicale à tous les étudiants dont j'ai eu l'honneur d'être le chargé de travaux dirigés pendant ces quelques années.

LISTE DES PRINCIPALES ABRÉVIATIONS

act.	actualités
aff.	affaire
AJDA	*Actualité juridique, droit administratif*
al.	alinéa
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
Annales ESC	*Annales. Économies, Sociétés, Civilisations*
ANI	accord national interprofessionnel
ARACT	Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
Arch. Mal. Pro.	*Archives des maladies professionnelles et de l'environnement*
art.	article
BIT	Bureau international du travail
BO	*Bulletin officiel*
BS	*Bulletin Social, Francis Lefebvre*
Bull. civ.	*Bulletin des arrêts des chambres civiles de la Cour de cassation*
Bull. crim.	*Bulletin des arrêts de la Chambre criminelle de la Cour de cassation*
Bull. inf. C. cass.	*Bulletin d'information de la Cour de cassation*
c/	contre
CA	cour d'appel
CAA	cour administrative d'appel
Cah. soc.	*Les Cahiers sociaux*
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
CAS	Centre d'analyse stratégique
Cass.	Cour de cassation
Cass. ass. plén.	Assemblée plénière de la Cour de cassation
Cass. ch. mixte	Chambre mixte de la Cour de cassation
Cass. ch. réun.	chambres réunies de la Cour de cassation
Cass. civ.	Chambre civile de la Cour de cassation
Cass. com.	Chambre commerciale de la Cour de cassation
Cass. crim.	Chambre criminelle de la Cour de cassation
Cass. req.	Chambre des requêtes de la Cour de cassation
Cass. soc.	Chambre sociale de la Cour de cassation
CE	Conseil d'État
CEDH	Convention européenne des droits de l'homme
CES	Confédération européenne des syndicats
CESE	Conseil économique, social et environnemental
cf.	conférer, consulter
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres

CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGPME	Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises
CGT	Confédération générale du travail
CGT-FO	Confédération générale du travail - Force ouvrière
ch.	chambre
chron.	chronique
circ.	circulaire
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIM	*Classification internationale des maladies de l'OMS*
COCT	Conseil d'orientation sur les conditions de travail
Coll.	collection
comm.	commentaire
concl.	conclusions
Cons. const.	Conseil constitutionnel
contra	contraire
coord.	coordonné par
Cour EDH	Cour européenne des droits de l'homme
CNAMTS	Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CPH	Conseil des prud'hommes
CRRMP	Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles
CSBP	*Les Cahiers sociaux du barreau de Paris*
D.	*Recueil Dalloz-Sirey*
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DDHC	Déclaration des droits de l'homme et du citoyen
DIRECCTE	Direction (ou directeur) régional(e) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DGT	Direction générale du travail
dir.	sous la direction de
DP	délégué du personnel
Dr. soc.	*Revue Droit social*
Dr. ouv.	*Revue Droit ouvrier*
Dr. pén.	*Revue Droit pénal*
DSM	*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux de l'*American Psychiatric Association*)
DUDH	Déclaration universelle des droits de l'homme
éd.	numéro d'édition
Éd.	éditeur ou éditions
et s.	et suivant
et. al.	et autres auteurs

EU-OSHA	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
EUROFOUND	Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
EUROGIP	Groupement de l'institution prévention de la sécurité sociale pour l'Europe
FIRPS	Fédération des intervenants en risques psychosociaux
Gaz. pal.	*Gazette du palais*
ibid.	ibidem (même endroit dans la référence précédente)
id.	idem (endroit différent dans la référence précédente)
infra	au-dessous
INRS	Institut National de Recherche et de Sécurité
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
INVS	Institut de veille sanitaire
JCP éd. E.	*La Semaine juridique édition entreprise*
JCP éd. G.	*La Semaine juridique édition générale*
JCP éd. S.	*La Semaine juridique édition sociale*
JO	*Journal officiel*
JSL	*Jurisprudence sociale Lamy*
jur.	jurisprudence
Jur. soc. UIMM	*Jurisprudence sociale UIMM*
L.G.D.J.	Librairie générale de droit et de jurisprudence
LDF	La Documentation française
loc. cit.	passage précité d'un article, d'un ouvrage
LPA	*Les Petites Affiches*
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
n°	numéro
not.	notamment
obs.	observations
OIT	Organisation internationale du travail
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONU	Organisation des Nations unies
p.	page
préamb.	préambule
préc.	texte de droit ou décision jurisprudentielle précité
pt.	point
PTSD	*post-traumatic stress disorder* (état de stress post-traumatique)
P.U.F.	Presses universitaires de France
QPC	question prioritaire de constitutionnalité
rapp.	rapport (ou rapporteur)
rapp. ann. C. cass.	*rapport annuel de la Cour de cassation*
rappr.	rapproché
rééd.	réédition
RDC	*Revue des contrats*

RDP	*Revue du droit public et de la science politique en France et à l'étranger*
RDSS	*Revue de droit sanitaire et social*
RDT	*Revue de droit du travail*
RF aff. soc.	*Revue française des affaires sociales*
RFDA	*Revue française de droit administratif*
RJS	*Revue de jurisprudence sociale*
RPDS	*Revue pratique de droit social*
RPS	risques psychosociaux
RSC	*Revue de science criminelle et de droit pénal comparé*
RTD civ.	*Revue trimestrielle de droit civil*
S.	*Recueil Sirey*
somm.	sommaire
spéc.	spécialement
SSL	*Semaine sociale Lamy*
supra	au-dessus
synth.	synthèse
T.	tome
T. corr.	tribunal correctionnel
TA	tribunal administratif
TASS	tribunal des affaires de sécurité sociale
TFUE	Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne
TGI	tribunal de grande instance
TI	tribunal d'instance
TMS	troubles musculo-squelettiques
TPS	*Travail et protection sociale*
trim.	trimestre
UE	Union européenne
UPA	Union professionnelle artisanale
v.	voir
vol.	volume

SOMMAIRE

(les nombres renvoient aux numéros de page)

INTRODUCTION 15

Première partie – LE DROIT SOCIAL CONFRONTÉ AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX 37

Titre I – Les difficultés principales d'une appréhension juridique 39

Chapitre I – Un concept non juridique à géométrie variable 39

Chapitre II – Une tradition d'approche physique du travail 148

Titre II – Les fondements généraux d'une réception juridique 223

Chapitre I – L'influence grandissante des droits de la personne 224

Chapitre II – Le renouvellement du droit de la santé au travail 269

Seconde partie – LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL SAISIS PAR LE DROIT ... 353

Titre I – La mobilisation de solutions spécifiques au regard des risques 354

Chapitre I – Les réponses aux faits porteurs de souffrance au travail 355

Chapitre II – Les remèdes aux expressions de souffrance au travail 460

Titre II – Les ressources du droit général de la santé au travail 561

Chapitre I – La centralité des obligations et pouvoirs de l'employeur 562

Chapitre II – La diversité des recours individuels et institutionnels 697

CONCLUSION GÉNÉRALE 783

BIBLIOGRAPHIE 791

ANNEXES 849

INDEX 875

TABLE DES MATIÈRES 881

INTRODUCTION

« *Le monde est une souffrance déployée* »[1].

1. La souffrance demeure l'acte de naissance du *poète*[2]. Celui-ci peut dès lors la qualifier de « *remède* »[3] ou de « *noblesse unique* »[4]. Elle peut aussi être jugée comme « *salutaire* », et donner au serviteur la capacité de devenir « *ferme et solide* » pour ne pas s'effondrer « *au moindre malheur* »[5]. Toutefois, elle présente avant tout une menace pour l'être humain. Celle-ci peut en effet nous atteindre de trois côtés : « *dans notre propre corps qui, destiné à la déchéance et la dissolution, ne peut même se passer de ces signaux d'alarme que constituent la douleur et l'angoisse ; du côté du monde extérieur, lequel dispose de forces invincibles et inexorables pour s'acharner contre nous et nous anéantir ; la troisième menace enfin provient de nos rapports avec les autres êtres humains* »[6]. La souffrance qui résulte de ces rapports « *nous est plus dure peut-être que toute autre* »[7].

2. Même si « *l'homme a l'horreur de la solitude* »[8], sa souffrance peut avoir une origine sociale et résulter des relations avec ses semblables. À ce titre, il apparaît que l'homme « *n'est point cet être débonnaire, au cœur assoiffé d'amour, dont on dit qu'il se défend quand on l'attaque, mais un être qui, au contraire, doit porter au nombre de ses données instinctives une*

---

[1] M. HOUELLEBECQ, *Poésie*, Éd. J'ai Lu, Coll. Poésie, 2010, p. 11.

[2] *Idem*, pp. 11-12.

[3] Ch. BAUDELAIRE, *Les fleurs du mal*, Éd. Flammarion, Coll. GF, 2012, p. 61.

[4] *Id.*, p. 62.

[5] Cf. Y. TSUNETOMO, *L'art du samouraï – Le* hagakure *de Yamamoto Tsunetomo*, Éd. Guy Trédaniel, 2012, trad. M. FAUSSURIER, p. 75.

[6] S. FREUD, « Malaise dans la civilisation (*Das Unbehagen in der Kultur*, Vienne, 1929) – Traduction de Ch. et I. ODIER », *Revue française de psychanalyse* janvier-février 1970, vol. I, p. 20.

[7] *Ibidem*.

[8] A. PAGES, *Balzac moraliste – Pensées de Balzac extraites de la Comédie humaine*, Éd. Michel Lévy frères, Coll. Bibliothèque contemporaine, 1866, p. 69.

bonne dose d'agressivité »[9]. L'homme est « *tenté de satisfaire son besoin d'agression aux dépens de son prochain, d'exploiter son travail sans dédommagements, de l'utiliser sexuellement sans son consentement, de s'approprier ses biens, de l'humilier, de lui infliger des souffrances, de le martyriser et de le tuer* »[10]. Ainsi, que ce soit dans la vie personnelle comme dans la vie professionnelle, bien souvent, « *l'enfer, c'est les autres* »[11].

3. Comme l'a souligné le Professeur Alain Supiot, « *aucun être humain ne peut se suffire à lui-même* »[12], « *le besoin de l'autre sexe et la nécessité du travail sont les deux impératifs sur lesquels se fonde toute civilisation humaine, car ils obligent chaque individu à entrer en relation avec les autres sous l'égide d'une loi commune* »[13]. Le travail, en tant qu'activité destinée à produire des biens et des services satisfaisant les besoins matériels et symboliques, suppose une collaboration entre les hommes[14]. Il est dès lors, « *réalisé avec d'autres, pour d'autres, il est subordonné à un but collectif, organisé, coordonné, canalisé, géré… À ce titre, il est l'objet d'affrontements, de conflits. Ainsi, le travail implique toujours une confrontation au réel, au réel physique, au réel des rapports sociaux* »[15].

4. Si la confrontation au réel et aux rapports sociaux peut être source de peines, celles-ci ne doivent pas occulter « *le travail comme création, comme détournement, dépassement des contraintes et développement de soi* »[16]. Ainsi, « *le travail est au fondement de l'ordre social, il détermine largement la place des individus dans la société, il continue d'être le principal moyen de subsistance et d'occuper une part essentielle de la vie des individus* »[17]. Il apparaît comme « *un instrument de développement, voire d'épanouissement personnel, et aussi un facteur déterminant de notre construction identitaire. Il a toujours à voir avec notre histoire de vie* »[18]. Le droit a ainsi consacré le travail comme un outil de réhabilitation et d'insertion[19].

---

[9] S. FREUD, *op. cit.*, p. 50.
[10] *Ibid*.
[11] J.-P. SARTRE, *Huis clos*, Éd. Gallimard, 2000, p. 92.
[12] A. SUPIOT, *Droit du travail*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 4e éd., 2009, p. 7.
[13] *Ibid*.
[14] *Ibid*.
[15] D. LHUILIER, « Travail », in (J. BARUS-MICHEL et al.), *Vocabulaire de psychosociologie*, Éd. Érès, 2002, p. 275.
[16] *Id.*, p. 277.
[17] D MÉDA, *Le travail*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2010, p. 3.
[18] R. SAADA, « Santé au travail : vaincre l'isolement », *Dr. ouv.* 2009, p. 200.
[19] Sur cette question : cf. not. E. PÉCHILLON, « Travail en prison : une mission de service public visant à la réinsertion du détenu ? », *AJ Pénal* 2014 p. 47 ; M. HARBONNIER, « Le travail en prison et le droit du travail »,

Celui-ci peut ainsi permettre aux détenus de bénéficier d'aménagements de peine ou de peines alternatives s'ils effectuent une activité professionnelle[20].

5. Cependant, si le travail peut être un facteur de liberté voire de protection de la santé[21], ce dernier est aussi marqué d'une certaine ambivalence. Il peut en effet « construire » ou « détruire » l'identité et la santé du travailleur[22]. Dès lors, même s'il est « *synonyme d'identité, de socialisation, de réalisation de soi,* [il] *peut être simultanément un temps de soumission, de stress, d'usure physique ou morale* »[23]. D'ailleurs, ce n'est qu'« *au fil des siècles et de façon paradoxale* [que] *le travail jadis réservé aux esclaves est devenu l'instrument de la libération de l'homme, en lui donnant un statut social* »[24]. Bien que le travail apparaisse actuellement comme l'expression d'une liberté ou l'instrument de la liberté de l'homme, historiquement, il demeure attaché à l'idée de peine[25]. Ce lien entre la douleur et le travail a toujours existé, tant dans l'origine de ce vocable que dans ses représentations.

6. Ainsi, le terme de « travail » puise ses racines dans le bas latin *trepalium*, variante du latin *tripalium* qui se référait à un « instrument de torture » ; ce terme est lui-même issu du latin classique *tripalis* – à trois pieux – qui désignait un dispositif servant à immobiliser les chevaux

---

JCP éd. S. 10 septembre 2013, n° 37, p. 11 ; Ph. AUVERGNON, « Droit du travail et prison : le changement maintenant ? », *RDT* 2013, p. 309.

[20] Le travail permet aux détenus de bénéficier d'aménagements de peine *via* un « crédit de réduction de peine » (Code de procédure pénale, art. 721) ou une « réduction de peine supplémentaire » (Code de procédure pénale, art. 721-1) ; le crédit de réduction de peine, qui se base sur « la bonne conduite du détenu », peut dépendre notamment de son assiduité et de son application au travail (Code de procédure pénale, art. D. 253) ; la réduction de peine supplémentaire dépend notamment « des efforts sérieux de réadaptation sociale » du détenu, ce qui peut inclure le travail (Code de procédure pénale, art. 721-1 al. 1er) ; l'exercice d'une activité professionnelle peut également justifier un placement en extérieur, un régime de semi-liberté, un placement sous surveillance électronique ou une libération conditionnelle.

[21] Les réductions d'effectifs et les licenciements ont un impact considérable sur la santé des salariés, notamment de ceux qui restent au chômage. Ces derniers ont des problèmes de santé plus nombreux, ont un comportement plus risqué en termes de santé et connaissent des taux de morbidité et de mortalité plus élevés Dans sa forme la plus extrême, la perte d'un emploi rémunérateur est même associée à un nombre de suicides qui dépasse la moyenne (T. KIESELBACH et al., *La santé dans les restructurations : approches innovantes et recommandations de principe*, Direction générale Emploi de la Commission européenne, 2009, p. 21) ; cf. également les résultats du projet MIRE (*Monitoring Innovative Restructuring in Europe*) financé par le Fonds social européen et qui aborde notamment les conséquences sanitaires et psychosociales du chômage (cf. not. T. KIESELBACH, D. JESKE, *Les restructurations d'entreprises et leur impact sur la santé – exemples d'approches innovantes en entreprise*, Université de Brême, Allemagne, 2010, spéc. p. 7).

[22] N. SANDRET, « Le respect des droits fondamentaux sur les lieux de travail », *Dr. ouv.* 2011, p. 12.

[23] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 3.

[24] M. DEBOUT, « Penser la prévention » in *Risques psychosociaux au travail – Vraies questions, bonnes réponses*, Éd. Liaisons, 2e éd., 2011, p. 24.

[25] J.-F. POISSON, *La pénibilité au travail - Rapport d'information n° 910*, Assemblée nationale, 2008, T. I, p. 48.

ou les bœufs pour les ferrer ou les soigner[26]. Le mot « travail » est apparu dans la langue française vers 1130 en se référant, tant à l'« *état d'une personne qui souffre, qui est tourmentée* », qu'à la « *période de l'accouchement pendant laquelle se produisent les contractions utérines aboutissant à l'expulsion du fœtus* »[27]. Toutefois, à partir du XVe siècle, le terme s'est rapporté aux activités humaines de production manuelles ou intellectuelles visant à parvenir à un résultat déterminé[28]. Si le sens donné au terme de « travail » a évolué, sa dimension de contrainte perdure. En effet, « *il n'y a pas de travail sans que l'activité s'appuie sur une mobilisation de l'énergie, une tension vers un objectif* »[29].

7. Le travail apparaît également comme « *une notion polysémique dont les représentations ont largement évolué au cours du temps* »[30]. Dans la Grèce archaïque, la hiérarchie des activités s'ordonnait « *selon le plus ou moins grand degré de dépendance par rapport aux autres* »[31]. L'activité des esclaves, suivie de celle des artisans et des mendiants, se trouvaient ainsi au bas de l'échelle ; les activités commerciales étaient également condamnées[32]. Toutes ces activités n'étaient pas « *méprisées en elles-mêmes mais surtout en raison de la servitude à autrui qu'elles entraînent* »[33]. L'Empire romain a repris la conception grecque du travail en opposant le *labor*, le « labeur », et l'*otium*, « le plaisir »[34]. Dès lors, « *le citoyen libre peut-il consacrer son loisir aux activités nobles de la cité (politique, science, arts, philosophie…) tandis que le laborieux esclave pourvoit à ses besoins matériels (se nourrir, se vêtir, se loger…)* »[35]. Jusqu'à la fin du Moyen-Âge, cette conception du travail n'a pas connu de bouleversement. Mais, si les représentations judéo-chrétiennes ont d'abord pu associer le travail à l'idée de punition et d'effort[36], Saint Augustin a contribué à modifier cette acception[37].

---

[26] A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, P.U.F., 2e éd., 2007, p. 3

[27] J.-F. POISSON, *op. cit.*, p. 47.

[28] *Ibid*.

[29] D. LHUILIER, « Travail », in (J. BARUS-MICHEL et al.), *Vocabulaire de psychosociologie*, Éd. Érès, 2002, p. 275.

[30] J.-É. GRÉSY, R. PÉREZ NÜCKEL, Ph. EMONT, *Gérer les risques psychosociaux – Performance et qualité de vie au travail*, Éd. EST, Coll. Formation permanente, 2e éd., 2013, p. 22.

[31] D. MÉDA, *Le travail*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2010, p. 10.

[32] *Ibid.*

[33] *Ibid.*

[34] J.-É. GRÉSY, R. PÉREZ NÜCKEL, Ph. EMONT, *loc. cit.* (se référant à D. MÉDA, *Le travail – Une valeur en voie de disparition*, Éd. Aubier, Coll. Alto, 1995).

[35] *Id.*, p. 23.

[36] En effet, suite au « péché originel », *Dieu* dit à Adam : « Tu mangeras ton pain à la sueur de ton visage jusqu'à ce que tu retournes dans la terre d'où tu as été tiré » (Ancien Testament, Genèse, chapitre 3, verset 19).

[37] Cf. not. J.-M. SALAMITO, « Travail et travailleurs dans l'œuvre de Saint Augustin » in D. MERCURE et J. SPURK (dir.), *Le travail dans l'histoire de la pensée occidentale*, Presses de l'Université Laval, 2003, p. 33.

Dans l'esprit de celui-ci, « *l'*otium […] *devient synonyme de paresse, cependant que le terme d'*opus *commence à être employé pour désigner à la fois l'acte divin et l'activité humaine* »[38]. Saint Augustin reconnaît dans le travail une situation commune aux hommes, sans distinction ni hiérarchie[39]. Ce conception du travail fut confirmée par la doctrine sociale de l'Église qui considère que « *le travail appartient à la condition originelle de l'homme et précède sa chute ; il n'est donc ni une punition ni une malédiction* »[40]. Ainsi, il « *doit être honoré car il est source de richesse ou, du moins, de dignes conditions de vie et, en général, c'est un instrument efficace contre la pauvreté* »[41].

8. Le concept de travail, tel qu'il est aujourd'hui apprécié, a émergé au XVIIIe siècle avec l'idée que ce dernier est « *ce qui produit de la richesse* »[42]. Au début du XIXe, « *le travail n'est plus seulement une peine, un sacrifice, une dépense, une "désutilité", mais d'abord une "liberté créatrice", celle par laquelle l'homme peut transformer le monde, l'aménager, le domestiquer, le rendre habitable tout en y imprimant sa marque* »[43]. Au XXIe siècle, sous l'effet des crises économiques, de la mise en concurrence mondiale, des nouvelles technologies et du risque de chômage, « *les représentations du travail mêlent* […] *épanouissement et souffrance, prospérité et pauvreté, liberté et aliénation, sécurité et précarité…* »[44]. La demande psychologique au travail – ou charge mentale – tend à augmenter d'année en année[45], et ce, pour toutes les catégories socioprofessionnelles[46]. La souffrance au travail « *n'apparaît plus cantonnée aux catégories sociales traditionnellement défavorisées. Elle touche des couches professionnelles autrefois considérées comme privilégiées* »[47]. Ainsi, les évolutions des représentations du

---

[38] D. MÉDA, *op. cit.,* p. 13.

[39] J.-M. SALAMITO*, op. cit.*, p. 37.

[40] Conseil pontifical Justice et Paix, *Compendium de la doctrine sociale de l'Église*, 2004, chapitre VI, I, a) (cité par P. ADAM, « La "dignité du salarié" et le droit du travail – (Première partie) », *RDT* 2014, p. 175).

[41] *Ibid*.

[42] D. MÉDA, *op. cit.,* p. 18.

[43] *Id.*, pp. 18-19.

[44] J.-É. GRÉSY, R. PÉREZ NÜCKEL, Ph. EMONT, *op. cit.*, p. 23.

[45] Cf. not. L. THÉRY, *Le travail intenable – Résister collectivement à l'intensification du travail*, Éd. La Découverte, 2010, 259 p. ; P. CHAUDAT, R. MULLER, *Les nouvelles organisations du travail : entre souffrance et performance*, Éd. L'Harmattan, Coll. Logiques sociales, 2011, 278 p. ; C. DEJOURS, *Souffrance en France : La banalisation de l'injustice sociale*, Éd. Points, Coll. Points Essais, 2009, 237 p.

[46] « L'évolution contrastée des risques professionnels », *SSL* 2012, n° 1533, p. 5.

[47] Ph. DAVEZIES, « Défis et responsabilités face à la souffrance au travail », *SSL* 30 avril 2012, suppl. n° 1536, p. 41.

travail ont abouti à ce que chacun peut aujourd'hui voir dans celui-ci « *le meilleur comme le pire, selon sa propre expérience professionnelle* »[48].

9. Si le sens et la perception du travail ont évolué au cours du temps, il en fut de même pour son appréhension juridique. Le Droit, qui est un « *parent de la littérature par son usage partagé du vocabulaire courant* »[49] peut être défini comme « *l'ensemble des règles obligatoires déterminant les rapports sociaux imposés à tout moment par le groupe auquel on appartient* »[50]. Il nomme « *aussi bien un phénomène social normatif que la connaissance dont il peut faire l'objet* »[51]. En droit, la notion de travail, « *bien que centrale et souvent usitée, ne semble jamais précisément définie en tant que telle par le droit positif* »[52], et « *si définition il y a, elle porte davantage sur les formes de cette activité* »[53]. La définition du travail peut ainsi s'exprimer au travers de la définition jurisprudentielle du « lien de subordination » dont est déduite celle de travail salarié[54]. Ce dernier désigne alors « *l'ensemble des prestations fournies par le salarié dans le cadre du contrat de travail* »[55]. Au sein de ce lien contractuel, le salarié « *s'engage alors à accomplir des tâches à titre professionnel, de manière effective et personnelle, pour le compte de l'employeur* »[56]. Il faut toutefois garder à l'esprit, même si elles ne feront pas l'objet de notre étude, que d'autres formes juridiques de travail existent, qu'il s'agisse du « travail indépendant », du travail sous statut de la fonction publique, du travail des détenus, etc. L'ensemble des formes juridique de travail sera d'ailleurs davantage « *associé à la notion d'activité professionnelle* »[57]. Cette notion plus générale désigne l'activité qu'une personne exerce de « *manière habituelle en vue d'en tirer un revenu lui permettant de vivre* »[58].

---

[48] *Ibid*.

[49] M. FABRE-MAGNAN, *Introduction générale au droit*, Thémis, P.U.F., 2009, pp. 36 et s.

[50] H. LÉVY-BRUHL, *Sociologie du droit*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 6e éd., 1981, p. 21 ; le droit peut également se définir comme l' « ensemble des règles de conduite socialement édictées et sanctionnées, qui s'imposent aux membres de la société » (G. CORNU, Association HENRI CAPITANT (dir.), *Vocabulaire juridique*, P.U.F., Coll. Quadrige, 10e éd., 2014, p. 373).

[51] A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, « *L'ordonnancement des relations du travail* », *D.* 1998, chron., p. 359.

[52] D. GARDES, « Une définition juridique du travail », *Dr. soc.* 2014, p. 373.

[53] *Id.*, p. 374.

[54] *Ibid*.

[55] F. HÉAS, « Le bien-être au travail », *JCP éd. S.* 6 juillet 2010, n° 27, p. 14.

[56] *Ibid*.

[57] D. GARDES, *op. cit.*, p. 375.

[58] J. SAVATIER, « Contribution à une étude juridique de la profession » in *Dix ans de conférences d'agrégation – Études de droit commercial offertes à Joseph Hamel*, Dalloz, 1961, p. 6.

10. Le droit applicable aux relations de travail salariées s'appuie principalement sur les rapports entre droit du travail et droit de la protection sociale[59]. Les liens entre ces deux disciplines, qui datent du XXe siècle et de l'instauration d'un contrat de travail, ont permis de reconnaître au salarié un ensemble de droits et de devoirs[60]. Le droit du travail et le droit de la protection sociale partagent une vision protectrice du travailleur, mais se basent sur des concepts différents. Le droit du travail est un droit qui « *organise le pouvoir d'une personne sur une autre, pour en délimiter les frontières* »[61]. Le droit de la protection sociale, en tant que « *droit de la vie (y compris la mort) dans toutes ses dimensions (vie personnelle, familiale, sociale, professionnelle…)*»[62], organise quant à lui le versement de prestations sociales dans le but de faire face à certains risques sociaux parmi lesquels figurent les risques professionnels. Ces risques professionnels sont des risques d'atteinte à la santé des salariés qui trouvent exclusivement ou en partie leur origine dans l'activité professionnelle de la victime[63].

11. Historiquement, c'est autour de la santé et de la sécurité au travail que se sont construites les premières lois sociales en France[64]. Dès « *la deuxième moitié du XIXe siècle ont été adoptées certaines lois – au demeurant peu ou mal appliquées – destinées à assurer une protection minimale du corps du travailleur* »[65]. Le droit du travail et le droit de la sécurité sociale – ou *droit social*[66] – « *se sont développés à partir d'une vision mécanique de l'être humain : c'est d'abord le corps qu'il a fallu protéger des agressions du travail industriel* »[67]. Ainsi, « *le Code du travail se fixait alors comme but de préserver la force de travail en instituant, notamment, le repos obligatoire, de protéger la fonction reproductrice de la femme en réglementant le travail de nuit* »[68]. Ces textes, « *présentés comme l'embryon d'un droit du travail naissant* […] *ont en commun de concerner la protection de l'intégrité physique des*

---

[59] Cf. É. TERNYNCK, « Le couple travail et protection sociale confronté à la notion de salarié », *LPA* 21 septembre 2012, n° 190, p. 12.

[60] Cf. J. BARTHÉLÉMY, « Peut-on dissocier le droit du travail et le droit de la sécurité sociale ? Contribution à la théorie des vases communicants… », *Dr. soc.* 2007, p. 787 ; J. BARTHÉLÉMY, « Droit du travail et de la sécurité sociale : une seule discipline », *Les Cahiers du DRH* 1er novembre 2008, p. 25 ; D. MEDA, « Travail et politiques sociales », *Dr. soc.* 1994, p. 334.

[61] L. PÉCAUT-RIVOLIER, « Prise d'acte et résiliation judiciaire », *Dr. soc.* 2012, p. 29.

[62] P. MORVAN, « La pension de réversion face aux vicissitudes de la vie », *Dr. soc.* 2011, p. 1289.

[63] Cf. *infra*, n° 166.

[64] Cf. *infra* n° 170 et s.

[65] P.-Y. VERKINDT, « La santé au travail – Quelques repères pour un droit en mouvement », *Dr. ouv.* 2003, p. 82.

[66] Sur la définition du droit social : cf. *infra* n° 25.

[67] N. MAGGI-GERMAIN, « Travail et santé : le point de vue d'une juriste », *Dr. soc.* 2002, p. 486

[68] *Ibid*.

travailleurs »[69]. Il en fut de même pour le droit de la sécurité sociale *via* ses mécanismes de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles consacrés en droit respectivement à la fin du XIXe siècle et au début du XXe siècle[70]. À l'origine, la réparation du risque professionnel y était conçue de façon réductrice et visait seulement l'événement résultant d'un dysfonctionnement flagrant, tel que les risques du machinisme[71]. En conséquence, « *la santé au travail a longtemps fait l'objet d'une approche réductrice et incomplète, limitée à une dimension physique* »[72].

12. Progressivement, les accidents de l'ère industrielle se sont faits plus rares ; « *il y a* [eu] *moins de doigts sectionnés, de membres broyés, de salariés brûlés ou écrasés* »[73]. Toutefois, comme « *la fin de la souffrance au travail n'est pas pour demain* »[74], des risques professionnels plus insidieux se sont développés, tels que les troubles musculosquelettiques, les dépressions ou les suicides liés à l'organisation du travail[75]. Dès le milieu du XIXe siècle, l'ouvrier Anthime Corbon pressentait d'ailleurs que l'organisation du travail, considérée comme une violence faite aux « *forces vives des travailleurs* », pouvait conclure « *à une maladie tout à la fois morale et physique* »[76]. De manière « *occasionnelle et très progressive, des enjeux de "santé mentale"* [sont apparus] *dans la jurisprudence des tribunaux* »[77]. Ces enjeux sont en accord avec la définition de la santé qui, en tant que « *capacité qui supporte l'exercice et la qualité de réalisation des autres capacités* »[78], se réfère à la fois au bien-être physique, mental et social[79]. Il est d'ailleurs à noter que ces différentes dimensions s'influencent mutuellement. Selon l'OMS, « *les pensées, les sentiments et le comportement ont une incidence majeure sur la santé physique. Inversement, la santé physique est maintenant considérée comme ayant une influence considérable sur la santé et le bien-être mentaux* »[80]. Ainsi, « *la santé mentale et la santé*

---

[69] P.-Y. VERKINDT, *loc. cit.*

[70] Cf. *infra* n° 224 et s.

[71] M. BADEL, « Souffrance au travail et risque professionnel », *RDSS* 2006, p. 918.

[72] *Id.*, p. 925.

[73] F. DEBORD, J.-F. PAULIN, « La santé au confluent du droit du travail et du management », *SSL* 18 mars 2013, suppl. n° 1576, p. 54.

[74] *Ibid*.

[75] *Ibid*.

[76] A. CORBON, *Le secret du peuple de Paris*, Éd. Pagnerre, 1863, p. 45.

[77] V. CALAIS, « Management = harcèlement ? », *Les Cahiers du DRH* mai 2011, n° 176, p. 32.

[78] M. RAYBOIS, « Les "risques psychosociaux" : question de santé ou déni de cette question ? », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 76.

[79] Cf. Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

[80] OMS, *Rapport sur la santé dans le monde 2001 – La santé mentale : Nouvelle conception, nouveaux espoirs*, OMS, Genève, 2001, p. 8.

physique sont deux aspects fondamentaux de la vie intimement liés entre eux et étroitement interdépendants »[81].

13. Traditionnellement, « *depuis le début du XIXe siècle le droit français ne prenait en compte la santé mentale que sous l'angle de la folie : qui est fou ? Quels sont les droits des malades mentaux ? Quelle est leur responsabilité ? Comment s'exercent le pouvoir médical et le pouvoir administratif ou politique à l'égard des fous ?* »[82]. Ainsi, la « *démence* »[83] – ou « *altération des facultés mentales* »[84] – continue de produire des effets juridiques, tant civils que pénaux, pour les individus qui en sont atteints[85]. Si le droit social s'était traditionnellement attaché à la protection de la santé physique des salariés, il a fallu attendre la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002[86] pour voir consacrée la notion de « santé mentale » dans le Code du travail[87]. Cette loi, qui a accompagné « *la croissance des travailleurs du savoir* »[88], a permis qu'« *à côté de la santé physique du salarié, on* [tende] *à se préoccuper de la santé mentale du travailleur. Ce sont ces deux aspects que recouvre* […] *le terme de santé au travail* »[89]. Dès lors, depuis 2002, on note « *une percée du psychologique dans le domaine de la santé au travail* »[90], car au « *risque classique lié à l'outil de travail, on ajoute le relationnel* »[91]. Avant la consécration de la notion de santé mentale en 2002, il faut toutefois noter que dès 1983, le Code du travail faisait déjà référence à la notion de « *charge de travail nerveuse* »[92] et que les

---

[81] *Id.*, XIV.

[82] V. CALAIS, *loc. cit.*

[83] Cf. G. CORNU, Association HENRI CAPITANT (dir.), *Vocabulaire juridique*, P.U.F., Coll. Quadrige, 10e éd., 2014, p. 323.

[84] *Id.*, p. 58.

[85] Cf. not. J. DANET, C. SAAS, « Le fou et sa "dangerosité", un risque spécifique pour la justice pénale », *RSC* 2007, p. 779 ; F. FRESNEL, « Éloge de la folie par le droit ou comment le droit apprécie-t-il l'altération des facultés mentales », *Gaz. Pal.* 2 août 2010, n° 215, p. 2.

[86] Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, *JO* 18 janvier 2002, p. 1008 ; sur cette loi : *infra* n° 514 et s.

[87] Cf. not. L. LEROUGE, *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, L.G.D.J., Coll. Bibliothèque de droit social, 2005, 428 p.

[88] J.-E. RAY, *Droit du travail – Droit vivant*, Éd. Liaisons, 23e éd., 2014, p. 141 ; aux États-Unis, les travailleurs intellectuels se regroupent dans la Confédération des Travailleurs Intellectuels en 1920 et définissent leur travail comme celui qui « tire ses moyens d'existence d'un travail dans lequel l'effort de l'esprit, avec ce qu'il comporte d'initiative et de personnalité, prédomine habituellement sur l'effort physique ». Relevé et cité par L. DRAÏ, *Le droit du travail intellectuel*, L.G.D.J., 2005, p. 2.

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

[90] J. MARTINEZ, « Les mouvement d'extension du droit de la santé au travail », *JCP éd. S.* 14 avril 2009, n° 16, 1170.

[91] A. MAZEAUD, *Droit du travail*, L.G.D.J., 9e éd., 2014, p. 595.

[92] Code du travail, art. L. 140-2 al. 3 ancien (Code du travail, art. L. 3221-4 actuel) : « Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances

juges prenaient en compte la santé mentale des salariés aussi bien en droit du travail qu'en droit de la sécurité sociale. Par ailleurs, si la notion de santé mentale a effectivement été consacrée dans le Code du travail, en revanche, elle demeure toujours absente du Code de la sécurité sociale[93].

14. Bien que les salariés de l'ère industrielle aient vu leur santé mentale exposée à des risques, s'ils leur arrivaient de s'en plaindre, ils n'étaient pas réellement écoutés[94]. Dorénavant, *« non seulement les plaintes s'intensifient et se répètent, mais elles sont entendues car la santé mentale est devenue une vraie question de société* »[95]. En écho à la notion de santé mentale, l'expression de « risques psychosociaux » a émergé au sein de la problématique de la santé au travail. Dorénavant, « *à côté des risques traditionnels, sont apparus, ou sont davantage perçus, des risques dits "psychosociaux"* »[96]. L'avènement de ces risques « *s'inscrit dans une histoire : celle des mots et concepts pour désigner, pour dire les épreuves négatives du travail, sa pénibilité, son coût vécu et perçu* »[97]. Les entreprises sont ainsi confrontées à une nouvelle catégorie de risques dont la presse s'est fait le relais en abordant régulièrement les questions de stress au travail, de *burn-out* ou de suicide de salariés[98].

15. Si l'emploi du concept de « risques psychosociaux » a d'abord été circonscrit à un cercle d'initiés, « *quelques retentissantes affaires de suicide, ayant frappé de grandes entreprises hexagonales, ont fortement contribué à en faire un sujet de grande presse, à en assurer la diffusion auprès d'un large public* »[99]. La médiatisation des suicides liés au travail dans de grandes entreprises françaises a mis en avant la problématique de la souffrance au travail[100] ; ceci a amené les entreprises, les pouvoirs publics et les organismes indépendants à

---

professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ».

[93] M. BADEL, « Souffrance au travail et risque professionnel », *RDSS* 2006, p. 925.

[94] M. BADEL, *op. cit.*, p. 919.

[95] *Ibid*.

[96] M. MINÉ, « Les risques psychosociaux saisis par le droit », *Nouvelle Revue de Psychosociologie* 2010, n° 10, p. 125.

[97] D. LHUILIER, « Les "risques psychosociaux" : entre rémanence et méconnaissance », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 11.

[98] *Harcèlement et risques psychosociaux*, Éd. Francis Lefebvre, Coll. Dossiers pratiques, 2012, p. 5.

[99] P. ADAM, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit français », *Dr. ouv.* 2008, pp. 313-314.

[100] L. LEROUGE, « Le renouvellement de la définition de l'accident du travail », *RDSS* 2007, p. 696 ; sur ces cas de suicides : H. VACQUIN, « Des 30 ans d'ultralibéralisme aux suicides du travail », *Dr. soc.* 2010, p. 255.

mettre en œuvre des moyens de lutte contre les risques psychosociaux[101]. Le recours à cette expression, si elle « *n'est pas une bonne nouvelle dès lors qu'elle traduit une réalisation accrue de ces risques* […] *exprime aussi, ce qui est plus rassurant, une rapide et vigoureuse réaction des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et plus largement des acteurs du monde du travail à ces situations* »[102]. Bien que l'utilisation de ce concept soit récente, « *les situations qu'il exprime* […] *ont hélas toujours accompagné l'accomplissement du travail humain qu'elles qu'en soient les formes juridiques* »[103].

16. En France, l'émergence du concept de risques psychosociaux pour traiter des questions de santé au travail est récente. À l'origine d'ailleurs, ce concept ne constituait qu'une simple extension de la notion de « stress »[104]. Le terme « psychosocial », associé à celui de « trouble » ou de « risque », a néanmoins été employé dès les années 1970, mais pour désigner une altération de la santé et du comportement de sujets « non travailleurs »[105]. Nombre de travaux – surtout anglo-saxons – ont abordé ces « risques » ou « troubles » psychosociaux à propos d'enfants et d'adolescents exposés à des violences ou à des environnements familiaux précaires[106]. Dans le domaine du travail, c'est réellement au début des années 2000 qu'est apparue la formule de « risques psychosociaux », particulièrement dans la presse, pour traiter des phénomènes de souffrance professionnelle[107]. S'il a été fait usage de l'expression de risque « psychosocial », c'est avant tout pour renvoyer et insister sur les facteurs relationnels et organisationnels de la vie au travail[108].

---

[101] C. AYELA, C. PELPEL, « Risque des dirigeants en matière de RPS : vite un Document Unique ! », *Revue Lamy droit des affaires* mars 2013, n° 80, p. 67.

[102] P-H. ANTONMATTEI, A. DERUE, S. FANTONI-QUINTON, D. JOURDAN, M. MORAND, G. VACHET, J. VANTAL, P.-Y. VERKINDT, *Les risques psychosociaux – Identifier, prévenir, traiter*, Éd. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, p. 11.

[103] *Ibid*.

[104] G. VALLÉRY, S. LEDUC, *Les risques psychosociaux*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2012, p. 3.

[105] *Id.,* p. 4.

[106] H. B. KAPLAN, « Toward a General Theory of Psychosocial Deviance : the Case of Agressive Behavior », *Social Science and Medicine* octobre 1972, vol. 6, issue 5, pp. 593-617.

[107] A. THÉBAUD-MONY, N. ROBATEL, *Stress et risques psychosociaux au travail – Problèmes politiques et sociaux*, LDF, 2009, p. 965.

[108] G. VALLÉRY, S. LEDUC, *Les risques psychosociaux*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2012, p. 30.

17. Cependant, l'expression de « risques psychosociaux » demeure floue et polysémique[109]. Elle fait l'objet d'un périmètre terminologique instable à travers des concepts poreux qui désignent des causes d'origine professionnelle ou des effets sur la santé[110]. Ces risques ne sont définis ni scientifiquement ni juridiquement[111], notamment dans les textes de droit international, européen et communautaire[112]. De plus, contrairement au risque physique, il n'existe pas de seuil limite d'exposition suggérant un niveau à partir duquel les risques psychosociaux affectent la santé des travailleurs[113]. Les termes « psycho » et « social » renvoient au fait que les tensions qu'ils décrivent « *sont à la croisée entre le "psy" (qui est supposé être un phénomène individuel) et le "social" (phénomène collectif)* »[114]. Pourtant, si l'utilisation du préfixe « psy » peut évoquer le fait que les manifestations de ces tensions sont exclusivement « psychiques », cela n'est pas le cas[115]. Le rapport « Nasse-Légeron »[116] a résumé de façon pertinente les difficultés inhérentes à l'appréhension du concept de risques psychosociaux au travail : « *Parce qu'ils se développent à la frontière entre la sphère privée (le psychisme individuel) et la sphère sociale (les collectifs d'individus au travail), ils sont au cœur de beaucoup de conflits. Les oppositions d'intérêts qui les traversent entraînent une multiplication des points de vue et des approches et, finalement, une certaine confusion dans les concepts, leurs modes d'analyse et le repérage de leurs causes ou de leurs effets* »[117].

18. Si le concept de risques psychosociaux est difficile à délimiter, les événements auxquels il renvoie concernent l'ensemble des salariés. Ces risques « *émergent dans le champ social de l'entreprise* »[118], dès lors « *aucun travailleur ne peut se mettre à l'abri des risques psychosociaux, tout simplement parce que personne ne peut travailler isolé dans sa grotte.*

---

[109] J.-É. GRÉSY, R. PÉREZ NÜCKEL, Ph. EMONT, *Gérer les risques psychosociaux – Performance et qualité de vie au travail*, Éd. EST, Coll. Formation permanente, 2e éd., 2013, p. 21 ; G. VALLÉRY, S. LEDUC, *Les risques psychosociaux*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2012, p. 6.

[110] G. VALLÉRY, S. LEDUC, *Les risques psychosociaux*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2012, p. 3.

[111] *Id.*, p. 7.

[112] *Id.*, p. 19.

[113] *Id.*, p. 41.

[114] B. HAUBOLD, *Les risques psychosociaux – Identifier, analyser, prévenir les risques humains*, Éd. d'Organisation, Coll. Ressources humaines, 2009, p. 23.

[115] *Ibid*.

[116] Cf. *infra* n° 50.

[117] Ph. NASSE, P. LÉGERON, *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, 2008, p. 4.

[118] P. ROCHE, « Droit au plaisir et critique des "risques psychosociaux" », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 93.

Travailler se fait en relation avec les autres (supérieurs, collègues, clients…) »[119]. Ainsi, bien souvent, l'« *homme est un stresseur pour l'homme* »[120]. Les rapports sociaux au travail sont donc des sources potentielles d'atteintes à la santé mentale car ce type d'atteinte est plurifactoriel. Comme l'a souligné l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), « *les troubles mentaux et du comportement sont, comme les maladies physiques, le résultat d'une interaction complexe entre facteurs biologiques, psychologiques et sociaux* »[121].

On constate, de plus, un accroissement des facteurs mentaux et psychologiques dans les préoccupations de santé au travail, et ce, en lien avec les modifications des conditions de travail et l'intensification de ce dernier[122]. Ces facteurs mentaux n'affectent pas seulement la santé mentale du salarié. Ainsi, les facteurs mentaux au travail, qui tendent à augmenter, vont aussi avoir des conséquences sur la santé physique des salariés. À l'inverse, des facteurs physiques peuvent également porter atteinte à la santé mentale des salariés. En effet, le psychisme humain n'est pas dissocié du corps biologique, l'un ayant souvent des répercussions sur l'autre[123] : « *lorsque l'on est malade physiquement, cela peut jouer sur le moral ; lorsque l'on souffre moralement, cela peut avoir des répercussions dans la chair* »[124]. Par exemple, l'anxiété et la dépression déclenchent une « *cascade d'altérations des fonctions endocriniennes et immunitaires et accroissent la prédisposition à toute une série de maladies physiques* »[125]. On sait ainsi que le stress est associé à l'apparition du « rhume commun » et qu'il retarde la cicatrisation des lésions[126].

19. L'augmentation des facteurs mentaux au travail a de multiples origines. Leurs causes sont à rechercher notamment dans la précarité de l'emploi qui empêche les salariés de se

---

[119] J.-É. GRÉSY, R. PÉREZ NÜCKEL, Ph. EMONT, *op. cit.,* p. 47.

[120] A. REYMANN, « Stress et risques psychosociaux au travail », *Les Cahiers du DRH* avril 2011, n° 175, p. 14 (citant A. THÉBAUD-MONY et N. ROBATEL, « Stress et risques psychosociaux au travail », *Problèmes politiques et sociaux* octobre 2009, n° 965, 120 p.).

[121] OMS, *Rapport sur la santé dans le monde 2001 – La santé mentale : Nouvelle conception, nouveaux espoirs*, OMS, Genève, 2001, XIV.

[122] E. BRESSOL (CESE), *Organisations du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés*, Éd. Journaux officiels, Coll. Journal officiel de la République française, avis et rapports du Conseil économique et social, 2004, p. 8.

[123] Cf. A. BILHERAN, P. ADAM, *Risques psychosociaux en entreprise – Les solutions psychologiques et juridiques*, Armand Colin, 2011, p. 13.

[124] *Ibid*.

[125] OMS, *Rapport sur la santé dans le monde 2001 – La santé mentale : Nouvelle conception, nouveaux espoirs*, Genève, 2001, p. 9.

[126] *Ibid*.

projeter, les contraint à vivre au « jour le jour » mais aussi dans la baisse des revenus salariaux, l'amoindrissement des possibilités de promotion, l'éclatement des collectifs, la peur du chômage qui pousse à tolérer l'intolérable, à accepter l'augmentation et la démultiplication des contraintes, et particulièrement, l'intensification du travail[127]. Ainsi, « *la pression du chômage depuis le début des années 1980 a érigé la problématique de l'emploi en enjeu principal des relations professionnelles au détriment des questions de travail* »[128]. Dans le registre économique, un des éléments déterminants de l'augmentation de la souffrance mentale au travail « *a été la disjonction entre la logique productive et la logique financière, au début des années 1990* »[129].

Ces évolutions ont poussé les salariés à tenir l'« intenable »[130] le plus longtemps possible, à travailler aux limites de leurs possibilités physiques, mentales et psychiques, à les repousser jusqu'au point de rupture[131]. Elles ont également été accompagnées d'exigences de plus en plus fortes de qualité du travail, de productivité mais aussi de la « balkanisation » de la collectivité de travail, de restructurations permanentes, de technologies de l'information et de la communication amenant le salarié à être en permanence sur le qui-vive[132]. Même s'il faut garder à l'esprit le « principe général de prévention » selon lequel le travail doit s'adapter à l'homme[133], il faut malheureusement convenir que bien des mutations en cours de l'organisation et des méthodes de travail contribuent à s'éloigner de pareil objectif[134]. Ces transformations, et la valorisation croissante du travail dans notre société imposent en réalité à l'individu de toujours davantage s'adapter[135].

---

[127] P. ROCHE, « Droit au plaisir et critique des "risques psychosociaux" », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 89.

[128] M. CORREIA « Instances représentatives du personnel » in Ph. ZAWIEJA, F. GUARNIERI (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, pp. 397-398.

[129] V. DE GAULEJAC, « RPS : Quels diagnostics ? – Enjeux scientifiques et politiques », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 66.

[130] Cf. L. THÉRY, *Le travail intenable – Résister collectivement à l'intensification du travail*, Éd. La Découverte, 2010, 259 p.

[131] P. ROCHE, « Droit au plaisir et critique des "risques psychosociaux" », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 89.

[132] L. GAMET, « Risques psychosociaux et prise d'acte de la rupture du contrat de travail », *Dr. soc.* 2011, p. 776.

[133] Cf. Code du travail, art. L. 4121-2, 4° ; directive 2003/88/CE Du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, art. 11 ;

[134] P. LOKIEC, « L'adaptation du travail à l'homme », *Dr. soc.* 2009, p. 755.

[135] *Ibid*.

20. La problématique des risques psychosociaux au travail s'est notamment imposée dans le champ de la santé au travail en raison des risques juridiques qu'elle recèle[136]. Nous vivons dans une société qui se « *juridicise (davantage de règles juridiques) mais aussi se judiciarise (plus de contentieux)* »[137]. La juridicisation et la judiciarisation ont trouvé pleinement échos en matière d'atteintes à la santé physique et mentale des salariés. Il en résulte que les risques psychosociaux, la souffrance au travail, relèvent effectivement du droit à la santé et à la sécurité au travail[138]. Les règles d'ordre public relatives à la prévention des risques au travail et à la réparation des accidents du travail ou des maladies professionnelles pourront dès lors s'y appliquer[139]. Par ailleurs, comme les questions de santé et de sécurité sont « *dispersées dans différents codes* », cela peut conduire le contentieux des risques psychosociaux à relever de différentes juridictions[140]. En droit interne, « *Code du travail, Code de la Sécurité sociale, Code de la santé publique et diverses législations ou réglementations particulières traitent abondamment de la prévention des risques au travail et de la réparation des accidents du travail ou des maladies professionnelles* »[141]. Les juridictions seront chargées de sanctionner les manquements à ces obligations tant au niveau civil, qu'au niveau pénal au travers d'infractions diverses[142]. Le droit pénal entretient des rapports étroits avec les autres branches du droit[143]. Il est d'une certaine façon au service d'autres disciplines en mettant à leur disposition les sanctions dont celles-ci ont besoin[144] pour garantir l'efficience de leurs normes[145]. Il apparaît alors comme un droit « *sanctionnateur* », un « *gendarme du Droit* »[146]. Il est en tout cas le « *compagnon de toujours* »[147] du droit social. Même si les rédacteurs du Code pénal de 1810 traitaient des relations de travail dans une optique peu favorable aux salariés[148],

---

[136] B. HAUBOLD, *Les risques psychosociaux – Identifier, analyser, prévenir les risques humains*, Éd. d'Organisation, Coll. Ressources humaines, 2009, p. 11.

[137] J.-E. RAY, *Droit du travail – Droit vivant*, Éd. Liaisons, 23e éd., 2014, p. 8.

[138] « La souffrance au travail », *Gaz. Pal.* 15 février 2014, n° 46, p. 32 et s., intervention R. SAADA.

[139] Cons. const., 29 avril 2004, n° 2004-494 DC.

[140] « La souffrance au travail », *Gaz. Pal.* 15 février 2014, n° 46, p. 32 et s., intervention R. SAADA.

[141] M. BLATMAN, « Regards sur l'état de santé au travail et la prévention des risques – Comme le chantier de construction du tramway d'une ville… », *Dr. soc.* 2005, p. 961.

[142] *Ibid*.

[143] B. BOULOC, *Droit pénal général*, Dalloz, 22e éd., 2011, p. 25 ; cf. not. F. RIGAUX, « Quelques réflexions sur les rapports entre le droit pénal et les autres branches du droit » in *Mélanges offerts à Robert Legros*, Bruxelles, Éd. de l'Université de Bruxelles, 1985, p. 517.

[144] B. BOULOC, *op. cit.*, spéc. pp. 25-30.

[145] Ph. CONTE, P. MAISTRE DU CHAMBON, *Droit pénal général*, Armand Colin, 7e éd., 2004, p. 15.

[146] *Ibid*.

[147] Cf. A. CŒURET, É. FORTIS, « La place du droit pénal dans le droit du travail », *RSC* 2000, p. 26.

[148] A. CŒURET, *loc.cit.* ; Il en allait ainsi en matière de délit de coalition (cf. Code pénal ancien, art. 414 à 416).

à la fin du XIXe siècle la pénalisation[149] de la sécurité et des conditions de travail[150] a fini par protéger « *la partie la plus faible au contrat de travail* »[151] faisant de l'employeur le destinataire principal de la sanction pénale[152]. Le droit pénal, aux côtés du droit social, pourra répondre des questions de souffrance au travail. Dans le cadre des relations professionnelles, les sanctions pénales se fondent de plus en plus sur des incriminations « *sensibles à la réalité du travail salarié* »[153].

Même si le droit du travail et le droit de la sécurité sociale ne sont pas les seuls droits confrontés à la problématique de la santé au travail, « *l'observation des stratégies contentieuses permet de constater que les instruments relevant du droit commun de la santé au travail sont de plus en plus utilisés dans une perspective de santé mentale* »[154]. En effet, « *faute de pouvoir modifier les textes, les juges profitent de la flexibilité des concepts pour adapter le droit à des besoins nouveaux* »[155]. Le cadre légal même s'il ne dispose pas toujours de solutions spécifiques peut tout de même être « accueillant »[156].

21. Le droit ne peut se contenter d'enregistrer ou d'accompagner les mutations du travail, particulièrement lorsque celles-ci peuvent être « *psychotoxiques* »[157]. Il doit être mobilisé pour protéger la santé du salarié dans ses différentes dimensions. En effet, « *les créations de l'homme, les règles sociales, les constructions juridiques* […] *ne sont pas faites pour rendre les hommes plus malheureux, mais sont des moyens au service du bonheur des gens* »[158]. La finalité du droit « *est d'établir des règles capables de conduire au plus grand bonheur du plus grand nombre* »[159]. De surcroît, historiquement, le droit a joué et continue de jouer un rôle fondamental dans l'amélioration des conditions de travail et dans la préservation de la santé des

---

[149] Cf. B. TEYSSIÉ, « Sur le droit pénal du travail », *Dr. soc.* 2000, p. 940.

[150] Cf. A. CŒURET, É. FORTIS, *loc. cit*

[151] A. CŒURET, É. FORTIS, *Droit pénal du travail*, LexisNexis, 5e éd., 2012, p. 2.

[152] Sur cette évolution : G. LEVASSEUR, « Droit social et droit pénal » in *Études de droit du travail offertes à André Brun*, L.G.D.J., 1974, p. 317 ; J.-C. JAVILLIER, « Ambivalence, effectivité et adéquation du droit pénal du travail : quelques réflexions en guise d'introduction », *Dr. soc.* 1975, p. 375.

[153] A. CŒURET, É. FORTIS, « La place du droit pénal dans le droit du travail », *op. cit.*, p. 27.

[154] J. MARTINEZ, « Les mouvements d'extension du droit de la santé au travail », *JCP éd. S.* 14 avril 2009, n° 16, 1170.

[155] M. BADEL, « La notion de risques professionnel : état des lieux à la lumière des évolutions récentes », *RDSS* 2004, p. 207.

[156] M. BADEL, « Souffrance au travail et risque professionnel », *RDSS* 2006, p. 920.

[157] Sur cette notion : C. ANDRÉ, *Les états d'âme – Un apprentissage de la sérénité*, Éd. Odile Jacob, 2009, p. 93.

[158] P. LOKIEC, « L'adaptation du travail à l'homme », *Dr. soc.* 2009, p. 756.

[159] *Ibid*.

parties au contrat de travail. Et, bien que l'expression de risques psychosociaux a émergé hors du droit et a été étudiée dans d'autres disciplines, seul le droit est à même de placer un curseur entre ce qu'il est possible de faire ou de subir au travail et ce qui ne l'est plus. Le droit est donc un maillon essentiel dans la lutte contre les risques psychosociaux.

22. Cependant, pour le droit, les risques psychosociaux demeurent une « *catégorie occulte* »[160]. Le flou inhérent à la définition de ce concept peut être « *déstabilisant,* a fortiori *pour le juriste* »[161]. Les incertitudes liées à ce concept et son origine principalement extra juridique n'ont pourtant pas empêché son utilisation par les juristes afin de rendre compte, à côté des risques purement physiques, d'atteintes à la santé principalement d'ordre psychique.

Dès lors, il faut se demander si le concept de risques psychosociaux au travail peut être traduit juridiquement, s'il a véritablement un sens en termes de droit. Face à un concept qui n'est que marginalement consacré en droit, il convient ainsi de déterminer ce qui dans cette expression relève du droit et ce qui n'en relève pas. Le droit, en tant qu'outil au service de la santé des salariés, doit ainsi être interrogé sur sa capacité à appréhender l'ensemble des « facettes » inhérentes à l'expression de « risques psychosociaux au travail ». Celle-ci fait en effet référence tant à un objet, à savoir une forme de la souffrance professionnelle, qu'à une multitude d'événements qui visent des comportements inadéquats et des pathologies d'ordre mental ou physique.

23. Le droit doit donc être questionné à la fois sur sa capacité à appréhender juridiquement les risques psychosociaux en tant que concept et sur les moyens à sa disposition pour traiter des différentes composantes de ce dernier.

Avant de s'interroger sur l'existence de mécanismes et de solutions juridiques à même de prévenir, de sanctionner ou de réparer les diverses composantes du concept de risques psychosociaux, il convient de se demander si le droit, et particulièrement le droit social, a les capacités d'appréhender un concept qui vise principalement, mais pas exclusivement, la santé mentale des travailleurs. Les risques psychosociaux doivent donc être étudiés à travers le

---

[160] M. RAYBOIS, « Les "risques psychosociaux" : question de santé ou déni de cette question ? », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 71.

[161] L. LEROUGE, « Les "risques psychosociaux" en droit : retour sur un terme controversé », *Dr. soc.* 2014, p. 154.

concept qui les désigne. En effet, le droit des relations de travail se trouve manifestement face à un concept et à des phénomènes dont l'identification soulève des difficultés. Si l'expression de risques psychosociaux est désormais utilisée par les juristes pour rendre compte d'un certain type d'atteintes à la santé des travailleurs, pour autant, celle-ci n'est que marginalement consacrée en droit. Pour identifier le concept de risques psychosociaux et ses composantes, la règle de droit n'occupera donc pas toujours une place centrale[162]. Il faudra se référer à des travaux, aussi bien juridiques qu'extra juridiques, afin d'expliquer ce que recouvre ce concept. En outre, il faudra également s'interroger, au regard de l'histoire et des évolutions du droit social, sur la capacité générale de ce dernier à s'emparer des questions de santé au travail dans leur volet « psychologique ».

Par ailleurs, « *le nom ou la dénomination d'un concept* […] *et la "substance" des choses qu'il désigne ou qualifie sont deux choses bien différentes* »[163]. Dès lors, si celui de « risques psychosociaux » est marqué par une délimitation mouvante[164], les phénomènes auxquels il renvoie ne sont en revanche ni orphelins de règles juridiques, ni de solutions jurisprudentielles. Si le droit ne contient pas de « *terme restituant la globalité de cette acception des risques psychosociaux* »[165], on doit néanmoins observer que certaines composantes de ces risques sont de toute évidence appréhendées juridiquement[166]. Non seulement, cette expression renvoie à la fois à un objet appréhendé par le droit social, à savoir des atteintes à la santé au travail, mais aussi à une multitude d'événements et de situations saisis par les textes ou la jurisprudence. Si les risques psychosociaux « *ne sont pas une catégorie juridique, certains facteurs sont en revanche bien identifiés juridiquement* »[167]. Bien que ces risques, contrairement aux risques physiques, n'aient pas bénéficié de la consécration d'une législation protectrice des salariés, les évolutions propres au droit social démontrent ses capacités de réponse à cette forme de souffrance au travail. En effet, « *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*

---

[162] P-H. ANTONMATTEI, A. DERUE, S. FANTONI-QUINTON, D. JOURDAN, M. MORAND, G. VACHET, J. VANTAL, P.-Y. VERKINDT, *Les risques psychosociaux – Identifier, prévenir, traiter*, Éd. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, p. 14.

[163] P. ADAM, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit français », *Dr. ouv.* 2008, p. 315.

[164] Cf. *infra* n° 29.

[165] F. MEYER, « Compte rendu d'une table ronde sur les risques psychosociaux ; Premier volet : Les risques psychosociaux, état des lieux », *RDT* 2012, p. 634.

[166] *Ibid*.

[167] L. LEROUGE, « Les "risques psychosociaux" en droit : retour sur un terme controversé », *Dr. soc.* 2014, p. 157.

psychiques »[168]. Dès lors, les dispositifs et solutions juridiques du droit social, comme d'autres « branches du droit »[169] intéressées par les relations de travail, permettent de traiter juridiquement de l'ensemble des comportements et des pathologies visés par le concept de risques psychosociaux. Face à un concept principalement extra juridique, le droit n'est donc pas désemparé. Il se trouve être assez « mature », assez « armé », pour répondre efficacement à tous les événements englobés par le concept de risques psychosociaux.

Si le droit social peut saisir juridiquement ces risques, il en va de même de « *l'ordonnancement des relations de travail* »[170] formant le réseau de règles juridiques applicables au travail salarié[171]. Cette « *coexistence et combinaison de divers corps de règles de droit, étatiques ou non* »[172] démontre, qu'au-delà du droit social, le contrat de travail est régi par d'autres branches du droit étatique, telles que le droit civil, le droit constitutionnel, le droit administratif ou le droit pénal et par des normes supranationales ou internationales[173]. De plus, le salariat est soumis à des règles d'origine professionnelle telles que les conventions ou accords collectifs de travail ou les règlements intérieurs[174]. En conséquence, il convient de souligner que l'ensemble de ces sources de droit va pouvoir être effectivement mobilisé afin de prévenir, sanctionner ou réparer les risques psychosociaux. La saisie des risques psychosociaux, qui mobilise différentes branches du droit, se réalise également par l'action d'une multitude d'acteurs compétents, aussi bien internes qu'externes à l'entreprise.

24. Face aux risques psychosociaux, le droit social se trouve confronté à un concept qu'il ne connaît que marginalement. Il convient donc de l'interroger, au regard notamment de sa propre histoire et de ses évolutions, sur sa capacité à connaître juridiquement d'un concept difficilement délimitable **(Première partie)**. Malgré le flou du concept de risques psychosociaux et sa faible présence dans les textes de droit, il apparaît toutefois que le droit social, accompagné d'autres disciplines juridiques, est capable de traiter de l'ensemble des

---

[168] P.-Y. VERKINDT, « Travail et santé mentale », *SSL* 3 mars 2003, n° 1112, p. 6.

[169] En Droit, une branche désigne « l'un des sous-ensembles de règles identifiables au sein du droit de la République français » (A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, « *L'ordonnancement des relations du travail* », *D.* 1998, chron., p. 359).

[170] A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, « *L'ordonnancement des relations du travail* », *D.* 1998, chron., p. 359.

[171] *Ibid*.

[172] *Id.*, pp. 359-360.

[173] *Id.*, p. 360

[174] *Ibid*.

événements qui le composent au moyen de multiples dispositifs juridiques et solutions jurisprudentielles **(Seconde partie)**.

Première partie : **LE DROIT SOCIAL CONFRONTÉ AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

Seconde partie : **LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL SAISIS PAR LE DROIT**

Première partie

LE DROIT SOCIAL CONFRONTÉ AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX

25. Le concept de « risques psychosociaux au travail » n'a pas été consacré par le pouvoir législatif ou réglementaire. En droit, la référence aux « risques psychosociaux » n'est donc pas – ou très résiduellement[175] – présente dans les textes. En conséquence, le droit social[176] ne se trouve que marginalement confronté à l'expression de « risques psychosociaux au travail »[177]. Néanmoins, dans la pratique, son utilisation est devenue courante dans le domaine de la santé et sécurité au travail. Dès lors, le concept de « risques psychosociaux », qui désigne des événements portant atteinte prioritairement à la santé psychique des salariés, a un rôle « symbolique ». Il présente l'avantage de mettre des *mots* sur une pluralité de *maux* et donne ainsi une dénomination commune à des phénomènes distincts. En tant que concept, il permet de révéler et de rendre accessible, des réalités nouvelles de la vie sociale afin de mieux pouvoir

---

[175] Les expressions de « risques psychosociaux » et « risque psychosocial » apparaissent dans une circulaire du ministère du Travail relative au document unique (circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 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) ; le terme est également présent dans l'ANI sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010 (ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, préamb.) ; en dehors de ces textes se rapportant aux relations de travail, il est fait référence à une notion connexe dans le Code de la santé publique *via* « l'état médical et psycho-social » de la femme dont le médecin doit recueillir le consentement avant la réalisation d'un acte d'IVG (Code de la santé publique, art. R. 2212-12).

[176] Au sens français du terme, le droit social s'entend comme le droit du travail et le droit de la sécurité sociale : A. SUPIOT, « La contribution du droit social au droit commun des contrats » in A.WIJFFELS (dir.), *Le Code civil entre ius commune et droit privé européen*, Bruxelles, Bruylant, 2005, pp. 47-74 ; le droit social peut faire l'objet d'une conception plus large et englober le droit du travail et le droit de la protection sociale ; la « protection sociale » a pour noyau dur la « sécurité sociale » (régimes de bases et régimes de retraite complémentaires obligatoire) et comprend les régimes complémentaires (de prévoyance) ou surcomplémentaires (de retraite) facultatifs, l'aide sociale et l'assurance chômage (P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 6e éd., 2013, p. 10).

[177] Outre l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ainsi que la circulaire DRT du 18 avril 2002 relative au document unique, l'expression de « risques psychosociaux » a été utilisée, en droit social, par certaines juridictions du fond dans des affaires relatives à la nomination d'experts (cf. *infra* n° 905).

les traiter[178]. S'il favorise l'appréhension de certains phénomènes de souffrance au travail en les réunissant sous une même « bannière », ce concept permet également de traiter une réalité de la « vie des entreprises ». Ces dernières ont été, sont, et resteront confrontées à ce type d'atteintes à la santé. Les risques psychosociaux sont en effet un phénomène avéré en France[179], comme à l'échelon européen ou international[180]. Le droit social est donc confronté à une notion fonctionnelle qui lui est inconnue mais dont il peut saisir certaines de ses composantes. Celles-ci constituent des catégories juridiques qui permettent d'identifier un régime juridique déclenché par la qualification de faits[181]. De même, le droit social s'avère également confronté à un phénomène de souffrance psychique qui traverse le monde du travail[182]. On peut alors se demander dans quelle mesure le droit peut appréhender juridiquement les risques psychosociaux par le biais d'une notion qui n'est pas consacrée en droit et qui se réfère à des événements hétérogènes. En ce domaine, si des données paraissent faire obstacle à l'appréhension juridique des risques psychosociaux **(Titre I)** des évolutions traversant le droit peuvent jouer en faveur de leur réception juridique **(Titre II)**.

---

[178] J.-L. BERGEL, « À la recherche de concepts émergents en droit », *D.* 2012, p. 1574.

[179] Les psychopathologies du travail sont en constante augmentation chez les hommes comme chez les femmes ; les troubles mentaux et du comportement sont les deuxième pathologies en relation avec le travail les plus fréquemment signalées dans les Centres de consultation de pathologies professionnelles, après les pathologies respiratoires (ANSES, RNV3P, *Rapport scientifique – 2011*, ANSES, 2011, spéc. pp. 8-9) ; entre 2001 et 2009, dans les centres de consultation de pathologie professionnelle, un problème de santé au travail sur cinq avait trait aux nuisances psychosociales (ANSES, RNV3P, *Rapport d'activité 2008-2009*, ANSES, 2010, spéc. p. 66) ; sur 60 % des salariés qui imputent leurs troubles chroniques au travail, 30 % évoquent le stress et l'anxiété (DARES, « Les risques psychosociaux au travail : les indicateurs disponibles », *Analyses* décembre 2010, n° 81) ; la moitié de travailleurs soulignent que le stress lié au travail est un phénomène commun dans leur entreprise (EU-OSHA, *European Opinion Poll on Occupational Safety and Health*, 2013, EU-OSHA, Bilbao, p. 26) ; en France, on estime également que les risques psychosociaux seraient à l'origine de 10 % des dépenses de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (cf. ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, *Plan santé au travail 2010-2014*, p. 21).

[180] En Europe, 51 % des travailleurs considèrent que le stress lié au travail est un problème fréquent et quatre travailleurs sur dix pensent que le stress n'est pas correctement pris en charge par leur employeur (EU-OSHA, *European Opinion Poll on Occupational Safety and Health*, 2013, EU-OSHA, Bilbao, spéc. pp. 6-13 et p. 26) ; 20 % des travailleurs européens – 18 % d'hommes et 22 % de femmes – ont une santé mentale « en danger » (EUROFOUND*, Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012, spéc. p. 9 et p. 116) ; en 2000, le stress professionnel était la seconde pathologie professionnelle dans les pays de l'Union européenne derrière les douleurs du dos (cf. P. PAOLI, D. MERLIÉ, *Third European Condition Survey 2000*, EUROFOUND, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2001, www.eurofound.europa.eu) ; au niveau européen, près d'un tiers des travailleurs estime que leur santé est affectée par le stress au travail (cf. quatrième enquête européenne sur les conditions de travail de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, www.eurofound.europa.eu) ; selon l'OMS, 35 % à 40 % de l'absentéisme au travail dans les pays industrialisés serait dû à des problèmes de santé psychologique et 50 % à 60 % des jours de travail perdus en Europe seraient le résultat du stress (cf. B. HAUBOLD, *Les risques psychosociaux – Identifier, analyser, prévenir les risques humains*, Éditions Eyrolles, 2009, p. 46).

[181] Cf. P-H. ANTONMATTEI, A. DERUE, S. FANTONI-QUINTON, D. JOURDAN, M. MORAND, G. VACHET, J. VANTAL, P.-Y. VERKINDT, *Les risques psychosociaux – Identifier, prévenir, traiter*, Éd. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, p. 17.

[182] Cf. « L'évolution contrastée des risques professionnels », *SSL* 2012, n° 1533, p. 5.

Titre I – Les difficultés principales d'une appréhension juridique

26. L'appréhension juridique des risques psychosociaux se heurte à deux difficultés d'ordre différent. Ces obstacles tiennent à la fois au concept de « risques psychosociaux », mais aussi à la façon dont le droit s'est historiquement saisi de la santé des travailleurs. Concernant le terme de « risques psychosociaux », il convient de constater son absence de réelle « *consistance juridique* »[183]. Celle-ci résulte non seulement de l'extériorité de cette expression à la sphère du droit mais aussi de l'absence de définitions faisant consensus, ce qui la rend d'autant moins saisissable. Concernant les difficultés inhérentes au droit, elles proviennent du fait que celui-ci s'est historiquement fondé sur l'appréhension de la dimension physique de la santé des travailleurs. Ce dernier a donc pu se trouver « dépassé » face à des risques concernant avant tout la sphère mentale, psychique. Ainsi, le concept de « risques psychosociaux au travail », compte-tenu de sa non-juridicité et de son caractère variable, se prête assez mal à une appréhension juridique **(Chapitre I)**. De même, la « focalisation » historique du droit social sur la santé physique du salarié a pu constituer un frein à l'appréhension juridique de ce concept **(Chapitre II)**.

Chapitre I – Un concept non juridique à géométrie variable

27. Le droit « *tel que la science juridique ne cesse de l'élaborer, correspond* […] *à une chaîne de concepts* »[184]. L'activité la plus importante en droit réside dans le fait de « *constituer et manier des concepts* »[185]. Dans cette activité, « *le droit ne cesse de sécréter de nouveaux concepts qui émergent de réalités de la vie sociale, de la pratique, de la doctrine, de la jurisprudence, voire déjà des textes…* »[186]. Concernant le « concept de risques

---

[183] Ph. AUVERGNON, L. LEROUGE, « Les droits d'Europe du sud confrontés aux risques psychosociaux au travail : compte rendu des Journées d'étude du COMPTRASEC des 20-21 septembre 2007 », *Revue française des affaires sociales*, 2-3, 2008, p. 400.

[184] G. CORNU, *L'art du droit en quête de sagesse*, P.U.F., 1998, p. 289.

[185] D. BOURCIER, « Une analyse lexicométrique de la décision juridique. Règles, standards et argumentation », *Droits et cultures* 2002, n° 44, p. 118.

[186] J.-L. BERGEL, « À la recherche de concepts émergents en droit », *D.* 2012, p. 1567.

psychosociaux »[187], celui-ci a émergé hors du champ du droit. Même si ce concept est utilisé dans le domaine de la santé au travail[188], il n'a pas été consacré en tant que notion juridique[189]. Les risques psychosociaux, en tant que concept, demeurent ainsi une représentation mentale générale et abstraite d'objets[190]. Ceux-ci font référence à des événements divers, dont des notions juridiques, déjà objet de connaissances élémentaires[191]. En tant que concept, les risques psychosociaux posent donc difficulté quant à leur appréhension juridique. Celle-ci nécessiterait de pouvoir définir un concept dans son aspect substantiel comme formel c'est-à-dire dans sa consistance matérielle, son fond ainsi que dans la terminologie qui le désigne, sa forme[192]. Or, le concept de risques psychosociaux au travail pose à la fois problème du fait du caractère variable des objets multiples auxquels il renvoie, mais également dans sa terminologie même, dès lors qu'il emprunte notamment au droit, la notion de « risque ». Il conviendra alors de se rendre compte que la multiplicité des définitions entourant les risques psychosociaux **(Section I)** comme leur éloignement terminologique de la notion juridique de risque en droit **(Section II)** sont autant d'obstacles à l'appréhension juridique du dit concept.

Section I – Une absence de définition unique

28. La définition de la notion de risques psychosociaux est toujours en cours de discussion[193]. De très nombreux travaux et publications se sont attachés à déterminer le sens que l'on devait donner à cette « *notion nouvelle de risques psychosociaux* »[194]. Sur la question

---

[187] Cédric Riot dans sa thèse consacrée au « Risque social » fait ainsi référence au « concept de risque psychosocial » (C. RIOT, *Le risque social*, Université Montpellier I, 2005, p. 472) ; v. également : M. VALLÉE, « Approche scientifique » in *Risques psychosociaux au travail – Vraies questions, Bonne réponses*, Éd. Liaisons, 2008, p. 44 ; Ph. AUVERGNON, L. LEROUGE, *op. cit.*, p. 399.

[188] L'utilisation de la notion dans les relations de travail remonte aux années 2000 avec la médiatisation des cas de suicides dans de grandes entreprises françaises (cf. A. THÉBAUD-MONY, N. ROBATEL, *Stress et risques psychosociaux*, LDF, Coll. Problèmes politiques et sociaux, 2009, spéc. pp. 80-81 ; cf. également P. ADAM, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit français », *Dr. ouv.* 2008, spéc. pp. 313-316).

[189] Il est à noter que la distinction entre notion et concept n'a rien d'absolue, les deux termes étant la plupart du temps employés comme synonymes : cf. F. HAID, *Les notions indéterminées dans la loi*, Université Paul Cézanne, Aix-Marseille, 2005, p. 15.

[190] J.-L. BERGEL, *Théorie générale du droit*, Dalloz, Coll. Méthodes du droit, 4e éd., 2003, p. 211.

[191] J.-L. BERGEL, « À la recherche de concepts émergents en droit », *D.* 2012, p. 1568.

[192] J.-L. BERGEL, *Théorie générale du droit*, *op. cit.*, p. 212.

[193] N. HATZFELD, « Les risques psychosociaux : quelles correspondances anciennes aux débats récents ? », *Travail et Emploi* 2012, n° 129, p. 11.

[194] G. DÉRIOT, *Le mal-être au travail : passer du diagnostic à l'action – Rapport d'information n° 642 fait au nom de la Mission d'information sur le mal-être au travail et de la commission des affaires sociales,* Sénat, 2010, tome I, p. 14 ; sur ce rapport : *Liaisons sociales quotidien* 2010, n° 15649, pp. 1-2.

de la définition de la notion de risques psychosociaux il convient de constater la pluralité et le caractère fluctuant des définitions et délimitations entourant ce concept. Il n'existe pas de définition unique et juridique de ces risques[195]. De plus, les délimitations disponibles ne sont pas issues de sources formelles du droit et n'ont donc pas de valeur obligatoire. Le droit se retrouve alors confronté à un concept d'usage courant dont la délimitation change selon les travaux auxquels on se réfère. Ces travaux peuvent avoir une conception plus ou moins restreinte de ces risques à travers les événements qu'il convient d'y faire rentrer et peuvent adopter une vision différente de leurs causes, ce qui peut aboutir à une « *confusion* »[196] du concept. Ce caractère malléable, voire inconstant, de la notion va donc aboutir à une délimitation mouvante de ces risques **(§ 1)** et rendra difficile leur objectivation **(§ 2)**.

§ 1 : Une délimitation mouvante

29. L'utilisation banalisée du vocable de risques psychosociaux n'est pas une bonne nouvelle dès lors qu'elle traduit une réalisation accrue de ces risques. Mais, la promotion de ce concept exprime aussi, de façon plus rassurante, « *une rapide et vigoureuse réaction des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et plus largement des acteurs du monde du travail* »[197]. Les risques psychosociaux mobilisent, semblent-ils, de plus en plus les différents acteurs du monde du travail et du droit. Cette effervescence autour de cette notion a conduit à une inflation des travaux de la part d'acteurs internationaux, nationaux ou dans les disciplines scientifiques abordant ces risques. En témoignent les différents rapports, accords nationaux interprofessionnels, plans d'action, fascicules, brochures, articles et livres s'intéressant à la thématique. Ces travaux permettent en tout cas de s'intéresser à la délimitation que l'on peut retenir de ces risques. On remarque l'existence d'une multitude de définitions et d'approches plus ou moins larges de la notion. Il convient alors de relever les différentes acceptions des risques psychosociaux émises au plan supranational **(A)**, national **(B)** et dans les diverses disciplines s'y intéressant **(C)**.

---

[195] En ce sens, cf. A. DURIEZ, *Harcèlement moral et autres risques psychosociaux dans la fonction publique territoriale – Environnement juridique, enjeux et anticipation*, Territorial Éd., Coll. Dossiers d'experts, n° 663, 2008, p. 40.

[196] Cf. Ph. NASSE, P. LÉGERON, *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, 2008, spéc. p. 4 et pp. 6-7.

[197] P-H. ANTONMATTEI, A. DERUE, S. FANTONI-QUINTON, D. JOURDAN, M. MORAND, G. VACHET, J. VANTAL, P.-Y. VERKINDT, *Les risques psychosociaux – Identifier, prévenir, traiter*, Éd. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, p. 11.

A – Les prises en compte supranationales

30. La thématique des risques psychosociaux au travail a été saisie au niveau supranational au travers des institutions internationales ou européennes s'intéressant à la santé. Ces prises en compte nous permettent d'entrapercevoir une délimitation des risques psychosociaux *via* des indices au niveau international **(1)** et une pluralité des points de vue européens **(2)**.

1) Les indices internationaux

31. L'organisation internationale du travail (OIT), concernée par les problématiques de santé[198], et l'Organisation mondiale de la santé (OMS), qui a notamment pour fonction de favoriser l'amélioration des conditions de travail[199], ont chacune abordé le concept de risques psychosociaux.

32. Le Bureau international du travail (BIT) a abordé la notion de « risques psychosociaux » au travail. Cette institution, à travers l'Encyclopédie de santé et de sécurité au travail consacre un chapitre aux « *facteurs psychosociaux au travail* »[200]. Selon le BIT, ces facteurs sont à rattacher directement au seul stress, les facteurs de stress professionnel étant « *couramment qualifiés de psychosociaux* »[201]. Dans le rapport annuel du BIT, dès 1993, il était déjà observé que le stress était « *devenu l'un des plus graves problèmes de notre temps* [car] *il met en péril la santé physique et mentale des individus et, en outre, il coûte très cher aux entreprises et à l'économie nationale* »[202]. Pour le BIT, l'étude des facteurs psychosociaux passe donc par l'étude des causes du stress. Ainsi, les violences au travail ou le harcèlement sexuel sont ici perçus comme des facteurs interpersonnels de stress au travail aux côtés de facteurs organisationnels, individuels et d'emploi. Selon le BIT, ces facteurs « *se rapportent aux aspects de la situation de travail (tels que les rôles, la pression, les relations*

---

[198] Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation Internationale du Travail, spéc. pt. III, g) : « [La Conférence reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser] : une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations ».

[199] Constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé, art. 2, i).

[200] S. L. SAUTER, J. J. HURELL Jr., R. LAWRENCE, L. R. MURPHY, L. LEVI, « Les facteurs psychosociaux et organisationnels » in *Encyclopédie de sécurité et de santé au travail*, BIT, Genève, 2000, vol. 2, partie V, www.ilocis.org.

[201] *Ibid*.

[202] P. ADAM, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit français », *Dr. ouv.* 2008, p. 314.

professionnelles) susceptibles de contribuer au stress ressenti par l'individu »[203]. Les risques psychosociaux ne sont donc ici abordés que par l'intermédiaire du stress, mais sont néanmoins qualifiés de risques émergents, « *des problèmes de portée mondiale, qui touchent tous les pays, toutes les professions et tous les travailleurs* ». Selon le BIT, les effets du stress influent sur la santé du salarié (troubles musculosquelettiques et d'autres formes d'affections telles que l'hypertension, les ulcères digestifs et les maladies cardiovasculaires, dépression) et les comportements du salarié dans et hors de l'entreprise (violence, l'abus de drogues, de tabac et d'alcool et des relations familiales et personnelles tendues)[204]. Concernant les conséquences possibles du stress et notamment les violences, le BIT, par l'intermédiaire de son programme « SOLVE » – stress, violence, alcool et drogues, VIH/sida, tabagisme – qualifié ces comportements et troubles de « *problèmes psychosociaux* »[205].

33. L'OMS, à travers les travaux de son Réseau mondial pour la santé au travail (GOHNET[206]) et ses publications généralistes[207], intègre le « syndrome d'épuisement professionnel » – ou *burn-out* – et l'épuisement psychologique parmi les risques psychosociaux. L'approche de l'OMS, tout comme celle du BIT, est toutefois centrée sur le stress ; le concept de risques psychosociaux est considéré à travers les problèmes de stress au travail[208]. Même si les facteurs psychosociaux dans l'activité professionnelle se résument au stress, ils peuvent néanmoins entraîner d'autres pathologies ou comportements tels que le syndrome d'épuisement professionnel[209], les maladies cardiovasculaires, le suicide, les cancers, les ulcères, les troubles psychologiques et favoriser les accidents du travail. Selon l'OMS, les troubles mentaux influencent l'apparition de pathologies physiques, mais peuvent aussi être favorisés par des

---

[203] S.-Y. LIM, P. CARAYON, « Relationship between physical and psychological work factors and upper extremity symptoms in a group of office workers » in *Proceeding of the 12th Triennial Congress of the International Ergonomic Association*, Éd. Human Factors Association of Canada, Toronto, 1994, pp. 132-134 ; S.-Y. LIM, S. L. SAUTER, S. G. SWANSON, « Les troubles musculo-squelettiques » in *Encyclopédie de sécurité et de santé au travail*, BIT, Genève, 3e éd., 2000, vol. II, pt. 34.70.

[204] BIT, *Risques émergents et nouvelles formes de prévention dans un monde du travail en mutation*, OIT, 2010, spéc. pp. 11-12.

[205] D. GOLD, J. CABORN, « SOLVE : l'OIT s'attaque à la violence au travail », *Éducation ouvrière* 2003, n° 133, pp. 55-60.

[206] Global Occupational Health Network ; cf. not. J. M. BERTOLOTE, A. FLEISCHMANN, « Le syndrome d'épuisement », *Le réseau mondial pour la santé au travail* 2002, n° 2, pp. 5-7.

[207] Cf. not. OMS, *La prévention primaire des troubles mentaux, neurologiques et psychosociaux*, OMS, Genève, 1998, pp. 99-121.

[208] I. HOUTMAN, K. JETTINGHOFF, L. CEDILLO, *Raising Awareness of Stress at Work in Developing Countries*, OMS, 2007, 44 p.

[209] E. KORTUM-MARGOT, « Aspects psychosociaux de la vie professionnelle », *Le réseau mondial pour la santé au travail* 2002, n° 2, pp. 7-10.

prédispositions physiques[210]. Sans se référer à la notion de risques psychosociaux, l'OMS a pu envisager que d'ici 2020, la dépression deviendrait la principale cause d'incapacité de travail[211].

34. Du point de vue des institutions internationales, les risques psychosociaux sont donc pris en compte essentiellement au travers du stress. Celui-ci, en tant que facteur, peut néanmoins expliquer d'autres troubles en matière de santé physique ou mentale et de comportements du travailleur.

2) Les points de vue d'institutions européennes

35. Dès le milieu des années 1990, les institutions européennes compétentes en matière de santé au travail se sont emparées de la problématique des risques psychosociaux au travail, sans pour autant se référer uniquement à ce concept. Ainsi, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) – dite « Agence de Bilbao » –, la Commission européenne et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND) – dite « Fondation de Dublin » – appréhendent la santé psychique des salariés. Si leurs travaux ont particulièrement mis en avant le problème du stress au travail d'un point de vue statistique[212] et financier[213], ceux-ci témoignent néanmoins d'une appréhension plus vaste des risques psychosociaux au travail.

---

[210] Selon l'OMS, les « troubles mentaux ont une influence sur d'autres maladies. Par exemple le cancer, les maladies cardiovasculaires et l'infection à VIH/sida, et sont influencés par elles, […]. Il est ainsi prouvé que la dépression prédispose au diabète et à l'infarctus du myocarde et, qu'inversement, ceux-ci accroissent le risque de dépression » (OMS, *Plan d'action pour la santé mentale 2013-2020*, OMS, Genève, 2013, p. 8).

[211] Commission européenne, *Améliorer la qualité et la productivité au travail : stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail*, Stratégie pour la promotion de la santé et de la sécurité au travail dans l'Union européenne de 2007 à 2012, p. 14.

[212] Ainsi, l'Agence de Bilbao et l'EUROFOUND, ont relevé que 50 % à 60 % des journées de travail perdues avaient un lien direct avec le stress (EU-OSHA, *OSH in figures : stress at work - facts and figures*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2009, p. 7 et p. 112) ; 28 % des travailleurs européens se disent également trop stressés (cf. not. EU-OSHA, *Comment maîtriser les problèmes psychosociaux et réduire le stress d'origine professionnelle*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003, p. 5 ; EUROFOUND, *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2001, spéc. pp. 31-35) ; 20 % de travailleurs européens – 18 % d'hommes et 22 % de femmes – ont une santé mentale « en danger » (EUROFOUND*, Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012, spéc. p. 9 et p. 116).

[213] Selon la Commission européenne, le coût du stress par an, s'élevait au niveau européen à 20 milliards d'euros en 2000 (Commission européenne, *Guidance on Work-related Stress. Spice of Life or Kiss of Death ?*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000, III et IV).

36. En 2003, l'EU-OSHA s'est intéressée à la question des « problèmes psychosociaux » et du « stress d'origine professionnelle » en Europe, notamment dans le but de les définir et de promouvoir les modalités de leur prévention[214]. Si l'Agence n'a pas défini clairement le concept de « risques psychosociaux », ses composantes ont en partie été mentionnées ; son rapport aborde ainsi la nécessité de « *promouvoir une culture de prévention propre à remédier aux risques psychosociaux, y compris le stress, la violence et le harcèlement* »[215]. Contrairement aux indices internationaux[216], les risques psychosociaux ne sont donc ici pas cantonnés au seul stress. En 2009, l'enquête ESENER[217] menée par cette agence a confirmé cette approche des risques psychosociaux en y ajoutant toutefois les « brimades » et les « troubles musculosquelettiques »[218] ; cette enquête relève d'ailleurs une « méconnaissance » du concept de « risques psychosociaux » au sein des entreprises[219].

L'observatoire des risques de l'EU-OSHA a retenu quant à lui une conception plus floue des risques psychosociaux en les assimilant à des facteurs et causes de souffrance au travail[220]. Ainsi, quarante-deux types de « risques psychosociaux » ont été identifiés[221] ; la référence aux risques psychosociaux paraît impropre, car ces « risques » sont ici assimilés aux formes des contrats de travail, à l'insécurité de l'emploi, au vieillissement de la main-d'œuvre, à l'intensification du travail, aux importantes contraintes émotionnelles de certaines activités, au mauvais équilibre entre la vie privée et l'activité professionnelle, etc.[222]. Il apparaît donc que l'utilisation du concept de « risques psychosociaux » peut se révéler équivoque en ne visant uniquement que de potentiels facteurs de risques pour la santé mentale ou physique des salariés.

---

[214] EU-OSHA, *Comment maîtriser les problèmes psychosociaux et réduire le stress d'origine professionnelle*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003, 125 p.

[215] *Id.*, p. 8 ; EU-OSHA, *How to tackle psychosocial issues and reduce work-related stress*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2002, 127 p.

[216] Cf. *supra* n° 31 et s.

[217] Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents ; sur cette enquête : S. NICOLET, « Santé au travail : petit sondage et grande enquête », *Les Cahiers du DRH* novembre 2012, n° 192, spéc. pp. 43-46.

[218] W. COCKBURN, X. IRASTORZA, M. MILCZAREK, *Comprendre la gestion de la sécurité et de la santé au travail, les risques psychosociaux et la participation des salariés grâce à ESENER – Synthèse de quatre rapports d'analyse secondaire*, EU-OSHA, 2011, 14 p.

[219] S. NICOLET, *op. cit.*, p. 45.

[220] EU-OSHA, *Expert Forecast on Emerging Psychosocial Risks related to Occupational Safety and Health*, EU-OSHA, Bilbao, 2007, spéc. pp. 96-107 ; EU-OSHA, *OSH in figures : stress at work – facts and figures*, EU-OSHA, Bilbao, 2009, spéc. pp. 101-109.

[221] *Ibid*.

[222] Cf. EUROGIP, *Risques psychosociaux au travail : une problématique européenne*, EUROGIP, 2010, spéc. p. 3.

37. L'EUROFOUND s'est intéressée au stress au travail dès les années 1990 en décidant notamment de sensibiliser les entreprises européennes sur cette question[223]. Trois années plus tard, l'EUROFOUND a publié une brochure sur le stress professionnel destinée aux entreprises ; celle-ci comportait un questionnaire destiné à évaluer les différentes sources de stress et des conseils pour les réduire[224].

Dans ses enquêtes quinquennales relatives aux conditions de travail en Europe, la « Fondation de Dublin » aborde les risques psychosociaux en utilisant toutefois cette expression de façon variable et en se référant à d'autres notions connexes. À travers l'évaluation des « *facteurs psychologiques* » au travail[225], l'EUROFOUND a recensé les travailleurs européens exposés aux violences physiques, au harcèlement – moral[226] et sexuel – et aux discriminations, fondées sur le sexe, l'origine ethnique, l'âge, la nationalité, le handicap ou l'orientation sexuelle[227]. Ces comportements, reconnus comme des « *facteurs à l'origine des troubles psychologiques et du stress* »[228], nuisent au bien-être, à la performance et à « *l'environnement psychosocial collectif* »[229]. Si le harcèlement et les violences sont généralement qualifiés de risques psychosociaux, selon l'EUROFOUND, ils peuvent aussi être qualifiés de « facteurs » à l'origine de psychopathologies et de stress.

L'EUROFOUND, qui a visé explicitement le concept de risques psychosociaux lors de sa quatrième enquête, a d'ailleurs souligné que la violence physique, les menaces de violence, les harcèlements moral et sexuel sont des sous-questions liées à ces risques[230]. L'enquête utilise également la notion de « *symptômes à caractère psychosocial* » pour viser les

---

[223] La Fondation de Dublin avait organisé un congrès sur le stress au travail à Bruxelles les 9 et 10 novembre 1993 (EUROFOUND, *European conference on stress at work. A call for action*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1994, 228 p., www.bookshop.europa.eu).

[224] EUROFOUND, *Le stress au travail : cause, effets et prévention (guide pour les PME)*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1995, 80 p., www.bookshop.europa.eu.

[225] EUROFOUND, *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001, p. 28.

[226] La quatrième enquête européenne sur les conditions de travail a remplacé le terme « intimidation » par celui plus répandu d'« harcèlement moral ».

[227] Cf. EUROFOUND, *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007, pp. 35 - 41.

[228] EUROFOUND, *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007, p. 35.

[229] *Ibid.*

[230] EUROFOUND, *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007, p. 38.

troubles du sommeil, l'anxiété, l'irritabilité[231] voire les « maux d'estomac »[232]. On peut déduire que les risques psychosociaux renvoient tant à des facteurs de troubles qu'aux conséquences de ces derniers sur la santé mentale et physique des salariés.

Dans sa cinquième enquête européenne sur les conditions de travail, sans se référer à l'expression de risques psychosociaux, la « Fondation de Dublin » a toutefois fait référence au stress au travail. Selon elle, l'intensification du travail « *nuit au bien-être des travailleurs* » et « *surtout à ceux qui ont peu d'autonomie et de soutien social au travail* »[233]. Cette référence au manque d'autonomie et de soutien social se réfère au modèle de « Karasek » qui permet d'évaluer le stress professionnel par la « demande/autonomie »[234] et le « soutien social »[235] au travail.

38. La Commission européenne, dès 1999, a pris en compte les problèmes de stress au travail[236]. Les « stratégies communautaires en matière de santé et sécurité au travail » ont conduit la Commission à devoir appréhender davantage ces risques. Ainsi, dans sa stratégie communautaire pour les années 2002-2006, la Commission souligne que « *la politique communautaire de santé et de sécurité au travail doit avoir comme objectif l'amélioration continue de l'état de bien-être au travail, à la fois physique, moral et social* »[237]. Pour ce faire, elle souligne la nécessité, pour les acteurs concernés, de prévenir « *le stress, le harcèlement au travail, la dépression et l'anxiété, les risques liés aux dépendances à l'alcool, aux drogues et aux médicaments* »[238]. On doit en revanche constater, avec étonnement, que ces risques sont

---

[231] *Id.*, p. 40.

[232] *Id.*, p. 41.

[233] EUROFOUND, *20 ans de conditions de Travail en Europe : Premiers résultats (à partir) de la 5e Enquête Européenne sur les conditions de Travail*, EUROFOUND, Dublin, 2010, p. 6.

[234] Ce modèle dit « causaliste » part du postulat qu'une combinaison de demande psychologique élevée et d'une autonomie décisionnelle faible dans une situation de travail augmente le risque de donner naissance à un problème de santé psychologique ou physique (B. HAUBOLD, *Les risques psychosociaux – Identifier, analyser, prévenir les risques humains*, Éd. d'Organisation, Coll. Ressources humaines, 2009, p. 78).

[235] Le modèle de Karasek a été complété par une troisième composante tenant compte du soutien social des collègues de travail et de la hiérarchie (J. V. JOHNSON, E. M. HALL, « Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease : A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population », *Am J Public Health* octobre 1988, pp. 1336–1342) ; l'isolement social est quant à lui repéré comme un facteur de morbidité et de mortalité (D. LHUILIER, « Les "risques psychosociaux" : entre rémanence et méconnaissance », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 16).

[236] Commission européenne, *Manuel d'orientation sur le stress lié au travail - Piment de la vie... ou coup fatal ?,* Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000, 100 p.

[237] *Communication de la Commission du 11 mars 2002 « S'adapter aux changements du travail et de la société : une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité 2002-2006 »*, p. 8.

[238] *Id.*, p. 9.

qualifiés de risques « *sociaux* »[239]. Une telle formule peut laisser penser à l'absence de liens entre ces risques et le psychisme de chaque salarié. La Commission rajoute d'ailleurs un flou terminologique en qualifiant de risques « *nouveaux* »[240] ou « *émergents* »[241] les « *risques psychosociaux* »[242], les risques « *psychologiques et sociaux* »[243] – et inversement – ou les « *troubles ou maladies psychosociaux* »[244].

La stratégie communautaire 2007-2012 a fait le constat que « *certains types de maladies professionnelles se développent (troubles musculo-squelettiques, infections et maux liés aux pressions psychologiques)* »[245]. Elle qualifie ces risques, de « risques nouveaux », sans pour autant les définir, et précise que « *les priorités en matière de recherche doivent notamment inclure les questions psychosociales* »[246]. Au vu de ses « stratégies communautaires », la Commission européenne retient une approche des risques psychosociaux centrée sur les composantes du stress, du harcèlement, de la dépression, de l'anxiété, des TMS et des conduites addictives.

39. Enfin, la question des risques psychosociaux a également été abordée dans le cadre de la politique européenne de dialogue social. Il est reconnu aux partenaires sociaux européens le pouvoir de négocier des accords-cadres qui seront transposés au niveau national par les partenaires sociaux des États membres[247]. Sans se référer directement au concept de risques psychosociaux, des accords-cadres ont permis de sensibiliser et de fournir un cadre d'action pour l'identification, la prévention et la gestion de trois composantes spécifiques de ce concept : le stress, les violences et le harcèlement.

Dans le but d'améliorer la santé et la sécurité au travail, un premier accord-cadre

---

[239] *Ibid*.

[240] *Id.*, p. 3 et p. 13.

[241] *Id.*, p. 9.

[242] *Id.*, p. 3.

[243] *Id.*, p. 9 et p. 11

[244] *Id.*, p. 13.

[245] Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, Comité économique et social européen et au Comité des régions - Améliorer la qualité et la productivité au travail : stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail, point 2.

[246] *Id.*, pt. 7.1.

[247] Traité instituant la Communauté européenne, art. 139, *JO* C 325 du 24 décembre 2002, p. 0095 ; cf. traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, art. 155, *JO* C 83/47 du 30 mars 2010.

européen a été négocié en 2004 avec pour objectif de lutter contre le stress au travail[248]. Cet accord-cadre reconnaît ainsi que le « *harcèlement et la violence au travail sont des facteurs de stress potentiels* ». Cet accord, qui ne traite que du stress et non du harcèlement ou des violences, laissait apparaître une intention de traiter ces facteurs de manière séparée. C'est pourquoi quatre années plus tard, en 2007, un accord-cadre est négocié sur la violence et le harcèlement au travail[249] qui souligne notamment l'impact négatif de ces comportements en matière de santé physique et mentale, car ils peuvent « *revêtir des formes physiques, psychologiques et/ou sexuelles* »[250].

40. Les prises en compte extranationales des risques psychosociaux démontrent l'existence à la fois, d'approches restrictives centrées sur le stress et d'approches étendues englobant des comportements « psychotoxiques » ainsi que les pathologies mentales ou physiques pouvant en résulter. De plus, l'utilisation des termes de « risque », « facteur », « trouble » ou « souffrance » psychosocial, sème un flou terminologique ; les risques psychosociaux peuvent ainsi être perçus comme des causes et/ou des conséquences. Les approches françaises de ces risques dénotent quant à elles des hésitations sur la définition générale, les composantes et les causes du concept de risques psychosociaux au travail.

B – Les approches françaises

41. En France, les risques psychosociaux au travail « *sont devenus un axe fort de l'action des pouvoirs publics* »[251]. Ces risques « émergents » ont ainsi fait l'objet de nombreux rapports, études et guides, « *impulsés ou commandités par le ministère chargé du Travail ou émanant d'organismes impliqués dans la prévention des risques professionnels* »[252]. Par ailleurs, l'intérêt grandissant porté aux risques psychosociaux à partir des années 2000 s'est accompagné de l'ouverture de négociations qui ont permis aux partenaires sociaux de se positionner sur ces risques. Il apparaît à ce titre que le dialogue entre employeur et représentants du personnel pose

---

[248] Framework agreement on work-related stress, 8 octobre 2004 ; sur cet accord : *Liaisons sociales quotidien* 2004, n° 14156, p. 1.

[249] Framework agreement on harassment and violence at work, 26 avril 2007 ; sur cet accord : *SSL* 7 mai 2007, n° 1306, act. p. 7 ; C. SACHS-DURAND, « Commentaire de l'accord européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail », *RDT* 2007, p. 525.

[250] *Id.*, annexe, pt. 1.

[251] COCT, *Conditions de travail – Bilan 2012*, DGT, 2013, p. 189.

[252] *Ibid*.

des difficultés quant à la détermination de ce qui peut être à l'origine de risques psychosociaux dans le travail, son organisation et les relations qui le régissent[253]. En France, l'appréhension du concept de « risques psychosociaux au travail » s'est accomplie au travers des diverses initiatives institutionnelles sur le sujet **(1)** et par le positionnement des partenaires sociaux **(2)**.

1) Les initiatives institutionnelles

42. Les suicides de salariés survenus sur le site de Renault-Guyancourt ou à France-Télécom ont déclenché, dans le monde politique, une prise de conscience sur le mal-être au travail[254]. Si ces drames ont aussi choqué l'opinion publique, ils ne sont pourtant que la partie émergée du phénomène beaucoup plus large visé par le concept de « risques psychosociaux »[255]. Ces risques ont alors suscité le débat, tant au niveau des institutions politiques, que d'institutions traditionnellement spécialisées sur les questions de santé. Les contributions de ces acteurs ont permis d'élaborer un « savoir » sur ces risques et ont révélé des oppositions et des complémentarités[256]. Au niveau institutionnel, la délimitation des risques psychosociaux s'appuie sur des interventions politiques spécifiques à ces risques **(a)** et sur les travaux d'institutions spécialisées en matière de santé **(b)**.

a) Des interventions politiques spécifiques

43. Les suicides de salariés ont fait prendre conscience de l'urgence d'une intervention politique. Des travaux du Sénat et de l'Assemblée nationale ainsi que des rapports et actions décidés au sein des ministères, permettent d'éclairer en partie la délimitation du concept de risques psychosociaux au travail.

---

[253] *Id.*, pp. 189-190.

[254] V. DE GAULEJAC, « RPS : Quels diagnostics ? Enjeux scientifiques et politiques », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 51.

[255] S. BRUNET, *La prévention des risques psychosociaux - Avis du Conseil économique, social et environnemental*, Les Éditions des journaux officiels, 2013, p. 9.

[256] V. DE GAULEJAC, *loc. cit.*

44. La Commission des affaires sociales du Sénat, par l'intermédiaire du « rapport Dériot » consacré au « *mal-être au travail* »[257], a abordé la « *notion nouvelle* »[258] de risques psychosociaux. Selon ce rapport, la référence à cette notion répond au « *souci de prendre en compte toutes les dimensions du phénomène de la souffrance au travail* »[259]. Si ce rapport reprend la définition générale des risques psychosociaux donnée par le ministère du Travail[260], il se réfère également – non sans ambiguïté – à la notion de « *troubles psychosociaux* »[261], sans pour autant la définir. Toutefois, le rapport dresse un inventaire de « *facteurs* [qui] *peuvent intervenir pour donner naissance aux troubles psychosociaux* »[262]. Ces facteurs visent : « *le stress au travail ; le harcèlement moral ; les incivilités, les agressions physiques ou verbales, les violences ; enfin, plus généralement le sentiment de mal-être au travail et de souffrance au travail* »[263]. Bien que le rapport intègre le stress, le harcèlement et la violence dans le « *domaine des risques psychosociaux* »[264], il opte toutefois pour une approche plus large de ces risques, en y incluant le « mal-être » et la notion plus générale « de souffrance au travail ».

45. La notion de « souffrance au travail » est d'ailleurs fréquemment utilisée pour aborder la thématique des risques psychosociaux. Ainsi, la référence à la souffrance a été utilisée dans le contexte de réaction politique aux cas médiatisés de suicide sur le lieu de travail. À la fin de l'année 2009, le responsable du groupe majoritaire à l'Assemblée nationale[265] a constitué une « Commission de réflexion sur la souffrance au travail » composée de députés *UMP* et *Nouveau Centre* ainsi que d'experts « *de toutes sensibilités* »[266]. Les résultats de cette commission[267], rassemblés sous le rapport « *30 propositions pour travailleur mieux* » – à l'époque du mot

---

[257] G. DÉRIOT, *Le mal-être au travail : passer du diagnostic à l'action – Rapport d'information n° 642 fait au nom de la Mission d'information sur le mal-être au travail et de la commission des affaires sociales,* Sénat, 2010, T. 1, 127 p. et T. 2, 201 p. ; cf. not. *Liaisons sociales quotidien* 9 juillet 2010, n° 15649, pp. 1-2.

[258] *Id.*, T. 1, p. 14.

[259] *Ibid*.

[260] Cf. *infra* n° 48.

[261] G. DÉRIOT, *op. cit.*, p. 14.

[262] *Ibid*.

[263] *Ibid*.

[264] *Id.*, p. 38.

[265] Il s'agissait alors de Jean-François COPÉ.

[266] V. DE GAUJELAC, *op. cit.*, p. 57.

[267] Cf. J.-F. COPÉ, P. MÉHAIGNERIE (co-présidents), J.-F. POISSON, O. JARDÉ (co-rapporteurs), *30 propositions pour travailler mieux*, 16 décembre 2009, 60 p. ; sur cette commission et son rapport : cf. not. *Liaisons sociales quotidien* 18 décembre 2009, n° 15508, pp. 1-2 ; *SSL* 11 janvier 2010, n° 1428, act. p. 3 ; entretien avec J.-F. POISSON, *Les Cahiers Lamy du CE* mars 2010, n° 91, pp. 26-27.

d'ordre *travailler plus*[268] –, n'ont pas eu recours au concept de « risques psychosociaux ». Le rapport lui préfère la notion de « souffrance au travail » qui, selon ce dernier, « *recoupe des maux très divers, aussi bien physiques (TMS – troubles musculo-squelettiques, accidents du travail), que psychologiques (stress, mal-être, dépression...)* »[269].

46. Si des organismes spécialisés ont abordé par eux-mêmes la question des risques psychosociaux au travail[270], certains de leurs travaux ont émergé sous l'impulsion du pouvoir politique. Il en va ainsi du rapport dit « Lachmann, Larose, Pénicaud »[271] et du rapport du Centre d'analyse stratégique relatif à la santé mentale[272].

Suite aux travaux de la « Commission sur la souffrance au travail », le Premier ministre de l'époque[273], qui ne voulait pas être en reste sur la question des risques psychosociaux par rapport au chef de la majorité parlementaire[274], a sollicité le Conseil économique, social et environnemental (CESE)[275] pour une mission relative « au bien-être et à l'efficacité au travail »[276]. Les intervenants auditionnés par le CESE étaient principalement composés de dirigeants d'entreprises françaises[277], d'organisations syndicales de salariés et d'employeurs[278] ainsi que de « personnes qualifiées »[279]. Ce « *rapport de praticiens* »[280], présenté en février

---

[268] Sur le thème du « travailler plus pour gagner plus » : cf. not. J.-BARTHÉLÉMY, *Évolution du droit social. Une tendance à la contractualisation mais un rôle accru des droits fondamentaux du travailleur*, Éd. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2009, spéc. pp. 275-276.

[269] J.-F. COPÉ, P. MÉHAIGNERIE, J.-F. POISSON, O. JARDÉ, *op. cit.*, p. 5.

[270] Cf. *infra* n° 53 et s.

[271] H. LACHMANN, C. LAROSE, M. PÉNICAUD, M. MOLEUX, *Bien-être et efficacité au travail – 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail*, Premier ministre, 2010, 19 p. ; sur ce rapport : cf. not. *JCP éd. S.* 23 février 2010, n° 8, act. 96 ; *Liaisons sociales quotidien* 19 février 2010, n° 15552, p. 2.

[272] V. KOVESS-MASFETY, M. BOISSON, C. GODOT, S. SAUNERON, *La santé mentale, l'affaire de tous : pour une approche cohérente de la qualité de la vie*, LDF, Coll. Rapports et documents, 2009, 254 p.

[273] Il s'agissait de François FILLON.

[274] En ce sens : V. DE GAULEJAC, « RPS : Quels diagnostics ? Enjeux scientifiques et politiques », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 61.

[275] Ex-Conseil économique et social (CES) ; ce changement de dénomination fait suite à la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 (loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République).

[276] H. LACHMANN, C. LAROSE, M. PÉNICAUD, M. MOLEUX, *loc. cit.*

[277] Adecco, Air France, Bouygues Construction, Capgemini, Carrefour, France Télécom, GMF, IBM, Renault, Vivendi, PSA, Publicis, Lafarge, Essilor.

[278] CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT, FO, CGPME, FNSEA, MEDEF, UNA-PL, UPA.

[279] Avec des représentants de l'ANACT, Altedia, CATMP, Capital santé, CNRS, CREST, CNAM, IFAS, Technologia, VTE, Université de Laval au Québec, Stimulus.

[280] H. LACHMANN, C. LAROSE, M. PÉNICAUD, M. MOLEUX, *Bien-être et efficacité au travail – 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail*, Premier ministre, 2010, p. 2.

2010[281], a formé dix propositions d'action[282] afin de préserver la santé des salariés en tant que « *source incontestable d'efficacité dans le travail, et donc de performance individuelle et collective* »[283]. Le rapport, s'il se concentre significativement sur le stress et ses divers facteurs[284], fait tout de même largement référence au « terme » de risques psychosociaux », particulièrement dans sa conclusion. Cette dernière met en exergue le lien entre bien-être, efficacité au travail et risques psychosociaux. À ce titre, le rapport précise que c'est « *en comprenant bien et en agissant le plus possible en amont que l'on préviendra au mieux les risques psychosociaux et que l'on développera dans un même mouvement bien-être au travail et efficacité* »[285]. Néanmoins, aucune définition du concept de risques psychosociaux n'est proposée ; le rapport renvoie seulement à trois de ses composantes, à savoir, le stress, l'incivilité et le harcèlement[286].

Sur saisine de la Secrétaire d'État en charge de la prospective et du développement de l'économie numérique[287], le Centre d'analyse stratégique (CAS) a formé un groupe d'experts ayant pour objets d'investigation, les pathologies mentales dites « *de la modernité* »[288]. Dans son rapport « La santé mentale, l'affaire de tous », le CAS souligne l'actualité des risques psychosociaux en tant que « *problématique émergente en France* » et précise que le phénomène de « *souffrance psychosociale* » va « *bien au-delà du simple "stress"* »[289]. Ce rapport note que « *les risques psychosociaux (RPS) ou la souffrance psychosociale sont souvent résumés par*

---

[281] Le rapport a été présenté par Henri Lachmann (président du conseil de surveillance de Schneider Electric), Christian Larose (vice-président du Conseil Économique, social et environnemental et membre de la CGT) et Muriel Péricaud (DRH chez Danone).

[282] Les recommandations du rapport portent sur : l'implication de la direction générale et de son conseil d'administration sur les questions de santé au travail ; la réaffirmation du rôle central des managers de proximité concernant la santé de leurs subordonnés ; la restauration d'espaces de discussions et d'autonomie dans le travail au bénéfice des salariés ; l'implication des partenaires sociaux à travers un dialogue social relatif aux conditions de santé ; la mise en place de diagnostics sur les conditions de santé et de sécurité ; l'amélioration de la préparation et de la formation au rôle de manager ; la valorisation du collectif du travail ; l'anticipation et la prise en compte de l'impact humain des réorganisations et restructurations ; la prise en compte de la santé des fournisseurs de l'entreprise ; l'accompagnement des salariés en difficulté (H. LACHMANN, C. LAROSE, M. PÉNICAUD, M. MOLEUX, *op. cit.,* spéc. pp. 6-13).

[283] H. LACHMANN, C. LAROSE, M. PÉNICAUD, M. MOLEUX, *op. cit.*, p. 6.

[284] *Id.*, pp. 2-3.

[285] *Id.*, p. 14.

[286] *Id.*, p. 2.

[287] Nathalie KOSCIUSKO-MORIZET.

[288] V. KOVESS-MASFETY, M. BOISSON, C. GODOT, S. SAUNERON (CAS), *La santé mentale, l'affaire de tous : pour une approche cohérente de la qualité de la vie*, LDF, Coll. Rapports et documents, 2009, p. 10.

[289] *Id.*, p. 54.

simplicité sous le terme de "stress", qui n'est en fait qu'une manifestation de ce risque »[290]. Le rapport n'apporte pas de définition générale des risques psychosociaux, mais reprend celle proposée par ministère du Travail[291]. Il constate d'ailleurs la relative absence de définition des risques psychosociaux, leur « *part de flou définitionnelle* » et les « *incertitudes* » quant à leur mesure[292]. Concernant les composantes de ces risques, le rapport opte pour une approche plus précise. Ceux-ci se réfèrent au stress, aux « *pathologies associées aux stresseurs psychosociaux* »[293] – troubles musculosquelettiques et maladies cardiovasculaires –, au suicide, aux « *syndromes psycho-sociogéniques* »[294] – par exemple, le « *syndrome des bâtiments malsains* »[295] –, à l'anxiété, la dépression, le harcèlement moral, la violence ou la détresse psychologique[296].

47. Le ministère du Travail s'est saisi assez tardivement de la question des risques psychosociaux au travail. Cette prise de conscience n'est véritablement intervenue qu'avec la médiatisation des cas extrêmes de souffrance au travail[297]. L'appréhension du concept de risques psychosociaux par le ministère du Travail s'est traduite par une communication sur ce sujet ainsi que la réalisation de plans et d'un rapport visant à les prévenir.

48. Le 14 janvier 2008, le ministère du Travail a mis en ligne un site internet relatif à la santé au travail qui aborde spécifiquement la question des risques psychosociaux[298]. À cette occasion, le ministère a proposé une définition générale du concept de risques psychosociaux –

---

[290] *Id.*, p. 61.

[291] *Ibid.* ; sur cette définition : cf. *infra* n° 48.

[292] *Ibid*.

[293] *Id.,* p. 66.

[294] *Id.*, p. 68.

[295] Le syndrome des bâtiments malsains est défini comme « une réaction de la majorité des occupants d'un immeuble à leur environnement intérieur, réaction qui ne peut pas être directement reliée à des causes évidentes telles qu'une exposition à une concentration excessive d'un contaminant connu ou à une défectuosité d'un système de ventilation » (C.-A. ROULET, *Santé et qualité de l'environnement intérieur dans les bâtiments*, Presses polytechniques et universitaires romandes, 2004, p. 21).

[296] V. KOVESS-MASFETY, M. BOISSON, C. GODOT, S. SAUNERON (CAS), *op. cit.*, p. 178.

[297] A. THÉBAUD-MONY, N. ROBATEL, *Stress et risques psychosociaux au travail,* LDF, Coll. Problèmes politiques et sociaux, 2009, n° 965, pp. 80-81.

[298] Lors de la conférence sociale sur les conditions de travail du 4 octobre 2007, réunie à l'initiative du ministre du Travail de l'époque, Xavier BERTRAND, il avait été décidé, avec l'ensemble des partenaires sociaux et des organismes de prévention, la création d'un site internet dédié à la santé et à la sécurité au travail (www.travailler-mieux.fr) ; sur la création de ce site internet : *Liaisons sociales Quotidien* 2009, n° 15281, act. p. 5 ; *Les Cahiers Lamy du CE* 2009, n° 79, p. 31.

assez largement reprise[299] – et a décrit ses différentes causes et composantes. Ainsi, selon le ministère du Travail, les risques psychosociaux sont « *des risques professionnels d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des entreprises. On les appelle "psychosociaux" car ils sont à l'interface de l'individu (le "psycho") et de sa situation de travail* ». Dès lors, si d'un point de vue terminologique, l'utilisation du préfixe *psycho* semble cantonner ces risques à la seule santé mentale, ces derniers peuvent également porter atteinte à l'intégrité corporelle des salariés ; ce constat confirme l'adage selon lequel, « *là où l'esprit souffre, le corps souffre aussi* »[300]. Par ailleurs, comme les origines et la nature de ces risques sont qualifiées de « *variées* », ils pourront trouver leurs origines dans l'organisation du travail, les relations interindividuelles au travail ou la personnalité du salarié[301]. Ainsi, selon le ministère du Travail, les facteurs de risques psychosociaux sont à rechercher dans « *les exigences du travail et son organisation* »[302], « *le management et les relations de travail* »[303], « *les changements du travail* »[304] et « *la prise en compte des valeurs et attentes des salariés* »[305].

Ces risques ont aussi des conséquences sur la *santé* des entreprises en portant atteinte à leur « *bon fonctionnement* ». Cet impact négatif est souvent mis en avant dans les travaux relatifs aux risques psychosociaux[306]. Le bon fonctionnement des entreprises peut être affecté

---

[299] Cf. not. V. KOVESS-MASFETY, M. BOISSON, C. GODOT, S. SAUNERON, *La santé mentale, l'affaire de tous : pour une approche cohérente de la qualité de la vie*, LDF, Coll. Rapports et documents, 2009, spéc. p. 61 et p. 66 ; G. DÉRIOT, *Le mal-être au travail : passer du diagnostic à l'action – Rapport d'information n° 642 fait au nom de la Mission d'information sur le mal-être au travail et de la commission des affaires sociales,* Sénat, 2010, tome I, p. 14 ; S. BRUNET, *La prévention des risques psychosociaux - Avis du Conseil économique, social et environnemental*, Les Éditions des journaux officiels, 2013, p. 10.

[300] T. BOMBAST VON HOHENHEIM (dit PARACELSE), *Traité des trois essences premières,* L'Arche, 1991, 144 p.

[301] Rappr. COCT, *Conditions de travail – Bilan 2012*, DGT, 2013, p. 189.

[302] Les exigences et l'organisation du travail mettront en jeu la nature des tâches que le salarié aura à accomplir. Les tâches monotones, répétitives, les délais de réalisation, la surcharge ou la sous-charge de travail, des cadences élevées, la vigilance nécessaire à la réalisation d'une tâche, le degré de précision de la tâche, la pénibilité, la dangerosité, les perturbations, l'environnement (chaleur, bruit, espace) seront alors jugées comme créatrices de souffrance. L'organisation va elle concerner les horaires, les exigences ou injonctions contradictoires (par exemple : faire mieux en moins de temps et à moindre coût), l'absence de lien hiérarchique claire ou de directives, les contrôles, la responsabilité quant aux conséquences de l'exécution de la tâche.

[303] Le management et les relations de travail vont concerner la nature et la qualité des relations humaines au travail. Cela visera les relations entre collègues, avec les supérieurs mais aussi avec les usagers ou les clients, la reconnaissance du travail, la rémunération et la justice organisationnelle.

[304] Les changements du travail se réfèrent aux changements de tout ordre comme ceux concernant les nouvelles technologies, l'insécurité de l'emploi, les restructurations, la concurrence, l'avenir du salarié et de son entreprise, le risque de licenciement ou les changements organisationnels.

[305] Seront ici visés le développement des compétences, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, les conflits d'éthique, la politique de ressources humaines (décalage ou non avec les propres valeurs du salarié), le manque de sens, la sous-qualification ou au contraire la surqualification.

[306] Sur ce point : INRS, *Dépister les risques psychosociaux - Des indicateurs pour vous guider*, 2010, 48 p.

par l'augmentation des absences[307], des démissions, des conflits, du « turnover », de la démotivation voire du « présentéisme »[308] ; ce « présentéisme »[309] peut entraîner une baisse de productivité parfois équivalente à celle résultant d'absences[310]. L'entreprise peut également être affectée financièrement par l'augmentation de ses cotisations au titre de la branche « accidents du travail - maladies professionnelles » ; le montant de celles-ci peut varier en fonction du nombre d'accidents du travail ou de maladies professionnelles dont sont victimes les salariés d'une entreprise[311].

Concernant les composantes de ces risques, selon le ministère du Travail, l'« *entité* » risques psychosociaux concerne « *le stress mais aussi (les) violences internes (harcèlement moral, harcèlement sexuel) et (les) violences externes (exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés)* ». Les risques psychosociaux peuvent donc être causés par des comportements d'acteurs internes et/ou externes à l'entreprise[312].

49. La contribution du ministère du Travail quant à la délimitation des risques psychosociaux s'est aussi réalisée par l'intermédiaire des *Plans santé au travail* et des suites de son *Plan d'urgence* consacré à ces risques.

Chaque « Plan santé au travail »[313] (PST) se compose d'un plan national, lui-même décliné en région sous forme de « Plan Régional Santé Travail (PRST) » ; l'objectif du PST est de mobiliser l'ensemble des acteurs institutionnels du travail sur des objectifs relatifs à la

---

[307] Selon la DARES, l'absentéisme des salariés augmente fortement selon le niveau d'exposition aux contraintes psychosociales. Ainsi, seulement 2,5 % des salariés non exposés à ces contraintes s'absentent pour des raisons de santé contre 7,5 % parmi les salariés exposés à trois contraintes psychosociales ou plus (DARES, « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », *DARES Analyses* février 2013, n° 009 ; *JCP éd. S.* 26 février 2013, n° 9, 102, p. 11).

[308] F. MEYER, « Compte rendu d'une table ronde sur les risques psychosociaux ; Premier volet : Les risques psychosociaux, état des lieux », *RDT* 2012, spéc. p. 634.

[309] Ce comportement conduit le salarié à être présent à son poste mais en incapacité de fournir la prestation de travail attendue du fait de son épuisement physique ou psychique lié à un stress trop élevé ou à une surcharge de travail (cf. *Livre blanc ; La santé au travail – approche économique du bien-être*, Groupe APICIL, Éd. Cercle APICIL, 2011, spéc. pp. 22-23).

[310] F. MEYER, *op. cit.*, p. 634 ; le « présentéisme » peut ainsi réduire la productivité d'une entreprise de près de 33 % (P. HEMP, « Presenteeism : at work - but out of it », *Harvard Business Review* 2004, Vol. 82, n° 10, pp. 49-58).

[311] Cf. not. Code de la sécurité sociale, art. L. 422-4 et L. 242-7 ; sur la tarification des risques professionnels résultant de troubles psychosociaux : cf. *infra* n° 870 et s.

[312] Sur les actes porteurs de souffrance au travail : cf. *infra* n° 546 et s.

[313] Le premier Plan santé au travail a été lancé en février 2005 pour les années 2005-2009 ; sur les orientations sur troisième Plan santé au travail : cf. *infra* n° 933.

prévention des accidents et maladies professionnels[314]. Le PST pour les années 2010-2014[315] fait référence aux « *risques organisationnels et psychosociaux* »[316] ; un des quatre axes majeurs de ce plan consistait dans le développement des actions de prévention des risques professionnels, en particulier des risques psychosociaux[317]. Les risques psychosociaux y sont considérés comme le résultat des contraintes croissantes qui pèsent sur les individus et les collectifs de travail ; ces contraintes peuvent ainsi provoquer « *de graves atteintes à la santé physique et mentale et entraîner à terme des altérations irréversibles* »[318]. Le PST confirme les conséquences aussi bien mentales que physiques des risques psychosociaux.

Dans le cadre du « Plan d'urgence pour la lutte contre les risques psychosociaux » présenté le 9 octobre 2009[319], le gouvernement avait souhaité « *mobiliser les employeurs sur cette problématique* » et inciter les entreprises de plus de 1000 salariés à engager des négociations sur ce thème[320] ; cette initiative concernait ainsi quelque 2500 entreprises[321]. Ces incitations à négocier découlaient notamment de la transposition de l'ANI du 2 juillet 2008 portant sur le stress[322].

Les entreprises n'ont pas eu, à proprement parler, une obligation de négocier un accord sur les risques psychosociaux, car aucune pénalité financière n'était prévue en cas d'absence de négociation. Il leur était seulement demandé « *d'avoir engagé significativement ces négociations avant le 1er février 2010* ». Cette négociation pouvait prendre deux formes : une

---

[314] Il concerne ainsi l'ensemble des acteurs de la santé publique à savoir les organismes de sécurité sociale, l'INRS, la DGT, l'ANSES, le COCT, la branche AT/MP, les syndicats et organisations d'employeurs mais aussi les institutions représentatives du personnel et les entreprises.

[315] Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, *Plan santé au travail 2010-2014,* 2010, 53 p. ; sur ce deuxième plan santé au travail : *Liaisons sociales quotidien*, 14 janvier 2010, n° 15526, pp. 1-2 ; INRS, *Réalité Prévention* juin 2010, n° 26, pp. 1-2.

[316] Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, *op. cit.*, p. 9.

[317] *Id.*, p. 5.

[318] *Id.,* p. 21.

[319] Sur ce plan d'urgence : *Liaisons sociales quotidien* 13 octobre 2009, n° 15461, p. 1 ; « Les grandes entreprises sont incitées à négocier sur le stress », *SSL* 2009, n° 1417, act. pp. 3-4.

[320] Avant le plan d'urgence sur la prévention des risques psychosociaux, certaines entreprises avaient déjà conclu des accords concernant la prévention de ces risques comme par exemple l'accord du 1er octobre 2003 sur les conditions de vie professionnelle à Cegetel qui a traité des questions de stress et de harcèlement moral (*Liaisons sociales quotidien* 14 avril 2004, n° 290, pp. 1-14 ; *Liaisons sociales quotidien* 5 avril 2004, n° 14110, p. 2).

[321] J.-N. MOREAU, « L'entreprise et la négociation sur le stress au travail », *Les cahiers du DRH* 2009, n° 159-160, pp. 33-44.

[322] Cf. I. AYACHE-REVAH, M. AYADI, « Gérer le stress sans stress », *SSL* 25 janvier 2010, n° 1430, pp. 7-11 ; *JCP éd. S.* 2010, act. 253, F. PELLETIER.

négociation sur le fond ou un accord de méthode[323]. À défaut d'accord, les entreprises s'exposaient à des « représailles médiatiques » prenant la forme d'un « *name and shame* » – nommer pour punir – qui les aurait fait figurer sur une liste d'accès public[324]. Les entreprises devaient être classées en trois catégories, suivant le principe des feux tricolores : en vert, les entreprises ayant conclu un accord sur le fond ou sur la méthode ; en orange, les entreprises en cours de négociation – justifiant de la tenue d'au moins deux réunions – ou ayant élaboré un plan d'action ; en rouge, les autres entreprises. Une première liste fut publiée le 18 février 2010, mais dès le lendemain, les entreprises apparaissant en rouge ou en orange avaient déjà été supprimées ; toute liste émettant un jugement de valeur sur les actions engagées avait donc disparu. Au vu du « cafouillage » concernant les sanctions, l'obligation de négocier sur les risques psychosociaux a pu être qualifiée – non sans ironie – d'obligation « *Canada dry* »[325]. De plus, les entreprises ayant négocié ont opté pour les deux tiers d'entre elles, pour un simple « accord de méthode »[326], préambule à la mise en place d'actions dans l'entreprise. Ces accords de méthode de branche[327] ou d'entreprise, définissent une méthode et un processus dans le but d'établir un diagnostic, d'évaluer les risques psychosociaux et de mettre les acteurs en capacité d'agir et de prévenir ces risques[328].

Néanmoins, les négociations qui ont accompagné le plan d'urgence du ministère du Travail ne sont pas dénuées de tout intérêt. En effet, en raison de l'absence de définition légale des risques psychosociaux, la délimitation et la définition de ces risques ont été au cœur de ces négociations. Ces accords issus de la négociation entre partenaires sociaux, sont de plus censés être le résultat d'un compromis entre la conception des salariés et des employeurs sur le concept de risques psychosociaux. Les définitions de ces risques s'inspirent plus ou moins fortement[329]

---

[323] Cf. D. JOURDAN, « Accord de méthode sur la prévention du stress au travail », *JCP éd. S.* 2010, n° 13, pp. 19-23.

[324] Lettre DGT, 10 décembre 2009 ; cf. not. *JCP éd. S.* 2009, act. 260.

[325] Cf. P-H. ANTONMATTEI, A. DERUE, S. FANTONI-QUINTON, D. JOURDAN, M. MORAND, G. VACHET, J. VANTAL, P.-Y. VERKINDT, *Les risques psychosociaux – Identifier, prévenir, traiter*, Éd. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, p. 12.

[326] « Bilan en demi-teinte pour les accords stress », *SSL* 21 avril 2011, n° 1489, pp. 2-4.

[327] Cf. not. Accord du 31 juillet 2010 sur la prévention des risques psychosociaux dans l'économie sociale, « Prévention des risques psychosociaux dans l'économie sociale », *Liaisons sociales quotidien* 3 septembre 2010, n° 15681, p. 1 ; Accords du 1er juillet 2011 sur la prévention et la gestion des risques psychosociaux dans les cabinets d'avocats ; industries électriques et gazières ont signé, le 12 février, un accord-cadre sur la prévention des risques psychosociaux au travail, cf. *Liaisons sociales quotidien* 7 octobre 2011, n° 15951, p. 4.

[328] Cf. « Négocier sur : les risques psychosociaux », *Liaisons sociales quotidien* 11 juillet 2012, n° 16140, pp. 1-6.

[329] Cf. not. accord de méthode sur la Prévention des Risques Psychosociaux du 15 septembre 2010 chez Bull (*Liaisons sociales quotidien* 16 septembre 2010, n° 15690, p. 1).

des définitions du stress[330] et des facteurs de stress[331] retenues par l'ANI du 2 juillet 2008[332] sur le stress au travail ; elles s'inspirent également des définitions retenues dans l'ANI du 26 mars 2010[333] sur les violences et le harcèlement au travail[334].

Dans leur majorité, les accords relèvent que les risques psychosociaux peuvent porter atteinte à la santé mentale ou physique des travailleurs. Les multiples conséquences du stress sur la santé ont été particulièrement visées par ces accords. Ce dernier peut ainsi « *aggraver les conduites addictives, avoir des effets néfastes sur les équipes de travail et la bonne tenue du poste* »[335], engendrer un mal-être, une souffrance, des tensions psychiques, de l'anxiété, une dépression, un épuisement professionnel, des troubles cardio-vasculaires, des tensions musculaires[336], la perte d'estime de soi, la violence envers autrui et soi-même, des troubles du sommeil[337], un asthme, de l'eczéma ou des troubles musculo-squelettiques (TMS)[338].

Concernant les causes des risques psychosociaux, les accords soulignent le rôle prépondérant des conditions de travail et des relations interindividuelles au travail dans la réalisation de ces risques[339]. L'organisation du travail[340] est généralement décrite comme un

---

[330] Cf. ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, pt. 3 : le stress est un « déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ».

[331] Cf. ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, pt. 4 : « L'identification d'un problème de stress au travail doit passer par une analyse de facteurs tels que : […] l'organisation et les processus de travail », « les conditions et l'environnement de travail », « la communication » et les « facteurs subjectifs ».

[332] Sur cet ANI : cf. *infra* n° 431 et s.

[333] Sur cet ANI : cf. *infra* n° 433 et s.

[334] Cf. not. accord du 4 mai 2011 sur la prévention des risques psychosociaux au sein de l'UES Amont/Holding de Total (*Liaisons sociales quotidien* 9 juin 2011, n° 15874, pp. 3-4) ; accord de groupe du 28 février 2011 relatif à la qualité de la vie au travail chez Groupama (*Liaisons sociales quotidien* 3 mars 2011, n° 15807, pp. 2-3).

[335] Accord Dassault Aviations du 14 juin 2010 (*Liaisons sociales quotidien* 7 juillet 2010, n° 15647, pp. 1-2).

[336] Accord Total du 4 mai 2011 (*Liaisons sociales quotidien* 9 juin 2011, n° 15874, pp. 3-4).

[337] Accord de branche du 31 juillet 2010 sur la prévention des risques psychosociaux dans l'économie sociale.

[338] Accord Saint Maclou du 13 mars 2012 (*Liaisons sociales quotidien* 13 mars 2012, n° 16060, pp. 1-2).

[339] Les risques psychosociaux peuvent être définis « comme des risques d'atteinte à la santé physique et mentale et sociale d'un individu, qui dépendent des contraintes auxquelles celui-ci est exposé au travail, des ressources qu'il a et du soutien dont il dispose pour y faire face » (accord Total, *loc. cit.*) ; les risques psychosociaux sont des « risques qui découlent de l'interaction entre des individus et de l'interaction de l'individu avec son travail. Ils découlent de l'influence du contexte humain, organisationnel, social et technique du travail sur la santé physique et mentale des salariés » (accord Eurodisney du 1er septembre 2011, *Liaisons sociales quotidien* 29 septembre 2011, n° 15945, p. 4).

[340] On peut entendre par la notion d'organisation du travail : « tout ce qui a trait aux modes de production, c'est-à-dire tous les éléments qui mettent en rapport, dans l'entreprise, les travailleurs et les outils de production et les travailleurs entre eux : division du travail découlant des choix technologiques, méthodes de travail, mode de commandement, rémunérations, qualifications, rythmes de travail, temps de travail » (B. KRYNEN, « Le droit des conditions de travail : droit des travailleurs à la santé et à la sécurité ? », *Dr. soc.* 1980, p. 531) ; selon Christophe Dejours et Élizabeth Abdouchelli, l'organisation du travail comprend « la division des tâches, c'est-à-dire la

facteur de risques psychosociaux[341] notamment *via* les méthodes de management[342]. Toutefois, les accords reconnaissent que d'autres facteurs existent à côté des conditions de travail afin d'expliquer les risques psychosociaux. Ainsi, la conciliation de la vie familiale et professionnelle[343], les violences au travail[344], la perte de repères liée à l'utilisation de nouvelles technologies ou la faible reconnaissance du travail accompli[345] peuvent contribuer à la survenance de risques psychosociaux. Le contexte socio-économique de l'entreprise peut aussi être créateur de risques psychosociaux en raison de l'incertitude qu'il génère quant à l'avenir de l'entreprise, le devenir de l'emploi, les projets de changements organisationnels ou technologiques et la crainte de délocalisation[346]. Enfin, les accords collectifs ont également abordé la question des composantes de ces risques. Ces accords soulignent que ces risques se réfèrent notamment au suicide et à sa tentative[347], au stress, au harcèlement moral, aux violences internes et externes, à la souffrance, aux discriminations ou aux addictions[348].

50. Outre l'action au travers de « Plans », le ministère du Travail, face au contexte de « vague » de suicides en milieu professionnel, a décidé de s'approprier la thématique des risques psychosociaux à travers la « commande »[349] d'un rapport de référence sur le sujet. L'idée d'un tel rapport avait été décidée par le ministre du Travail lors de la conférence tripartite sur les

---

prescription des gestes, des postures, de leur enchaînement ; la décision des hommes c'est-à-dire la hiérarchie, le commandement, les modes de communication, les rapports de subordination qui aboutissent à la délimitation des relations des hommes entre eux » (C. DEJOURS, E. ABDOUCHELLI, « Itinéraire théorique en psychopathologie au travail », *Prévenir* 1990, n° 20, p. 127).

[341] L'organisation du travail s'avère « être un facteur de risques important » (cf. préamb. de l'accord groupe France GDF Suez sur la prévention des risques psychosociaux par l'amélioration de la qualité de vie au travail) ; les risques psychosociaux peuvent survenir en raison d'« un déséquilibre entre les contraintes organisationnelles, psychologiques, physiques auxquelles un travailleur peut être exposé, dans le cadre de son activité professionnelle, et les moyens dont il dispose pour y faire face » (accord de branche du 31 juillet 2010 sur la prévention des risques psychosociaux dans l'économie sociale).

[342] Accord du 11 mars 2010 sur la prévention du stress, des risques psychosociaux chez Danone (« Danone France, Prévention du stress et des risques psychosociaux », *Liaisons sociales quotidien* 22 mars 2010, n° 58, pp. 1-4).

[343] *Ibid*.

[344] Le stress peut être causé par des violences allant « du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire de détruire, de l'incivilité à l'agression physique », ou bien résulter des « conditions de travail et de qualité de vie au travail » (accord RATP du 9 décembre 2011, *Liaisons sociales quotidien* 16 décembre 2011, n° 15998, pp. 3-4).

[345] Accords du 1er juillet 2011 sur la prévention et la gestion des risques psychosociaux dans les cabinets d'avocats (« Prévention et gestion des risques psychosociaux dans les cabinets d'avocats », *Liaisons sociales quotidien* 7 octobre 2011, n° 15951, p. 4).

[346] Accord Dassault Aviations, *loc. cit.* ; accord Saint Maclou, *loc. cit.*

[347] Accord RATP, *loc. cit.*

[348] Accord groupe France GDF Suez, *op. cit.*, préamb.

[349] Cf. *JCP éd. S.* 25 mars 2008, n° 13, act. 156.

conditions de travail du 4 octobre 2007[350]. Ce rapport lui sera remis le 12 mars 2008[351] par MM. Philippe Nasse, magistrat honoraire et statisticien, et Patrick Légeron, médecin-psychiatre et directeur d'un cabinet de conseil consacré aux risques psychosociaux[352].

Le rapport « Nasse-Légeron » définit les risques psychosociaux comme ceux qui « *se développent à la frontière entre la sphère privée (le psychisme individuel) et la sphère sociale (les collectifs d'individus au travail)* »[353] ; ils « *posent des problèmes difficiles car ils prennent naissance là où les comportements psychiques individuels les plus intimes entrent en symbiose avec les comportements sociaux les plus complexes : ceux des hommes au travail* »[354]. Au sens de ce rapport, les risques psychosociaux sont des risques qui naissent de la confrontation de l'individu – et son psychisme propre – à un collectif de travail (copréposés, hiérarchie, clients, usagers, etc.).

En soulignant que les concepts traitant des risques psychosociaux « *mélangent et recouvrent, sous des vocables communs, les causes, les risques et leurs effets* »[355], le rapport met en avant les difficultés liés au concept de risques psychosociaux. Ce concept concerne aussi bien les causes (c'est-à-dire les dangers) que les conséquences (les troubles). Le rapport conforte ainsi l'idée que l'appréhension du concept de risques psychosociaux est loin d'être évidente, du fait de sa plasticité et des différentes acceptions pouvant y faire référence.

Le rapport « Nasse-Légeron » établit les composantes de ces risques qui « *font référence à de nombreuses situations : stress, harcèlement moral, violence, souffrance, suicide, dépression, troubles musculo-squelettiques, etc. Cette pluralité justifierait peut-être qu'on utilise le singulier, le risque psychosocial...* »[356]. Le rapport s'éloigne des points de vue strictement centrés sur le stress ou les violences au travail. Les « composantes » retenues réunissent à la fois des événements concernant l'état de santé du salarié – dépression, TMS,

---

[350] Cf. *JCP éd. S.* 9 octobre 2007, n° 41, act. 457 ; « Observer avant d'expliquer les risques psychosociaux», *SSL* 25 mars 2008, n° 1346, p. 3.

[351] Ph. NASSE, P. LÉGERON, *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail,* Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, 2008, 42 p. ; sur ce rapport : cf. not. *JCP éd. S.* 2008, n° 13, act. 156.

[352] Le cabinet STIMULUS (www.stimulus-conseil.com).

[353] Ph. NASSE, P. LÉGERON, *op. cit.*, p. 4.

[354] *Id.,* p. 5.

[355] *Id.*, p. 6.

[356] *Id.*, p. 7.

stress –, ses relations au travail – harcèlement, violence – et des comportements révélateurs d'une souffrance au travail – suicide –[357]. Deux ans après ce rapport, l'ANI sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010[358] a d'ailleurs énoncé que le harcèlement et la violence sont « *deux aspects spécifiques des risques psychosociaux* »[359], sans pour autant préciser les autres aspects de la notion.

51. Suite au rapport Nasse-Légeron, un collège d'experts a été institué par le ministère du Travail dans le but d'aboutir à un outil statistique permettant de mesurer les risques psychosociaux[360]. Dans le cadre de son « *Rapport sur la mesure des risques psychosociaux au travail* »[361], ce collège d'experts a établi une définition des risques psychosociaux en soulignant par ailleurs la difficulté suscitée par cet exercice[362]. Le Collège a ainsi reconnu qu'« *il n'y a pas de définition universellement reçue de ceux-ci, même si on peut dire qu'il s'agit de risques pour la santé, mentale mais aussi physique, créés au moins en partie par le travail à travers des mécanismes sociaux et psychiques* »[363]. Par-delà un aveu de la difficulté à saisir ces risques, leur impact sur la santé physique et mentale est encore souligné. En précisant que ces risques sont « *crées au moins en partie par le travail* »[364], le Collège sous-entend également qu'ils peuvent avoir des origines liées à la personne du salarié et non strictement à son travail. Concernant leurs causes, ces « *risques pour la santé mentale, physique et sociale,* [sont] *engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* »[365]. Le rapport reprend ainsi les

---

[357] On pourrait aussi y inclure logiquement les conduites addictives vu l'utilisation de la locution « *etc.* ».

[358] F. PELLETIER, « L'ANI sur le harcèlement et la violence au travail : de nouvelles obligations pour l'employeur ? », *JCP éd. S.* 11 mai 2010, n° 19-20, act. 253.

[359] ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, préamb. ; sur cet ANI : cf. *infra* n° 433 et s.

[360] Le rapport « Nasse-Légeron » proposait des mesures visant à évaluer et prévenir les risques psychosociaux telle que la mise en place une « statistique nationale » concernant les risques psychosociaux ; cette statistique nationale vise à établir un « indicateur majeur d'observation des risques psychosociaux dans notre pays » et à développer des « indicateurs spécifiques » (Ph. NASSE, P. LÉGERON, *op. cit.*, p. 27).

[361] M. GOLLAC, M. BODIER, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail*, Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, 2011, 223 p.

[362] M. GOLLAC, *Présentation au COCT du collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail*, 2009, 4 p. (www.travail-emploi-sante.gouv.fr).

[363] *Id.*, p. 2.

[364] *Ibid*.

[365] M. GOLLAC, M. BODIER, *op. cit.*, p. 1 ; *JCP éd. G.* 2011, n° 17, 496.

composantes de la santé donnée par l'OMS[366] et souligne le rôle de l'organisation du travail et des relations interpersonnelles dans la survenance de ces risques.

52. Au niveau national, outre les travaux résultant d'initiatives politiques, des organismes spécifiquement concernés par les risques psychosociaux ont également apporté un éclairage quant à leur délimitation.

b) Des travaux d'organismes spécialisés

53. Différents organismes concernés par les questions de santé au travail ont abordé la question des risques psychosociaux au moyen de rapports, avis et publications diverses. Ainsi, le Conseil économique, social et environnemental (CESE), le « Réseau ANACT », l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES), l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) ou la Sécurité sociale ont participé, par l'intermédiaire de leurs travaux, à éclairer le sens du concept de risques psychosociaux.

54. Si le CESE a déjà traité de la question des risques psychosociaux au travail sous l'impulsion du pouvoir politique, avec le rapport « Lachmann, Larose, Pénicaud »[367], il s'est également personnellement saisi de ce sujet *via* des travaux abordant indirectement ou directement ces risques. Sans forcément toujours citer le concept de risques psychosociaux, le CESE l'a évoqué au sein de travaux relatifs à la violence au travail[368], aux risques liés aux organisations du travail[369] ou à la prévention des risques psychosociaux[370].

Dans son rapport sur la violence au travail de 1999[371], le CESE n'a pas énoncé

---

[366] « La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » (cf. préambule à la constitution de l'Organisation mondiale de la santé, tel qu'adopté par la conférence internationale sur la santé, New York, 19-22 juin 1946 ; signé le 22 juillet 1946 par les représentants de 61 États).

[367] Cf. *supra* n° 46.

[368] M. DEBOUT, *Travail, violences et environnement*, Éd. Journaux officiels, Coll. Journal officiel de la République française, avis et rapports du Conseil économique et social, 1999, 197 p.

[369] E. BRESSOL (CESE), *Organisations du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés*, Éd. Journaux officiels, Coll. Journal officiel de la République française, avis et rapports du Conseil économique et social, 2004, 202 p.

[370] S. BRUNET, *La prévention des risques psychosociaux - Avis du Conseil économique, social et environnemental*, Les Éditions des journaux officiels, 2013, 154 p.

[371] M. DEBOUT (CES), *loc. cit.*

explicitement l'expression de « risques psychosociaux ». Toutefois, ce rapport fait référence aux « *facteurs psycho-sociaux* »[372] afin de décrire les causes de violences au travail. En revanche, en traitant des violences au travail, il vise une des composantes des risques psychosociaux et démontre notamment leur impact psychologique. Celles-ci « *peuvent avoir des répercussions émotionnelles et psychiques tout aussi douloureuses que la violence définie strictement* »[373]. Cette souffrance psychologique peut notamment conduire à une névrose post-traumatique ou à un état de stress traumatique[374] pouvant alors avoir des manifestations psychologiques comme l'anxiété, la dépression ou les troubles de l'humeur ainsi que des manifestations sociales telles que l'agressivité verbale ou physique, l'impolitesse, etc.

En revanche, le CESE a utilisé les concepts de « risques psychosociaux » et de « troubles psychosociaux » – de façon analogue par ailleurs –, dans son rapport sur les nouveaux risques liés aux organisations du travail[375]. Si ce rapport établit un lien entre risques psychosociaux et organisations du travail, ces risques n'y ont pas été définis. Toutefois, au fil des développements, on constate que ces risques peuvent faire référence à des « *troubles* » et « *pathologies* » psychologiques ou à des situations de « *mal-être* » et de « *souffrance* ». Le rapport traite également de « nouveaux risques » dont les composantes se réfèrent vraisemblablement aux risques psychosociaux. Ainsi, ces « nouveaux risques » comprennent le stress, le *burn-out*, les pathologies liées à la pression et au harcèlement – anxiété, tension psychique –, les pathologies de la peur – stress post traumatique, peur de perdre son emploi –, les dépressions et les suicides et leurs tentatives[376].

Dans un rapport consacré cette fois-ci spécifiquement aux risques psychosociaux[377], le CESE énonce que ces risques « *difficiles à identifier* »[378], sont un « *phénomène multiforme et plurifactoriel* »[379]. Le concept de risques psychosociaux « *recouvre un ensemble de phénomènes de mal-être au travail - aux contours mal définis - en l'absence de définition légale. Outre le stress, elle inclut aussi les violences internes (harcèlement moral et sexuel) et externes*

---

[372] *Id.*, spéc. p. 8 et p. 51.
[373] *Id.*, p. 8.
[374] *Id.*, p. 73.
[375] E. BRESSOL, *loc. cit.*
[376] *Id.*, spéc. pp. 9-11.
[377] S. BRUNET, *loc. cit.*
[378] *Id.*, p. 10.
[379] *Ibid*.

(exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés), l'épuisement professionnel, les suicides au travail. La souffrance mentale ou psychologique au travail peut ainsi prendre des formes très différentes »[380]. Les risques psychosociaux, ici définis à travers leurs composantes – stress, harcèlement, violences, *burn-out*, suicide – se confondent avec la notion de souffrance ; l'utilisation de celle-ci fait échos à la « Commission sur la souffrance au travail », au rapport « Nasse-Légeron » ou au rapport « Bressol ». Enfin, le rapport distingue « *les risques psychosociaux proprement dits, qui sont des risques professionnels, des troubles psychosociaux qui en sont les conséquences sur la santé physique et mentale des travailleurs* »[381]. Toutefois, en droit, ce sont bien les conséquences des risques psychosociaux sur la santé du salarié qui seront qualifiées de « risque professionnel »[382].

55. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)[383] est qualifiée, par le Code du travail, d' « *Institution concourant à l'organisation de la prévention en matière de santé et sécurité au travail* »[384]. Les missions du « réseau ANACT »[385] sont multiples[386] et « *peuvent prendre la forme de missions générales (recherche, diffusion d'information, appui de démarches d'entreprises en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels) ou d'actions concrètes au niveau des entreprises (formations, comités*

---

[380] *Id.*, p. 11.

[381] *Ibid*.

[382] Cf. *infra* n° 166 et s.

[383] L'ANACT est un établissement public français à caractère administratif, créée en 1973 (cf. loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail), et placé sous la tutelle du ministère du Travail. Elle est subdivisée en 26 associations régionales (ARACT), structures de droit privé, administrées de manière paritaire et financées par l'État (ANACT-DIRECCTE) et les Régions. Sa gestion est donc tripartite et fait intervenir l'État (ministère du Travail, Direction générale du travail), organisations patronales (Medef, UPA, CGPME) et 5 confédérations syndicales (CGT, CFDT, CGT-FO, CFE-CGC, CFTC). Ce réseau a pour but « l'amélioration des conditions de travail » et a « vocation d'améliorer à la fois la situation des salariés et l'efficacité des entreprises ». Ces moyens d'action passent par des interventions au sein des entreprises pour évaluer notamment des situations de danger pour la santé des travailleurs, mettre en place des plans d'action et former l'ensemble des acteurs de l'entreprise sur les questions de santé au travail. Le réseau diffuse aussi des revue bimestrielle intitulée « Travail et Changement », des guides, des ouvrages, organise des manifestations et colloques.

[384] Cf. Code du travail, Partie législative nouvelle, Quatrième partie : santé et sécurité au travail, Livre VI : institutions et organismes de prévention, Titre IV : Institutions et personnes concourant à l'organisation de la prévention.

[385] Cf. Code du travail, art. L. 4644-1 al. 4.

[386] Code du travail, art. L. 4642-1 : « L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail a pour mission :
1° De contribuer au développement et à l'encouragement de recherches, d'expériences ou réalisations en matière d'amélioration des conditions de travail ;
2° De rassembler et de diffuser les informations concernant, en France et à l'étranger, toute action tendant à améliorer les conditions de travail ;
3° D'appuyer les démarches d'entreprise en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels ».

de pilotage d'actions) »[387]. Le réseau permet aussi le financement de mesures d'amélioration des conditions de travail au sein d'entreprises ou de branches professionnelles, notamment en matière de stress et de risques psychosociaux[388], dans le cadre du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT). L'ANACT travaille sur la question des risques psychosociaux depuis 1995[389]. Le « Plan santé au travail pour les années 2010-2014 » (PST) l'a notamment associée dans la mise en place d'outils de diagnostic et d'indicateurs d'action sur ces risques ainsi que dans le développement de la formation des acteurs de l'entreprise[390].

Selon l'ANACT, les risques psychosociaux évoquent « *diverses situations de mal-être* »[391] et nous montrent « *que la santé psychique n'est pas seulement une dynamique individuelle, mais qu'elle se construit aussi dans la relation avec les autres* »[392]. Dès lors, ces risques sont « *le résultat de "tensions" non régulées ou insuffisamment régulées par l'organisation du travail et le système de relations sociales* »[393]. Ces risques ont pour cause l'organisation et les relations au travail et surgissent alors dans les tensions et conflits n'ayant pas trouvé de solutions[394]. La souffrance psychosociale au travail ne peut donc être uniquement liée à l'individu mais elle doit être replacée dans un contexte « collectif »[395]. Selon le « réseau ANACT », la santé et plus spécifiquement la santé au travail comporte nécessairement une « *dimension sociale* »[396].

Pour l'ANACT, le fait d'accoler le terme de « risque » à celui de « psychosocial » peut apparaître contestable, car « *le travail est d'abord une opportunité essentielle pour construire*

---

[387] Cf. P-H. ANTONMATTEI, A. DERUE, S. FANTONI-QUINTON, D. JOURDAN, M. MORAND, G. VACHET, J. VANTAL, P.-Y. VERKINDT, *Les risques psychosociaux – Identifier, prévenir, traiter*, Éd. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, pp. 94-95.

[388] Cf. Plaquette de présentation du Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail, octobre 2010, www.anact.fr.

[389] Cf. J. BERNON, « Réseau Anact et prise en compte du travail dans la prévention des risques psychosociaux » in *Stress au travail et santé, Situation chez les indépendants*, INSERM, Les éditions INSERM, 2011, pp. 461-471.

[390] Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, *Plan santé au travail 2010-2014,* 2010, pp. 21-22.

[391] ANACT, *Le point sur… La prévention du stress et des risques psychosociaux*, Éditions réseau ANACT, juin 2009, p. 2.

[392] ANACT, « Réduire les tensions, favoriser les régulations pour prévenir les risques psychosociaux », Communication présentée dans le cadre de la 3e Conférence CIST sur les facteurs psychosociaux au travail, Québec, 2 septembre 2008, www.anact.fr.

[393] *Ibid.*

[394] Cf. ANACT, *Prendre en compte les RPS dans le Document Unique*, Réseau ANACT, 2012, spéc. p. 70.

[395] *Ibid*.

[396] Cf. Ph. DOUILLET, « "Risques psychosociaux" : un concept opérant pour transformer l'organisation du travail ? », *Nouvelle revue de psychosociologie* 2010, n° 10, spéc. p. 170.

sa santé par opposition à l'idée d'un travail d'abord "porteur de risques" »[397]. En cela, le « réseau » se rapproche de la *psychodynamique du travail*[398]. Du point de vue de cette Agence, la construction du concept de risques psychosociaux a « *d'abord été une marque d'opposition à d'autres concepts qui limitaient l'approche de la santé au travail* »[399].

Pour l'ANACT, les risques psychosociaux recouvrent une « *nébuleuse de notions très différentes* »[400]. Les conséquences de ces risques, qui peuvent être qualifiées de « *troubles* »[401], ne se limitent pas au stress[402] mais concernent le mal-être, l'inquiétude, l'angoisse, la souffrance, la dépression, l'agressivité, les violences internes et externes, les comportements d'addiction (alcool, médicaments...)[403], les suicides, les maladies cardiovasculaires, les troubles musculosquelettiques (TMS), les troubles du comportement, du sommeil, la fatigue ou l'épuisement.

56. L'approche du concept de risques psychosociaux par l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)[404] témoigne de similitudes avec celle du « réseau ANACT ». L'INRS définit généralement les risques psychosociaux à travers leurs composantes. Ces risques, qui se réfèrent au stress, aux violences externes telles que les insultes, menaces, agressions exercées par des personnes extérieures à l'entreprise, aux violences internes telles que le harcèlement moral et sexuel ou les conflits exacerbés, se traduisent par un mal-être et une souffrance mentale et physique[405]. Dans les résultats de l'enquête « SUMER 2002-2003 »[406], l'INRS a défini les

---

[397] *Id.*, p. 173.

[398] Cf. *infra* n° 70 et s.

[399] Ph. DOUILLET, *op. cit.*, p. 171.

[400] MIDACT, *Stress et risques psychosociaux : pourquoi attendre ?*, 2010, p. 2.

[401] C. BRUN, *Risques psychosociaux, stress, mal-être, souffrance. Un enjeu collectif de la santé et de la qualité de vie au travail,* ARACT Aquitaine, p. 2. ; cf. ANACT, *Prendre en compte les RPS dans le Document Unique*, Réseau ANACT, 2012, p. 70.

[402] Cf. ANACT, *Prendre en compte les RPS dans le Document Unique*, Réseau ANACT, 2012, p. 70.

[403] C. BRUN, *op. cit.*, p. 2.

[404] L'INRS élabore et diffuse des documents intéressant l'hygiène et la sécurité au travail. Œuvrant sous l'égide de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS), son conseil d'administration est composé pour égale partie de représentants d'employeurs et salariés.

[405] Cf. not. INRS, *Comment détecter les risques psychosociaux en entreprise ?*, Éd. INRS ED 6086, 2e éd., 2014, p. 2 ; C. RIBERT-VAN DE WEERDT, « Prise en compte des émotions au travail : cas pratique en entreprise », *Hygiène et sécurité au travail – Cahiers de notes documentaires*, 2008, n° 211, p. 6 ; INRS, *Dépister les risques psychosociaux – Des indicateurs pour vous guider*, 2007, p. 6 ; S. GUYOT, V. LANGEVIN, A. MONTAGNEZ, *Risques psychosociaux et document unique - Vos questions, nos réponses*, Éd. INRS ED 6139, 2013, p. 6.

[406] L'enquête SUMER (Surveillance MÉdicale des Risques professionnels) a été lancée et gérée par la Direction Générale du Travail (DGT) et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

facteurs psychosociaux comme ceux « *susceptibles d'améliorer ou de dégrader la santé physique et mentale des salariés* »[407]. Si l'INRS confirme les conséquences physiques et mentales de ces risques, il souligne toutefois que les facteurs psychosociaux peuvent influer positivement ou négativement sur la santé des salariés.

57. Selon l'Institut de Recherches Économiques et Sociales[408] (IRES), le concept de risques psychosociaux devrait normalement se référer aux « *"facteurs de risques" dans l'apparition de souffrance psychique, mais en fait il englobe leurs conséquences, les manifestations de la souffrance que ceux-ci entraînent* »[409]. Sans définir les risques psychosociaux, l'IRES souligne, à juste titre, l'ambiguïté du terme de « risques » pour caractériser des comportements et des pathologies pouvant à la fois être des causes et des conséquences.

58. L'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM)[410] s'est intéressé à la notion de « facteurs psychosociaux » au travail. Selon l'INSERM, ces derniers sont « *des caractéristiques qui se situent à l'intersection des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle* »[411]. L'INSERM assimile néanmoins les « facteurs psychosociaux » aux « facteurs de stress »[412], comme en témoigne son étude de fond sur la question du stress des travailleurs indépendants[413]. L'INSERM désigne également les facteurs de stress en se référant aux notions « *d'expositions psychosociales au travail* »[414] ou

---

Elle visait à évaluer les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés et a été réalisée de juin 2002 à fin 2003. Ont participé à cette enquête 1792 médecins du travail soit 20 % des médecins du travail en exercice qui ont choisi d'interroger via des questionnaires ou auto-questionnaires 56314 salariés dont 49984 ont répondu. Un salarié sur deux a été visé par le questionnaire de Karasek visant à évaluer l'état de tension au travail, soit à peu près 25.000 questionnaires.

[407] N. GUIGNON, I. NIEDHAMMER, N. SANDRET, (INRS) « Les facteurs psychosociaux au travail – Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête SUMER 2003 », *Documents pour le Médecin du Travail* 2008, n° 115, p. 389.

[408] Cette institution a pour objectif de fournir aux syndicats des données et travaux scientifiques validés pour répondre à leurs besoins dans le domaine de la recherche économique et sociale. L'Ires a été créé en 1982 par l'ensemble des organisations représentatives françaises, avec le concours du gouvernement.

[409] E. LECOMTE (IRES), *La Lettre*, n° 78, janvier 2009, p. 2.

[410] L'INSERM est un organisme public français spécialisé dans la recherche médicale, placé sous la double tutelle du ministère de la Recherche et du ministère de la Santé.

[411] F. DERRIENNIC, A. LECLERC, Ph. MAIRIAUX, J.-P. MEYER, A. OZGULER, (INSERM), *Lombalgies en milieu professionnel : Quels facteurs de risque et quelle prévention ?*, Institut national de la santé et de la recherche médicale, 2000, p. 58 ; cf. également, INSERM, *Rachialgies en milieu professionnel : Quelles voies de prévention ?*, Les éditions INSERM, 1995, pp. 83-91.

[412] INSERM, *Stress au travail et santé, Situation chez les indépendants*, Les éditions INSERM, 2011, p. 1

[413] *Id.*, 484 p.

[414] *Id.*, p. 100.

« *exposition aux facteurs de risques psychosociaux* »[415]. Bien qu'ayant une approche particulièrement centrée sur le stress, l'INSERM intègre toutefois dans les risques psychosociaux, les « *risques de violence externe, violence provenant de personnes extérieures à l'entreprise (usagers, clients, patients, élèves...) et de violence interne, qui oppose entre eux des personnels d'une même structure de travail* »[416].

59. En tant qu'organisme chargé de prévenir les risques professionnels, d'indemniser les victimes et de tarifer ces risques aux entreprises, la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la Sécurité sociale (branche AT/MP) est directement concernée par les risques psychosociaux[417]. L'approche de la branche AT/MP concernant le champ des risques psychosociaux s'avère « classique ». Selon elle, ces risques se réfèrent aux stress, aux violences internes ou externes et se « *traduisent par un mal-être, une souffrance mentale, des atteintes physiques, et ont des répercussions sur les relations sociales dans l'entreprise* »[418].

60. Les travaux des institutions françaises compétentes sur les questions de santé au travail permettent de délimiter le concept de risques psychosociaux ainsi que ses composantes. L'approche des partenaires sociaux sur ce sujet révèle quant à elle un *schisme* entre représentants des employeurs et des salariés particulièrement quant aux causes de ces risques.

2) Le positionnement des partenaires sociaux

61. Le droit international[419] comme le droit de l'Union[420] rappellent l'importance du rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration d'une politique nationale de santé au travail et dans sa mise en œuvre au sein de l'entreprise. Toutefois, « *si pendant près d'un siècle la santé au travail a été considérée comme un objet d'action syndicale, la fin des années 1970 a été marquée par un certain délaissement de ses actions pour les conditions de travail de manière*

---

[415] *Ibid.*

[416] *Id.*, p. 376.

[417] Sur la réparation des risques psychosociaux en tant que risques professionnels : cf. *infra* n° 696 et s. ; sur l'action de la branche AT/MP en entreprise : cf. *infra* n° 921 et s.

[418] INRS, CRAM, CGSS, *Prévention des risques psychosociaux, Et si vous faisiez appel à un consultant ?*, INRS, 2010, p. 5.

[419] Convention OIT n° 154 du 3 juin 1981sur la négociation collective, art. 2, a) ; Convention OIT n° 155 du 22 juin 1981 sur la sécurité et la santé des travailleurs, spéc. art. 19 et art. 20.

[420] 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, spéc. art. 11.

à se concentrer davantage sur l'emploi, la rémunération et le temps de travail »[421]. Cette question des salaires et de la durée de travail avait d'ailleurs constitué pour l'essentiel les fers de lance de la lutte ouvrière du XIXe siècle[422]. Néanmoins, les risques professionnels sont revenus sur le « devant de la scène » à la fin des années 1990 à travers la reconnaissance de l'intensification du travail et le développement de la négociation collective sur les conditions de travail[423].

62. Historiquement, les syndicats de salarié se sont assez tôt intéressés à des pathologies proches de la santé mentale désignées par les vocables d'« usure », de « surmenage » ou de « fatigue »[424]. Ces effets néfastes sur la santé ont été révélateurs d'une intensification du travail due à l'essor des méthodes d'organisation tayloriennes et de la pratique du chronométrage ; cette pratique avait d'ailleurs abouti à des grèves au début des années 1900[425]. Les syndicats se sont donc intéressés, par l'intermédiaire de l'intensification, aux effets psychologiques de la rationalisation du travail. Par exemple, au cours des années 1950 la CGT a abordé les questions liées aux transformations de l'organisation en menant des campagnes contre l'intensification du travail. De façon quasi prémonitoire, une fédération de la métallurgie soulignait d'ailleurs les dangers de « *la fatigue physique et* [de] *la fatigue nerveuse, infiniment plus dangereuse* »[426]. La CGT participa à des études sur la « fatigue nerveuse » qui était perçue comme une maladie de la productivité[427]. En 1985 et en 1986, ce syndicat, soutenue par un médecin ayant exercé dans le secteur bancaire, a cherché à proposer un nouveau tableau de maladie professionnelle : le « *syndrome neuropsychique consécutif à une agression à main armée* »[428]. Cette proposition fut toutefois rejetée par les médecins représentants du CNPF et de la CGPME qui ont fait valoir que les connaissances en psychopathologie du travail étaient insuffisantes et que cette pathologie pouvait être prise en charge au titre des accidents du travail[429]. Dans les années 1960,

---

[421] L. LEROUGE, « Le droit du travail français confronté aux "nouveaux risques". Quelle prise en compte de la santé mentale en droit du travail ? », *REMEST* 2010, vol. 5, n° 2, p. 34.

[422] Cf. M. REBÉRIOUX, « Mouvement syndical et santé. France, 1880-1994 », *Prévenir* 1989, n° 18, p. 15.

[423] L. LEROUGE, *op. cit.*, p. 34.

[424] Cf. not. L. BONNEF, M. BONNEF, *La vie tragique des travailleurs*, EDI, 1984, 273 p. ; F. PELLOUTIER, M. PELLOUTIER, *La vie ouvrière en France*, Schleicher frères, 1900, 344 p.

[425] N. HATZFELD, « Les risques psychosociaux : quelles correspondances anciennes aux débats récents ? », *Travail et Emploi* 2012, n° 129, p. 15.

[426] N. HATZFELD, « Les syndicats de l'automobile aux congrès fédéraux : un modèle renouvelé (1948-1963) » in *La CGT dans les années 1950*, Presses Universitaires de Rennes, 2005, pp. 35-47.

[427] L. LE GUILLANT, *Le drame humain du travail. Essais de psychopathologie du travail*, Éd. Eres, 2006, p. 146.

[428] M. LORIOL, *La construction du social – Souffrance, travail et catégorisation des usagers dans l'action publique*, P.U.R., Coll. Le Sens social, 2012, p. 127.

[429] *Id.*, p. 128.

la CFDT, s'inquiétant des évolutions du travail, s'adressa à des ergonomes pour faire des enquêtes sur les « crises de nerfs » dans l'électronique et sur la charge mentale résultant des formes nouvelles de travail[430]. Elle pointera, par exemple, les affections psychologiques et nerveuses dans le secteur de la banque et de l'assurance[431]. Il est d'ailleurs à noter que le regain d'intérêt pour les questions de conditions de travail s'appuie sur les négociations relatives à la « charge de travail »[432] au sein de plusieurs ANI[433] et qui ont retenu que cette charge pouvait avoir un versant mental[434]. De son côté, la CFE-CGC, au début des années 2000 a créé un observatoire du stress ainsi qu'un « *Baromètre stress, conditions de travail et "qualité de vie au travail"* »[435], biannuel[436].

Même si les syndicats de salariés se sont assez tôt saisis de problèmes liés à la santé mentale au travail, elles ont accusé un certain retard sur cette question. À ce titre, il a pu être dit que « *la culture militante, par nécessité, est restée très adossée à une conception de combativité assez virile qui peut consister à ne pas entendre ce qui est considéré comme une faiblesse secondaire, comme une péripétie normale de la vie au travail dans un système d'exploitation où il faut tenir le choc* »[437].

---

[430] Cf. N. HATZFELD, « Usure physique, usure psychique : entre convergences et décalages, quelques repères historiques », 3e congrès francophone sur les troubles musculosquelettiques. Échanges et pratiques sur la prévention, Anact 26-27 mai 2011, p. 25.

[431] CFDT, *Les dégâts du progrès. Les travailleurs face au changement technique*, Le Seuil, 1977, pp. 85-131.

[432] E. LAFUMA, « Charge de travail et représentants du personnel », *Dr. soc.* 2011, p. 758.

[433] Cf. not. ANI du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail ou du 31 octobre 1995, spéc. art. 1er, art. 2, art. 3 et art. 8 ; ANI du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de leur vie professionnelle, art. 5-2 ; ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail, art. 2 et art. 9 ; ANI du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail, pt. 4 (dans cet accord, « la charge de travail réelle manifestement excessive » est envisagée comme un facteur de stress) ; sur ces différents ANI : E. LAFUMA, *op. cit.*, p. 759.

[434] Dès 1983, le Code du travail faisait référence à la « charge de travail nerveuse » (Code du travail, art. L. 140-2 al. 3 ancien ; art. L. 3221-4 actuel) : « Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse » ; la référence à la « charge nerveuse » a aussi été consacrée en jurisprudence (cf. not. Cass. soc., 6 juillet 2010, n° 09-40021).

[435] Ce « baromètre stress » est réalisé par l'institut de sondage Opinionway à l'aide d'un questionnaire, diffusé auprès d'un panel représentatif du personnel d'encadrement ; depuis 2003, la CFE-CGC propose également à tous ses adhérents un service personnalisé d'écoute et d'accompagnement, en partenariat avec le Cabinet PSYA spécialisé dans le soutien psychologique par téléphone et par Internet.

[436] Cf. not. *SSL* 2012, n° 1550, p. 109 ; *Les Cahiers Lamy du CE* 2012, n° 113, p. 32.

[437] « Agir sur le processus de harcèlement : l'enrayer et le prévenir », *Dr. ouv.* 2002, p. 267, synth. C. LABBÉ.

63. À la suite de ces premières saisies liées à la santé mentale au travail, les syndicats représentatifs de salariés[438] et les organisations d'employeurs[439] ont été amenés à traiter plus spécifiquement des risques psychosociaux en négociant les accords nationaux interprofessionnels (ANI)[440] relatifs au stress au travail[441], ainsi qu'au harcèlement et à la violence au travail[442]. Ces négociations ont confirmé et/ou encouragé une réflexion sur ces risques aussi bien du côté des représentants des salariés que des employeurs[443]. Ainsi, les auditions des syndicats de salariés menées par la mission d'information sénatoriale sur « le mal-être au travail »[444] démontrent une prise de conscience de l'ensemble de ces organisations quant à la montée du mal-être et de la souffrance au travail[445].

64. Il faut donc reconnaître qu'aussi bien du côté des employeurs que des salariés, on a pris conscience de l'existence de ces risques et du concept les réunissant[446]. Néanmoins, même si l'on dénote un réel intérêt de ces acteurs pour cette problématique, on ne peut que constater l'absence d'un travail théorique sur ces risques laissant à penser que, pour les partenaires

---

[438] C'est-à-dire ceux qui satisfont aux conditions de l'article L. 2122-9 1° et 2° du Code du travail et qui ont obtenu au moins 30 % des suffrages aux dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel (Code du travail, art. L. 2232-2 al. 1).

[439] Code du travail, art. L. 2231-1 al. 2 ; ces organisations d'employeurs ont la forme juridique d'association de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association (Code du travail, art. L. 2231-1 al. 3).

[440] L'accord national interprofessionnel (ANI) est un type d'accord interprofessionnel (Code du travail, art. L. 2232-1) dont la validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives. Ce type d'accord collectif est conclu entre personnes juridiques déterminées mais qui s'applique à tous les salariés des entreprises entrant dans son champ d'application même s'ils n'ont pas été juridiquement représentés à la négociation. Ces ANI qui par la suite ont été étendus s'appliquent donc désormais à tous les employeurs du niveau géographique et interprofessionnel de l'accord, c'est-à-dire ici à tous les employeurs au niveau national. Tous les salariés se voient donc aussi appliquer les ANI (Code du travail, art. L. 2254-1).

[441] Cf. ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO, CGT).

[442] Cf. ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO, CGT).

[443] Cf. not. CGPME, *La prévention des risques psychosociaux, une donnée du développement durable – Fiche pratique n° 10*, juin 2011, 2 p. ; CGT, *Souffrance au travail, risques psycho-sociaux*, février 2004, 7 p. (www.comprendre-agir.org) ; CGT, *La souffrance mentale*, février 2004, 7 p. (www.comprendre-agir.org) ; CFDT, *Agir sur les risques psychosociaux*, février 2010, CFDT Diffusion, Coll. Compétences syndicales ; CFDT, *Mode d'emploi - Les risques psychosociaux : un enjeu de l'action syndicale sur le travail*, novembre 2009, 4 p. (www.cfdt.fr) ; Mouvement des entreprises de France (MEDEF), *Guide pratique, Prévenir le stress au travail*, 2010, 35 p. (www.publications.medef.com).

[444] Cf. *supra* n° 44.

[445] G. DÉRIOT, *Le mal-être au travail : passer du diagnostic à l'action – Rapport d'information n° 642 fait au nom de la Mission d'information sur le mal-être au travail et de la commission des affaires sociales,* Sénat, 2010, tome II, pp. 5-14.

[446] L'ensemble des organisations patronales comme syndicales semblent se référer aujourd'hui à la notion de « risques psychosociaux » pour faire état des souffrances mentales au travail. De son côté, la CFE-CGC se réfère davantage à la notion « stress au travail » ou de « stress professionnel », en réclamant d'ailleurs que celui-ci soit reconnu comme maladie professionnelle (cf. not. N. DEDESSUS-LE-MOUSTIER, L. LEROUGE, « Une réflexion syndicale contrastée sur la prévention des risques psychosociaux », *RDT* 2011, p. 628).

sociaux, l'appropriation du concept de risques psychosociaux s'est davantage réalisée dans la confrontation aux faits que dans la confrontation à une notion. En outre, encore faut-il signaler que le positionnement des partenaires sociaux concernant ces risques peut s'avérer antagoniste. Sur la question de la délimitation du concept de risques psychosociaux, la principale pierre d'achoppement entre les partenaires sociaux réside dans les causes à donner à ces risques[447]. Cette confrontation de points de vue s'attache en fait à la question de l'imputation des atteintes à la santé du travailleur qui est un trait marquant de la prise en compte de la santé au travail[448]. En effet, du côté employeur on aura tendance à percevoir les risques psychosociaux comme des risques « individuels » tandis que les syndicats parleront davantage de risques « collectifs ».

Du côté des représentants des salariés, si on s'accorde pour ne pas réduire les risques psychosociaux aux seuls cas de suicides, les principales causes de ce phénomène résident dans l'organisation du travail, les techniques de management et la diminution des collectifs du travail[449]. Les syndicats de salariés insistent davantage sur le caractère collectif et organisationnel de ces risques. La CFDT note ainsi que le stress au travail, qui ne doit pas être « *considéré comme une question individuelle* »[450], doit être traité « *en examinant l'organisation du travail et les conditions de vie des salariés* »[451] ; la CFTC et la CGT-FO partagent ce point de vue[452]. Pour la CGT, l'organisation du travail, qui conduit notamment à une autonomie du salarié, peut être source de souffrance au travail. Selon le syndicat, « *dans la démarche dite de Ressources Humaines, l'autonomie contribue à mettre les salariés sous pression, dans la mesure où elle est associée au thème de la responsabilité personnelle accrue* »[453].

---

[447] Un autre point de désaccord peut aussi être relevé dans l'interprétation à donner au stress ; le MEDEF souligne ainsi que le stress peut être positif dans une certaine mesure (N. DEDESSUS-LE-MOUSTIER, L. LEROUGE, « Une réflexion syndicale contrastée sur la prévention des risques psychosociaux », *RDT* 2011, p. 629).

[448] Sur ce point : N. HATZFELD, « Les risques psychosociaux : quelles correspondances anciennes aux débats récents ? », *Travail et Emploi* n° 129, 2012, pp. 11-22, spéc. pp. 12-13.

[449] G. DÉRIOT, *Le mal-être au travail : passer du diagnostic à l'action – Rapport d'information n° 642 fait au nom de la Mission d'information sur le mal-être au travail et de la commission des affaires sociales,* Sénat, 2010, tome II, pp. 5-14.

[450] SRM Consulting, *Livre blanc stress au travail – Comment l'appréhender, comment le mesurer ?*, SRS Consulting SAS, 2008, p. 44.

[451] *Ibid*.

[452] Concernant les risques psychosociaux, la CFTC « souhaite s'intéresser également à l'organisation du travail afin qu'on ne verse pas dans une approche individualisée du problème » (*id.*, p. 46) ; selon la CGT-FO, « les entreprises se voilent la face en se contentant d'apporter de simples mesures individuelles en lieu et place d'une recherche en profondeur de ses causes » (*id.*, p. 48).

[453] J.-C. VALETTE, « L'action de prévention des risques professionnels (psychosociaux) pour la santé physique et mentale au travail » in *Évaluation et prévention des risques psycho-sociaux, secrétaires CHSCT santé-social*, 9 novembre 2004, p. 7, www.cgt.fr.

Du côté des représentants des employeurs, on insiste sur le fait que les risques psychosociaux ont, par nature, un caractère multifactoriel et peuvent découler de tout un environnement qui ne se limite pas au seul travail[454]. Le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) souligne ainsi le rôle des facteurs individuels, interpersonnels et institutionnels dans la réalisation des risques psychosociaux[455]. Au sujet du stress, le MEDEF relève que « *les situations de stress ne viennent pas seulement des conditions de travail, mais qu'elles relèvent aussi de la situation personnelle des salariés, diverse selon leur comportement, leur environnement personnel et familial* »[456]. Cette dernière position s'accorde d'ailleurs en partie avec celle de la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME) qui, bien que pointant l'impact de la taille de l'entreprise, voient avant tout dans ces risques des événements individuels. Les organisations d'employeurs optent donc plutôt en faveur d'une vision « individualisante » des risques psychosociaux, laquelle conduit à mettre sur le compte de comportements individuels, d'éléments de la vie privée ou de faiblesses psychologiques personnelles l'origine de ces risques. L'Union professionnelle artisanale (UPA) relève de son côté que « *le stress et les risques psychosociaux ont des causes multiples qui peuvent être la résultante de nombreux facteurs externes à l'entreprise (personnels et environnementaux)* »[457] et que le « *travail ne serait alors que le révélateur de difficultés plus personnelles (financières, familiales…), fragilisant les personnes* »[458].

65. Cette opposition entre les facteurs du travail et les facteurs individuels s'est déjà exprimée dans les débats ayant abouti à la réparation des troubles musculosquelettiques (TMS)[459]. Cette divergence sur l'origine des risques psychosociaux corrobore un trait récurrent de l'appréhension de la santé au travail qui tend à opposer, pour expliquer l'origine de certaines pathologies, les conditions de travail à l'individualité ou à la faiblesse personnelle du salarié.

---

[454] S. BRUNET, *La prévention des risques psychosociaux - Avis du Conseil économique, social et environnemental*, Les Éditions des journaux officiels, 2013, p. 89.

[455] Ainsi, selon le MEDEF, « Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc. » (MEDEF, *Prévenir le stress au travail – Guide d'aide aux entreprises*, 2010, p. 17) ; le stress au travail peut découler de quatre facteurs différents : l'organisation et les processus de travail, les conditions et l'environnement de travail, la communication et les facteurs subjectifs (*id.*, pp. 28-30).

[456] SRM Consulting, *Livre blanc stress au travail – Comment l'appréhender, comment le mesurer ?*, SRS Consulting SAS, 2008, p. 40.

[457] *Id.*, p. 41.

[458] *Ibid*.

[459] Cf. N. HATZFELD, « Affections périarticulaires : une longue marche vers la reconnaissance (1919-1991) », *Revue française des affaires sociales* 2008, n° 2-3, pp. 141-160.

66. Les divergences entre représentants des salariés et des employeurs ont des conséquences fondamentales dans les actions qu'il sera convenu de mettre en place pour prévenir les risques psychosociaux. Ainsi, les préventions secondaire[460] et tertiaire[461] s'accordent davantage avec une approche « individualisante » de ces risques tandis que la prévention primaire[462] se rattache à une action collective *via* l'amélioration des conditions de travail ; en effet les syndicats de salariés s'accordent dans l'ensemble « *sur une prévention collective des risques psychosociaux* »[463].

67. Comme l'a souligné le Professeur Patrice Adam, « *c'est en dehors des discours du droit et sur le droit que* [la notion de risques psychosociaux] *a émergé et que les réflexions sur elle, autour d'elle, à partir d'elle, ont été les plus riches et les plus fécondes. C'est donc là, dans ces discours "non juridiques"* […] *que l'on peut espérer découvrir une définition* »[464]. Dès lors, si les travaux d'institutions extranationales et nationales compétentes en matière de santé au travail permettent d'éclaircir le concept de risques psychosociaux, ce dernier, qui est au confluent de nombreuses disciplines, ne peut être expliqué sans se référer à ces dernières.

C – Les angles disciplinaires

68. Le droit est la seule des sciences qui se doit de connaître toutes les autres[465]. Les travaux scientifiques extérieurs au droit, qui ont permis de faire émerger la notion de risques psychosociaux sur la scène juridique, justifient ainsi la nécessité d'une appréhension pluridisciplinaire de ces risques[466]. S'il n'existe pas de théorie générale des risques psychosociaux, il existe toutefois des concepts et des modèles appartenant à diverses disciplines[467]. Le fait de définir « *les risques psychosociaux en articulant des regards disciplinaires différents constitue le préalable à toute démarche d'identification dans*

---

[460] Cf. *infra* n° 655 et n° 684.

[461] Cf. *infra* n° 655 et n° 684.

[462] Cf. *infra* n° 655 et n° 684.

[463] N. DEDESSUS-LE-MOUSTIER, L. LEROUGE, « Une réflexion syndicale contrastée sur la prévention des risques psychosociaux », *RDT* 2011, p. 628.

[464] P. ADAM, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Dr. ouv.* 2008, p. 315.

[465] G. DEL VECCHIO cité par F. TERRÉ dans « Le droit et le bonheur », *D.* 2010, p. 26.

[466] En ce sens, cf. not. F. MEYER, « Compte rendu d'une table ronde sur les risques psychosociaux ; premier volet ; Les risques psychosociaux, état des lieux », *RDT* 2012, spéc. pp. 634-635.

[467] G. VALLÉRY, S. LEDUC, *Les risques psychosociaux*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2012, p. 43.

l'entreprise »[468]. La délimitation de ces risques par les angles disciplinaires permet de constater qu'ils peuvent être perçus comme des événements à la fois causes et conséquences **(1)** ou comme des risques subis par le salarié-individu dans un contexte collectif **(2)**.

1) Des risques causes et conséquences

69. Les risques psychosociaux, en tant qu'événements pouvant porter atteinte à l'homéostasie des salariés[469] – et donc à leur santé – ont été abordés par la psychopathologie, l'épidémiologie ou la médecine. Ces sciences les traitent au travers de leurs causes et/ou de leurs conséquences.

70. La psychopathologie[470] du travail a étudié l'articulation entre la souffrance psychique et l'organisation du travail et permet de comprendre l'origine de cette souffrance[471]. Les psychiatres qui officient dans cette discipline conçoivent que le travail peut être une joie comme une peine. Ainsi, ce dernier est tantôt un châtiment ou une souffrance, tantôt une activité créatrice et une forme de sublimation[472]. En effet, au-delà d'un moyen de gagner sa vie, pour plus de 90 % des Français, le travail est un moyen de s'épanouir ; la motivation par les salaires passe bien après l'ambiance et l'intérêt pour le travail[473].

Pour ces raisons, au vocable de « psychopathologie du travail », centré sur l'aspect pathogène, s'est substitué celui de « psychodynamique du travail ». Ce dernier s'intéresse à la fois à la souffrance et au plaisir dans le travail[474] ainsi qu'à la compréhension de ce que vit le

---

[468] P-H. ANTONMATTEI, A. DERUE, S. FANTONI-QUINTON, D. JOURDAN, M. MORAND, G. VACHET, J. VANTAL, P.-Y. VERKINDT, *Les risques psychosociaux – Identifier, prévenir, traiter*, Éd. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, p. 14.

[469] L'homéostasie peut être définie comme le « maintien des équilibres intérieurs » (B. SALENGRO, *Le stress des cadres*, Éd. L'Harmattan, Coll. Questions contemporaines, 2005, p. 75) ; elle peut également se référer à « la possibilité des êtres vivants à rechercher et à maintenir un équilibre physiologique global » (L. LEROUGE, *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, L.G.D.J., 2005, p. 2 et p. 287).

[470] Christophe Dejours classifie la psychologie et la psychopathologie dans les sciences humaines (C. DEJOURS, *Travail, usure mentale : Essai de psychopathologie du travail*, Bayard, 2008, p. 17).

[471] F. DERRIENNIC, M. VÉZINA, « Organisation du travail et santé mentale : approches épidémiologiques », *Travailler* 2001, n° 5, spéc. p. 8.

[472] Cf. D. LHUILIER, Cliniques du travail, Éd. Érès, Coll. Clinique du travail, 2006, spéc. pp. 43-44.

[473] CAS, *Sortie de crise : vers l'émergence de nouveaux modèles de croissance ?*, LDF, Coll. Rapports et documents, 2009, spéc. pp. 119-120.

[474] *Id.*, p. 49 (cette substitution s'est opérée dans les années 1990).

sujet en relation avec son travail[475]. Cette évolution de la psychopathologie est censée rendre compte du fait que le travail peut être à la fois pathologique, en créant de la souffrance et du malheur, mais aussi plaisir, en accroissant l'identité et la santé du salarié[476]. Le travail n'a pas seulement un rôle alimentaire il a des rôles multiples et complexes. Il structure ainsi les rapports sociaux, l'évolution des sociétés, il joue un rôle de médiation entre chaque sujet et une organisation sociale, il participe à la formation des identités individuelles, à la socialisation, à la construction d'appartenances – métier, équipe, collectif, catégorie socioprofessionnelles –, il est un enjeu matériel des rapports sociaux entre hommes et femmes et peut être au cœur de la subjectivité[477].

Il y a une différence entre le travail « réel » effectué par le salarié et le travail « prescrit » par une hiérarchie. Le travail apparaît donc comme « *une activité déployée par les hommes et les femmes pour faire face à ce qui n'est pas donné par l'organisation prescrite du travail* »[478].

La psychopathologie s'est emparée du concept de risques psychosociaux dans les années 1990, en optant pour une approche mêlant causes et conséquences. Selon une définition générale, ces « *risques professionnels portant atteinte à la santé, voire à l'intégrité physique et mentale des salariés* »[479] découlent de « *l'interaction entre les individus et de l'interaction de l'individu avec son travail* »[480]. Il est à noter que cette définition se rapproche sensiblement de celle donnée par le ministère du Travail[481].

---

[475] P. MOLINIER, « Souffrance, défenses, reconnaissance – Le point de vue du travail », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 101.

[476] Sur les travaux de Christophe Dejours : cf. not. C. DEJOURS, *Travail, usure mentale – Essai de psychopathologie du travail*, Éd. Bayard Centurion, 2000, 270 p. ; C. DEJOURS, I. GERNET, *Psychopathologie du travail*, Éd. Elsevier Masson, Coll. Les âges de la vie, 2012, 168 p. ; C. DEJOURS, F. BÈQUE, *Suicide et travail : que faire ?*, P.U.F., Coll. Souffrance et théorie, 2009, 128 p. ; C. DEJOURS, *Le facteur humain*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2010, 5e éd., 128 p.

[477] C. DEJOURS, *Travail, usure mentale : Essai de psychopathologie du travail*, Bayard, 2008, p. 16.

[478] Ph. DAVEZIES, « Éléments de psychodynamique du travail », *Éducation Permanente* 1993, n° 116, pp. 33-46 ; selon Christophe Dejours, et dans le même ordre d'idée, « travailler c'est combler l'écart entre le prescrit et l'effectif […] Travailler suppose donc, *nolens volens*, d'en passer par des chemins qui s'écartent des prescriptions » (C. DEJOURS, *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critique des fondements de l'évaluation*, INRA, 2003, p. 14).

[479] N. COMBALBERT, *La souffrance au travail, Comment agir sur les risques psycho-sociaux*, Armand Colin, Coll. Regards psy, 2010, p. 82.

[480] *Id.*, p. 9.

[481] Cf. *supra* n° 48.

Au niveau de leurs composantes, ces risques peuvent être à l'origine de différentes pathologies professionnelles telles que les « *états dépressifs,* [le] *stress chronique,* [le] *syndrome d'épuisement professionnel,* [les] *maladies psychosomatiques,* [les] *troubles du sommeil,* [les] *troubles musculo-squelettiques (TMS),* [les] *syndromes post-traumatiques (PTSD), etc.* »[482]. Le caractère central du stress dans les autres disciplines est jugé comme négatif car ce dernier renvoie à une approche individuelle de la souffrance en tentant d'adapter l'homme au travail et non l'inverse[483].

Des auteurs ont souligné les ambiguïtés du concept de risques psychosociaux. Les événements auxquels il fait référence visent le plus souvent les effets de ces risques sans s'intéresser au risque en tant que tel à savoir leur cause ; par exemple, la cause d'un harcèlement nait souvent d'une divergence d'ordre professionnel[484]. Quant à l'adjectif « psychosocial », son sens n'est pas évident. En psychopathologie, le risque psychosocial peut être perçu comme le risque qui « *désigne exclusivement les troubles et pathologies de l'interaction interpersonnelle au travail* »[485] (les conséquences), mais aussi faire référence à l'étude de « *l'analyse psychosociale du risque professionnel* »[486] (les causes). Le sens du concept de « risques psychosociaux » est donc double. Il est à la fois « dommages », du fait des pathologies physiques et mentales qu'il sous-tend et « probabilité », *via* des facteurs qui favorisent la survenue d'atteintes à la santé.

71. Des disciplines retiennent une approche plus fragmentée des risques psychosociaux en s'intéressant seulement à leur caractère causal ou à leurs conséquences en termes de santé. Tel est le cas respectivement de l'épidémiologie et de la médecine.

72. L'épidémiologie peut se définir comme la « *science ayant pour objet la recherche des causes des atteintes à la santé au moyen de l'étude statistique de la répartition de ces atteintes au sein des populations en fonction des caractéristiques des individus et de leur*

---

[482] N. COMBALBERT, *op.cit.,* p. 9.

[483] Cf. C. DEJOURS, *Travail, usure mentale : Essai de psychopathologie du travail*, Bayard, 2008, p. 10.

[484] Dans les problèmes de harcèlement moral il y a toujours, sous-jacent, un conflit dans lequel la victime a tenté de promouvoir quelque chose qui lui tenait à cœur et dans lequel s'exprimait sa sensibilité et son histoire (Ph. DAVEZIES, « Les impasses du harcèlement moral », *Travailler* 2004, vol. 11, n° 1, pp. 83-90).

[485] N. COMBALBERT, *op. cit.*, p. 83.

[486] *Ibid*.

environnement »[487]. L'épidémiologie reconnaît que les conditions psychosociales de réalisation d'une activité professionnelle peuvent avoir des conséquences en matière de santé et notamment de santé mentale[488]. Elle s'intéresse au concept de risques psychosociaux pour déterminer la manière dont il peut causer des pathologies déterminées. Ce concept, abordé dans sa dimension « causale », sera alors souvent visé par l'expression de « facteurs psychosociaux ».

En épidémiologie, « *les facteurs psychosociaux se définissent par l'ensemble des contraintes psychologiques, sociales et relationnelles au travail* »[489]. Ils peuvent viser l'organisation du travail, la monotonie d'une tâche à accomplir, l'intérêt trouvé dans son travail, le support social, la maîtrise de son activité voire la tension au travail[490]. Ces facteurs psychosociaux pourront engendrer stress, *burn-out*, harcèlement moral et tous « l*es symptômes relatifs à la sphère mentale jusqu'à la pathologie psychiatrique* »[491] tels que l'état dépressif[492] ou la souffrance psychique[493]. De même, les facteurs psychosociaux au travail peuvent rejaillir sue la vie personnelle en favorisant l'isolement social[494].

L'étude des facteurs psychosociaux, qui nécessite d'aborder la souffrance psychique des individus, pose le problème de l'objectivation de cette souffrance[495]. En effet, la souffrance est une « *expérience éminemment individuelle, subjective, au cœur du rapport de l'individu à son environnement, à son corps, à son histoire* »[496]. La souffrance psychique est ressentie

---

[487] F. DERRIENNIC, M. VÉZINA, « Organisation du travail et santé mentale : approches épidémiologiques », *Travailler* 2001, n° 5, p. 9.

[488] Cf. I. NIEDHAMMER, M. GOLDBERG, A. LECLERC, I. BUGEL, S. DAVID, « Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the GAZEL cohort », *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 1998, n° 24, pp. 197-205 ; M. VAN DER DOEFF, S. MAES, « The job demand-control (support) model and psychosocial well-being : a review of 20 years of empirical research », *Work & Stress*, 1999, n° 13, pp. 87-114.

[489] I. NIEDHAMMER, Colloque interdisciplinaire, « Stress et immunité : de la clinique à la recherche », 4 et 5 octobre 1999, Paris.

[490] INSERM. *Rachialgies en milieu professionnel : Quelles voies de prévention ?*, Les éditions Inserm, 1995, spéc. p. 84.

[491] INVS, « Numéro thématique - Santé mentale et travail : Comprendre pour surveiller » in *Bulletin épidémiologique hebdomadaire*, n° 25-26, juin 2009, p. 259, www.invs.sante.fr.

[492] G. DONIOL-SHAW, F. DERRIENNIC, D. HUEZ, « Symptomatologie dépressive et travail en sous-traitance nucléaire en France : des facteurs professionnels sont-ils en cause ? », *Travailler* 2001, n° 5, pp. 47-72.

[493] C. BERTIN, F. DERRIENNIC, « Souffrance psychique, âge et conditions de travail », *Travailler* 2001, n° 5, pp. 73-99.

[494] M. VÉZINA, F. DERRIENNIC, C. MONFORT, « L'impact de l'organisation du travail sur l'isolement social », *Travailler* 2001, n° 5, pp. 101-117.

[495] Ce qui peut d'ailleurs expliquer la faible présence de travaux concernant la souffrance psychique au travail en cette matière.

[496] F. DERRIENNIC, M. VÉZINA, « Organisation du travail et santé mentale : approches épidémiologiques », *Travailler* 2001, n° 5, p. 11.

différemment selon chaque individu, ce qui la rend forcément subjective. Cette subjectivité peut d'ailleurs poser difficulté au droit dans la façon de prévenir, de réparer ou de sanctionner les risques psychosociaux.

Néanmoins, l'objectivation de la souffrance psychique n'est pas impossible, ce qui peut favoriser la juridicisation du concept de risques psychosociaux. Même s'ils dépendent du témoignage et du perçu de l'individu, la survenance régulière de facteurs particuliers au sein d'un groupe peut révéler leur influence sur la santé. En effet, « *ce qui est "subjectif" ne manque pas de "régularité" dans le rapport avec l'environnement – au sens large, physique et humain* »[497]. Pour quantifier les facteurs psychosociaux, l'épidémiologie a donc pour outil principal des questionnaires que les individus étudiés doivent remplir. Ces « auto-questionnaires » permettent de déceler la souffrance des salariés grâce à des items à cocher. Ils permettent ainsi d'évaluer l'état de santé global d'une personne[498], son stress – *Job Content Questionnaire* (JCQ)[499], *Effort-Reward-Imbalance* (ERI)[500], *Working Conditions and Control Questionnaire* (WOCCQ)[501], Mesure du Stress Psychologique (MSP)[502] –, une dépression[503], un état

---

[497] *Ibid.*

[498] Cf. not. V. LANGEVIN, S. BOINI, M. FRANÇOIS, A. RIOU, « Risques psychosociaux : outils d'évaluation - *Nottingham Health Profile* (NHP) ou Indicateur de santé perceptuelle de Nottingham (ISPN) », *Références en Santé au Travail* mars 2013, n° 133, pp. 127-130.

[499] Cet outil de dépistage du stress au travail découle du modèle de « demandes-contrôle-soutien » de R.A. KARASEK et T. THEORELL (cf. L. GUILLET, « Concepts de stress et outils d'évaluation du stress au travail » in N. DEDESSUS-LE-MOUSTIER, F. DOUGUET (coord.), *La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques*, Éd. Tec & Doc, 2010, pp. 89-90).

[500] Ce questionnaire de mesure du stress découle du modèle « déséquilibre effort-récompense » de J. SIEGRIST (*id.*, p. 90).

[501] Cette méthode de diagnostic collectif du stress et des facteurs de stress professionnels qui se compose de trois questionnaires a été réalisée au sein de l'Université de Liège en Belgique. (cf. not. *id.*, p. 90-91 ; B. HAUBOLD, *Les risques psychosociaux – Analyser et prévenir les risques humains*, Éd. Eyrolles, Coll. Ressources humaines, 2e éd., 2010, p. 81 ; P-H. ANTONMATTEI, A. DERUE, S. FANTONI-QUINTON, D. JOURDAN, M. MORAND, G. VACHET, J. VANTAL, P.-Y. VERKINDT, *Les risques psychosociaux – Identifier, prévenir, traiter*, Éd. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, p. 189).

[502] Cf. not. V. LANGEVIN, M. FRANÇOIS, S. BOINI, A. RIOU, « La mesure du stress psychologique (MSP) », *Documents pour le Médecin du Travail* 1er trim. 2012, n° 129, pp. 93-97.

[503] Cf. « échelle de dépression CES-D » ; cette échelle s'appuie sur un auto-questionnaire de 20 questions portant sur les symptômes cliniques de la dépression (cf. not. V. LANGEVIN, M. FRANÇOIS, S. BOINI, A. RIOU, « Center for Epidemiologic Studies-Depression Scale (CES-D) », *Documents pour le Médecin du Travail* 3e trim. 2011, n° 127, pp. 475-480).

anxiété[504], un *burn-out*[505] un risque suicidaire[506] ou sa qualité de vie au travail[507]. La souffrance psychique, malgré sa part de subjectivité, peut donc tout à fait être objectivée et quantifiée.

73. Les risques psychosociaux au travail ont trait à la santé des salariés. C'est pourquoi la médecine, en tant que science visant à soigner les corps mais aussi les esprits, est concernée par ceux-ci ; en témoigne l'ouverture de « consultations souffrance au travail » au sein des hôpitaux[508].

Les médecins ont depuis longtemps consacré des travaux à la santé au travail. En France, le Docteur Villermé ou en Italie le Docteur Ramazzini ont notamment étudié les conséquences d'ordre physique des métiers industriels ou manuels[509]. Les professions intellectuelles, bien avant l'avènement de la tertiarisation, ont aussi fait l'objet de publications en médecine ; dès 1768, un médecin suisse consacrait un ouvrage aux pathologies physiques ou psychiques liées au travail intellectuel[510]. Historiquement, si la médecine s'est centrée sur le corps du salarié jusqu'au XXIe siècle, certains travaux ont traité de la santé mentale notamment par le biais de la fatigue nerveuse[511] ou de la dépression[512].

L'émergence du concept de risques psychosociaux a conduit la médecine à définir ces risques ; ceux-ci concernent le risque « *de souffrance mentale liée à l'activité*

---

[504] A.T. BECK, N. EPSTEIN, G. BROWN, R.A. STEER, « An inventory for measuring clinical anxiety : psychometric properties », *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 1988, 56, pp. 893-897.

[505] C. MASLACH, S. E. JACKSON, « The measurement of experienced burnout », *Journal of occupational behaviour* 1981, vol. 2, pp. 99-113 ; C. MASLACH, S.E. JACKSON, *Maslach Burnout Inventory*, Palo Alto, Consulting Psychologists Press, 1986, 2e éd., 34 p.

[506] Cf. extraits du test Mini International Neuropsychiatric Interview (MINI) : É. DURAND, « Médicaments psychotropes et travail (II) – Médicaments antidépresseurs », *Documents pour le Médecin du Travail* 4e trim. 2007, n° 112, p. 490.

[507] Cf. Inventaire Systémique de Qualité de Vie au Travail (ISQVT) (cf. not. B. HAUBOLD, *Les risques psychosociaux – Analyser et prévenir les risques humains*, Éd. Eyrolles, Coll. Ressources humaines, 2e éd., 2010, spéc. pp. 98-99).

[508] On trouve ainsi des consultations « souffrance au travail » dans 32 départements français (cf. not. « Souffrance au travail : il faut réagir !», *Les Cahiers Lamy du CE* novembre 2009, n° 87, p. 12 [à propos de la consultation souffrance au travail au CHU de Nanterre]) ; sur les services de pathologies professionnelles : cf. *infra* n° 924.

[509] Cf. *infra* n° 174 et s.

[510] S. A. TISSOT, *De la santé des gens de lettres*, Lausanne, François Grasset & Compagnie, 1768, 246 p.

[511] Cf. H. DESOILLE, L. LE GUILLANT, J. BEGOIN, J. VACHER, « Effets de la fatigue sur la santé des travailleurs », *Arch. Mal. Pro.* 1958, tome 19, p. 93.

[512] M. ROQUES, « États dépressifs chez des employés des services mécanographiques ou téléphoniques des PTT », *Arch. Mal. Pro.* 1957, T. 18, p. 52.

professionnelle »[513]. La médecine s'est particulièrement intéressée au stress car ce syndrome se traduit par des réactions palpables et quantifiables sur l'organisme au niveau de la respiration, de l'afflux de sang, du rythme cardiaque et peut être à l'origine ou accentuer certaines pathologies[514]. Le stress peut ainsi être un facteur amenant à développer des maladies cardio-vasculaires ; le stress serait un facteur de risque plus important pour les maladies du cœur que le tabac[515]. En cela il peut être considéré comme un problème de santé publique au même titre que la question de la santé mentale au travail[516].

74. Si les disciplines extérieures au droit peuvent aborder les risques psychosociaux sous l'angle de leur dualité causes/conséquences, d'autres s'attachent à mettre en avant leur caractère à la fois intime et collectif.

2) Des risques individuels et sociaux

75. Le concept de risques psychosociaux est abordé en psychologie, en ergonomie, en sociologie et en gestion. Dans ces matières, ces risques seront tantôt perçus comme des événements de l'individualité psychique, tantôt comme des risques dépendant de l'appartenance à une communauté.

76. Selon certains psychologues, comme la santé est à la fois physique et psychique, c'est pour prendre en compte l'influence des conditions de travail sur la santé mentale des salariés qu'est apparue progressivement la notion de risque psychosocial[517]. Comme pour d'autres disciplines, il a été relevé que si ces risques « *semblent recouvrir une réalité lourdement vécue,*

---

[513] C. BERNARD, B. LEMERLE, G. LASFARGUES, « Le risque psychosocial » in *Supplément – La revue du praticien*, vol. 57, 15 juin 2007, p. 55 ; C. BERNARD, « L'enjeu du stress » in *La revue du praticien*, vol. 59, 20 mai 2009, p. 608.

[514] Sur le plan physique, le stress peut influer sur l'apparition de pathologies du transit ou du système digestif (colopathies fonctionnelles, colites, recto-colites hémorragiques) ainsi que de maladies coronariennes. Il favorise l'hypertension, les ulcères, les réactions dermatologiques, les TMS, les variations de poids, le cholestérol, le vieillissement, la sensibilité aux rhumes, les troubles sexuels ou du sommeil ; il a aussi des effets néfastes sur la mémoire. Sur le plan mental, le stress peut favoriser les dépressions, les névroses, le *burnout*, les addictions ou les suicides (B. SALENGRO, *Le stress des cadres*, Éd. L'Harmattan, Coll. Questions contemporaines, 2005, spéc pp. 80-95).

[515] R. GROSSARTH-MATICEK, H. J. EYSENCK, « Self-regulation and mortality from cancer, coronary heart disease and other causes : a prospective study », *Personnality and individual differences*, 1995, vol. 19, n° 6, pp. 781-795.

[516] Sur les rapports entre santé mentale et santé publique : L. LEROUGE, *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale en droit du travail*, L.G.D.J., Coll. Bibliothèque de droit social, 2005, spéc. pp. 335 et s.

[517] B. LEFEBVRE, M. POIROT, *Stress et risques psychosociaux au travail*, Éd. Elsevier Masson, 2011, p. 5.

leur conceptualisation sur le plan scientifique mérite d'être interrogée »[518]. Ainsi, l'expression de risques psychosociaux, qui a des « *contours vagues* »[519], aurait été « *fabriquée dans l'urgence* »[520] en rassemblant des facteurs et des effets dans une « collection surprenante » : stress, harcèlement moral, souffrance, suicides, dépressions, TMS, addictions, violences[521]. Cette expression viendrait s'inscrire dans un « *prisme réducteur, faisant du "psychosocial" un risque, dans la lignée de ceux identifiés par la toxicologie industrielle* »[522].

Ces risques ont pu être définis de façon synthétique, comme « *le danger qu'un contexte de travail fait peser sur la santé psychologique d'un salarié* »[523] voire « *la probabilité d'altération de l'état de santé, physique ou mentale, en lien avec l'environnement professionnel* »[524]. En psychologie, les risques psychosociaux sont des pathologies qui prennent donc notamment leurs racines dans le contexte professionnel du salarié. Toutefois, ces risques sont aussi à rechercher dans la personne du salarié. Des psychologues ont ainsi démontré l'impact des dispositions psychologiques – personnalité de type A ou B –, sociologiques – sexe, âge, statut social – et biologiques – état de fatigue – sur la capacité des individus à réagir au stress[525]. Les variables psychologiques d'une personne dépendent elles-mêmes du contexte social, autant et parfois davantage que des facteurs proprement individuels[526]. Ainsi, la charge de travail, qui est de plus en plus psychologique et donc émotionnelle[527], ne s'interrompt plus après la journée de travail et peut envahir les autres dimensions de la vie du salarié[528]. Le

---

[518] D. LHUILIER, F. GIUST-DESPRAIRIES, M. LITIM, « Introduction », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 7.

[519] B. LEFEBVRE, M. POIROT, *op. cit.*, p. 5.

[520] Cf. D. LHUILIER, « Les "risques psychosociaux" : entre rémanence et méconnaissance », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 18.

[521] *Ibid.* ; la psychologie a particulièrement traité des risques psychosociaux au travail en étudiant les violences au travail Cf. not. F. COURCY, A. SAVOIE, L. BRUNET, *Violences au travail, Diagnostic et prévention*, Les Presses de l'Université de Montréal, Coll. Paramètres, 2004, 222 p. ; En ce domaine, les violences concernent plusieurs types d'événements, externes ou internes, tels que les agressions, prises d'otages, vol à main armée, maltraitance, harcèlement, placardisation qui participent de plus à renforcer la solitude des travailleurs face à l'organisation du travail et/ou aux clients (D. LHUILIER, *Cliniques du travail*, Éd. Érès, Coll. Clinique du travail, 2006, p. 11) ; la psychologie étudie les causes de ces violences, leurs différentes formes et les conséquences qu'elles peuvent avoir. Ainsi, en psychologie, les faits de violence au travail seront décrits comme des comportements déviants, à rattacher aux autres comportements antisociaux au travail (vol, sabotage, vandalisme, absentéisme, ralentissements volontaires (F. COURCY, A. SAVOIE, L. BRUNET, *op. cit.,* p. 10).

[522] *Id.*, p. 22.

[523] B. LEFEBVRE, M. POIROT, *op. cit.*, p. 5.

[524] G. VALLÉRY, S. LEDUC, *Les risques psychosociaux*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2012, p. 29.

[525] *Id.*, p. 6.

[526] J. MAISONNEUVE, *La psychologie sociale*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 15e éd., 1988, p. 6.

[527] B. LEFEBVRE, M. POIROT, *op. cit.,* p. 29-30.

[528] *Id.*, p. 31.

contexte d'intensification du travail contribue également à l'augmentation de cette charge psychique en contraignant le salarié à l'inhibition de toute initiative ou mouvement spontané[529]. Par ailleurs, la psychologie du travail part du constat que ce que va accomplir le travailleur n'est en fait jamais exactement ce qu'il est censé exécuter[530]. Cette inadéquation entre le travail prescrit et le travail « bien fait empêché », est une source majeure de difficulté au travail[531] qui peut être à l'origine des risques psychosociaux. Le décalage entre le travail prescrit et le travail réel impose aux employés de mettre en œuvre des savoir-faire pratiques et organisationnels qui ne sont jamais totalement saisis par l'organisation scientifique du travail[532].

La psychologie détermine les causes du stress en s'appuyant sur plusieurs modèles explicatifs différents des approches physiologiques davantage centrées sur le corps[533]. Ces modèles, tels que celui de « Karasek »[534], de « Siegrist »[535] ou de « Lazarus et Folkman »[536] déterminent le niveau de « tension » du salarié en associant son ressenti et son contexte de travail.

77. L'approche du concept de risques psychosociaux ne peut reposer uniquement sur l'appréhension du salarié-individu ou de ses conditions de travail. Cette approche dépend également d'un contexte culturel et politique plus large. Certaines sociétés reconnaissent plus ou moins facilement l'existence de troubles mentaux. Selon l'OMS, « *la santé mentale revêt*

---

[529] D. LHUILIER, *Cliniques du travail*, Éd. Érès, Coll. Clinique du travail, 2006, p. 10.

[530] Cf. Y. CLOT, « Au-delà de l'hygiénisme : l'activité délibérée », *Nouvelle revue de psychosociologie* 2010, n° 10, pp. 41-49.

[531] Cf. audition d'Yves Clot devant le Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, www.college-risquespsychosociaux-travail.fr.

[532] B. ROGER, « L'entreprise et la personne », *Colloque du 29-30 avril 2011 – L'entreprise : formes de la propriété et responsabilités sociales*, Collège des Bernardins, Paris, p. 15 (www.collegedesbernardins.fr).

[533] Cf. P-H. ANTONMATTEI, A. DERUE, S. FANTONI-QUINTON, D. JOURDAN, M. MORAND, G. VACHET, J. VANTAL, P.-Y. VERKINDT, *Les risques psychosociaux – Identifier, prévenir, traiter*, Éd. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, pp. 27-29.

[534] Sur ce modèle « exigences-contrôles » : cf. not. *supra* n° 37.

[535] Ce modèle « efforts/récompenses » part du principe qu'une combinaison d'efforts élevés et de manque de reconnaissance pécuniaire, sociale ou symbolique dans une situation de travail s'accompagne de réactions émotionnelles négatives (B. HAUBOLD, *Les risques psychosociaux – Identifier, analyser, prévenir les risques humains*, Éd. d'Organisation, Coll. Ressources humaines, 2009, p. 78).

[536] Ce modèle « transactionnel » envisage le stress comme une question de « perception interne » par un sujet d'un déséquilibre qu'il ressent entre les contraintes imposées et les ressources dont il dispose pour y faire face. Le sujet est ici vu comme quelqu'un d'« actif », au centre de la situation de travail, qu'il évalue et à laquelle il essaie consciemment de mieux s'adapter. Le stress résulte alors d'une perception de déséquilibre entre les contraintes imposées par cette situation de travail et les ressources à disposition pour les affronter (B. HAUBOLD, *Les risques psychosociaux – Identifier, analyser, prévenir les risques humains*, Éd. d'Organisation, Coll. Ressources humaines, 2009, p. 79).

une importance vitale pour le bien-être général des individus, des sociétés et des pays [mais] *malheureusement, dans la plupart des régions du monde, la santé mentale n'est pas considérée, tant s'en faut, comme aussi importante que la santé physique* »[537]. À ce titre, une appréhension aisée des troubles psychiques n'est pas forcément toujours positive ; ceux-ci ont déjà été utilisés à des fins répressives par des systèmes politiques[538].

La question des risques psychosociaux doit donc être abordée « *comme un phénomène social total qui met en perspective le registre du mal-être individuel, le registre du travail, de ses modalités d'organisation et de management, le registre de l'imaginaire organisationnel et de l'idéologie gestionnaire* […] *et le registre du système socio-économique, en particulier le développement du capitalisme financier* »[539]. Les évolutions de la société ont également leur part de responsabilité dans l'émergence des questions de mal-être au travail. Psychologie et sociologie sont intimement liées, comme en témoigne, par exemple, la question des rencontres[540]. Les problèmes psychologiques peuvent apparaître comme une chambre d'écho au contexte social. L'intérêt porté aux risques psychosociaux repose notamment sur la mise en avant de l'idéal d'être « bien dans sa peau », de « s'épanouir », d'être en contact avec les autres, de percevoir le corps comme un corps avant tout « jouissif »[541]. La société peut avoir un impact sur la réalisation de ces risques. Plusieurs facteurs sociétaux concourent à l'émergence de souffrances mentales : l'« impératif de performance » qui conduit à une tyrannie de la perfection accentuée par le fait que la réussite professionnelle soit une norme de réussite ; la « mobilité » qui entraîne un recul des solidarités familiales ; « une contraction du temps » *via* le développement technologique et sa culture de l'instantané ; une « fragilité des engagements relationnels » car les relations sociales personnelles comme professionnelles sont plus friables[542].

---

[537] OMS, *Rapport sur la santé dans le monde 2001 – La santé mentale : Nouvelle conception, nouveaux espoirs*, OMS, Genève, 2001, p. 3.

[538] Cf. not. J.-P. DESCOMBEY, « Jean Ayme dans le comité contre l'utilisation de la psychiatrie à des fins de répression politique en URSS », *L'Information Psychiatrique* septembre 2011, pp. 607-609 ; P. BEUF, L. BONNAFÉ, *La santé mentale comme observable : regards sur la santé mentale et la folie*, INSERM, Coll. colloque INSERM, 1989, spéc. p. 489.

[539] Cf. V. DE GAULEJAC, « RPS : Quels diagnostics ? Enjeux scientifiques et politiques », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 52.

[540] Les rencontres amicales ou amoureuses sont guidées à la fois par des composantes psychologiques (similitudes et complémentarité) mais aussi par des composantes sociologiques tels que le statut social (homogamie) ou le lieu de rencontre (vicinité) (J. MAISONNEUVE, *La psychologie sociale*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 1988, spéc. pp. 72-73).

[541] J. MAISONNEUVE, *La psychologie sociale*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 1988, p. 46.

[542] Cf. B. LEFEBVRE, M. POIROT, *op. cit.*, p. 9.

La souffrance mentale au travail peut apparaître comme une construction sociale. Ainsi, dans le domaine des troubles psychiques il est difficile de distinguer la maladie elle-même et l'idée que l'on s'en fait ; il a pu être noté que le mal-être d'un paysan d'un pays du tiers monde, qui ignore ce qu'est la dépression, ne s'exprimera pas de la même façon que celui d'un dépressif new-yorkais, ce dernier tendant à avoir plus de symptômes psychiques qu'organiques[543]. La façon dont un mal-être va être exprimé et ressenti est sujette à des variations au cours du temps ou d'un milieu à l'autre[544]. La souffrance est aussi liée à l'idée que les personnes se font de leur travail. Des contraintes et difficultés seront vécues comme « normales » quand les salariés les considéreront comme leur « vrai » travail, leur « cœur de métier », contrairement aux charges « indues » perçues comme extérieures au métier et donc inacceptables (travail « social » des policiers, tâches administratives des infirmières, etc.)[545].

En sociologie, le concept de risque psychosocial renvoie à d'autres expressions qui ont déjà pu désigner la souffrance au travail telle que la fatigue industrielle ou la neurasthénie au XIXe siècle[546], l'acédie des moines au Moyen-Âge, la mélancolie aristocratique de la Renaissance – qualifiée plus tard de maladie des libertins, oisifs et mondains par la bourgeoisie[547] –, le syndrome de fatigue chronique des jeunes cadres dynamiques, le *burn-out* des infirmières, etc.[548]. La sociologie montre qu'il existe une correspondance entre les maladies psychiques et les époques dans lesquelles elles se développent. Les personnes ne contractent que les maladies qui sont socialement « autorisées » selon l'époque et le milieu social et qui donc ont une légitimité aux yeux des autres[549]. Ainsi, associer stress et responsabilités – et donc l'associer aux cadres – fait partie du sens commun[550]. Le développement des questions liées au stress au travail est, par exemple, lié au sens que les salariés donnent à leur travail et à l'évolution des formes d'expression des émotions[551]. L'émergence des risques psychosociaux

---

[543] M. LORIOL, *La construction du social – Souffrance, travail et catégorisation des usagers dans l'action publique*, P.U.R., Coll. Le Sens social, 2012, p. 78.

[544] *Ibid*.

[545] *Id.*, pp. 85-86

[546] F. MEYER, « Compte rendu d'une table ronde sur les risques psychosociaux ; Premier volet : Les risques psychosociaux, état des lieux », *RDT* 2012, p. 634.

[547] M. LORIOL, *op. cit.*, p. 97.

[548] *Id.*, pp. 78-79.

[549] *Id.*, p. 98.

[550] *Id.*, p. 107.

[551] M. LORIOL, « Pourquoi tout ce stress ? », *Sociologie du travail* 2011, vol. 53, n° 1 ; M. LORIOL, *Le temps de la fatigue. La gestion du mal-être au travail*, Anthropos, 2000.

trouve donc en partie son origine dans un climat sociétal favorable aux thématiques liées à la santé mentale. Selon certains auteurs, le développement du travail intellectuel aurait favorisé le recours à la notion de « stress », le terme de « fatigue » renvoyant davantage au travail manuel[552].

Par exemple, la surveillance de la hiérarchie est associée par les travailleurs à de mauvaises conditions de travail physiques et psychologiques[553]. Le contact avec le public est en soi également associé avec des déclarations de mauvaises conditions de travail[554] susceptibles de découler sur des violences physiques ou verbales[555]. Les conditions d'emploi peuvent être une source de « *déplaisir au travail* »[556]. La précarité a des effets sur le long terme (fatigue, usure, angoisse, instabilité financière, etc.) qui finissent par perturber grandement le plaisir que les salariés pouvaient tirer de leur métier[557]. Certains sociologues reconnaissent néanmoins, comme en psychodynamique, que le travail est essentiel à la construction des individus en ce qu'il « *devient l'opportunité d'une confrontation avec soi-même, un lieu de réalisation de l'idéal du moi* »[558].

78. L'ergonomie venant du grec *ergon* (travail) et *nomos* (règles) peut se définir comme « *l'étude scientifique de la relation entre l'homme et ses moyens, méthodes et milieux de travail* »[559]. L'ergonomie s'intéresse donc directement au travail et à la façon dont il est réalisé. Depuis la Seconde Guerre mondiale, « *l'adaptation du travail à l'homme a été le fer de lance de l'ergonomie* »[560]. À ce titre, pour les ergonomes, un cadre de travail et des activités mal conçues

---

[552] J. BUE, T. COUTROT, N. GUIGNON, N. SANDRET, « Les facteurs de risques psychosociaux au travail. Une approche quantitative par l'enquête Sumer », *Revue française des affaires sociales* avril septembre 2008, n° 2-3, pp. 45-70.

[553] D. CARTRON, M. GOLLAC, « Fast-work et maltravail », in *Organisation et intensité du travail*, Octares, 2006, pp. 227-238.

[554] D. CARTRON, M. GOLLAC, *loc. cit.*

[555] M. LORIOL, V. BOUSSARD, S. CAROLY, « La résistance à la psychologisation des difficultés au travail : Le cas des policiers de voie publique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2006, n° 165.

[556] D. CARTRON, C. GUASPARE, *Revue de littérature en sociologie sur les risques psychosociaux : rapport remis le 13 août 2010 au collège d'expertise sur le sui vi des RPS au travail*, 2010, p. 25.

[557] *Ibid*.

[558] D. LINHART, « Introduction » in *Pourquoi travaillons-nous ? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Éd Érès, Coll. Clinique du travail, 2010, p. 17.

[559] G. MORIN, J. PAILLARD, *Actes du IVe Congrès d'Ergonomie de Langue Française*, Éd. Dunod, Coll. Sciences du Comportement, 1968, 206 p.

[560] I. HANSEZ, V. DE KEYSER, « Du diagnostic des risques psychosociaux à la gestion organisationnelle du stress » in *Stress au travail et santé psychique*, Octares Éditions, 2007, p. 193.

peuvent être à l'origine de problèmes de santé et notamment de « *stress psychologique* »[561]. En ergonomie, le travail est perçu comme étant constitué d'une réalité dynamique à trois facettes, l'agent (le travailleur), la tâche (but, moyens et conditions) et l'activité (processus et réalisation), lesquelles sont toutes trois liées par des interactions complexes[562].

L'activité dépend à la fois du travailleur (agent) et de la tâche, et elle modifie l'agent, la tâche et leurs relations[563]. Pour comprendre les risques psychosociaux, et plus largement les liens entre santé et travail, l'ergonomie constate que l'agent se trouve engagé dans la réalisation de son travail (la tâche) avec ses propres caractéristiques cognitives (compétences), psychologiques (vigilance, rythmes), personnelles (âge, expérience, personnalité), psychiques mais aussi culturelles, sociales qui vont imprimer une empreinte personnelle à l'activité[564]. La souffrance au travail et les risques psychosociaux découlent donc de la confrontation entre l'individu (état, caractéristiques) et l'organisation du travail (objectifs, moyens, résultats) puis du compromis (régulation) qui en découle[565]. Cette confrontation (physique, psychique et sociale) pourra être pathogène si l'organisation ne laisse pas assez de « marges de manœuvre »[566] à l'agent et si elle ne satisfait pas les différentes attentes personnelles de l'individu[567] vis-à-vis de son activité. Au travail, l'agent poursuit en effet à la fois des objectifs fixés par l'organisation, mais aussi des objectifs plus personnels. Les résultats de décennies d'analyse en ergonomie francophone montrent que ce qu'accomplit réellement le travailleur ne correspond jamais vraiment à ce qu'il est censé exécuter, il fait autrement que prévu, il redéfinit la tâche qui lui est assignée, parfois paradoxalement au prix de sa santé, pour arriver à se reconnaître dans ce qu'il fait[568].

En ergonomie, le travail est perçu comme une confrontation entre l'organisation du

---

[561] J. M. STELLMAN, *Encyclopédie de sécurité et santé au travail*, B.I.T., Genève, 2000, Vol. II, Partie IV, n° 34, p. 24 ; M.J. SMITH, P.C. SAINFORT, « A balance theory of job design for stress reduction », *International Journal of Industrial Ergonomics*, 1989, vol. 4, n° 1, pp. 67-69 ; C.L. COOPER, J. MARSHALL, « Occupationnal sources of stress : A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health », *Journal of Occupational Psychology*, 1976, vol. 49, pp. 11-28.

[562] X. VAXEVANOGLOU, « Le stress au travail et la santé psychique du point de vue de l'ergonomie de l'activité » in *Stress au travail et santé psychique*, Octarès Éditions, Coll. Travail & Activité humaine, 2007, p. 119.

[563] *Ibid*.

[564] *Id.*, p. 120.

[565] *Id.*, p. 123.

[566] *Id.*, p. 124.

[567] *Id.*, p. 121.

[568] En ce sens : Y. CLOT, « Au-delà de l'hygiénisme : l'activité délibérée », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 42.

travail, qui anticipe des situations prévisibles, et des travailleurs qui font face à des situations particulières[569]. Les risques psychosociaux découlent alors de la confrontation du fonctionnement de l'organisation au fonctionnement psychique des salariés[570]. Ne définissant pas en soit les risques psychosociaux, l'ergonomie nous rappelle néanmoins que le cadre de travail va pouvoir engendrer du stress pour le salarié et des problèmes de santé d'ordre physique ou mental. Les causes des risques psychosociaux peuvent être multiples. Ces risques peuvent être liés à la faiblesse des marges de manœuvre des salariés, une formation et une évaluation inadéquates, l'absence de communication avec la hiérarchie ou les collègues et l'information et consultation sur les changements du travail[571]. Le stress va pouvoir influer directement sur la façon dont va être réalisé le travail. Un salarié stressé aura ainsi beaucoup plus de risque de commettre une erreur humaine, ce qui peut dans certains secteurs à risque, mener à une catastrophe[572].

79. En gestion, comme dans d'autres disciplines d'ailleurs, l'expression de risques psychosociaux a pu être perçue comme une « *notion vague et fourre-tout, censée rassembler des phénomènes aussi divers que le stress, le harcèlement moral ou sexuel, les violences, la charge de travail, les troubles musculo-squelettiques, etc.* »[573]. L'approche gestionnaire peut voir dans ces risques « *des tensions humaines potentielles liées à la mise en place de stratégies d'entreprise* »[574]. La santé et la sécurité au travail a longtemps été un thème marginal dans les travaux de gestion[575]. Néanmoins la mise en parallèle de la gestion des ressources humaines et de la santé et sécurité au travail marque l'appréhension progressive de la santé dans sa dimension physique puis mentale[576]. Certains gestionnaires ont attiré l'attention sur les enjeux des risques psychosociaux pour l'entreprise. Par exemple, l'épuisement professionnel, qui peut découler de l'organisation du travail – horaire, charge de travail, définition des tâches, rôle de

---

[569] Cf. audition de F. DANIELLOU devant le Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail (www.college-risquespsychosociaux-travail.fr).

[570] *Ibid*.

[571] *Ibid*.

[572] I. HANSEZ, V. DE KEYSER, « Du diagnostic des risques psychosociaux à la gestion organisationnelle du stress » in *Stress au travail et santé psychique*, Octares Éditions, 2007, p. 194.

[573] B. HAUBOLD, *Les risques psychosociaux – Identifier, analyser, prévenir les risques humains*, Éd. d'Organisation, Coll. Ressources humaines, 2009, p. 1.

[574] *Ibid*.

[575] O. BACHELARD, J. BILLON GRAND, « Approche gestionnaire » in *Risques psychosociaux au travail – Vraies questions Bonnes réponses*, Éd. Liaisons, 2008, p. 83.

[576] S. VAUCLIN, « Santé, sécurité au travail et gestion des ressources humaines : histoire parallèle et recoupements » in *Management de la santé sécurité au travail, un champ de recherche à défricher*, Éd. L'Harmattan, 2005, pp. 39-55.

l'encadrement – menace l'employabilité durable des salariés[577] et leur fidélisation, notamment concernant les cadres[578].

Les méthodes de gestion ont pu aboutir à une « tyrannie » du client, renforcée par l'obsession de l'organisation de lui plaire, qui peut s'avérer émotionnellement dévastatrice pour le salarié, surtout dans les métiers caractérisés par la permanence d'une interaction avec l'usager[579]. Les principes de service client, d'orientation client, de management par la qualité, de qualité de service ont abouti à la philosophie du « client Roi »[580].

La gestion des ressources humaines a créé un terrain propice au développement de la souffrance mentale en créant des pressions nouvelles. Ces dernières peuvent résulter : du développement des nouvelles technologies et du télétravail, qui gomme la frontière entre vie privée et vie professionnelle, de la disponibilité permanente envers le client combinée à l'exigence de devoir fournir des réponses rapides ou des horaires de plus en plus flexibles[581]. Les méthodes de gestion participent notamment de l'augmentation de l'insécurité, d'une baisse du moral, et de l'érosion de la motivation et de la loyauté[582]. L'insécurité de l'emploi contribue à saper l'implication des travailleurs – entraînant cynisme et réduction de l'efficacité – en même temps qu'elle contribue à accroître la souffrance au travail et notamment le *burn-out*[583].

En gestion des ressources humaines (GRH), un risque peut se définir comme « tout évènement, action ou inaction, pouvant avoir des conséquences négatives sur les ressources humaines de l'entreprise et ainsi impacter l'atteinte des objectifs de l'entreprise »[584]. Les risques psychosociaux peuvent menacer le bon fonctionnement de l'entreprise. Ils peuvent être des

---

[577] J.-P. NEVEU, « Stress et épuisement professionnel » in *Encyclopédie des ressources humaines*, Vuibert, spéc. p. 1421, p. 1425 et p. 2003.

[578] J.-P. NEVEU, *La démission du cadre d'entreprise, étude sur l'intention de départ volontaire*, Éd. Économica, 1996, Coll. Recherche en Gestion, 181 p.

[579] Cf. P. GIL-MONTE, B. MORENO, J.-P. NEVEU, « Violences et épuisement professionnel » in *Comportement organisationnel*, Éd. De Boeck, Bruxelles, Vol. 2, 2006, p. 277.

[580] P. ROUSSEL, « Introduction », in *Comportement organisationnel*, Éd. De Boeck, Bruxelles, Vol. 2, 2006, pp. 12-13 ; cf. également M. LORIOL, *La construction du social – Souffrance, travail et catégorisation des usagers dans l'action publique*, P.U.R., Coll. Le Sens social, 2012, p. 96.

[581] Cf. D. TRUCHOT, « Exigences professionnelles et implication au travail : leur rôle dans l'émergence du *burnout* » in *Comportement organisationnel*, Éd. De Boeck, Bruxelles, Vol. 2, 2006, p. 330.

[582] C.L. COOPER, P.J. DEWE, M.P. O'DRISCOLL, *Organizational Stress. A review and critique of theory, research, and applications*, Sage publications, Californie, 2001, p. XII.

[583] Cf. D. TRUCHOT, *op. cit.*, p. 332.

[584] Ph. HELLICH, F. VERDUN, « Cartographie des risques RH », *Les Cahiers du DRH* 2010, n° 169, p. 20.

risques opérationnels (fonctionnement du travail), financiers (frais de justice), juridiques (sanction, prévisibilité du droit[585]), des risques liés à l'image (impacts médiatiques des suicides) ou des risques « business » (projet menacé à cause de conflits ou de situations de malaise)[586]. Ils favorisent aussi l'absentéisme[587], la diminution du professionnalisme et de la motivation ou l'augmentation du « turnover »[588]. Les gestionnaires ont donc dû appréhender les risques psychosociaux à cause de leur « coût ». L'intérêt porté à ces risques ne relève donc pas d'une « *"action humanitaire" mais d'un acte de gestion et de stratégie* »[589].

En matière de gestion, la prise en compte des effets néfastes de certaines pratiques ou de certains modes de fonctionnement du travail s'est accompagnée du développement des modes de certification tels que l'OHSAS 18001[590], la norme NF EN 1441 ou l'ILO-OSH 2001[591]. Ces normes permettent de déterminer si les pratiques d'une entreprise en matière de santé, de sécurité ou de management respectent certaines exigences prédéfinies censées améliorer les conditions de vie au travail.

80. Même si le concept de risques psychosociaux demeure mouvant, les travaux qui y ont été consacrés font apparaître des caractéristiques communément admises. Ainsi, ces risques qui ne se limitent pas au seul stress, peuvent porter atteinte à la santé physique comme mentale des salariés. Ils trouvent leurs causes et s'expriment au travers d'aspects individuels ou collectifs. Bien que l'on puisse entrapercevoir le sens du concept de risques psychosociaux, l'absence de définition unique de ce dernier peut être un obstacle à son appréhension juridique. À cette difficulté vient s'ajouter celle relative à la difficile objectivation de ce concept.

---

585 *Id.*, p. 23.

586 B. HAUBOLD, *op. cit.,* p. 2.

587 H. SULTAN-TAÏEB, « Pistes pour une évaluation économique des politiques de prévention en santé au travail », Conférence Santé et activité Collège des Économistes de la Santé, Paris, 5 novembre 2009 (cité par G. VALLÉRY, S. LEDUC, *Les risques psychosociaux*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2012, p. 17).

588 C. L. COOPER, « The Cost of Healthy Work Organization » in *Creating Healthy Work Organization*, Chichester, Wiley, 1994, pp. 1-5 ; P. E. SPECTOR, *Job Satisfaction : Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Thousand Oaks, Sage, 1997, p. 104.

589 B. HAUBOLD, *op. cit.,* p. 188.

590 Occupational Health and Safety Assessment Series ; cf. J.-M. GEY, D. COURDEAU, *Pratiquer le management de la Santé et de la Sécurité au Travail : Maîtriser et mettre en œuvre l'OHSAS 18001*, AFNOR, 2e éd., 2005, 147 p.

591 En 1996, un atelier international s'est réuni pour réfléchir sur la santé et la sécurité au travail. Il a estimé que l'Organisation internationale du travail (OIT) en tant qu'instance de l'ONU et du fait de sa structure tripartite, était plus adaptée que l'Organisation internationale de normalisation (International Organization for Standardization ou ISO) pour définir les normes en matière de prévention sanitaire des risques professionnels.

§ 2 : Une objectivation délicate

81. Avant de s'interroger sur la façon de gérer un risque, « *la question se pose de sa formalisation publique, c'est-à-dire de sa construction collective comme "problème" appelant des solutions et mobilisant des ressources* »[592]. Cette reconnaissance préalable ou « objectivation », est « *le résultat d'un processus* […] *qui construit un phénomène comme "problème" appelant des solutions, éventuellement urgentes* »[593]. L'action d'objectiver peut recueillir deux significations. Ainsi, une notion juridique est dite objective lorsqu'elle peut se déduire des seuls éléments matériels qui la constituent[594]. Elle suppose alors une certaine précision qui ne laisse aucun doute sur le régime juridique des faits ou actes entrant dans son domaine, contrairement à la notion relative[595] ou fonctionnelle[596]. Par ailleurs, l'objectivation consiste également à rendre le caractère d'une réalité indépendante de son sujet[597]. En droit, l'objectivation peut ainsi consister à expurger une règle juridique « *de considérations liées à la psychologie ou au comportement des protagonistes* »[598]. Au vu des significations de l'objectivation, le concept de risques psychosociaux peut apparaître difficile à objectiver. Ce concept présente d'abord « *peu d'homogénéité* »[599] notamment en raison de « *la grande variété des thèmes mis sous le vocable* »[600]. En outre, ces risques sont marqués par leur multicausalité, les difficultés pour les mesurer et leur rapport avec la subjectivité de la personne[601]. Dès lors,

---

592 T. AMOSSÉ, S. CÉLÉRIER, A. FRETEL, *Pratiques de prévention des risques professionnels*, Centre d'études de l'emploi, 2011, p. 11.

593 *Ibid*.

594 R. MORTIER, « L'objectivation de la notion d'utilisation d'une information privilégiée », *Droit des sociétés* mai 2010, n° 5, comm. 96.

595 Cf. M. BODIN, *Les notions relatives en droit civil*, Thèse, Université Montesquieu-Bordeaux IV, 28 novembre 2011, spéc. pp. 11-41.

596 Ainsi, la notion de « salaire » a pu être qualifiée de notion relative ou fonctionnelle (J. PÉLISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *Les grands arrêts du droit du travail*, Dalloz, 4e éd., 2008, p. 284) ; il en est de même concernant la notion d'entreprise (cf. not. G. BLANC, « Les frontières de l'entreprise en droit commercial (Brève contribution…) », *D.* 1999, n° 38, spéc. p. 415).

597 Cf. J. G. FICHTE, *Destination de l'homme*, Éd. Paulin, 1832, p. 236.

598 F. LEDUC, « L'objectivation de la responsabilité parentale », *Revue Lamy Droit civil* juillet/août 2008, suppl. au n° 51, p. 5 ; l'objectivation juridique peut ainsi s'exprimer par le fait de ne pas prendre en compte la volonté d'une personne (cf. not. G. KESSLER, « L'objectivation de l'*affectio societatis* », *D.* 2004, p. 1305).

599 P-H. ANTONMATTEI, A. DERUE, S. FANTONI-QUINTON, D. JOURDAN, M. MORAND, G. VACHET, J. VANTAL, P.-Y. VERKINDT, *Les risques psychosociaux – Identifier, prévenir, traiter*, Éd. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, p. 17.

600 Ph. NASSE, P. LÉGERON, *Rapport sur la détermination, le suivi et la mesure des risques psychosociaux au travail*, Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, 2008, p. 7.

601 L. LEROUGE, « Avant-propos », *SSL* 30 avril 2012, suppl. n° 1536, p. 3.

les difficultés d'objectivation du concept de risques psychosociaux résultent des événements hétérogènes qui le composent **(A)** ainsi que des modalités de réalisation de ces derniers **(B)**.

A – Les difficultés tenant aux composantes

82. La délimitation des risques psychosociaux, qui découle des multiples rapports, travaux et accords qui leur ont été consacrés, fait état d'une grande diversité des événements associés à ce concept. Le concept de risques psychosociaux fait ainsi figure de « *mot-valise* […] *utilisé pour décrire toutes sortes de circonstances liées aux conditions de travail* »[602]. Il résulte de la diversité de ces risques une grande confusion, d'autant qu'ils recouvrent des déterminants et des effets sans distinguer entre les causes et les conséquences[603]. Ainsi, le concept de risques psychosociaux se réfère à des événements hétérogènes **(1)** dont il est difficile de déterminer s'ils sont des conséquences ou des causes **(2)**.

1) Des risques hétérogènes

83. L'emploi du pluriel dans l'expression de « risques psychosociaux », outre le fait qu'il correspond à une expression usuelle, met en évidence la diversité de ces risques et leur possible segmentation[604]. Les composantes généralement admises de ces risques[605] font état d'une pluralité d'événements qui rejaillissent principalement sur l'état de santé du salarié **(a)** et/ou ses relations interpersonnelles au travail **(b)**.

---

[602] L. LEROUGE, « Les "risques psychosociaux" en droit : retour sur un terme controversé », *Dr. soc.* 2014, p. 152.

[603] Ph. NASSE, P. LÉGERON, *loc. cit.*

[604] Cf. P-H. ANTONMATTEI, A. DERUE, S. FANTONI-QUINTON, D. JOURDAN, M. MORAND, G. VACHET, J. VANTAL, P.-Y. VERKINDT, *op. cit.,* p. 14.

[605] Les risques psychosociaux font avant tout référence au stress, aux violences, aux actes de harcèlement, au *burn-out*, au suicide, à la dépression, aux conduites addictives et aux troubles musculosquelettiques (B. HAUBOLD, *Les risques psychosociaux – Analyser et prévenir les risques humains*, Éd. Eyrolles, Coll. Ressources humaines, 2e éd., 2010, p. 3) ; selon Loïc Lerouge, les risques psychosociaux sont des « situations ayant une influence négative sur la vie ou la santé mentale de la personne en situation d'emploi telles que le mal-être, la perte de l'estime de soi, le stress, les addictions, la dépression, le suicide et résultant ou impliquant notamment les contraintes organisationnelles, le harcèlement, la violence, la discrimination » (L. LEROUGE, « Protection de la santé mentale au travail et responsabilité de l'employeur : répondre à la contrainte de résultat », *JSL* 3 septembre 2010, n° 283, p. 19).

a) Un impact prioritaire sur la santé de la personne

84. Les risques psychosociaux menacent l'homéostasie des salariés et peuvent donc atteindre à leur santé. Ces risques vont pouvoir alors se référer à des troubles mentaux ou du comportement. Ceux-ci peuvent se définir comme « *des affections cliniquement significatives qui se caractérisent par un changement du mode de pensée, de l'humeur (affects) ou du comportement associé à une détresse psychique et/ou à une altération des fonctions mentales* »[606]. Par ailleurs, malgré l'utilisation du vocable « psychosociaux », il convient de souligner que ces risques peuvent avoir un impact sur l'intégrité physique des salariés. Au final, les atteintes à la santé résultant des risques psychosociaux peuvent résulter de comportements dangereux **(α)** ou de pathologies psychiques ou physiques **(β)**.

α. Des comportements dangereux

85. Les risques psychosociaux peuvent amener les salariés à adopter des comportements néfastes pour leur santé. Dans un versant extrême, la souffrance du salarié peut l'amener à vouloir mettre fin à sa vie. En outre, et généralement dans une logique de compensation, il peut adopter certains comportements addictifs néfastes.

86. L'expression populaire « se tuer au travail » peut être à double sens. Elle peut démontrer l'investissement et l'attachement volontaire ou non que chacun peut ressentir vis-à-vis de son travail, mais également faire référence à l'acte suicidaire commis sur le lieu de travail ou en lien avec le travail[607]. En effet, si l'entreprise est avant tout le lieu où l'on « gagne sa vie », elle peut aussi devenir celui où on peut la perdre volontairement.

Le terme de « suicide » tire son origine du latin *sui*, « soi » et *cidium*, « acte de tuer » et consiste dans l'acte délibéré de mettre fin à sa propre vie. Ce comportement a « *toujours été un problème social très controversé, tantôt admis comme un acte de piété et de courage, une affirmation de la primauté de la liberté et de la personnalité de l'individu, tantôt rejeté comme un acte de rébellion, une lâche répudiation pour l'homme de ses obligations sociales* »[608]. Sans

---

[606] OMS, *Rapport sur la santé dans le monde 2001 – La santé mentale : Nouvelle conception, nouveaux espoirs*, OMS, Genève, 2001, p. 21.

[607] J. LAPORTE, A. DEBARD, « Risques suicidaires » in *Risques psychosociaux – Vraies questions, bonnes réponses*, Éd. Liaisons, 2008, p. 141.

[608] Y. SAINT-JOURS, « Le suicide dans le droit de la sécurité sociale », *D.* 1970, chron., p. 93.

porter de jugement sur l'acte ou ses causes, la crise suicidaire apparaît comme la résultante d'une détresse où plus aucune solution, en dehors de celle du suicide, n'est possible[609]. Selon l'OMS, le suicide « *est un acte délibéré accompli par une personne qui en connaît parfaitement, ou en espère, l'issue fatale* »[610]. Émile Durkheim a défini ce geste comme « *tout cas de mort qui résulte directement ou indirectement d'un acte positif ou négatif, accompli par la victime elle-même et qu'elle savait devoir produire ce résultat* »[611]. Loin de limiter le suicide à la seule potentielle pathologie personnelle du suicidant, Durkheim a d'ailleurs montré que le suicide est bien une réalité sociale et que le lien social peut être protecteur du suicide[612]. Le suicide, ou « autolyse » comme le nomme parfois la jurisprudence[613], porte atteinte à la santé du suicidant en entraînant sa mort[614] *via* l'arrêt de ses fonctions vitales[615]. Elle peut aussi lui occasionner des blessures temporaires ou permanentes, lorsque le suicide en reste au stade de la tentative et n'aboutit pas à son objectif final[616].

87. En France, le nombre annuel de décès par suicide s'élève à environ 11 000 ; les tentatives de suicide suscitent annuellement environ 90 000 hospitalisations pour 70 000 patients[617]. Sur ces 11 000 suicides, on estime qu'entre 300 et 400 sont causés par le travail, même si ce chiffre demeure approximatif[618]. Par ailleurs, le nombre de suicides qualifiés

---

[609] J. LAPORTE, A. DEBARD, *op. cit.*, p. 146.

[610] OMS, *op. cit.*, p. 37.

[611] E. DURKHEIM, *Le suicide*, P.U.F., Coll. Quadrige Grands textes, 2007, p. 5.

[612] J. LAPORTE, A. DEBARD, *op. cit.*, pp. 141.-142.

[613] Cf. not. Cass. 2e civ., 20 janvier 2012, n° 10-27456 ; Cass. 2e civ., 18 novembre 2010, n° 09-16540 ; Cass. 2e civ., 7 mai 2009, n° 08-10802.

[614] La mort n'est pas définie en droit et doit être constatée par un médecin. Néanmoins le Code de la santé publique décrit les informations permettant de conclure qu'une personne est bien décédée : cf. Code de la santé publique : art. L. 1232-1 (issu de la loi n° 94-654 du 29 juillet 1994 relative au don et à l'utilisation des éléments et produits du corps humain, à l'assistance médicale à la procréation et au diagnostic prénatal « bioéthique ») et R. 1232-1 et s. (issus du décret n° 96-1041 du 2 décembre 1996 relatif au constat de la mort préalable au prélèvement d'organes, de tissus et de cellules à des fins thérapeutiques ou scientifiques et modifiant le Code de la santé publique). Selon ces articles, on peut constater la mort dès lors qu'une personne présente un arrêt cardiaque et respiratoire persistant et que trois critères cliniques simultanés sont réunis. Ces critères sont l'absence totale de conscience et d'activité motrice spontanée, l'abolition de tous les réflexes du tronc cérébral et l'absence totale de ventilation spontanée ; sur ce point : Y. BUFFELAN-LANORE, V. LARRIBAU-TERNEYRE, *Droit civil, Introduction, Biens, Personnes, Famille*, Sirey, 17e éd., 2011, pp. 278-279.

[615] G. CORNU, Association HENRI CAPITANT (dir.), *Vocabulaire juridique*, P.U.F., 10e éd., 2014, p. 667.

[616] À ce titre il peut être délicat de parler de suicide « réussi » ou non. Selon, Michel Debout, l'expression de suicide réussi est à proscrire car « associer l'idée de réussite à celle de mort est choquante » (M. DEBOUT *La France du suicide*, Éd. Stock, 2002, p. 79).

[617] INVS, « Suicide et tentatives de suicide : état des lieux en France », *Bulletin épidémiologique hebdomadaire* 13 décembre 2011, n° 47-48, spéc. p. 492.

[618] S. BRUNET, *La prévention des risques psychosociaux - Avis du Conseil économique, social et environnemental*, Les Éditions des journaux officiels, 2013, p. 13 ; rappr. C. DE GASTINES, « N'importe qui peut-il péter un câble ? », *METIS correspondances européennes du travail* 18 janvier 2011, p. 2.

d'accidents du travail chaque année s'élèverait entre 15 et 20[619]. L'imprécision relative aux chiffres en rapport avec le suicide lié au travail tient au fait qu'il n'existe aucune statistique nationale spécifique[620]. Le rapport « Nasse-Légeron » avait d'ailleurs constaté l'absence « *de recensement du nombre des suicides ayant eu lieu sur le lieu de travail ou présentant une forte présomption d'être liés au travail* »[621]. Ce rapport, qui n'a pas proposé la création d'un indicateur statistique consacré au suicide, souhaitait néanmoins inciter les services statistiques du ministère du Travail à prendre en charge une « *réflexion préalable nécessaire et l'élaboration* » d'indicateurs spécifiques[622]. Dès lors, l'un de ces indicateurs aurait pu concerner les suicides causés par le travail. Depuis la fin de l'année 2006, les suicides sur le lieu de travail ou attribués aux conditions de travail ont fait irruption dans la sphère médiatique au travers de cas d'entreprises françaises célèbres[623]. Ce sont ces cas de souffrance extrême qui ont fait émerger la notion de risques psychosociaux en faisant prendre conscience à l'ensemble des acteurs du travail que ces risques ne devaient pas être considérés comme des « *sous-risques* »[624].

88. En droit, depuis la Révolution de 1789, le suicide n'est plus abordé comme un acte à réprimer[625]. Auparavant, longtemps considéré comme un péché dans la religion catholique[626], le suicide pouvait entraîner des sanctions envers la famille du suicidé ou sa dépouille[627]. De même le suicide a pu être qualifié d'« *homicide de soi-même* »[628] ce qui justifiait alors qu'un

---

619 S. BRUNET, *loc. cit.*

620 *Ibid*.

621 Ph. NASSE, P. LÉGERON, *Rapport sur la détermination, le suivi et la mesure des risques psychosociaux au travail*, Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, 2008, p. 24.

622 *Id.*, p. 30.

623 V. CARON, X. DELASSAULT, J.-P. RICHON, G. STREBELLE-BECCAERT, « Risque suicidaire : enjeux et responsabilité », *Les Cahiers du DRH* 2009, n° 152, spéc. p. 15 ; H. VACQUIN, « Des 30 ans d'ultralibéralisme aux suicides du travail », *Dr. soc.* 2010, p. 255.

624 V. CARON, X. DELASSAULT, J.-P. RICHON, G. STREBELLE-BECCAERT, *loc. cit.*

625 Cf. not. Y. SAINT-JOURS, *op. cit.*, p. 93.

626 Aujourd'hui la position de l'Église a changé sur cette question, ainsi le suicide n'est plus vu comme un blasphème mais comme « un signe de désespoir auquel elle se doit d'être miséricordieuse » (citation de Mgr A. ROUET in M. DEBOUT, *La France du suicide*, Stock, 2002, p. 16) ; rappr. G. MINOIS, *Histoire du suicide ; la société occidentale face à la mort volontaire*, Éd. Fayard, Coll. Nouvelles études historiques, 1995, p. 38-39.

627 Au Moyen-âge le suicidé n'avait pas le droit à une sépulture et pouvait être jeté dans un cimetière sans porte avec les dépouilles de criminels. De même, avant que le corps du suicidé soit entreposé dans un cimetière, il pouvait subir de nombreuses sévices et était exposé à la curiosité du public. Les biens du suicidé étaient quant à eux confisqués et allaient au seigneur en qualité de haut justicier (cf. not. J.-C. SCHMITT, « Le suicide au Moyen-Âge », *Annales ESC* 1976, n° 1, pp. 3-28 ; Y. SAINT-JOURS, *loc. cit.*).

628 Cf. ordonnance criminelle du mois d'août 1670, Titre XXII, art. 1.

procès soit fait au cadavre et à la mémoire du suicidé[629].

Toutefois, ni le Code pénal de 1791 ni le Code civil de 1807 n'ont prévu de textes condamnant ou sanctionnant le suicide ou sa tentative. Le suicide n'est donc plus considéré comme un crime ou un délit[630]. Pourtant, le suicide ne peut pas être considéré comme un droit. En effet, « *le suicide est une liberté civile et non un droit subjectif*»[631]. Le droit à la vie, qui est protégé par la CEDH[632], « *n'implique pas corrélativement le droit à la mort* »[633]. À ce titre, la Cour européenne des droits de l'homme a ainsi pu juger que « *le droit à la vie ne saurait créer un droit à l'autodétermination en permettant à chacun d'opter pour la mort plutôt que pour la vie* »[634].

En revanche, le droit n'ignore pas la notion de suicide et tend à protéger les individus face à ce comportement. En jurisprudence, la « non-assistance à personne en péril »[635] permet de sanctionner toute personne qui aiderait une autre à se suicider ou s'abstiendrait d'agir face à un tel geste[636] ; la qualification d'homicide involontaire peut aussi être retenue face à des négligences ayant conduit au suicide[637]. De plus, suite à la parution d'un ouvrage polémique relatif au suicide[638], trois délits particuliers ont été créés[639] pour sanctionner la « provocation

---

[629] *Id.*, Titre XXII ; cf. F. TERRÉ, « Du suicide en droit civil » in *Études dédiées à A. WEILL*, Dalloz-Litec, 1983, pp. 523-536.

[630] Cass. crim., 23 avril 1971, n° 70-92874, *Bull.* crim., n° 116, p. 301 ; *D.* 1971, somm. 121.

[631] En ce sens : B. BEIGNIER, « Remarques sur la loi sur la fin de vie », *Revue Lamy de droit civil* février 2005, suppl. n° 13, p. 53 ; rappr. X. LABBÉE, « Suicide pour tous ! », *Gaz. Pal.* 21 février 2013, n° 52, p. 6.

[632] CEDH, art. 2.

[633] F. ALT-MAES, « Suicide d'un malade et responsabilité des établissements et personnels de soins », *Gaz. Pal.* 29 septembre 2009, n° 272, p. 2.

[634] Cour EDH, 29 avril 2002, aff. Pretty c/ Royaume-Uni, req. n° 2346/98, *RTD civ.* 2002, p. 858, obs. J.-P. MARGUÉNAUD ; *RTDH* 2003, p. 71, obs. O. DE SCHUTTER.

[635] Cf. Code pénal, art. 223-6 al. 2.

[636] Cf. TGI Paris, 20 novembre 1985, *D.* 1986, p. 369 ; *D.* 1985, note B. CALAIS, p. 418 et s. ; *RSC* 1987, p. 195 ; l'obligation de porter secours concerne seulement le cas de personnes se trouvant en état de péril imminent et constant, et nécessitant une intervention immédiate (Cass. crim., 13 janvier1955, *Bull. crim.*, n° 37 ; *JCP* 1955, II, 8560, note A. PAGEAUD).

[637] Cass. crim., 5 mars 1992, *Gaz. Pal.* 1993, somm. p. 486, note J.-P. DOUCET ; *RSC* 1993, p. 326, obs. G. LEVASSEUR.

[638] La loi de 1987 est intervenue suite à la publication d'un ouvrage sur le suicide (C. GUILLON, Y. LE BONNIEC, *Suicide, mode d'emploi : Histoire, technique, actualité*, Éd. Alain Moreau, 1982, réimpr. 1987, 276 p.). Cet ouvrage qui analysait le suicide en étudiant son histoire, sa philosophie, la sociologie, évoquait dans son dernier chapitre les méthodes pour aboutir à un suicide « réussi » et pour ne pas être secouru. 72 cas de suicides ont été recensés comme directement liés à cet ouvrage. Il était impossible à l'époque de condamner les auteurs du seul fait de la publication de cet ouvrage en raison de la liberté de l'imprimerie et de la librairie (art. 1er de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse).

[639] Loi n° 87-1133 du 31 décembre 1987, Loi tendant à réprimer l'incitation et l'aide au suicide, *JO* 1er janvier 1988.

au suicide »[640], la « propagande et la publicité en faveur du suicide »[641] ainsi que la commission de ces délits par voie de presse[642]. À l'inverse de la provocation au suicide, la propagande ou la publicité est punissable en dehors de tout décès ou de tentative de suicide[643].

Enfin, s'il est une des composantes du concept de risques psychosociaux au travail, le suicide peut aussi résulter d'autres événements auxquels renvoie de concept. En effet, le trouble mental qui conduit le plus souvent au suicide est la dépression ; il peut également être lié à la consommation d'alcool[644]. Ainsi, la dépression comme les conduites addictives peuvent être des facteurs à l'origine d'un autre risque psychosocial.

89. Outre le suicide, les conduites addictives peuvent constituer un comportement dangereux pouvant porter atteinte à la santé du salarié. Ces conduites font notamment référence aux troubles liés à la consommation répétée de produits ou de substances psychoactives.

Selon l'OMS, l'utilisation de substances psychoactives peut provoquer des troubles mentaux et du comportement, causés par « *l'utilisation d'alcool, d'opiacés tels que l'opium ou l'héroïne, de dérivés du cannabis comme la marijuana, de sédatifs ou d'hypnotiques, de cocaïne, d'autres stimulants, d'hallucinogènes, de tabac et de solvants volatils* »[645]. L'utilisation d'une substance psychoactive est réputée nocive lorsque sa consommation est préjudiciable à la santé physique ou mentale[646]. Sigmund Freud a pu qualifier les substances psychoactives de « *briseurs de soucis* »[647]. Ainsi, les conduites addictives qui en résultent peuvent relever de « stratégies de compensation » permettant à une personne qui souffre physiquement et psychologiquement d'atténuer ponctuellement cette souffrance[648].

---

[640] Code pénal, art. 223-13. ; cf. J. BORRICAND, « La répression de la provocation au suicide : de la jurisprudence à la loi », *JCP éd. G.* 1988, I, 3359.

[641] Code pénal, art. 223-14.

[642] Code pénal, art. 223-15.

[643] Cf. C. RENAULT-BRAHINSKY, *Droit des personnes et de la Famille*, Gualino, 2009, 8e éd., p. 69.

[644] OMS, *Rapport sur la santé dans le monde 2001 – La santé mentale : Nouvelle conception, nouveaux espoirs*, OMS, Genève, 2001, p. 39.

[645] *Id.*, p. 30.

[646] *Ibid*.

[647] S. FREUD, « Malaise dans la civilisation (*Das Unbehagen in der Kultur*, Vienne, 1929) – Traduction de Ch. et I. ODIER », *Revue française de psychanalyse* janvier-février 1970, vol. I, p. 22.

[648] Cf. A. BILHERAN, P. ADAM, *Risques psychosociaux en entreprise – Les solutions psychologiques et juridiques*, Armand Colin, 2011, p. 16.

Dans les relations de travail, une conduite addictive peut découler d'un stress, d'une dépression, d'un acte de harcèlement ou d'une modification de l'organisation du travail, et ce, pour compenser ou se donner les moyens d'affronter ces changements. L'alcoolisation peut ainsi apparaître comme un « *"anxiolytique" qui ne dit pas son nom* »[649]. L'entreprise peut d'ailleurs parfois trouver un intérêt dans les conduites addictives de ses salariés. En effet, celle-ci peut être complice ou du moins, pas complètement dupe, des conditions de performances de certains salariés, notamment des cadres se livrant à une logique de « dopage »[650]. La consommation de substances psychoactives au travail outre, leur aspect festif, culturel et convivial – notamment pour l'alcool – peut également constituer une « réponse efficace » à des souffrances engendrées par le travail[651] ; l'alcool est un désinhibiteur facilitant la parole, le contact et les relations sociales[652].

La consommation de cannabis, d'alcool ou de psychotropes au travail ne présente pas la même signification. Par exemple, les « pots » peuvent avoir une importance sociale alors que le cannabis dont l'usage est interdit par la loi, sera davantage utilisé par les salariés pour « tenir le coup »[653]. De plus, la consommation de cannabis, cocaïne, psychotropes est une pratique plus individuelle. Elle est une recherche de non-souffrance psychique pour assumer les performances exigées et assurer l'image de soi[654].

L'accès aux psychotropes est pourtant essentiel, car « *ces médicaments permettent d'atténuer les symptômes, de réduire les incapacités, d'écourter la durée de nombreux troubles et de prévenir les rechutes* »[655]. Ces traitements doivent néanmoins s'accompagner d'une psychothérapie car l'efficacité de leur action ne vise que les symptômes et non la cause des

---

[649] P. MOLINIER, A. FLOTTES, « Travail et santé mentale : approches cliniques », *Travail & Emploi* 2012, n° 129, p. 59.

[650] Cf. M. HAUTEFEUILLE, « Le dopage des cadres ou le dopage au quotidien », *L'information psychiatrique* 2008, vol. 84, n° 9, pp. 827-834 ; M. HAUTEFEUILLE, *Dopage et vie quotidienne*, Éd. Payot, Coll. Petite bibliothèque Payot, 2009, 239 p.

[651] D. PATUREL, J.-F. VALLETTE, « Conduites addictives » in *Risques psychosociaux au travail – Vraies questions, bonnes réponses*, Éd. Liaisons, 2008, p. 201.

[652] C. DEJOURS, C. VEIL, A. WISMER, *Psychopathologie du travail*, Entreprise moderne d'Édition, 1985 (cité par D. PATUREL, J.-F. VALLETTE, *op. cit.*, p. 203).

[653] D. PATUREL, J.-F. VALLETTE, *op. cit.*, spéc. pp. 201-202.

[654] *Id.*, spéc. p. 204.

[655] OMS, *op. cit*, XI.

troubles ; dès lors, ils ne visent pas à guérir, mais plutôt à atténuer ou maîtriser les symptômes ou à prévenir les récidives[656].

90. L'influence du milieu professionnel peut jouer un rôle déterminant dans la consommation de substances addictives. Certains métiers sont ainsi réputés être plus soumis à des phénomènes de consommation d'alcool notamment au vu des conditions de travail qui les gouvernent. Ainsi, l'enquête « Baromètre santé 2010 » de l'Institut National de Prévention et d'Éducation pour la Santé (INPES) a confirmé que « *certains secteurs professionnels présentent une part plus importante d'usagers de substances psychoactives* »[657]. Il en résulte que les consommations d'alcool s'avèrent particulièrement fréquentes dans les secteurs de l'agriculture et de la construction, les consommations de tabac, dans l'industrie, la construction, les activités de commerce, la restauration et les consommations de cannabis, dans l'industrie, la restauration et les activités d'arts et spectacles[658]. La consommation de médicaments psychotropes est, quant à elle, davantage mentionnée pour les personnes exerçant dans les secteurs de l'administration, de l'éducation, de la santé et de l'action sociale[659] voire pour les avocats[660].

91. Les conduites addictives au travail sont un enjeu pour le droit car elles peuvent être sanctionnées, qu'elles résultent de la consommation de substances légales ou illégales.

Au nom de l'ordre public – conduites à risque, agressivité, etc. –, du coût pour la société et des questions de santé publique[661], les produits stupéfiants demeurent les seuls produits dangereux dont la consommation est pénalement sanctionnée[662]. En outre, des substances légales peuvent également entraîner des sanctions lorsqu'elles sont consommées dans des quantités déraisonnables ou constituer des circonstances aggravantes d'autres

---

656 *Id.*, pp. 61-62.

657 F. BECK, R. GUIGNARD, C. LÉON, C. MÉNARD, J.-B. RICHARD, « Usage de substances psychoactives et milieu de travail », *La santé en action* septembre 2013, n° 425, p. 43.

658 *Ibid*.

659 C. MÉNARD, C. LÉON, « Activité professionnelle et santé, quels liens ? » in F. BECK, PH. GUILBERT, A. GAUTIER (dir.), *Baromètre santé 2005*, Éd. INPES, novembre 2007, p. 414.

660 « Les avocats stressés ? », *JCP éd. G.* 10 octobre 2011, n° 41, 1104 ; rappr. *Liaisons sociales quotidien* 7 octobre 2011, n° 15951, p. 4.

661 E. DREYER, *Droit pénal spécial*, Éd. Ellipses, Coll. Cours magistral, 2e éd., 2012, p. 106.

662 Cf. Code de la santé publique, art. L. 3421-1.

infractions[663].

Dans l'entreprise, l'alcool et la drogue peuvent faire peser sur le salarié, ses collègues ou des tiers, un risque en matière de santé et de sécurité. Cela pose alors la question des modalités de contrôle et de sanction de leur consommation[664]. Par exemple, l'alcool « *déclenche et accélère, chez les conducteurs de véhicules ou d'engins, la perte des facultés psychomotrices et sensorielles requises au travail : vigilance, réflexes, appréciation des distances, champ visuel, sensibilité à l'éblouissement. Et ce, bien avant même d'avoir dépassé le taux légal* »[665]. De plus, compte des évolutions du travail et des métiers, l'alcool présente un risque, même à faible taux d'alcoolémie, car « *notre organisation sociale et professionnelle exige de plus en plus de capacités d'apprentissage, de capacités d'adaptation rapide aux techniques nouvelles, de capacités de mémorisation et un fort degré d'abstraction* »[666]. Dès lors, au vu des textes entourant l'usage des substances psychoactives et de l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur comme du salarié, la question de leur encadrement juridique peut se poser[667].

92. Le concept de risques psychosociaux se compose de comportements dangereux que le salarié va pouvoir imposer à sa propre personne tels le suicide ou la consommation de substance psychoactive. Par ailleurs, ce concept fait également référence à d'autres types d'événements qui vont s'imposer à la santé du salarié.

β. Des pathologies s'imposant à la santé

93. Les risques psychosociaux englobent des pathologies qui peuvent menacer la santé mentale et/ou physique des salariés. Ces pathologies visent le *burn-out*, les troubles musculosquelettiques (TMS), le stress et la dépression.

---

[663] Cf. not. Code pénal, art. 222-13, 14° (circonstance aggravante pour la personne agissant en état d'ivresse manifeste ou sous l'emprise manifeste de produits stupéfiants en cas de violence volontaire ayant entrainé une ITT inférieure ou égale à 8 jours).

[664] Cf. not. Cass. soc., 27 mars 2012, n° 10-19915, *Dr. soc.* 2012, p. 526, obs. J. MOULY ; *RDT* 2012, p. 259 ; sur cette question : *infra* n° 671 et s.

[665] A.-M. PAYET, *Rapport n° 232 fait au nom de la commission des affaires sociales sur la proposition de loi relative à l'organisation de la médecine du travail*, Sénat, 19 janvier 2011, p. 19 (extrait du rapport de la mission d'Hervé Chabalier sur la prévention et la lutte contre l'alcoolisme).

[666] *Ibid*.

[667] Cf. *infra* n° 656.

94. Le *burn-out* est une notion métaphorique issue de l'aérospatiale qui exprime le moment où une fusée, après avoir trop rapidement brûlé son carburant, retombe au sol[668]. Ce terme, qui a été utilisé pour la première fois au milieu des années 1970 dans le domaine de la psychologie, caractérisait les problèmes de souffrance mentale de jeunes volontaires médico-sociaux qui prenaient en charge des toxicomanes[669]. Le *burn-out* se décompose en deux éléments distincts pouvant prendre ou non une apparence fatale.

Il peut d'abord se caractériser par un syndrome d'épuisement professionnel, d'ordre mental et physique, qui en soi n'est pas mortifère. Ce sens anglo-américain du *burn-out* désigne une « pathologie du surmenage »[670]. Celle-ci entraîne un épuisement nerveux et physique grave qui peut se définir comme l'« *état d'épuisement physique, émotionnel et mental causé par l'implication à long terme dans des situations qui sont exigeantes émotionnellement* »[671]. Cette pathologie d'épuisement professionnel, qui peut avoir trois dimensions différentes[672], verra son sujet atteint d'un déficit d'énergie, d'un découragement, d'une démotivation et de symptômes de dévalorisation de soi ou de dépression[673]. À ce titre, le *burn-out* peut être rapproché de la dépression nerveuse, car ses manifestations sont, selon certains auteurs, « quasi-similaires[674] ». Toutefois, l'utilisation du vocable *burn-out* aurait un effet « dédramatisant », moins

---

[668] M. LORIOL, *La construction du social – Travail et catégorisation des usagers dans l'action publique*, P.U.R., Coll. Le Sens social, 2012, p. 109.

[669] *Ibid.* ; cet épuisement avait auparavant été relevé chez les cadres américains dans la littérature scientifique des années 1950-1960 (cf. F. DUNBAR, *Psychosomatic Diagnosis*, Paul B. Hoeber, New York, 1943 ; F. DUNBAR, *Emotions and Bodily Changes*, Columbia University Press, New York, 1946).

[670] M. DELBROUCK, *Le burn-out du soignant : Le syndrome d'épuisement professionnel*, De Boeck, Coll. Oxalis, 2003, p. 92.

[671] DRTEFP Bourgogne, *La prévention des risques psychosociaux : vade-mecum à l'usage des agents de contrôle de l'inspection du travail et des médecins du travail*, 2008, www.inma.fr.

[672] Cf. V. PEZET-LANGEVIN, *op.cit.*, p. 100. La première dimension est constituée d'une saturation affective et émotionnelle. Elle est la résultante du sentiment d'être dans l'impossibilité de répondre davantage à la demande permanente de sollicitations affectives de clients ou usagers. La deuxième dimension du *burn-out* apparait dans la déshumanisation ou le désinvestissement dans la relation à l'autre. Le travailleur adoptera alors un comportement cynique et négatif vis-à-vis des clients ou usagers. Ce cynisme peut d'ailleurs se retrouver dans des métiers qui ne mettent pas forcément en œuvre des activités d'aide envers autrui. Ce cynisme s'exprimera dans ce cas sur l'activité professionnelle en elle-même. En effet, lorsque l'investissement, les contraintes au travail ne sont plus récompensées par des retombées psychologiques « positives » sur le salarié, celui-ci estimera qu'il s'est surinvesti et pourra être atteint de *burn-out* (cf. M. P. LEITER, W. B. SCHAUFELI, « Consistency of the burnout construct across occupations », Anxiety, Stress, & Coping 1996, Vol. 9, pp. 229-243). Enfin, la troisième dimension du *burn-out* se retrouve dans la diminution du sentiment d'accomplissement personnel au travail. Le travailleur a ici une mauvaise image de lui-même dans son travail. Il en résulte une distorsion entre la façon dont le travailleur accomplit son travail et la façon dont il pense qu'il devrait normalement être accompli.

[673] C. DEJOURS, *Travail, usure mentale : Essai de psychopathologie du travail*, Bayard, 2008, p. 20.

[674] Cf. A. RAIX, « Le burn-out », *Arch. Mal. Pro.* 1991, vol. 52, n° 4, pp. 264-266.

psychiatrique et de ce fait moins stigmatisant pour le salarié atteint[675]. Il faut noter que le *burn-out* semble se limiter aux seules professions impliquant une relation d'aide à autrui[676]. Il peut ainsi concerner les métiers en contact avec une clientèle (commerciaux, vente, téléopérateur) ou avec des usagers d'un service public (guichetier, enseignant)[677], les métiers d'infirmiers, de travailleurs sociaux[678] de psychologues[679], de médecins du travail[680], etc. À ce sujet, Sigmund Freud qualifiait d'ailleurs certaines de ces activités – éduquer, guérir et gouverner – de « *métiers impossibles* »[681] dans lesquels on peut d'emblée être sûr d'un succès insuffisant[682].

Dans des cas extrêmes, le *burn-out* peut avoir un versant fatal. Ce *burn-out* « aggravé » correspond à ce qui est nommé « karôshi » (*Ka* = excès, *Rô* = travail, *Shi* = mort). Cette pathologie doit sa dénomination au Docteur Tetsunojo Uehata qui l'a définie comme un « *déséquilibre permanent ou une mort causée par une hypertension maligne, ou une artériosclérose entraînant des maladies des vaisseaux sanguins cérébraux comme l'hémorragie cérébrale, les hémorragies sous-arachnoïdiennes, les infarctus cérébraux, l'accident cardiaque aigu ou l'infarctus myocardique* »[683]. Au Japon, le problème du « karôshi » est apparu à la fin des années 1970 avec la crise du pétrole. À cette époque les entreprises nippones ont dû réduire drastiquement leurs effectifs et exiger de leur personnel davantage de travail. Cette mort subite survient par accident vasculaire et a pour cible principale des hommes de 25 à 40 ans ne présentant ni antécédents ou facteurs de risque si ce n'est la surcharge de travail[684]. En droit, le terme de *burn-out*, même s'il n'est visé par aucun texte,

---

[675] V. PÉZET-LANGEVIN, « Le burnout, conséquence possible du stress au travail » in *Stress au travail et santé psychique*, Octares Éditions, 2007, p. 103.

[676] Ces professions sont caractérisées par une dimension d'aide, d'assistance, de soins ou de formation auprès d'un public. Les individus bénéficiant de ces services peuvent être dénommées « clients » ou « usagers » : Cf. V. PEZET-LANGEVIN, « Le burnout, conséquence possible du stress au travail » in M. NEBOIT, M. VÉZINA (dir.), *Stress au travail et santé psychiqu*e, Octares Éditions, 2007, p. 99.

[677] Cf. J.-P. NEVEU, « Épuisement professionnel, concept et méthodologie », *Le Travail humain* 1995, n° 58, pp. 209-228.

[678] Cf. V. PEZET, R. VILLATTE, P. LOGEAY, *De l'usure à l'identité professionnelle : le "burn-out" des travailleurs sociaux*, Éd. TSA, Coll. Dominantes, 1993, 296 p.

[679] Cf. l'expérience d'une psychologue du travail victime d'un burn-out : N. ROELENS, « Intoxication productiviste et déshumanisation des rapports humains », *Travailler* 2000, n° 4, pp. 93-122.

[680] Ph. DAVEZIES, D. LEBOUL, « Éléments d'analyse psychodynamique de la situation des médecins du travail », *Médecine et Travail* 1995, n° 163, pp. 33-53.

[681] S. FREUD, « Analyse terminée et analyse interminable », *Revue française de psychanalyse*, T. XI, n° 1, 1939, p. 33.

[682] J. ALTOUNIAN, A. BOURGUIGNON, P. COTET, A. RAUZY, *Résultats, idées, problèmes*, P.U.F., 1985, p. 263.

[683] T. UEHATA, « A medical study of Karoshi » in *Karoshi : When the "corporate warrior" dies*, Tokyo, Madosha, 1990, pp. 98-102.

[684] C. DEJOURS, *Travail, usure mentale, Essai de psychopathologie du trava*il, Bayard, 2008, p. 20.

apparaît dans la jurisprudence de la Cour de cassation dans sa dénomination anglo-saxonne d'« *épuisement professionnel* »[685] ; on retrouve également des références à ce syndrome dans des arrêts de cour appel qui y font référence de façon directe[686] ou indirecte[687].

95. Outre le *burn-out*, les troubles musculosquelettiques (TMS) peuvent aussi s'imposer à la santé des salariés. En France, ces troubles représentaient 85 % des maladies professionnelles reconnues et constatées en 2011 soit 47 441 cas[688].

Depuis leur reconnaissance en 1957, ces troubles n'ont cessé de croitre en termes de fréquence de reconnaissance au titre des maladies professionnelles ; il a ainsi pu être fait état d'une « *épidémie des TMS* »[689]. Ces troubles sont rapportés à une combinaison de différents facteurs qui comprennent des sollicitations biomécaniques au travail – mouvements répétitifs – ainsi qu'un manque de soutien social ou une insatisfaction au travail pouvant déclencher des

---

[685] Cf. Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22082, *D.* 2013, p. 778 ; *RDT* 2013, p. 328, obs. PÉLISSIER ; *JSL* 2013, n° 342, p. 6, note J.-E. TOURREIL ; *LPA* 12 juin 2014, n° 117, chron. A. ÉTIENNOT. Dans cette affaire il est reproché aux juges du fond de ne pas avoir recherché « si la salariée n'avait pas été exposée à un stress permanent et prolongé à raison de l'existence d'une situation de surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé ».

[686] Cf. not. CA Aix-en-Provence, 6 mai 2009, n° 05/09477, cet arrêt concerne un défaut de paiement d'un crédit de la part d'une personne ayant subi une inaptitude à tout travail et une impossibilité définitive à exercer une activité en raison d'un burn-out. On y apprend qu'un expert judiciaire désigné par la juridiction de première instance avait conclu que la débitrice était « dans un état dépressif » et qu'elle a « présenté une évolution dépressive sévère » dans un contexte « évocateur d'un "burn out" (syndrome d'épuisement) » ;

[687] Cf. not. CA Versailles, 15 janvier 2008, n° 06/00415 : dans cet arrêt une salariée déclarée inapte à tout poste dans l'entreprise avait été licenciée. La salariée a contesté le licenciement en invoquant notamment un harcèlement moral. La cour d'appel a ordonné une expertise médicale de la plaignante. Le harcèlement moral n'a pas été reconnu mais les juges ont déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse car l'employeur n'avait pas respecté son obligation de sécurité de résultat. Le médecin du travail et le médecin traitant de la victime ont permis à l'expert de déclarer l'inaptitude comme découlant d'un « syndrome d'épuisement professionnel » qui avait entraîné une inaptitude en lien « direct et essentiel avec le travail ». Cette inaptitude résultant d'un manquement à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, le licenciement n'avait donc pas de cause réelle et sérieuse ; *Dr. ouv.* 2008, note L. LEROUGE ; CA Versailles 1er juin 2011, 10/00007 ; dans cet arrêt un salarié voulait faire reconnaître la rupture de son contrat de travail imputable aux torts exclusifs de son employeur. Au final, de nombreux manquements suffisamment graves permettent de justifier cette rupture comme imputable à l'employeur. Parmi ceux-ci figure le fait que le salarié avait été victime de brimades et pressions. Ces agissements ont créé un « syndrome de burn out au travail » ayant détérioré son état de santé conduisant à des arrêts maladies ; CA Lyon, 8 février 2008, 07/01127, à propos d'une salariée dont le licenciement a été déclaré nul en raison d'un harcèlement moral. Ce harcèlement avait créé notamment un « syndrome dépressif d'épuisement par sensation de harcèlement moral professionnel ». CA Lyon, 4 mars 2008, 07/00819, à propos notamment d'un manquement à l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail. Une salariée subissait chaque matin un entretien quotidien qualifié par les juges de comportement « particulièrement vexatoire ». Cela a donné lieu au versement au profit de la salariée de dommages-intérêts au titre notamment du « syndrome dépressif réactionnel à un épuisement professionnel » qu'elle présentait suite à ces actes ; CA Angers, 14 juin 2011, n° 10/0049, à propos d'un « syndrome dépressif réactionnel » dont le lien de causalité avec le travail n'a pas été établi.

[688] *Liaisons sociales quotidien* 19 septembre 2012, n° 16184, pp. 3-4 ; cf. CNAMTS, *Rapport de gestion 2011*, 108 p.

[689] P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 6e éd., 2013, p. 102.

maladies psychosomatiques[690]. Ces troubles ont donc « *une dimension psychologique – défensive – de répression des affects ou des émotions* »[691]. Les conditions psychosociales de travail peuvent conduire à ce que la douleur qu'ils engendrent ne soit pas perçue initialement mais prise en compte que lorsqu'elle devient chronique[692].

Ces pathologies du geste, ou « affections périarticulaires », ont été consacrés juridiquement en 1972 grâce à l'instauration du tableau 57 de maladie professionnelle ; auparavant, certaines de ces affections avaient toutefois été réparées exceptionnellement au titre des accidents du travail[693]. On trouve d'ailleurs des traces de ces pathologies dès 1830 et au cours des décennies suivantes avec des troubles tels que la « crampe de l'écrivain » ou du « télégraphiste »[694].

Le « tableau 57 », qui vise les pathologies d'hypersollicitation, a ainsi permis de reconnaître pour la première fois une maladie ostéo-articulaire – l'hygroma du genou – non provoquée par un agent extérieur telle qu'une machine[695]. L'instauration de ce tableau a été le fruit d'un long périple qui a connu de nombreux obstacles et réticences[696], notamment de la part de la Direction du travail ou de la Sécurité sociale, qui craignaient de ne pouvoir délimiter le caractère professionnel de ces pathologies[697]. Par la suite, ce tableau a été progressivement étendu à de de nouvelles affections[698].

96. Même si dans le langage courant, les risques psychosociaux sont souvent réduits au « stress », celui-ci n'en est qu'une manifestation et ne recouvre donc pas l'ensemble du

---

690 Cf. V. KOVESS-MASFETY, M. BOISSON, C. GODOT, S. SAUNERON, *La santé mentale, l'affaire de tous : pour une approche cohérente de la qualité de la vie*, LDF, Coll. Rapports et documents, 2009, p. 66.

691 P. MOLINIER, A. FLOTTES, « Travail et santé mentale : approches cliniques », *Travail et Emploi* 2012, n° 129, pp. 57-58.

692 *Id.*, p. 58.

693 N. HATZFELD, « Affections périarticulaires : une longue marche vers la reconnaissance (1919-1991) *», op. cit.*, p. 144 et p. 146.

694 Cf. N. HATZFELD, « Le geste pathogène ? Une hypothèse de l'expertise médicale au XIXe siècle » in A.-S. BRUNO, É. GEERKENS, N. HATZFELD, C. OMNÈS (dir.), *La santé au travail, entre savoirs et pouvoirs (19e-20e siècles)*, PU Rennes, 2011, pp. 65-81, spéc. p. 73.

695 *Ibid*.

696 N. HATZFELD, « Affections périarticulaires : une longue marche vers la reconnaissance (1919-1991) », *Revue française des affaires sociales*, n° 2-3, 2008, pp. 141-160.

697 *Ibid*.

698 En 1982, les tendinites et compression des nerfs ont été intégrés dans le tableau ; en 1991 il en fut de même concernant les pathologies des épaules et des chevilles.

phénomène ni sa complexité[699].

Le terme de « stress » a une origine anglophone. C'est en effet vers 1300 qu'il a été utilisé pour la première fois par le poète anglais Robert Mannyng de Brunne[700] dans un livre traitant des péchés[701]. Selon le médecin du travail Bernard Salengro, « *le mot s'est développé à partir du mot* distress *(détresse), tout en étant influencé par le vieux français* estresse*, c'est-à-dire étroitesse, oppression* »[702]. Le terme de stress trouve aussi ses racines dans le latin *stringere* qui signifie *serrer*[703], *étreindre*, *pincer*, *serrer le cœur*[704] ; ce terme latin « *donnera les mots d'étreindre, d'étouffer, de détresse* »[705]. Au XVIIe siècle, ce terme désigne « *des états de détresse dus à des privations, à des conditions de vie éprouvantes et à d'importantes tensions, pressions que les individus subissent dans leur environnement* »[706]. Le terme a aussi été utilisé en métallurgie à partir du XVIIIe siècle[707]. On entendait alors par « stress » l'effort ou la contrainte qui engendre une déformation de la pièce qui y est soumise[708] ; ainsi une pièce de métal pouvait subir un « stress » afin de la modeler. Le stress était donc dans son sens originel le fait d'effectuer une pression sur quelque chose pour le faire plier.

La langue anglophone fait à ce sujet un traitement différent entre le « stress » et le « distress ». La dernière formule désigne le stress lorsqu'il est trop important et engendre de la souffrance, de la même façon qu'on distingue généralement le « bon » et le « mauvais » stress en France. L'un serait bénéfique et permettrait de se dépasser, c'est le « bon stress » (*eustress*) ; l'autre serait en revanche néfaste pour le salarié et son entreprise, c'est le « mauvais stress » (*distress*). À ce sujet, il convient de signaler que la notion de « bon stress » n'est pas forcément acceptée, certains la qualifiant même d'« *ineptie* »[709]. Ce qu'on appellerait « bon stress » devrait

---

[699] G. VALLÉRY, S. LEDUC, *Les risques psychosociaux*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2012, p. 42.

[700] R. MANNYNG DE BRUNNE, *Handlyng Synne*, D. S. Brewer, Coll. Early English Text Society Original Series, 2006, 400 p.

[701] B. SALENGRO, *Le stress des cadres*, Éd. L'Harmattan, Coll. Questions contemporaines, 2005, p. 74.

[702] *Id.*, p. 75.

[703] Cf. not. D. FRANÇOIS-PHILIP BOISSEROLLES DE ST JULIEN, *Les survivants : vers une gestion différenciée des ressources humaines*, Éd. L'Harmattan, 2005, p. 66 ; B. ZABLOCKI, *Du stress au bien-être et à la performance*, Éd. Edi.Pro, Liège, 2009, p. 19.

[704] B. SALENGRO, *op. cit.*, p. 75.

[705] *Ibid*.

[706] D. FRANÇOIS-PHILIP BOISSEROLLES DE ST JULIEN, *loc. cit.*

[707] B. SALENGRO, *loc. cit.*

[708] BIT, « Le stress dans le monde du travail » in *Le travail dans le monde*, Genève, 1993, pp. 73-85.

[709] A. BILHERAN, P. ADAM, *Risques psychosociaux en entreprise – Les solutions psychologiques et juridiques*, Armand Colin, 2011, p. 186.

selon eux être nommé « mobilisation » ou « motivation » et serait ainsi l'apanage d'activités plaçant l'individu dans une situation de liberté, avec une contrainte pleinement choisie[710]. Pour l'INRS, les termes de « bon » et « mauvais » stress « *sont inadéquats* »[711] ; cet institut leur préfère les distinctions entre stress « *aigu/chronique* »[712] et stress « *choisi/subi* »[713]. D'autres auteurs semblent distinguer « stress » et « strain ». La pression (*stress*) ferait référence à une pression, une charge externe (entretien individuel, client agressif, etc.) tandis que la tension (*strain*) serait la conséquence de cette charge[714].

Du point de vue médical, le stress correspond au syndrome général d'adaptation[715] mis en évidence pour la première fois en 1936, par l'endocrinologue Hans Selye dans la revue « Nature »[716] puis dans d'autres ouvrages[717]. Ce mécanisme efficace et puissant était précieux pour les hommes primitifs confrontés à des dangers vitaux – bêtes sauvages, etc. – qui nécessitaient une réaction rapide pour fuir ou se battre[718]. Sur le plan physique, le stress permet de mieux faire face aux dangers grâce à une meilleure irrigation sanguine des muscles de l'action, une hausse du rythme cardiaque, une augmentation du débit sanguin et de la respiration[719]. En revanche, ce mécanisme préhistorique s'avère inadapté au monde du travail, particulièrement face à des actes porteurs de souffrance, car le danger n'apparaît pas « *sous la forme du tigre à dents de sabre mais sous la forme du chef de bureau, du DRH ou plus intolérant, encore, du client* »[720]. Ainsi, comme le combat ou la fuite pourraient apparaître comme d'étranges réactions, le salarié se trouve généralement obligé de ne pas réagir et

---

[710] Cf. M. NEBOIT, M. VÉZINA, « Préambule » in M. NEBOIT, M. VÉZINA (dir.), *Stress au travail et santé psychique*, Octares Éditions, 2007, p. 17.

[711] INRS, « Stress et risques psychosociaux : concepts et prévention », *Documents pour le Médecin du Travail* 2e trim. 2006, n° 106, p. 174.

[712] Le stress aigu, qui n'est ni bon ni mauvais, correspond aux réactions d'un organisme devant s'adapter à son environnement. Son « coût » pour l'organisme est sans conséquence dès lors que le « stresseur » est modéré. L'état de stress chronique, qui n'est jamais bénéfique, maintient l'organisme en « sur-régime ». Les symptômes sont réversibles si le « stresseur » a une durée limitée. En revanche, si ce dernier s'inscrit dans la durée, les conséquences pour la santé seront inévitables et de moins en moins réversibles (*ibid.*).

[713] « Une situation stressante aigue choisie sera toujours mieux acceptée qu'une situation subie. En revanche, une situation chronique même choisie sera toujours délétère » (*ibid.*).

[714] H. MURRELL, *Work stress and mental strain : A review of some of the literature*, Department of Employment, Work Research Unit, 1978, 98 p.

[715] Sur les mécanismes physiologiques du stress : INRS, « Stress et risques psychosociaux : concepts et prévention », *Documents pour le Médecin du Travail* 2e trim. 2006, n° 106, pp. 184-185.

[716] H. SELYE, « A Syndrome Produced by Diverse Nocuous Agents », *Nature* 1936, n° 138, p. 32.

[717] Cf. not. H. SELYE, *Le Stress de la vie, Le problème de l'adaptation*, Gallimard, 1975, 2e éd., 425 p.

[718] B. SALENGRO, *Le stress des cadres*, Éd. L'Harmattan, Coll. Questions contemporaines, 2005, p. 77

[719] *Ibid*.

[720] *Id.*, p. 78.

d'absorber les tensions[721]. La fonction originelle du stress a dès lors été « corrompue » par les modes de vie modernes et les relations interpersonnelles sur le lieu de travail.

Le terme « stress » peut recevoir plusieurs définitions[722]. Certains relèvent d'ailleurs qu'il est une « *notion floue* » relevant à la fois du « *biologique, du psychologique et du social* »[723]. La définition largement reconnue de l'Agence de Bilbao définit le stress comme un état qui « *survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique. Il affecte également la santé physique, le bien-être et la productivité de la personne qui y est soumise* ».

L'ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2008[724], qui visait à mettre en œuvre en droit français de l'accord-cadre européen éponyme du 8 octobre 2004, a repris cette définition en ajoutant la mention selon laquelle « *l'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses* »[725]. L'ANI précise que le stress « *n'est pas une maladie* »[726] mais qu'il réduit l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé en cas d'exposition prolongée, ce que l'on peut qualifier de stress chronique (stress néfaste, car à long terme) par opposition au stress aigu (stress ponctuel ni bon ni mauvais)[727].

Les conséquences du stress sur la santé du travailleur sont d'ordres physiques, biologiques, psychologiques, comportementaux et sociaux[728]. La santé physique des victimes de stress pourra notamment être affectée par une probabilité plus grande d'accident

---

[721] *Ibid*.

[722] Le stress a, par exemple, été défini comme « une transaction entre la personne et l'environnement dans laquelle la situation est évaluée par la personne comme débordant ses ressources et pouvant mettre en danger son bien-être » : Cf. M. VÉZINA, L. ST-ARNAUD, « Du stress à la santé mentale », *Revue de Psychologie du travail et des organisations*, 1996, vol. 2, n° 1-2, pp. 127-139.

[723] X. MOLÉNAT, « Les modèles de stress », *Les Grands Dossiers des Sciences Humaines,* 2008, n° 12, p. 22.

[724] « Accord national interprofessionnel sur le stress au travail », *Liaisons sociales quotidien* 2008, n° 175, pp. 1-6.

[725] ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, pt. 3.

[726] *Ibid*.

[727] *Ibid*.

[728] ULB, *Synthèse de recherches sur le stress au travail, Les modèles du stress au travail*, www.ulb.ac.be.

cardiovasculaire[729]. Le stress peut être créateur de pathologies, car il fait intervenir différentes hormones pouvant créer de l'anxiété ou aboutir à des dépressions. On sait également que le stress est associé à l'apparition du rhume commun et qu'il retarde la cicatrisation des lésions[730]. Outre l'ANI de 2008, le stress a aussi été reconnu en droit par la Cour de cassation[731]. La jurisprudence vise également cette notion à travers les vocables de « *pression psychologique* »[732] ou de « *manifestations de détresse morale et d'anxiété* »[733].

97. Aux côtés du *burn-out*, du stress et des TMS, la dépression est également une pathologie qui va s'imposer à la santé du travail. Cette pathologie, qui provient du latin *depressio* – « enfoncement » – est un trouble psychiatrique constitué par une « *perturbation négative et durable de l'humeur* »[734]. Selon l'OMS, « *la dépression se manifeste par une tristesse de l'humeur, une perte d'intérêt pour toute activité et une baisse de l'énergie. Les autres symptômes sont une diminution de l'estime de soi et de la confiance en soi, une culpabilité injustifiée, des idées de mort et de suicide, des difficultés à se concentrer, des troubles du sommeil et une perte d'appétit* »[735].

C'est une affection de l'esprit s'installant au fil du temps chez le sujet concerné, en raison d'une succession d'épisodes négativement vécus qui le fragilisent peu à peu[736]. Le syndrome dépressif est un trouble de l'humeur pouvant prendre la forme d'une anesthésie

---

[729] Une étude finlandaise s'étalant sur 30 ans a ainsi montré une plus importante mortalité cardiovasculaire d'employés de la métallurgie subissant un job strain ou un déséquilibre effort/récompense : M. KIVIMÂKI, P. LEINO-ARJAS, R. LUUKKONEN, H. RIHIMÂKI, J. VAHTERA, J. KIRJONEN, « Work stress and risk of cardiovascular mortality : prospective cohort study of industrial employees », *BMJ* 2002, vol. 325, pp. 857-860.

[730] OMS, *Rapport sur la santé dans le monde 2001 – La santé mentale : Nouvelle conception, nouveaux espoirs*, OMS, Genève, 2001, p. 9.

[731] Le stress peut ainsi être à l'origine d'une pathologie cardiaque qualifiée d'accident du travail (Cass. 2e civ., 8 novembre 2012, n° 11-23855 ; *SSL* 2012, n° 1562 ; *RJS* 1/13, n° 72, p. 69) ; en vertu de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, un salarié n'a pas à être exposé à « un stress permanent » (Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22082).

[732] Cass. soc., 28 novembre 2007, n° 06-21964, *Bull. civ.* V, n° 201 ; *RDT* 2008, p. 111, obs. L. LEROUGE ; *RDT* 2008, p. 180, chron. P. ADAM ; *Dr. ouv.* 2008, p. 49 ; *JCP éd. G.* 2008, p. 1070, note J.-B. COTTIN ; P.-Y. VERKINDT, « La montée en puissance du CHSCT », *SSL* 10 décembre 2007, n° 1332, p. 10.

[733] Cass. soc., 26 octobre 2010, n° 09-12922 : « le risque grave pour la santé des salariés était également démontré par le rapport d'activité du médecin du travail qui avait observé une augmentation sensible des consultations spontanées des salariés en rapport avec des états psychologiques inquiétants, outre des manifestations de détresse morale et d'anxiété liées à la perte de repères professionnels ».

[734] M. GODFRYD, *Vocabulaire psychologique et psychiatrique*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2011, 128 p. ; M. GODFRYD, *Les maladies mentales de l'adulte*, P.U.F., 2000.

[735] OMS, *Rapport sur la santé dans le monde 2001 – La santé mentale : Nouvelle conception, nouveaux espoirs*, OMS, Genève, 2001, p. 29.

[736] M. HUYETTE, *D.* 2004, note sous Cass. 2e civ., 1er juillet 2003, p. 908.

affective, d'une inhibition et d'un ralentissement de la pensée ainsi qu'une perturbation des fonctions psychomotrices[737] ; en cela, elle se rapproche d'ailleurs de l' « acédie » des religieux[738]. La dépression touche 10 % de la population générale, ce qui est à peu près du même ordre pour les travailleurs[739].

Depuis l'Antiquité, la description clinique des états dépressifs soulignait l'importance des manifestations corporelles[740] qui affectent l'ensemble des fonctions physiologiques du corps[741]. Elle peut aussi altérer les fonctions endocriniennes et immunitaires et accroître la prédisposition à toute une série de maladies physiques[742]. On estime qu'elle pourrait devenir la deuxième cause d'années de vie corrigées de l'invalidité (AVCI)[743] dans le monde[744]. La dépression est une maladie qui peut être mortelle, en particulier en raison de l'important risque suicidaire associé.

La dépression peut se caractériser par « *une humeur dépressive ou une perte d'intérêt ou de plaisir pour presque toutes les activités persistant au moins deux semaines* »[745]. Les états dépressifs sont courants, surtout après une épreuve douloureuse, mais on ne diagnostique un trouble dépressif que si les symptômes atteignent un certain seuil et durent au moins deux semaines[746]. Si la dépression peut débuter suite à un événement précis, on parlera alors de

---

[737] Cf. P. ANDRÉ, T. BENAVIDÈS, F. GIROMINI, *Corps & Psychiatrie*, Éd. Heures de France, 2e éd., 2004, p. 80.

[738] Ce terme emprunté au langage religieux s'appliquait aux moines qui avaient perdu la foi et qui ainsi souffraient d'un désenchantement et d'une perte de repères ou de but. Cela va concerner celui qui a perdu ses croyances en son travail C'est une perte de sens de la vie qui se vide de sa substance par une absence de regard positif sur soi. L'acédie peut avoir deux conséquences contradictoires : l'immobilisme, le manque d'énergie et de motivation. Elle peut aussi aboutir à des phénomènes de « *workaholism* », où l'individu va se surinvestir dans son travail pour éviter d'avoir une réflexion sur sa place, ses souhaits et ambitions et donner un sens à sa vie (cf. not. P. ROBERT-DEMONTROND, Y. LE MOAL, « L'acédie comme mal des ambitions déçues : repères théoriques et études de cas », *Revue internationale de psychosociologie*, 2004, vol. 10, n° 23, pp. 141-157).

[739] É. DURAND, « Médicaments psychotropes et travail – Médicaments antidépresseurs », *Documents pour le Médecin du Travail* 4e trim. 2007, n° 112, p. 490.

[740] Perte d'appétit, fatigue intense, impuissance (*ibid.*)

[741] *Ibid.*

[742] OMS, *Rapport sur la santé dans le monde 2001 – La santé mentale : Nouvelle conception, nouveaux espoirs*, OMS, Genève, 2001, p. 9.

[743] L'AVCI est une mesure d'écart de santé mise au point par l'OMS. Ces AVCI équivalent à la somme des années de vie perdues (AVP) à cause de la maladie et des années de vie vécues avec une incapacité (AVI). Concrètement une AVCI équivaut à la perte d'une année de vie saine, c'est-à-dire sans invalidité. Elle n'est pas à confondre avec les années de vie perdues.

[744] INPES, *Baromètre santé 2005*, *op. cit.*, p. 459.

[745] *DSM-IV-TR – Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*, Éd. Masson, 4e éd., 2005, spéc. pp. 403-406.

[746] OMS, *Rapport sur la santé dans le monde 2001 – La santé mentale : Nouvelle conception, nouveaux espoirs*, *op. cit.*, pp. 29-30.

« dépression réactionnelle »[747], elle doit néanmoins perdurer durant un certain laps de temps. Pour pouvoir être diagnostiquée, le sujet doit présenter au moins quatre symptômes déterminés. Ceux-ci peuvent être caractérisés par : le changement de l'appétit ou du poids, du sommeil et de l'activité psychomotrice ; la réduction de l'énergie ; les idées de dévalorisation ou de culpabilité ; les difficultés à penser, à se concentrer ou à prendre des décisions ; les idées de mort récurrentes, idées suicidaires, plans ou tentatives de suicide[748]. La dépression peut être plus ou moins importante et handicapante. Un état dépressif peut ainsi être « léger », « moyen », « sévère »[749].

La dépression a un retentissement sur l'emploi. Les études démontrent qu'entre 50 % et 63 % des travailleurs ayant subi un épisode dépressif majeur ont été en arrêt de travail d'une durée moyenne de 40 jours[750]. Elle peut aussi être à l'origine d'absentéisme, d'arrêts de travail, de diminution de la productivité et de situations difficiles à gérer en entreprise. Les effets secondaires des traitements antidépresseurs peuvent également être à l'origine d'arrêts de travail[751]. Actuellement, la dépression n'est pas prise en compte dans les tableaux de maladies professionnelles indemnisables au titre du droit de la sécurité sociale[752]. Son appréhension juridique pourra en revanche se faire notamment *via* le mécanisme des accidents du travail[753] ou du système de reconnaissance dit « hors tableau »[754].

98. Hormis les pathologies pouvant affecter la santé mentale ou physique du salarié, les risques psychosociaux se réfèrent aussi à des événements affectant ses relations interpersonnelles en entreprise.

---

[747] OMS, *CIM-10-GM 2012*, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel, octobre 2012, vol. 1, pt. F32, p. 192.

[748] *DSM-IV-TR, loc. cit.*

[749] *Id.*, p. 427 ; sur ces degrés de gravité, v. également : OMS, *Rapport sur la santé dans le monde 2001 – La santé mentale : Nouvelle conception, nouveaux espoirs*, *op. cit.*, p. 11 ; OMS, *CIM-10-GM 2012*, *op. cit.*, pts. F32.0 à F32.3, p. 192.

[750] É. DURAND, « Médicaments psychotropes et travail (II) – Médicaments antidépresseurs », *Documents pour le Médecin du Travail* 4e trim. 2007, n° 112, p. 502.

[751] *Ibid*.

[752] Cf. Code de la sécurité sociale, annexe II : « Tableaux des maladies professionnelles prévus à l'article R. 461-3 du Code de la sécurité sociale ».

[753] Cass. soc., 1er juillet 2003, n° 02-30576, *Bull. civ.* II, n° 218 p. 182.

[754] Sur ce mode de reconnaissance : *infra* n° 718 et s.

b) Des événements liés aux rapports sociaux

99. Les risques psychosociaux sont nommés ainsi, car ils se situent « *à l'interface de l'individu (psycho) et de sa situation de travail dans son aspect principalement relationnelle (sociaux : contact avec les autres : encadrement, collègues, clients…)* »[755]. Ils se réfèrent donc à des événements de nature « sociale » et « interactionnelle ». Par conséquent, à l'intérieur du concept de risques psychosociaux, des événements vont davantage faire référence au volet social qu'au volet psychologique de celui-ci. Toutefois, ces risques avant tout « sociaux » peuvent prendre des formes « *physiques, psychologiques, sexuelles* »[756]. Ainsi, ces risques du « social » se réfèrent aux actes de harcèlement **(α)** et de violences **(β)**.

α. Les actes de harcèlement

100. Le harcèlement, avec le stress et les violences, fait partie des composantes des risques psychosociaux qui ont été consacrés textuellement en droit français. La notion de harcèlement, issue « *du verbe* herceler *(la herse avec ses nombreuses piques)* »[757], se compose de deux volets : le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

101. Le harcèlement moral au travail est un phénomène qui existe de longue date. Cette pratique n'est pas une pratique nouvelle dans le monde du travail, mais « *est connue de tout temps depuis l'esclavage, de l'Antiquité jusqu'au XXe siècle en passant par les galériens, les relations entre patrons et bonnes à tout faire, les contremaîtres du renseignement téléphonique, les petits chefs des chaînes de construction automobile ou les méthodes patronales dans la métallurgie* »[758]. La Cour de cassation a eu à connaître de pratiques s'apparentant au harcèlement moral dès les années 1970. On peut, par exemple, citer l'affaire « Fleurence » du nom de ce comptable dont l'employeur, par mesure de représailles, lui demandait de tailler des crayons toute la journée ; ce comportement avait notamment abouti à ébranler l'« *équilibre mental* » du salarié[759].

---

[755] P-H. ANTONMATTEI, A. DERUE, S. FANTONI-QUINTON, D. JOURDAN, M. MORAND, G. VACHET, J. VANTAL, P.-Y. VERKINDT, *Les risques psychosociaux – Identifier, prévenir, traiter*, Éd. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, p. 16.

[756] ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 2.

[757] J.-E. RAY, *Droit du travail – Droit vivant*, Éd. Liaisons, 23e éd., 2014, p. 149.

[758] C. DEJOURS, *Travail, usure mentale : Essai de psychopathologie du travail*, Bayard, 2008, p. 24.

[759] Cass. crim., 10 décembre 1970, n° 70-91045.

Toutefois, la véritable prise de conscience du phénomène du harcèlement moral au travail a fait suite aux travaux du psychosociologue Heinz Leymann sur le *mobbing*[760]. Le *mobbing*, tout en se référant au harcèlement moral, met aussi en cause les méthodes de management et l'organisation du travail. Néanmoins, la France a opté pour une conception du harcèlement moral plus individualiste, occultant le facteur organisationnel[761]. Cette approche est centrée sur la figure du pervers narcissique – occurrence qui n'est d'ailleurs jamais écrite au féminin – qui prend jouissance dans la maltraitance de ses victimes.

102. La référence au harcèlement moral en droit français a suivi de quatre ans la parution de l'ouvrage de Marie-France Hirigoyen consacré au harcèlement moral[762]. Dans cet ouvrage vendu à plusieurs milliers d'exemplaires et traduit dans une vingtaine de langues[763], son auteur définit le harcèlement moral comme des conduites abusives « *se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail* »[764].

La définition législative du harcèlement moral retenue par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002[765] a repris en partie cette définition. Le harcèlement moral est constitué par des « *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* »[766]. Selon l'ANI sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010 ce

---

[760] H. LEYMANN, « Mobbing and psychological terror at workplaces », in H. LEYMANN (dir.), *Violence and victims*, Springer Publishing Company, New York, 1990, vol. 5, p. 119 ; H. LEYMANN, *Mobbing*, Rowohlt Taschenbuch Verla, 1993, 185 p. ; H. LEYMANN, *Mobbing : la persécution au travail*, Seuil, 1996, 231 p.

[761] Ph. DAVEZIES, « Des origines de la souffrance au travail à sa prévention », *Revue Santé et Travail* octobre 2011, n° 76.

[762] M.-F. HIRIGOYEN, *Le harcèlement moral – la violence perverse au quotidien*, Éd. La Découverte & Syros, 1998, 214 p. ; cet ouvrage n'étant pas exclusivement centré sur le harcèlement dans le milieu professionnel, il traite également du harcèlement dans le couple ou la famille.

[763] G. VALLÉRY, S. LEDUC, *Les risques psychosociaux*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2012, p. 11.

[764] M.-F. HIRIGOYEN, *op. cit.*, p. 55.

[765] Loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002, *JO* 18 janvier 2002, p. 1008.

[766] « 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 » (Code du travail, art. L. 1152-1) ; « Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet 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

comportement « *survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail* »[767].

Avec la consécration juridique de cette notion, « *on est passé d'une notion étayée sur des références psychopathologiques à une loi* […] *qui offre donc une reformulation "légale" de conflits du travail en conflits interpersonnels* »[768]. Cette juridicisation du harcèlement moral peut d'ailleurs apparaître contestable en ce qu'elle s'est basée sur la figure du « pervers narcissique »[769] qui renvoie au concept de narcissisme[770]. Le harcèlement moral est historiquement attaché à une dichotomie « coupable/victime » qui élude le consentement passif des témoins ou le « laisser-faire » de la hiérarchie[771]. Ce constat peut d'ailleurs conduire à une impasse une fois le diagnostic « pervers/victime » posé[772]. En effet, les questions relatives à l'organisation du travail ou de conflits de valeur du travail se sont originellement retrouvées évincées, laissant place à une lecture très interpersonnelle des conflits au travail[773].

103. Tout comme le harcèlement moral, le harcèlement sexuel a reçu une consécration dans les textes de droit. Le terme de « harcèlement sexuel » a été traduit de l'américain s*exual harassment* dont l'apparition remonte aux années 1970 au sein d'associations féministes

---

compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende » (Code pénal, art. 222-33-2).

[767] ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 2.

[768] D. LHUILIER, « Les "risques psychosociaux" : entre rémanence et méconnaissance », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 21.

[769] Ce concept, popularisé par Marie-France Hirigoyen, a été introduit par le psychiatre et psychanalyste Paul-Claude Racamier : cf. not. P.-C. RACAMIER, « Entre agonie psychique, déni psychotique et perversion narcissique », *Revue Française de Psychanalyse* 1986, vol. 50, n° 5, pp. 1299-1309 ; P.-C. RACAMIER, « Perversité dans les familles », *Gruppo, Revue de Psychanalyse Groupale*, 1987, n° 3 ; P.-C. RACAMIER, *Le Génie des origines : Psychanalyse et psychoses*, Payot, Coll. Bibliothèque scientifique Payot, 1992, spéc. pp. 279-340.

[770] Sigmund Freud a proposé en 1911 une première définition du narcissisme. Selon lui, dans un amour de soi irréductible, l'individu narcissique « prend d'abord soi-même, son propre corps, comme objet d'amour » (S. FREUD, « Remarques psychanalytiques sur un cas de paranoïa décrit sous forme autobiographique » in *Œuvres complètes de psychanalyse*, P.U.F., vol. XI, 1911, spéc. pp. 225-304) ; les personnalités narcissiques ont une très haute opinion d'elles-mêmes, ont besoin d'être admirées, sont à la recherche du succès, manquent d'empathie et utilisent les autres pour leur propre réussite (C. DESMARAIS, M. DUBOULOY, « Une double grille d'analyse pour évaluer les situations de cadres en difficulté : du contrat psychologique au contrat narcissique », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 228).

[771] En ce sens : A. DEBARD, « Harcèlement » in *Risques psychosociaux au travail – Vraies questions, bonnes réponses*, Éd. Liaisons, 2008, spéc. pp. 178-179.

[772] *Ibid*.

[773] Cf. not. M. LORIOL, *La construction du social – Souffrance, travail et catégorisation des usagers dans l'action publique*, P.U.R., Coll. Le Sens social, 2012, p. 129 ; D. LHUILIER, *Cliniques du travail*, Éd. Érès, Coll. Clinique du travail, 2006, spéc. pp. 17-18.

américaines[774]. Cette notion a émergé en raison de l'accès croissant des femmes au monde du travail et du principe d'égalité entre hommes et femmes[775].

En 1991, la Commission européenne a défini le harcèlement sexuel au travail comme « *un comportement intempestif à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe qui affecte la dignité de la femme et de l'homme au travail. Ces termes peuvent recouvrir tout comportement physique, verbal ou non verbal importun* »[776]. Selon la Commission, ce comportement « *est inacceptable lorsque ce comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet* »[777].

En France, le harcèlement sexuel a été consacré en 1992[778] soit dix ans avant le harcèlement moral. La définition de ce comportement a été depuis modifiée à trois reprises. Jusqu'en 2002[779], le harcèlement sexuel se définissait comme le « *fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle* »[780], « *à son profit ou au profit d'un tiers* »[781]. La formulation de cette infraction a depuis été remise en cause par le Conseil constitutionnel[782] qui, à la suite d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC), a déclaré invalide l'article 222-33 du Code pénal. Contrairement à celles relatives du harcèlement sexuel, les dispositions juridiques du harcèlement moral n'ont pas pu faire l'objet d'une QPC[783]. Selon le Conseil constitutionnel, cet article du Code pénal méconnaissait le principe de légalité des délits et des peines en ne définissant pas suffisamment les éléments constitutifs de cette infraction. Ce

---

[774] A. OSTOJIC, « Harcèlement sexuel : de quoi parle-t-on ? » in *Le Sexe, d'hier à aujourd'hui*, Éd. Sciences humaines, 2013, p. 225.

[775] *Ibid*.

[776] Recommandation de la Commission n° 92/131/CEE du 27 novembre 1991 sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail, annexe, pt. 2.

[777] *Ibid.*

[778] Cf. loi n° 92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du Code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes et loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le Code du travail et le Code de procédure pénale.

[779] Cf. loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

[780] Code pénal, art. 222-33 ancien.

[781] Code du travail, art. L. 1153-1 ancien.

[782] Cons. const., 4 mai 2012, n° 2012-240 QPC ; cf. C. RADÉ, « Le Conseil constitutionnel et le harcèlement sexuel », *Lexbase Hebdo éd. soc.* 17 mai 2012, n° 485 ; « Requiem pour le délit de harcèlement sexuel », *SSL* 14 mai 2012, n° 1538, act., pp. 2-3 ; « Les nouveaux habits du harcèlement sexuel », *SSL* 3 septembre 2012, n° 1549, act. p. 2 ; *SSL* 2012, n° 1538, p. 2 ; *SSL* 29 mai 2012, n° 1540, p. 5, entretien avec C. WAQUET.

[783] Cass. soc., QPC, 11 juillet 2012, n° 12-40051 ; Cass. crim., QPC, 11 juillet 2012, n° 11-88114 ; Cass. soc., 11 octobre 2012, n° 12-40066, *RDT* 2012, act. p. 600 ; les articles L. 1152-1 du Code du travail et 222-33-2 du Code pénal avaient déjà été validés par le Conseil constitutionnel (Cons. const., 12 janvier 2001, n° 2001-455 DC).

principe, consacré en droit de l'Union et en droit français[784], implique *« la nécessité pour le législateur de définir les infractions en termes suffisamment clairs et précis pour exclure l'arbitraire »*[785].

L'inconstitutionnalité du texte a abouti à son abrogation immédiate et son inapplicabilité à toutes les affaires non jugées à la date de la QPC. Le Gouvernement a donc dû proposer une nouvelle mouture du harcèlement sexuel compatible à la fois avec les exigences du Conseil constitutionnel et les directives européennes[786]. Pour ce faire, la loi du 6 août 2012[787] a défini le harcèlement sexuel de façon plus précise et complète, en distinguant notamment celui résultant de faits répétés ou d'un acte unique.

La première forme de harcèlement sexuel se définit comme « *le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* »[788]. Ils pourront consister, notamment, en des propos ou des comportements sexistes, grivois ou obscènes ainsi qu'en des situations quotidiennes de soumission à des messages ou objets à connotation sexuelle rendant insupportable le travail[789].

La seconde forme de harcèlement permet quant à elle d'incriminer un acte unique. Sera alors assimilé « *au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers* »[790]. La notion de pression grave recouvre des hypothèses dans lesquelles une personne tente d'imposer à la victime un

---

[784] Cf. CEDH, art. 7 § 1 et DDHC, art. 8.

[785] Cons. const., 19 et 20 janvier 1981, n° 80-127 DC ; rappr. Cass. crim., 20 février 2001, n° 99-84846 : « la possibilité pour chacun d'apprécier par avance la légalité de son comportement touchant, comme en l'espèce, à l'exercice de libertés essentielles, implique une formulation particulièrement rigoureuse des incriminations et ne saurait résulter que de définitions légales claires et précises » (cf. not. *RTD civ.* 2002, p. 781, obs. J. HAUSER).

[786] Cf. directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 ; directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 ; directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 ; directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004, directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006.

[787] Cf. C. RADÉ, « Commentaire de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel », *Lexbase hebdo édition sociale* 6 septembre 2012, n° 496 ; M. MINÉ, « Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel », *RDT* janvier 2013, p. 37.

[788] Code pénal, art. 222-33 I. nouveau.

[789] Code pénal, art. 222-33 I, *préc.*

[790] Code pénal, art. 222-33 II, nouveau.

acte de nature sexuelle, à son profit ou pour un tiers, en échange de contreparties (promotion, maintien dans l'emploi, etc.)[791].

Ce double visage du harcèlement sexuel, s'il est repris dans le Code du travail[792], voit en revanche son volet pénal uniquement consacré dans le Code pénal[793]. Les deux formes de harcèlement sexuel encourent au final la même sanction contrairement aux projets de loi initiaux[794].

104. Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont deux composantes du concept de risques psychosociaux qui visent prioritairement des comportements sociaux potentiellement néfastes pour la santé du salarié. Les violences, tout comme le harcèlement, visent des comportements découlant d'interactions sociales néfastes au travail. Leur impact sur la santé du salarié est toutefois plus certain.

β. Les violences

105. Selon le sociologue et philosophe Julien Freund, la violence s'entend d'un « *rapport de puissance entre les hommes qui renonce aux autres méthodes possibles d'entretenir des relations entre les êtres et qui essaie de forcer, directement ou indirectement, les individus ou les groupes d'agir contre leur volonté et d'exercer les desseins d'une volonté qui leur est étrangère par le recours à l'intimidation ou à des moyens agressifs ou répressifs, capables de porter atteinte à l'intégrité physique ou psychique des êtres, à leurs biens et à leurs idées de valeurs, quitte à les anéantir absolument en cas de résistance supposée, délibérée ou persistante* »[795].

---

[791] Cf. circulaire crim. 2012/15/E8, 1.1.2.

[792] Code du travail, art. L. 1153-1 modifié.

[793] Le harcèlement sexuel est puni de deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende Cela correspond à un doublement de la sanction : Cf. Code du travail, art. L. 1155-2 et Code pénal, art. 222-33 anciens. Les deux formes de harcèlement sexuel encourent au final la même sanction contrairement aux projets de loi initiaux : cf. « Le harcèlement sexuel nouvelle manière », *SSL* 2012, n° 1543, act. p. 4 ; *JCP éd. S.* 2012, act. n° 311, pp. 12-13.

[794] Cf. not. « Le harcèlement sexuel nouvelle manière », *SSL* 2012, n° 1543, act. p. 4 ; *JCP éd. S.* 2012, act. n° 311, pp. 12-13

[795] Cité par : C. LEBORGNE-INGELAERE, note sous Cass. soc., 30 janvier 2013, *JCP éd. S.* 5 mars 2013, n° 10, 1112, p. 33 ; v. également R. HELBRUN, *Pathologie de la violence*, Éd. Réseaux, 1982, p. 13.

106. Le terme de « violence » vient du latin *vis* qui désigne l'emploi de la force sans égard à la légitimité de son usage[796]. Selon l'ANI sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010, les violences professionnelles peuvent se référer aux « violences internes » et aux « violences externes »[797]. Les premières se réfèrent d'abord à des actes violents commis entre deux travailleurs. Elles concernent aussi les violences entre un individu et un groupe de salariés telles que la « tyrannie » d'un manager sur un collectif ou la coalition d'une équipe contre un bouc émissaire[798]. Les violences externes concernent quant à elles les agressions causées par une personne extérieure à l'entreprise telles qu'un client, un patient, un usager, etc.[799].

107. De façon générale, « *la violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique* »[800]. Pour le BIT, la violence au travail s'entend de « *toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail* »[801]. Dans un rapport consacré aux violences, le BIT souligne que si on a longtemps prêté attention à la violence physique, la violence au travail a désormais un « *nouveau visage* »[802] désigné par la notion de « *violence psychologique* »[803]. Les nouvelles formes de violence au travail concernent également des comportements relativement mineurs, mais dont la réitération constitue des formes graves de violence telles que les brimades et la persécution collective[804].

108. Au même titre que le harcèlement, la notion de « violence » a été consacrée en droit. La répression de ces actes a d'ailleurs été réalisée bien avant celle du harcèlement. Les

---

[796] J.-F. MALHERBE, *Violence et démocratie*, Sherbrooke, CGC, 2003.

[797] ANI du 26 mars 2010 sur la harcèlement et la violence au travail, art. 3.

[798] B. HAUBOLD, *Les risques psychosociaux – Identifier, analyser, prévenir les risques humains*, Éd. d'Organisation, Coll. Ressources humaines, 2009, p. 16 ; rappr. ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 3.

[799] *Ibid*.

[800] *Id.*, art. 2.

[801] BIT, *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène*, Genève, OIT, 2003, p. 4, www.ilo.org.

[802] BIT, *La violence au travail*, BIT, Genève, 2000, p. 10.

[803] *Id.*, pp. 10-11.

[804] *Id.*, p. 12.

violences, en tant que notion juridique, reçoivent plusieurs définitions selon les branches du droit. La violence peut d'abord être considérée comme un vice du consentement au titre de l'article 1109[805] du Code civil et donc être source de nullité d'un contrat[806]. Elle peut vicier le consentement « [...] *lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent* »[807].

109. En droit pénal, les violences[808] n'ont pas reçu de définition quant aux actes précis qui permettent de les incriminer. Les violences correspondaient anciennement aux « *coups, violences et voies de fait* »[809]. On sait néanmoins qu'elles sont qualifiées au vu de l'atteinte à l'intégrité physique ou psychologique de leur victime[810]. Elles peuvent également résulter d'appels téléphoniques malveillants réitérés ou d'agressions sonores réalisées en vue de troubler la tranquillité[811].

Les violences physiques peuvent ainsi prendre la forme de coups de poing[812], de coups de pieds[813], de gifles[814] ou encore de blessures avec arme[815]. Les violences morales[816] peuvent être qualifiées lorsque l'agression commise provoque sur la victime une émotion aussi forte que

---

[805] Code civil, art. 1109 : « Il n'y a point de consentement valable si le consentement n'a été donné que par erreur ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol ».

[806] Code civil, art. 1111 et 1113.

[807] Code civil, art. 1112 ; sur la violence comme vice du consentement : *infra* n° 570 et s.

[808] Code pénal, art. 222-7 à 222-16-3.

[809] Code pénal, art. 309 à 312 anciens. L'ancien code, avant l'intervention de la loi « sécurité – liberté » du 2 février 1981, visait les blessures et coups volontaires, d'où l'usage encore courant de l'expression « coups et blessures volontaires ». La notion de violences et voie de fait a été ajoutée au Code pénal par la loi du 13 mai 1863 afin d'appréhender des situations dans lesquelles la contravention de violences légères ne rendait pas compte de la gravité du comportement de l'auteur.

[810] Code pénal, art. 222-14-3.

[811] Code pénal, art. 222-16.

[812] Cass. crim., 24 janvier 1863, *B.* 36.

[813] Cass. crim., 25 juillet 1884, *B.* 205.

[814] Cass. crim., 11 mai 1929, *B.* 147.

[815] Cass. crim., 12 août 1853, *B.* 398.

[816] La Chambre criminelle a rappelé que les violences morales étaient susceptibles de constituer l'infraction de violences en approuvant une cour d'appel ayant condamné pour violences n'ayant pas entraîné d'incapacité totale de travail commises en réunion des prévenus qui avaient retenu pendant une heure des personnes dans une salle de préfecture dont ils avaient fermé les issues (Cass. crim., 6 février 2002, n° 01-82645) ; sur des violences morales exercées au travail : cf. not. Cass. soc., 12 mai 2010, n° 08-70422 ; Cass. soc., 29 septembre 2009, n° 08-41672 ; Cass. soc., 14 janvier 2004, n° 01-45593 ; Cass. soc., 7 mars 1996, n° 94-43418 ; Cass. soc., 3 février 2010, *RDT* 2010, n° 5, p. 303, obs. M. VÉRICEL.

des coups et blessures[817]. Le fait de menacer de violence sera ainsi réprimé[818] comme « *tout acte de nature à impressionner vivement celle-ci et à lui causer un choc émotif* »[819] telles des brimades[820]

110. En droit pénal, les violences ont pour trait commun que leur auteur cherche « *à faire mal exprès* »[821], sans nécessairement vouloir la mort de la victime. Dans le droit pénal, il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre[822]. Pour être condamnées, ces violences doivent répondre à deux éléments distincts : un acte matériel et un élément intentionnel. À ce titre, les juridictions ont eu l'occasion de préciser qu'il importait peu que les conséquences des violences soient plus graves que ne l'avait envisagé l'auteur et que le caractère volontaire concernait les violences elles-mêmes et non le résultat[823], de même que le mobile importe peu[824].

111. Hors du champ pénal, s'il est classiquement admis que des violences physiques –rixes, etc. – peuvent être qualifiées de faute grave et justifier un licenciement[825], d'autres formes de violences, plus proches des violences psychologiques ou morales, peuvent aussi être sanctionnées. La Chambre sociale de la Cour de cassation a déjà fait référence au terme de « *violence morale* »[826]. Alors que la première Chambre civile[827] et la Chambre criminelle de la Cour de cassation[828] utilisaient ce terme depuis un certain nombre d'années, la Chambre sociale de la Cour de cassation a quant à elle été plus timide et ne s'est servie de la notion que lorsque

---

[817] Cass. crim., 19 février 1892, *DH* 1892, 1, p. 550.

[818] Code pénal, art. R. 623-1. Cass. crim., 7 août 1934, *DH* 1934, p. 477 (menace avec une arme à feu). Cass. crim., 21 novembre 1988, *Bull. crim.*, n° 392. d'un couteau

[819] Cass. crim., 18 mars 2008, *Bull. crim.*, n° 65 ; *Dr. pén.* 2008, comm. n° 81, note M. VÉRON ; *RSC* 2008, p. 587, obs. Y. MAYAUD.

[820] C'est ainsi qu'a été réprimé le fait d'enfermer quelqu'un dans un local en verrouillant la porte et en le menaçant de l'y laisser plusieurs heures Cass. crim., 16 avril 1921 : *DP* 1922, 5, p. 8

[821] M.-L. RASSAT, *Droit pénal spécial ; Infractions du Code pénal*, Dalloz, 6e éd., 2011, p. 387.

[822] Code pénal, art. 121-3, alinéa 1er.

[823] Cf. not. Cass. crim., 5 février 1979 : *Bull. crim.*, n° 49 (la Chambre criminelle devait estimer qu'il se déduisait de ces constatations un acte volontaire de violence ayant entraîné la mort sans intention de la donner) ; *RSC* 1980, p. 133, obs. G. LEVASSEUR

[824] La Cour de cassation a eu l'occasion de rappeler que le délit de violences volontaires est constitué lorsqu'il y a acte volontaire de violence, quel que soit le mobile qui a inspiré cet acte et alors même que son auteur n'avait pas voulu le dommage qui en est résulté (Cass. crim., 7 juin 1961, *Bull. crim.*, n° 290 ; Cass. crim., 21 octobre 1969, *Bull. crim.*, n° 258).

[825] Cf. not. Cass. soc., 21 octobre. 1987, n° 85-40413 ; Cass. soc., 15 juin 1988, n° 85-45807.

[826] Cf. not. Cass. soc., 12 mai 2010, n° 08-70422.

[827] Cass. 1re civ., 28 mars 1973, n° 71-14674.

[828] Cass. crim., 6 mars 1978, n° 77-91567.

le consentement du salarié était vicié notamment suite à des modifications de son contrat de travail[829]. Le terme a récemment été utilisé dans le cadre du contentieux relatif à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur[830]. La violence verbale permet le licenciement pour faute grave[831] du fait d'injures grossières[832] ou d'injures racistes[833].

112. Les risques psychosociaux renvoient à des événements hétérogènes qui menacent prioritairement la santé du salarié ou ses relations interpersonnelles en entreprise. Ces composantes, aux champs différents, conduisent à une catégorisation difficile du concept de risques psychosociaux.

2) Une catégorisation peu évidente

113. L'étude des composantes des risques psychosociaux montre le caractère pluriel et hétérogène de ces derniers. Comme le souligne le rapport Nasse-Légeron, les concepts utilisés pour traiter des risques psychosociaux « *mélangent et recouvrent, sous des vocables communs, les causes, les risques et leurs effets* »[834]. Par ailleurs, le rapport souligne que les thèmes associés aux risques psychosociaux recouvrent « *les déterminants et les effets, sans distinguer entre les causes et les conséquences* »[835]. Par conséquent, les effets de ces risques sur la santé, qui peuvent être appelés « troubles psychosociaux », comprennent à la fois des troubles psychiques et des troubles somatiques corporels[836]. Dès lors, le concept de risques psychosociaux vise des événements qui peuvent être tour à tour des causes ou des conséquences **(a)** pouvant atteindre à l'intégrité psychique ou physique des salariés **(b)**.

---

[829] Cf. Cass. soc., 29 septembre 2009, n° 08-41672 ; Cass. soc., 14 janvier 2004, n° 01-45593 ; Cass. soc., 7 mars 1996, n° 94-43418.

[830] « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales » (Cass. soc., 3 février 2010, *RDT* 2010, n° 5, p. 303, obs. M. VÉRICEL).

[831] Cf. S. NIEL, « Quand le management se frotte à l'injure », *Les cahiers du DRH* 2010, n° 161-162, pp. 3-8.

[832] Cass. soc., 10 mai 1983, n° 81-40111.

[833] Cass. soc., 27 juin 1996, n° 94-45401, *Dr. soc.* 1996, p. 265.

[834] Ph. NASSE, P. LÉGERON, *Rapport sur la détermination, le suivi et la mesure des risques psychosociaux au travail*, Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, 2008, p. 6.

[835] *Id.*, p. 7.

[836] A. BILHERAN, P. ADAM, *Risques psychosociaux en entreprise – Les solutions psychologiques et juridiques*, Armand Colin, 2011, p. 13.

a) Le mélange des vocables

114. Lorsque l'on tente de saisir le concept de risques psychosociaux, on s'aperçoit que la notion est teintée d'une réelle ambiguïté tant elle « *mélange des risques qui ne sont pas du même registre* »[837], ce qui participe d'ailleurs d'une certaine « *banalisation de la notion de risque* »[838]. Le psychosociologue Miche Vallée a ainsi précisé qu'« *il serait plus juste de parler de "risque et troubles psychosociaux", car en la matière curatif et préventif sont étroitement intriquée* »[839]. Les « troubles psychosociaux » désigneraient alors la *« souffrance psychique pouvant occasionner des maladies psychosomatiques, ainsi que des difficultés tant relationnelles que comportementales* »[840]. Les « risques psychosociaux », au sens strict, désigneraient « *les potentialités de telles situations* »[841].

115. Le risque peut être défini comme « *la probabilité de la survenance du danger, ou le fait d'être exposé à un danger* »[842]. Selon le BIT, un risque est une « *combinaison de la probabilité de la manifestation d'un événement dangereux et de la gravité de la lésion ou de l'atteinte à la santé causée à des personnes par cet événement* »[843]. Dès lors, le risque n'est pas qu'une simple potentialité. Il s'agit d'une combinaison de la probabilité d'occurrence d'un événement et de la conséquence de cet événement redouté.

Rapproché de la notion de « trouble », le risque peut alors être défini comme « *la probabilité qu'un trouble se manifeste* »[844]. Le trouble étant « *l'apparition chez une ou plusieurs personnes de signes plus ou moins perceptibles qui, faute d'attention, peuvent progressivement s'aggraver jusqu'à devenir pathologiques* »[845]. La notion de risque, en tant que tel, fait donc

---

[837] Propos de D. LHUILIER recueillis dans : C. SEDRATI-DINET, H. CORMIER, L. BAUDUIN, « Service social du travail : sur le front des risques psychosociaux », *Actualités sociales hebdomadaires*, 2011, n° 2694, p. 33.

[838] F. RUDOLF, « Émergence d'une sociologie du risque en France », *Revue des sciences sociales* 2007, p. 31.

[839] M. VALLÉE, « Approche scientifique » in *Risques psychosociaux au travail*, Éd. Liaisons, 2008, pp. 39-53.

[840] A. BILHERAN, P. ADAM, *op. cit.*, p. 13.

[841] *Ibid*.

[842] M. BONNECHÈRE, « Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail », *Dr. ouv.* 2003, p. 463.

[843] Cf. BIT, *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail ILO-OSH 2001*, OIT, Genève, 2002, p. 24 ; cf. également OHSAS 18001 : « *combinaison de la probabilité et de la (des) conséquences(s) de la survenue d'un évènement dangereux spécifié* » ; pour une définition quasi-similaire cf. NF EN 1441.

[844] C. BRUN, ARACT Aquitaine, « Risques psychosociaux – stress, mal-être, souffrance,... », p. 2.

[845] *Ibid*.

référence aussi bien à la cause (la probabilité de survenance d'un événement) qu'aux effets engendrés (les troubles).

116. Cela est particulièrement vrai pour les risques psychosociaux. En effet, si l'on regarde les événements visés par le concept, on constate qu'il n'est pas évident de catégoriser formellement telle composante dans le registre des causes ou des effets. Toutes les composantes des risques psychosociaux peuvent affecter négativement les conditions de travail ou la santé des salariés. Ces risques représentent tous potentiellement des causes, car ils peuvent créer des pathologies ou en aggraver certaines. Et, comme ces risques vont tous pouvoir porter atteinte à la santé des salariés, ils pourront donc être des effets, des troubles. Au niveau individuel, l'une des rares composantes des risques psychosociaux à pouvoir être qualifiée strictement d'effet et non de cause est le suicide.

À titre d'exemple, on constate que le stress peut être à la fois une cause et une conséquence. Il est une cause, car il peut être à l'origine de troubles affectant la santé physique (problèmes cardiovasculaires), la santé mentale (dépression) ou de comportements (violences, conduites addictives). Mais, le stress peut aussi apparaître comme un effet. Il peut survenir du fait des conditions de travail, de la vie personnelle du salarié ou même être la résultante d'autres composantes des risques psychosociaux (harcèlements, violences). Il en va de même du *burn-out*, qui, dans ses deux acceptions, est plutôt en soi une conséquence, un trouble naissant des conditions de travail ou d'un état de stress chronique. Mais, tout comme le stress, le *burn-out* peut aussi engendrer des troubles sur le comportement du salarié (suicide, conduites addictives, etc.).

On pourrait *a priori* qualifier le suicide avéré de « simple » trouble, car de fait, il ne pourra être la cause d'autres pathologies. Comme les autres composantes des risques psychosociaux, le suicide pourra résulter des conditions de travail, de la vie personnelle du salarié ou d'autres composantes des risques psychosociaux (dépression, le stress, le harcèlement, les violences, etc.). Néanmoins, on peut considérer qu'il pourra aussi être, dans une certaine mesure, une cause, du fait des dommages par ricochet que peut avoir cet acte, notamment sur les collègues de travail ou les proches de la victime. Un suicide au travail peut alors être une cause et une conséquence de la dégradation des conditions de travail au sein d'une entreprise donnée.

117. Si le concept de risques psychosociaux mêle causes, effets et potentialité, une distinction entre « risques » et « troubles » rendrait le concept encore plus complexe qu'il ne l'est déjà. À ce titre, on peut souligner que la notion de « risques professionnels » en droit de la sécurité sociale mêle également les causes (le travail), les effets (maladie ou accident) et les potentialités (règles de prévention, obligation de sécurité de résultat)[846]. En conséquence, même si le terme de « risque » est ambigu, il est en capacité de traiter de la potentialité comme de ses effets.

118. La catégorisation du concept de risques psychosociaux est délicate en ce que cette expression vise à la fois des causes et des conséquences. Cette ambiguïté est aussi palpable concernant les conséquences de ces risques, qui malgré la dénomination de « psychosociaux », peuvent toutefois menacer la santé physique des salariés.

b) Des risques d'ordre physique et mental

119. Les événements visés par le concept de risques psychosociaux peuvent avoir des conséquences multiples sur la santé des salariés. Ces effets sur la santé demeurent des potentialités. Si les « risques psychosociaux » en restent au stade de « risque » non réalisé, ils n'auront alors aucune conséquence néfaste sur la santé des personnes exposées. De plus, même lorsqu'un risque psychosocial tel que le harcèlement se réalise, il n'aura pas forcément de conséquences sur la santé des salariés, comme le reconnaît d'ailleurs le droit[847].

120. Comme le relèvent la plupart des délimitations du concept de risques psychosociaux, ces risques ont à la fois des conséquences sur la santé physique et la santé mentale.

Concernant le harcèlement moral, le Code du travail énonce qu'il peut altérer la santé physique ou mentale du salarié victime[848]. En revanche, concernant le harcèlement sexuel, le législateur n'a pas consacré dans les textes le fait que cet acte puisse avoir des conséquences sur la santé physique ou mentale du salarié. On peut seulement déduire des textes qu'en raison

---

[846] Cf. *infra* n° 164 et s.

[847] Cf. not. Code du travail, art. L. 1152-1 : « 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 […] d'altérer sa santé physique ou mentale… ».

[848] Code du travail, art. L. 1152-1.

de « *leur caractère dégradant ou humiliant* »[849] et de la « *situation intimidante, hostile ou offensante* »[850] créée à l'encontre du salarié, la santé mentale de la victime d'harcèlement sexuel sera susceptible d'être atteinte.

Du côté des violences la loi comme la jurisprudence ont reconnu leur possible impact à la fois sur la santé physique et mentale de la victime. Aux côtés des violences physiques, on trouve également des violences de nature morale, verbale ou psychologique. Ces différents types de violences ont été reconnues à la fois par le droit pénal et le droit du travail[851].

121. Le stress, la dépression, ou le *burn-out*, bien qu'ils portent principalement atteinte à la santé mentale du salarié, vont aussi pouvoir rejaillir sur sa santé physique au travers de troubles cardiovasculaires, de troubles musculosquelettiques (TMS), etc. Les TMS apparaissent comme des troubles physiques d'origine potentiellement psychosociale. Ils concernent avant tout la santé physique du salarié, même si comme toute pathologie physique, ils peuvent favoriser des pathologies mentales telles que la dépression. Le suicide, comme les TMS, menace directement la santé physique du salarié en la réduisant – tentative – ou la supprimant. Les tentatives pourront également être à l'origine de troubles de la santé mentale. Il en va de même pour les conduites addictives qui affecteront tant la santé physique que mentale du salarié.

122. Les difficultés d'objectivation de la notion de risques psychosociaux ne vont pas seulement découler du manque d'homogénéité de leurs composantes, elles vont aussi résulter des difficultés de cerner avec précision les causes précises de ces risques.

B – Les difficultés tenant à leur réalisation

123. Les risques psychosociaux, outre le fait qu'ils renvoient à des événements hétérogènes, voient leur objectivation compromise par la difficulté à déterminer précisément leur cause. Ces risques posent des problèmes quant à leur imputabilité. Ainsi, ils apparaissent comme multifactoriels **(1)** et marqués d'une forte dose subjectivité **(2)**.

---

[849] Code pénal, art. 222-33.
[850] Code pénal, art. 222-33.
[851] Cf. *infra* n° 548.

1) Des causes multiples

124. Dans le contexte de travail, il va parfois être délicat de désigner précisément les causes d'atteintes à la santé des salariés. Pour ce qui est du risque physique – une blessure, un choc – il va être assez aisé de désigner l'origine de la lésion. Celle-ci pourra résulter de l'utilisation d'une machine, d'objets, de substances dangereuses, d'un environnement physique néfaste.

125. En ce qui concerne les atteintes à la santé mentale, il ne va pas toujours être évident de qualifier avec certitude l'origine d'une pathologie. Si l'on prend l'exemple du stress au travail, cet état peut survenir suite à l'exposition à des méthodes de management néfastes, d'un harcèlement, d'insultes, d'objectifs irréalisables, d'un statut précaire, etc. Il peut en aller de même pour la dépression et le *burn-out*. Concernant les TMS, les facteurs psychosociaux peuvent favoriser l'apparition de ces troubles. Les TMS sont des troubles plurifactoriels d'origine potentiellement psychosociale[852]. Mais bien souvent, ces facteurs viennent s'ajouter à d'autres, exclusivement physiques, tels que des mouvements répétitifs, des charges à soulever, etc. Ainsi, le concept de risques psychosociaux, lorsqu'il vise des pathologies mentales et/ou physiques, vise en conséquence des troubles dont l'origine peut être difficile à déterminer avec exactitude.

De surcroît, ce constat est applicable au suicide ou aux conduites addictives en lien avec le travail, qui peuvent découler des conditions ou de l'environnement de travail ou d'autres composantes des risques psychosociaux. Il en résulte que les pathologies mentales et physiques ainsi que les comportements inadéquats peuvent relever de « *déterminants psychosociaux* » visant ici avant tout des « *déterminants sociologiques* »[853].

126. Si l'on prend l'exemple des comportements porteurs de souffrance que sont le harcèlement et les violences, les causes seront plus aisées à déterminer. Celles-ci consistent dans l'exposition d'un salarié à un collègue de travail, un supérieur ou un employeur qui pratique des actes de harcèlement ou violent susceptibles d'atteindre à sa santé. Néanmoins, on pourra toutefois s'interroger sur ce qui motive ces personnes à adopter de tels comportements.

---

[852] Sur le rôle de l'exposition psychosociale au travail sur les troubles musculosquelettiques, cf. INSERM, Les éditions INSERM, 2011, spéc. pp. 145-160 et pp. 368-369.

[853] Sur ces notions : V. KOVESS-MASFETY, M. BOISSON, C. GODOT, S. SAUNERON, Centre d'analyse stratégique, *La santé mentale l'affaire de tous : pour une approche cohérente de la qualité de la vie*, LDF, Coll. Rapports et documents, 2009, spéc. pp. 28-30.

Ainsi, un comportement harcelant de la part d'un manager pourra résulter de méthodes de management décidées par sa hiérarchie.

127. Les « déterminants psychosociaux » peuvent indiquer que la santé dépend de plusieurs facteurs tenant à des traits de la personnalité de la personne, telles que l'extraversion, la stabilité émotionnelle ou non-instabilité, la sociabilité, etc.[854]. Dès lors, les risques psychosociaux vont renvoyer à la subjectivité de chaque salarié. Il sera donc difficile de distinguer ce qui tient au travail et ce qui relève de la singularité de chaque personne dans l'invocation des risques psychosociaux au travail.

2) Des risques subjectifs

128. La subjectivité des risques psychosociaux résulte de leurs caractères « *plurifactoriels et particulièrement poreux, car ils mêlent systématiquement les sphères intime et professionnelle de la personne* »[855]. L'appréhension juridique du concept de risques psychosociaux doit conduire à s'interroger sur les moyens de les prévenir, de les sanctionner, de les contrôler et de les réparer. Or, pour appréhender juridiquement ces événements, la possibilité d'établir un lien de causalité entre ces risques et le travail représente une condition essentielle.

129. Lorsqu'un salarié invoque l'une des composantes des risques psychosociaux, il devra être recherché si cet événement est survenu du fait du travail ou de la personnalité, de l'individualité du salarié victime. Par exemple, ce lien de causalité est essentiel pour déterminer si un trouble psychique comme une dépression peut être qualifié d'accident du travail[856]. Il en est de même pour savoir si un harcèlement découle bien d'actes positifs prohibés et non d'une particulière « sensibilité » du salarié aux choix d'organisation du travail ou au pouvoir de direction.

---

[854] V. KOVESS-MASFETY, M. BOISSON, C. GODOT, S. SAUNERON, *loc. cit*.

[855] H. LANOUZIÈRE, « La prévention des risques psychosociaux du point de vue du Code du travail », *SSL* 2011, n° 1480, p. 6.

[856] Cf. not. Cass. soc., 1er juillet 2003, n° 02-30576, *Bull. civ.* II, n° 218 p. 182 ; *TPS* 2003, comm. n° 337 ; *D.* 2004, II, p. 906, note M. HUYETTE ; *RJS* 2003, n° 1222.

130. Contrairement à d'autres risques auxquels il est difficile d'être confronté ailleurs qu'en entreprise – risque chimique, risque d'exposition à des rayons ionisants –, les risques psychosociaux sont davantage teintés d'ambiguïté et de subjectivité, car ils mêlent souvent l'intime à la vie professionnelle.

131. On peut dire qu'est subjectif ce qui « *appartient à une personne*» ou « *s'apprécie en une personne* »[857]. Ainsi, on parlera de « droits subjectifs » pour viser ceux dont sont titulaires les personnes[858] prises individuellement en tant que sujets de droit[859]. La subjectivité s'imprègne donc du sujet de droit au contraire de ce qui est objectif, qui existe en soi, « *indépendamment de la psychologie et de la volonté des personnes* »[860].

132. Le fait de parler de « risque objectif » reviendrait donc à viser un événement dont la capacité à se réaliser ne dépendrait aucunement des caractéristiques intrinsèques de sa potentielle victime[861]. À l'inverse, un risque « subjectif » serait un risque dont la réalisation dépendrait en partie des caractéristiques de la personne qui peut en être victime.

C'est en cela que les risques psychosociaux peuvent apparaître comme des risques « subjectifs ». En effet, comme ils se réalisent à l'intersection de la personne (« psycho ») et de son environnement social (« sociaux »), plusieurs salariés occupant un positionnement similaire au sein de l'entreprise peuvent ressentir les tensions de manière différente[862]. Dès lors, il peut y avoir un écart important entre ce qui est vécu par quelqu'un dans une situation donnée et ce qui peut objectivement être perçu par d'autres spectateurs ou témoins de la situation[863]. Cette donnée fondamentale aboutira à ce que, selon la personne, la probabilité de réalisation d'un

---

[857] G. CORNU, Association HENRI CAPITANT (dir.), *Vocabulaire juridique*, P.U.F., 10e éd., 2014, p . 990.

[858] J.-L. AUBERT, *Introduction au droit et thèmes fondamentaux du droit civil*, Éd. Armand Colin, Coll. U. droit, 2004, 10e éd., p. 2.

[859] G. CORNU, Association HENRI CAPITANT (dir.), *op. cit.*, p. 698.

[860] *Id.*, p. 697.

[861] Le risque de catastrophe naturelle peut en ce sens apparaître comme un risque objectif.

[862] Cf. B. HAUBOLD, *Les risques psychosociaux – Identifier, analyser, prévenir les risques humains*, Éd. d'Organisation, Coll. Ressources humaines, 2009, p. 21.

[863] Y. GRASSET, « Engager les collectifs » in *Risques psychosociaux au travail – Vraies questions, bonnes réponses*, Éd. Liaisons, 2008, p. 265.

risque psychosocial sera plus ou moins élevée. Toutefois, en la matière, « *les facteurs extra-professionnels n'annulent pas la réalité des facteurs de risque inhérents au travail* »[864].

133. Les risques psychosociaux portent en eux la marque d'une certaine subjectivité ; certaines définitions de ces risques insistent d'ailleurs sur le fait qu'ils sont « *perçus* » et « *vécus* » différemment selon les personnes[865]. Cette subjectivité présente d'ailleurs le danger de faire peser l'ensemble de ces risques sur les faiblesses psychologiques d'un ou plusieurs salariés dans leur individualité[866] ; il pourrait en résulter une « *chasse aux "fragiles"* »[867]. De plus, même si le travail peut constituer « un puissant antidépresseur » pour le salarié qui rencontre des difficultés personnelles, sa sphère privée peut alimenter les situations de malaise au travail[868].

134. Cette part de subjectivité est plus ou moins importante selon les composantes des risques psychosociaux auxquelles on se réfère.

Dans le cas du stress au travail, la « transaction » entre l'individu et la situation génératrice de stress va déterminer directement son niveau de stress. L'individu, avec ses traits de personnalité, va en effet évaluer le niveau de la contrainte et de ses ressources pour y faire face. Pour un même événement, une personne pourra donc percevoir une menace et une incapacité à y faire face à l'endroit même où une autre personne ne percevra aucun danger ou estimera qu'elle a toutes les capacités pour y répondre[869]. La réaction face au stress dépend donc de facteurs tels que « *la personnalité, les expériences personnelles, le soutien social,*

---

[864] N. HATZFELD, « Usure physique, usure psychique : entre convergences et décalages, quelques repères historiques », Communication au 3e Congrès francophone sur les troubles musculosquelettiques, Grenoble, 26-27 mai 2011, p. 4, halshs.archives-ouvertes.fr.

[865] Cf. DRTEFP Bourgogne, *La prévention des risques psychosociaux. Vade-Mecum à l'usage des agents de contrôle de l'inspection du travail et des médecins du travail*, 2008, p. 7 : « [les risques psychosociaux] *recouvrent les risques professionnels perçus et vécus par les salariés comme portant atteinte à leur santé mentale et secondairement physique* ».

[866] Cf. CJD Rhône-Alpes, *Étude sur les freins à la mobilisation des entreprises pour la prévention des risques psycho-sociaux,* 2009, p. 24.

[867] D. LHUILIER, « Les "risques psychosociaux" : entre rémanence et méconnaissance », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 23.

[868] H. HAUBOLD, *Risques psychosociaux – Identifier, analyser, prévenir les risques humains*, Éd. d'Organisation, Coll. Ressources humaines, 2009, p. 123.

[869] Sur ce point : J.-P. ROLLAND, « Rôle de la personnalité dans les mécanismes du stress » in *Stress au travail et santé psychique*, Octares Éditions, 2007, spéc. pp. 145-147.

l'appartenance socioculturelle et les valeurs »[870]. En matière de stress, des inégalités existent en termes de sexe[871], de secteur d'activité professionnelle et d'âge. Il n'est pas rare de voir de jeunes cadres vanter les valeurs de performance, de compétition, de dépassement, d'implication totale et l'effet stimulant du stress au contraire de leurs aînés qui ont dépassé cette « *lune de miel du débutant* »[872]. Ces derniers, soumis depuis bien plus longtemps au stress ont donc pu davantage pâtir de ses effets délétères sur la santé[873]. Le secteur d'activité influence aussi le niveau de stress ; les activités de services, de communication, de la banque, des assurances comptent plus de travailleurs stressés que la moyenne[874].

135. L'acte suicidaire dénote une forte subjectivité. Celle-ci va d'ailleurs réapparaître au moment de qualifier cet acte en accident du travail. Le suicide fait état d'un déterminant sexuel ; le taux de suicide est beaucoup plus élevé chez les hommes que chez les femmes[875]. Il dépend aussi de déterminants géographique[876], sanitaire[877] ou professionnel, dès lors que certaines professions apparaissent plus exposées que d'autres[878].

---

[870] N. LECOMTE, R. PATESSON, *Synthèse des recherches sur le stress au travail*, ULB-CREATIC, 2001, www.ulb.ac.be.

[871] On estime que près de 8 femmes sur 10 déclarent être stressées contre 2 hommes sur 3 : N. MAGGI-GERMAIN, « Le stress au travail », *RJS* 3/03, n° 3, p. 191.

[872] Cf. B. SALENGRO, *Le stress des cadres*, Éd. L'Harmattan, Coll. Questions contemporaines, 2005, pp. 79-80.

[873] *Id.*, p. 80.

[874] N. MAGGI-GERMAIN, *loc.cit.*

[875] Ainsi, si 75 % des tentatives de suicide sont le fait des femmes, 75 % des suicides « avérés » sont le fait des hommes (V. KOVESS-MASFETY, M. BOISSON, C. GODOT, S. SAUNERON, *La santé mentale, l'affaire de tous : pour une approche cohérente de la qualité de la vie*, LDF, Coll. Rapports et documents, 2009, p. 77 et p. 108).

[876] On dénote ainsi une disparité géographique des suicides, le taux de suicide étant plus élevé dans le quart Nord-Ouest de la France que dans le Sud-Est, cf. DREES, « Suicides et tentatives de suicide en France », *Études et Résultats*, n° 488, 2006, spéc. p. 5 ; DREES, « La mortalité par suicide en France en 2006 », *Études et Résultats*, n° 702, 2009, spéc. pp. 6-8.

[877] La probabilité de se suicider lorsque l'on est atteint d'une maladie mentale est plus élevée.

[878] Cf. B. GEOFFROY-PEREZ, E. IMBERNON, M. GOLDBERG, *Suicide et activité professionnelle en France : premières exploitations de données disponibles*, INVS, avril 2010, 11 p., www.invs.sante.fr ; cette analyse de la mortalité par suicide centrée sur les hommes salariés a étudié l'origine socioprofessionnelle des cas de suicides. Elle montre alors l'inégalité des suicides selon l'activité professionnelle. Ainsi les taux de mortalité diffèrent sensiblement selon les secteurs d'activité professionnelle (divisés en 13 grandes catégories). Le secteur de la santé et de l'action sociale présente le taux de mortalité par suicide le plus élevé (34,3 cas pour 100 000 personnes). Viennent ensuite les secteurs de l'administration publique (en dehors de la fonction publique d'État) (29,8 cas pour 100 000 personnes), de la construction (27,3 cas pour 100 000 personnes) et de l'immobilier (26,7 cas pour 100 000 personnes). À l'inverse, les secteurs de la production et distribution d'électricité de gaz et d'eau ainsi que celui de l'éducation (mais ne comprenant pas les enseignants de la fonction publique d'État) présentent les taux d'incidence les plus faibles (respectivement 15,5 et 15,6 cas pour 100 000 personnes). L'analyse par groupe socioprofessionnel (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) montre des taux de mortalité près de trois fois plus élevés chez les employés et surtout chez les ouvriers (proche de celui observé en population générale) par rapport aux cadres. Les professions intermédiaires présentent quant à elles un taux de mortalité par suicide plus proche de celui des cadres. On note enfin que le taux de mortalité est particulièrement élevé (58,11 cas pour 100 000 personnes) lorsqu'il n'existe pas d'activité salariée connue (inactivité ou hors champ d'exploitation).

136. La subjectivité des risques psychosociaux rejaillit sur la façon de les appréhender juridiquement. Pour prendre l'exemple du stress ou du suicide, l'ombre de leur subjectivité pourra peser sur la certitude de leur imputabilité avec le travail. Il en va ainsi des cas de suicides se produisant au travail, présumés être des accidents du travail, mais qui ont une cause totalement étrangère à celui-ci[879].

De même, il sera peu aisé pour le stress ou la dépression d'accéder à la catégorie des maladies professionnelles[880] tant leur subjectivité rendrait délicate l'intégration de ces troubles dans les tableaux de réparation automatique des maladies professionnelles[881]. En effet, la colonne de ces tableaux qui indiquerait la liste des principaux travaux pouvant donner lieu à un stress ou à une dépression serait difficilement déterminable, car ils dépendent pour une part non négligeable de la personnalité du salarié.

Le problème de la subjectivité s'est également posé pour la caractérisation du harcèlement. La prise en compte de ces agissements par le droit ne s'est accompagnée d'aucun éclairage législatif précis quant aux actes permettant de les qualifier. La jurisprudence a donc dû déterminer, au cas par cas, les agissements qui permettent de caractériser le harcèlement[882]. De même, pour les cas de suicide reconnus comme accident du travail, la jurisprudence doit

---

[879] Cf. not. Cass. 2e civ., 18 octobre 2005, n° 04-30205 : « la tentative de suicide commise par Mme X... revêtait un caractère volontaire, puisant son origine dans des difficultés privées et personnelles, et non dans l'activité professionnelle de la salariée ; qu'elle a pu en déduire que, cet accident n'ayant pas un caractère professionnel » ; *JCP éd. S.* 2006, 1012, comm. D. ASQUINAZI-BAILLEUX.

[880] L'ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2008 précise d'ailleurs explicitement que « Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé ».

[881] Dans la procédure « générale », la réparation d'une maladie professionnelle implique l'existence d'un tableau consacré à la maladie. Les symptômes ou lésions pathologiques que doit présenter le malade sont énumérés limitativement dans la colonne de gauche du tableau. Le délai de prise en charge, c'est-à-dire le délai maximal entre la date à laquelle le travailleur a cessé d'être exposé au risque et la constatation de l'affection. Ce délai, variable selon les manifestations ou symptômes est présent dans la colonne de gauche. Enfin, les travaux susceptibles de provoquer l'affection en cause figurent dans la colonne de droite du tableau, cette liste étant indicative ou limitative.

[882] Un harcèlement moral peut ainsi, par exemple, être qualifié suite à des « méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique » entraînant des agissements répétés portant atteinte aux droits et à la dignité du salarié et altérant sa santé (Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 07-45321) ; en revanche, ne constitue pas un harcèlement moral deux sanctions disciplinaires irrégulières données dans l'intervalle d'un mois, ces dernières relevant de l'exercice normal du pouvoir disciplinaire de l'employeur (Cass. soc., 16 juin 2004, n° 02-41795). Le harcèlement moral peut aussi consister dans le « retrait sans motif » du téléphone portable à usage professionnel, de l'instauration d'une obligation à se présenter chaque matin devant son supérieur hiérarchique sans aucune justification et de « l'attribution de tâches sans rapport avec les fonctions » de la salariée (Cass. soc., 27 octobre 2004, n° 04-41008, *Bull. civ.* V, n° 267, p. 243).

étudier les circonstances qui permettent ou non d'estimer que le suicide a été causé principalement par le travail et non par la vie privée ou les caractéristiques de la victime[883]. Pour les situations de stress ou de dépression, l'objectivation de ces pathologies nécessite de prendre une position tranchée afin de juger quel facteur sera le plus déterminant dans ces risques entre la subjectivité de la personne et le rôle de son activité professionnelle.

137. Les difficultés d'objectivation du concept de risques psychosociaux tiennent à la fois aux événements qui le composent et à la diversité de leurs causes potentiellement subjectives. Au-delà de sa formulation, et malgré l'absence de définition unique, il apparaît que ce concept renvoie avant tout à des risques liés aux relations interpersonnelles au travail pouvant menacer la santé physique et/ou psychique des salariés *via* des comportements inadéquats ou des pathologies. Ce concept pose difficulté quant à son approche juridique, notamment au vu de la notion de « risque » telle qu'elle est entendue en droit.

Section II – Des rapports ambigus avec la conception du risque en droit

138. Au vu des différentes conceptions des risques psychosociaux, il apparaît que ces risques peuvent se référer à des événements consacrés en droit tels que le harcèlement, la violence, le suicide, les TMS, etc. En principe, lorsque le « *contenu d'un concept se trouve mobilisé par le discours juridique afin de produire des effets de droit, se produit la naissance d'une notion au contenu de référence commun au concept* »[884]. Toutefois, en droit, la « notion » de risques psychosociaux ne s'est pas vue attribuée par l'ordre juridique de conséquences particulières[885]. La « notion » de risques psychosociaux n'a pas réellement fait irruption en droit. Néanmoins, la terminologie et les catégories juridiques auxquelles renvoie l'expression

---

[883] Cf. not. Cass. soc., 23 septembre 1982, n° 81-14698, cet arrêt refuse de reconnaître comme accident du travail le suicide d'un salarié ayant mis fin à ses jours suite au refus d'une de la part d'une « jeune femme » de devenir sa maîtresse, cet événement ayant « été un acte réfléchi et volontaire totalement étranger au travail » ; cf. également : Cass. soc., 20 avril 1988, *Bull. civ.* V, n° 241 reconnaissant lui comme un accident du travail le suicide du salarié résultant « de l'impulsion brutale qui s'était emparée de lui après les remontrances qui venaient de lui être adressées par son employeur ».

[884] E. LE DOLLEY, « L'hypothèse du concept structurant. Essai en droit fiscal : la relation fiscale partenariale » in *Les concepts émergents en droit des affaires*, L.G.D.J.-Lextenso, 2010, p. 13.

[885] À l'exception de l'incitation à évaluer les risques psychosociaux dans le document unique, cf. Circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 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.

de risques psychosociaux peuvent laisser penser qu'elle constitue une catégorie juridique spécifique de « risque ». Le concept de risques psychosociaux, de par l'utilisation du vocable « risque », utilise ainsi une notion juridique polysémique et susceptible de confusion. Dès lors, le sens donné à la notion de « risque » en droit n'apparaît pas forcément entièrement adapté aux événements visés par les risques psychosociaux **(§ 1)**, notamment en droit social **(§ 2)**.

§ 1 : L'idée de risque dans le langage juridique

139. Certains auteurs s'accordent à dire que nous vivons aujourd'hui dans une « *société du risque* »[886]. L'usage du terme « risque » s'est développé au fil du temps et a fini par émerger de façon notable en droit. Face à ce « *mot-valise* »[887], il convient de se demander si le concept de risques psychosociaux est capable d'entrer dans une catégorie de risque déjà consacrée ou abordée par le droit. La notion de risque, qui puise son origine hors du discours juridique **(A)**, interroge néanmoins la capacité du concept de risques psychosociaux à être rattaché à la notion de risque telle qu'elle est perçue en droits commun et spéciaux **(B)**.

A – L'appréhension historique de la notion

140. D'un point de vue étymologique, le mot risque provient du latin *resecare* « enlever en coupant » ou *resecum*[888]. Le terme de *resecum* a désigné successivement « ce qui coupe », un « rocher escarpé, un écueil » et le « risque encouru par une marchandise transportée en bateau »[889]. On peut aussi prêter une origine romaine au terme de risque à travers le vocable de *rixicare*, qui est un élargissement du latin classique *rixare* « se quereller », qui a produit « rixe », et qui associe les valeurs de combat à celles de danger[890]. Terminologiquement, le risque peut aussi

---

[886] Cf. P. PRETTI-WATEL, *La Société du risque*, Coll. Repères, 2010, 126 p. ; R. CASTEL, *L'insécurité sociale : Qu'est-ce qu'être protégé*, Seuil, La République des idées, 2003, 96 p. ; U. BECK, *La Société du risque : Sur la voie d'une autre modernité*, Flammarion, Coll. Champs, 522 p. ; J. MÉRIC, Y. PESQUEUX, A. SOLÉ, *La « Société du Risque » : Analyse et critique*, Economica, Coll. Gestion, 2009, 282 p.

[887] D. LE BRETON, *La sociologie du risque*, P.U.F., 1995, p. 24.

[888] V. LASSERRE, « Le risque », *D.* 2011, p. 1632.

[889] *Ibid*.

[890] *Ibid*.

être visé par le terme d'« *éventualité* »[891], ce dernier étant notamment utilisé en droit comparé[892].

141. Dans un sens général, le terme de risque recueille plutôt un sens négatif. Classiquement, le risque est alors une « *exposition au sinistre* »[893], un danger éventuel plus ou moins prévisible, auquel une personne sera exposée. Le risque peut être défini couramment comme « *la possibilité qu'un événement ou une situation entraîne des conséquences négatives dans des conditions déterminées* »[894]. Le risque est donc plus souvent lié à un événement malheureux, mais il peut aussi consister en des « *risques heureux* »[895] comme la naissance d'un enfant. De même, le risque peut avoir une valeur positive associée alors à la « prise de risque », au courage pouvant être récompensé. En mathématiques, le mot « risque » peut désigner n'importe quel phénomène aléatoire, heureux ou malheureux[896]. En ce sens, il convient de dire que concernant les risques psychosociaux, l'hypothèse que ces risques puissent être des risques « heureux » paraît incongrue tant ces risques ont un impact négatif sur la santé des travailleurs. De façon « polémique », on pourrait voir dans ces risques un événement « heureux », si l'on reconnaissait l'existence d'un stress « positif ».

142. Qu'il soit heureux ou malheureux, le risque se compose toujours de deux données : le siège et les conséquences. Le siège consiste en un événement prédéfini et précis qui lorsqu'il se produit entraînerait des conséquences qu'il conviendrait d'indemniser. Par exemple, le siège du risque catastrophe naturelle tient dans l'aléa climatique de force majeure ; ses conséquences résultent des dommages entraînés par le siège du risque. Les risques psychosociaux n'échappent pas à ce principe et sont bien constitués d'une probabilité de réalisation ainsi que des conséquences dues à leur réalisation. Néanmoins, comme on l'a vu, le concept de risques psychosociaux mélange à la fois le « risque » en tant que probabilité et ses conséquences – qui peuvent être nommées « troubles » – sur la santé.

---

[891] Cf. not. Convention OIT n° 102 concernant la norme minimum de la sécurité sociale du 27 avril 1955.

[892] J.-P. CHAUCHARD, « De la définition du risque social », *TPS* juin 2000, p. 4.

[893] Le Dictionnaire Encyclopédique Quillet.

[894] D. R. KOUABENAN, B. CADET, D. HERMAND, M. T. MUÑOZ SASTRE, *Psychologie du risque : identifier, évaluer, prévenir*, Éd. De Boeck, Bruxelles, 2006, p. 24.

[895] J.-P. LABORDE, *Droit de la sécurité sociale*, P.U.F., Coll. Themis droit public, 2005, p. 533.

[896] J. BICHOT, « Faut-il une cinquième branche pour le cinquième risque ? », *RDSS* 2008, p. 942.

Lorsque la part d'incertitude ou d'aléa s'éloigne, on parlera davantage de danger[897] c'est-à-dire une source potentielle de dommage. Par exemple, un couteau représente un danger tandis qu'une coupure représente un risque[898]. Un danger éventuel inhérent à une situation ou à une activité constitue un risque dès lors qu'une exposition existe[899]. Concernant les risques psychosociaux, le danger peut être assimilé, de façon large, à l'activité salariée en elle-même.

143. Le risque peut être déterminé par son opposé, la sécurité. Cette sécurité est la situation « *de celui (ou de ce qui) est à l'abri des risques, elle désigne également la prévention de tels risques, les mesures et les moyens de protection tendant à prévenir la réalisation de ces risques* »[900].

144. Au fil du temps, la notion de risque n'a cessé de se développer. Il a ainsi été fait référence à l'émergence de « *nouveaux risques* »[901] comme la dépendance, la résurgence d'épidémies, le développement de nouvelles formes de chômages ou de non-travail prolongées ou transitoires[902]. On assiste à l'apparition, à côté des « classiques » risques sociaux[903], d'« *une nouvelle génération de risques, ou du moins de menaces perçues comme telles : risques industriels, technologiques, sanitaires, naturels, écologiques, etc.* »[904]. Le fort développement de cette notion fait que « *le risque lui-même évolue, sa perception se modifie et la demande d'extension de sa couverture se fait plus forte* »[905].

145. Les risques sont sans doute plus difficilement acceptés que par le passé. Paul Durand déclarait que « *le goût du risque et le désir de la sécurité représentent deux tendances fondamentales de l'esprit humain. Suivant les individus et les groupes sociaux, mais aussi suivant les époques, l'une ou l'autre tendance prédomine* »[906]. À ce titre, on peut noter que

---

[897] Cf. P-H. ANTONMATTEI, A. DERUE, S. FANTONI-QUINTON, D. JOURDAN, M. MORAND, G. VACHET, J. VANTAL, P.-Y. VERKINDT, *Les risques psychosociaux – Identifier, prévenir, traiter*, Éd. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, p. 14.

[898] *Id.*, p. 16.

[899] G. VALLÉRY, S. LEDUC, *Les risques psychosociaux*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2012, p. 28.

[900] B. GAURIAU, « Les sanctions civiles de l'insécurité », *Dr. soc.* 2007, p. 719.

[901] M.-T. JOIN-LAMBERT, « Les "nouveaux risques" », *Dr. soc.* 1995, pp. 779-784.

[902] *Id.*, p. 779.

[903] Cf. *infra* n° 164.

[904] R. CASTEL, *op. cit.*, p. 58.

[905] Conseil d'État (rapport public), *Responsabilité et socialisation du risque*, LDF, Coll. Études et documents du Conseil d'État, 2005, p. 216.

[906] P. DURAND, *La politique contemporaine de sécurité sociale*, Librairie Dalloz, 1953, p. 11.

l'époque actuelle est davantage centrée sur le désir de sécurité. L'utilisation actuelle de la notion de risque implique une sorte de « *pessimisme méthodique afin de prévoir le pire et d'enrayer par avance son irruption éventuelle* »[907]. Le caractère « naturel » des risques en vient donc à s'estomper, car notre société refuse la fatalité et se caractérise par une exigence croissante de sécurité[908]. Cette recherche de sécurité, « *engendre la conviction que tout risque doit être couvert, que la réparation de tout dommage doit être rapide et intégrale et que la société doit, à cet effet, pourvoir, non seulement à une indemnisation des dommages qu'elle a elle-même provoqués, mais encore de ceux qu'elle n'a pas été en mesure d'empêcher, ou dont elle n'a pas su prévoir l'occurrence* »[909].

L'attente de sécurité s'est dont traduite par la volonté de réparer et d'écarter au mieux les risques de l'existence. Mais « *cette quête sans cesse croissante de sécurité, nécessairement insatisfaite, crée une frustration qui accentue le sentiment d'angoisse face à l'avenir et développe notre sensibilité aux risques* »[910]. Cette sensibilité au « risque » n'est d'ailleurs pas étrangère dans l'émergence du concept de risques psychosociaux au travail. Si ce dernier s'est développé suite à la description de différents phénomènes de souffrance professionnelle, l'intolérance grandissante de la société face aux risques a également joué un rôle certain dans sa prise de conscience.

146. Même si la notion de risque n'est pas une notion exclusivement juridique, celle-ci entretient des rapports étroits avec le droit. Ce dernier peut d'ailleurs, en tant que tel, constituer un risque[911], en raison de l'insécurité juridique liée aux incertitudes de son interprétation ou de son application ou non-application[912]. Mais « risque » et « droit » sont avant tout liés du fait de l'utilisation de la notion de risque par la science juridique.

---

[907] D. LE BRETON, *La sociologie du risque*, P.U.F., 1995, p. 25.

[908] Conseil d'État, *op. cit.*, p. 218.

[909] *Id.*, p. 207.

[910] B. GAURIAU, « Les sanctions civiles de l'insécurité », *Dr. soc.* 2007, p. 719.

[911] C. COLLARD, « Le risque juridique existe-t-il ? - Contribution à la définition du risque juridique », *Cah. dr. entr.* 2008, n° 1, pp. 8-13.

[912] Pour des exemples circonstanciés d'insécurité juridique : F. DEKEUWER-DÉFOSSEZ, « Droit et risque – 1re partie », *LPA* 2011, n° 221, p. 5 ; du même auteur : « Droit et risque – 2e partie », *LPA* 2011, n° 222, p. 9 et « Droit et risque – Suite et fin », *LPA* 2011, n° 223, p. 6 ; J.-L. ROSSIGNOL, « Risque et fiscalité de l'entreprise », *Droit & patrimoine* novembre 2002, n° 109, p. 26.

B – Le risque en droits commun et spéciaux

147. La notion de risque est fréquemment utilisée en droits commun et spéciaux. Elle peut recueillir des sens variés et non exclusivement centrés sur la santé physique ou psychique des salariés. Ainsi, en droit, le risque s'est historiquement entendu du risque pris en compte par un contrat d'assurance privée **(1)** pour ensuite se voir attribuer d'autres rôles **(2)**.

1) Un lien historique avec l'assurance

148. Avant l'instauration du droit des assurances, la réparation des risques ou leur prévoyance existait de manière marginale *via* les caisses de secours mutuel[913], la charité, les solidarités familiales, les corporations et certains mécanismes spécifiques[914].

149. En droit, la notion de risque est apparue au milieu du XVIe siècle avec l'essor du commerce maritime et la nécessité de s'assurer contre « *la fortune de mer* »[915]. Le développement de la notion de risque en droit s'est poursuivi principalement au XIXe siècle avec l'essor de multiples assurances lié à l'utilisation du calcul des probabilités ; pourtant, le droit n'a pas toujours été favorable à l'idée d'assurance[916].

Avec le droit des assurances, le risque est devenu l'objet, en tant que tel, d'un contrat et a donc dû subir une rationalisation[917]. Le risque en droit des assurances s'entend alors d'« *un événement futur et incertain dont la réalisation ne dépend pas exclusivement de la volonté des assurés* »[918]. Cet événement devra être indemnisé par un mécanisme d'assurance privée basée sur des primes proportionnelles aux risques encourus. Pour assurer un risque, il faut que les

---

[913] Ainsi un mécanisme ancien d'entraide existait chez les tailleurs de pierre de la Basse-Egypte, vers 1400 avant J.-C. Ceux-ci alimentaient un fonds pour se prémunir contre le risque d'accident, (Conseil d'État, *op. cit.*, pp. 207-208).

[914] Réparation par les autorités médiévales Lorsqu'un sujet subissait des dommages particulièrement anormaux du fait de travaux publics ou d'ouvrages publics ou en matière d'expropriation, les autorités lui versaient une compensation alors même qu'elles n'avaient commis aucune faute (*ibid.*, p. 208).

[915] Ph.-J. HESSE, « Autour de l'histoire de la notion de risque » in *Les nouveaux risques sociaux*, Annuaire EISS, 1996, p. 5 et s.

[916] Hormis pour le commerce maritime, il est à noter que la pensée révolutionnaire de 1789 dans son ensemble a été hostile aux sociétés d'assurance privée qui seront interdites jusqu'en 1818 car soupçonnées de déresponsabiliser les individus (Conseil d'État, *op. cit.*, p. 211).

[917] J.-J. DUPEYROUX, M. BORGETTO, R. LAFORE, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 17e éd., 2011, p. 202.

[918] F. KESSLER, « Qu'est-ce qu'un "risque social" ? » in *Encyclopédie Protection sociale. Quelle refondation ?*, Éd. Liaisons et Economica, 2000, p. 243.

événements « *aient un caractère suffisamment déterminé de façon à définir le siège du risque ainsi que les conséquences qui seront prises en compte* »[919]. Le fait qu'il existe plus d'une centaine d'assurances obligatoires[920] prouve que le risque, le droit et l'assurance sont intimement liés.

150. En droit, la notion de risque a historiquement été associée aux assurances privées en matière de commerce ; elle n'a donc pas été consacrée dans un but de protection de la santé des personnes et *a fortiori* des travailleurs. Néanmoins, la notion de risque ne s'est pas cantonnée à ces assurances privées mais s'est progressivement étendue à de nouvelles situations.

2) Une notion aux multiples appréhensions

151. Le développement dont a pu faire l'objet la notion de risque en droit, l'a conduit à se détacher du seul contrat d'assurance. À la fin du XIXe siècle, on a assisté à un immense bouleversement du droit de la responsabilité, suite la création de la responsabilité du fait des choses[921] laquelle a fait émerger le risque comme nouveau fondement de la responsabilité à côté de la responsabilité pour faute[922]. La théorie de la responsabilité objective venait alors de naître avec l'idée de risque comme fondement. La responsabilité fondée sur la faute, même détachée du domaine pénal, gardait une visée de sanction. La responsabilité objective, à travers la théorie du risque[923], a quant à elle pour seul but la réparation. Le risque facilite donc la réparation en ne permettant pas de s'exonérer de sa responsabilité *via* la preuve de l'absence de faute[924].

---

[919] J.-J. DUPEYROUX, M. BORGETTO, R. LAFORE, *op. cit.*, pp. 201-202.

[920] Conseil d'État, *op. cit.*, p. 242. ; pour une liste de ces assurances cf. annexe 1 de ce même rapport (*id.*, pp. 341-346).

[921] Code civil, art. 1384.

[922] V. LASSERRE, *op. cit.*, p. 1632.

[923] Selon la théorie du risque, « on est responsable du dommage que l'on a causé par son fait, celui de ses préposés ou celui des choses que l'on a sous sa garde, alors même que l'on n'a aucune faute à se reprocher, à raison du risque que, par sa propriété ou son activité, on a fait courir à autrui » (G. CORNU, Association HENRI CAPITANT (dir.), *Vocabulaire juridique*, P.U.F., Coll. Quadrige, 10e éd., 2014, p. 931) ; en droit des obligations, la théorie des risques permet aussi d'être exonéré de sa responsabilité contractuelle en cas d'impossibilité l'exécuter une obligation à la suite d'une cause étrangère ou d'un cas de force majeure.

[924] Cf. not. Cass. ass. plén., 13 décembre 2002 (sur la responsabilité de plein droit des père et mère à raison de leur enfant mineur) ; *D.* 2003, p. 231, note P. JOURDAIN ; Cass. ass. plén., 25 février 2000, *D.* 2000, p. 673, note Ph. BRUN (responsabilité du fait des préposés).

152. De façon générale, le risque est de mieux en mieux réparé en droit, comme en témoigne le développement des fonds d'indemnisation généraux ou spéciaux permettant une réparation intégrale[925]. Comme le droit de la responsabilité implique la faute et la solvabilité du fautif, si l'un ou l'autre de ces éléments viennent à manquer, le système de réparation ne fonctionne plus. Les fonds présentent alors l'intérêt de séparer la question de la responsabilité de celle de la réparation[926].

153. En droit, le risque désigne « *tout à la fois l'événement redouté qu'il faut prévenir et l'événement dommageable qui s'est réalisé* »[927]. Le droit et le juge seront alors la plupart du temps saisis une fois que le dommage s'est réalisé. Cela n'a toutefois pas empêché le développement de mécanismes juridiques qui complètent la fonction indemnisatrice du droit avec une fonction préventrice.

Le « principe de précaution » est un exemple frappant de la volonté de prévenir les risques[928]. Il pose le problème du traitement des risques incertains, non avérés. Il a été énoncé par le droit européen à l'article 130 R du traité de Maastricht[929], et a été consacrée législativement par le droit français[930]. Ce principe a une valeur constitutionnelle compte-tenu de sa présence dans le bloc de constitutionnalité[931]. Concrètement, il impose des mesures

---

[925] Ces fonds comprennent : le fonds de garantie contre les accidents de circulation et de chasse, le fonds de garantie des victimes de terrorisme et d'autres infractions, le fonds d'indemnisation des transfusés et hémophiles contaminés par le V.I.H. (cf. not. F. CHABAS, « Cent ans de responsabilité civile », *Gaz. Pal.* 24 août 2000, n° 237, p. 2 et s.) ; le fonds d'indemnisation des salariés victimes de l'amiante (« FIVA » ; loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale pour 2001, spéc. art. 53 ; L. MILET, « Le FIVA », *RPDS* 2002, p. 191).

[926] Il y a ainsi déconnexion entre l'auteur du dommage et le débiteur de l'indemnisation ; le fond peut toutefois arriver à se faire indemnisé par l'exercice de recours subrogatoires.

[927] D. ASQUINAZI-BAILLEUX, « Risques psychosociaux et méthodes de gestion de l'entreprise », *JCP éd. S.* 2010, n° 40, p. 19.

[928] J.-P. DESIDERI, « La précaution en droit privé », *D.* 2000, 238 (évoque un ordre public de précaution p. 242) ; M. BOUTONNET, *Le principe de précaution en droit de la responsabilité civile*, L.G.D.J., 2005 ; D. TAPINOS, *Prévention, précaution et responsabilité civile. Risque avéré, risque suspecté et transformation du paradigme de la responsabilité civile*, Éd. L'Harmattan, 2008 ; P. KOURILSKY, G. VINEY, *Le principe de précaution : rapport au Premier ministre*, Éd. Odile Jacob - LDF, 2000, 405 p. ; J.-C. ETIENNE, *Le principe de précaution : bilan de son application quatre ans après sa constitutionnalisation*, Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques, 2009, 123 p.

[929] Devenu l'article 191 du TFUE (ex-article 174 du TCE) : « La politique de l'Union dans le domaine de l'environnement vise un niveau de protection élevé, en tenant compte de la diversité des situations dans les différentes régions de l'Union. Elle est fondée sur les principes de précaution et d'action préventive, sur le principe de la correction, par priorité à la source, des atteintes à l'environnement et sur le principe du pollueur-payeur ».

[930] Cf. loi n° 95-101 du 2 février 1995 relative au renforcement de la protection de l'environnement, art. 1 ; Code de l'environnement, art. L. 110-1 al. 3.

[931] Charte de l'environnement, art. 5 : « Lorsque la réalisation d'un dommage, bien qu'incertaine en l'état des connaissances scientifiques, pourrait affecter de manière grave et irréversible l'environnement, les autorités publiques veillent, par application du principe de précaution et dans leurs domaines d'attributions, à la mise en

d'abstention ou d'interdiction. Par exemple, le principe de précaution tend à s'appliquer dans la prévention des risques naturels prévisibles, avec la mise en œuvre d'une procédure d'expropriation pour risque naturel (mouvements de terrain, affaissements de terrain dus à une cavité souterraine ou à une marnière, avalanches, crues torrentielles ou à une montée rapide et submersion marine)[932].

154. Le droit pénal s'est aussi intéressé à la prévention des risques. Avec la mise en danger d'autrui[933], ce droit a opté pour une prévention directe des accidents corporels. Le droit pénal s'est en effet orienté vers le développement des infractions dites de prévention ou délits-obstacles, lesquels tendent à incriminer des comportements dangereux, générateurs de risques, même en l'absence de tout résultat dommageable[934]. Le droit pénal diffère alors du droit civil, car dans ce dernier, pour que le risque créé soit à l'origine d'une responsabilité, encore faut-il qu'il se réalise en provoquant un dommage[935]. Le risque tend ainsi à écarter la faute pour privilégier la notion de dommage. Or, la faute de mise en danger délibérée, même lorsqu'elle n'a causé aucun dommage, constitue l'élément moral du délit de risques causés à autrui[936]. L'élément matériel est défini par le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort, de mutilation ou d'infirmité permanente par la violation d'une obligation de sécurité et de prudence ; le risque se loge donc dans l'exposition directe d'autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures graves[937].

155. La notion de risque a donc été consacrée à travers divers mécanismes juridiques. Ceux-ci ne concernent toutefois pas directement la question de la santé au travail et *a fortiori* celle des risques psychosociaux. Toutefois, la notion de risque, qui a aussi été consacrée en droit social, doit être interrogée sur sa capacité à viser les risques psychosociaux au sein d'une discipline qui s'est historiquement attachée à protéger la santé des travailleurs.

œuvre de procédures d'évaluation des risques et à l'adoption de mesures provisoires et proportionnées afin de parer à la réalisation du dommage ».

[932] Cf. R. HOSTIOU, « L'expropriation pour risque naturel », *AJDA* 2012, p. 1324 ; v. également J.-M. PONTIER, « La responsabilité du fait des risques naturels prévisibles », *AJDA* 2012, p. 1335.

[933] Code pénal, art. 223-1.

[934] C. RUSSO, « Le risque dans le délit de mise en danger délibérée d'autrui », *LPA* 2000, n° 165, p. 10 ; cf. Code pénal, art. 121-3 .

[935] *Ibid*.

[936] *Ibid*.

[937] *Ibid*.

§ 2 : La notion de risque en droit social

156. En droit social, le risque peut se définir comme « *un mal qu'il s'agit de prévenir et/ou un préjudice dont il s'agit d'organiser la réparation* »[938]. À l'instar des droits commun et spéciaux, la notion de risque est fréquemment utilisée dans cette discipline. La référence au « risque » dans le concept de « risques psychosociaux au travail » conduit à se demander si ces derniers peuvent être considérés comme des risques au sens du droit du travail **(A)** ou du droit de la sécurité sociale **(B)**.

A – Le risque en droit du travail

157. Le terme de « risque » est cité à de nombreuses reprises dans le Code du travail. Il se réfère de façon quasi-exclusive aux risques pesant sur la santé du travailleur[939]. En ce sens, les risques psychosociaux s'accordent avec le sens donné au terme de « risque » en droit du travail. Pourtant, la notion de risque en droit du travail n'a longtemps été aucunement reliée aux questions de santé et de sécurité au travail. Le risque faisait ainsi référence au « risque économique » de l'activité de l'entreprise qui pèse sur l'employeur.

158. En droit du travail, le risque est utilisé pour qualifier l'existence d'un contrat de travail et donc d'une activité de travail salariée. De la qualification du contrat de travail[940] découle donc l'application du droit du travail[941]. La situation de salariat dépend alors du contrat « *par lequel une personne physique (le salarié) s'engage à exécuter un travail sous la subordination d'une personne physique ou morale (l'employeur), en échange d'une rémunération* »[942]. Depuis l'arrêt dit « Société Générale », la subordination est caractérisée « *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* »[943]. Toutefois, il

---

[938] M. BABIN, *Le risque professionnel – Étude critique*, Thèse, Nantes, 2003, p. 4.

[939] Pour des exceptions : cf. not. Code du travail, art. L. 5422-13, art. D. 1272-10 et art. R. 7122-31 parlant de « *risque de privation d'emploi* ».

[940] Sur cette notion : cf. not. E. DOCKÈS, « Notion de contrat de travail », *Dr. soc.* 2011, p. 546 ; C. RADÉ, « Des critères du contrat de travail », *Dr. soc.* 2013, p. 202.

[941] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 223.

[942] *Id.*, p. 225.

[943] Cass. soc., 15 novembre 1996, *Dr. soc.* 1996, p. 1067, note J.-J. DUPEYROUX ; *JCP éd. E.* 1997, II, 911, note J. BARTHÉLÉMY.

paraît souvent difficile de prouver ces différents éléments. Dans ce cas, le travailleur peut prouver qu'il est salarié en ayant recours à la technique du faisceau d'indices[944].

Ainsi, le travail au sein d'un « service organisé » peut constituer un « *indice de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail* ». Or, pour valider ou invalider l'existence d'un service organisé[945], le juge peut recourir à des indices de nature économique. Ces indices de nature économique peuvent faire référence aux risques économiques de l'activité en question. Ainsi, un travailleur n'assumant « *aucun risque économique* »[946] vérifiera le critère de subordination.

Au contraire, un travailleur qui supporte les risques économiques de son activité – comme les pertes par exemple – ne pourra pas être considéré comme un travailleur dépendant ; le critère de subordination n'est pas réuni[947].

159. Le sens principal donné au risque dans le Code du travail fait référence aux risques pesant sur la santé des salariés. À la lecture de ses dispositions, on peut dire que les travailleurs peuvent être victimes d'une multitude de risques tels que les « *risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés* »[948], les « *risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles* »[949], les « *risques particuliers de choc électrique* »[950], de « *brûlure* »[951], etc.

Le droit du travail a ainsi mis en place « *des droits institués au profit des individus ou des institutions (qui) contribuent à prévenir l'insécurité, réparer les préjudices par elle engendrée ou punir ceux qui en ont favorisé l'apparition* »[952]. En droit du travail, le terme de « risque » est donc utilisé majoritairement dans une optique de prévention et de réaction face aux risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

---

[944] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *op. cit.*, p. 235.

[945] Cass. ass. plén., 18 juin 1976, *D.* 1977, 173, note A. JEAMMAUD.

[946] Cf. not. Cass. 2e civ., 13 décembre 2005, n° 04-18104, *Bull. civ.* II, n° 320 p. 279 ; Cass. soc., 8 octobre 1992, n° 90-16422 ; Cass. soc., 13 mars 1997, n° 95-11112 ; Cass. soc., 15 mars 2001, n° 99-17832.

[947] Cass. soc., 22 octobre 1996, n° 94-20387.

[948] Code du travail, art. L. 1251-43.

[949] Code du travail, art. L. 1111-3.

[950] Code du travail, art. R. 4226-10.

[951] Code du travail, art. R. 4324-6.

[952] B. GAURIAU, *op. cit.*, p. 728.

160. Les mécanismes juridiques consacrés à la prévention des risques pour la santé et sécurité sont nombreux au sein du Code du travail ; ils utilisent à plusieurs reprises la notion de risque. Ainsi, la prévention « *des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs* »[953] – ou « risques professionnels » –, s'effectue notamment à travers un document unique d'évaluation de ces risques[954] ou à travers les missions attribuées au CHSCT ; ces dernières s'attachent, par exemple, à la « *prévention des risques professionnels* »[955].

Dans une optique de prévention, le Code du travail permet également de recourir à un expert en cas de « *risque grave* »[956], de même qu'il impose une formation renforcée à la sécurité au bénéfice des travailleurs en contrat précaire exposés à « des *risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité* »[957]. Selon le Code du travail, une prévention insuffisante des risques professionnels par l'employeur peut le conduire à voir sa responsabilité engagée[958].

161. Hormis la référence à la notion de risque pour prévenir les atteintes à la santé au travail, le Code du travail fait aussi appel, dans le même but, à la notion connexe de « danger ». Un danger s'entend d'une source de risque[959]. Il « *apparaît en fonction de circonstances particulières qui modifient l'activité du travailleur en lui conférant une incidence particulière et inhabituelle sur sa sécurité et sa santé* »[960]. Le fait de supprimer ou d'éviter un danger permet au final de rendre un risque inexistant.

Le terme de danger est alors utilisé dans le Code du travail pour prévenir les possibles atteintes à la santé des salariés *via* notamment les mécanismes du droit d'alerte et du droit de retrait, qui font tous deux référence à la notion de « *danger grave et imminent* »[961].

---

[953] Code du travail, art. R. 4121-1.

[954] Code du travail, art. L. 4121-3 et art. R. 4121-1 à R. 4121-4.

[955] Code du travail, art. L. 4612-3.

[956] Code du travail, art. L. 4614-12.

[957] Code du travail, art. L. 4154-3.

[958] Code du travail, art. L. 4131-4.

[959] La notion de danger peut recevoir plusieurs définitions. Ces définitions sont notamment issues des modes de certification en matière de santé et de sécurité au travail et d'analyse des risques. Ainsi, selon l'OHSAS 18001, le danger est une « source ou situation pouvant nuire par blessure ou atteinte à la santé, dommage à la propriété, à l'environnement du lieu de travail ou une combinaison de ces éléments ». La norme NF EN 1441 définit le danger comme « toute source potentielle de dommages pour l'homme, les biens et l'environnement ». Selon l'ILO-OSH 2001, le danger représente « Ce qui est intrinsèquement susceptible de causer des lésions corporelles ou de nuire à la santé des personnes ».

[960] J.-F. POISSON, *La pénibilité au travail - Rapport d'information n° 910*, Assemblée nationale, 2008, T. I, p. 57.

[961] Code du travail, art. L. 4131-1, art. L. 4131-2 et art. L. 4131-3.

162. Au final, en droit du travail, le risque peut à la fois concerner le risque économique de l'activité et les risques pesant sur la santé des salariés. Cette dernière acception, qui servira la plupart du temps à prévenir les atteintes portées à la santé, peut parfois être remplacée par la notion de « danger ». En revanche, le droit du travail n'aborde pas directement la réparation de ces risques. Le risque en droit du travail, dans l'hypothèse où il permettrait de prévenir les risques psychosociaux, il serait *a contrario* incompétent pour les réparer lorsqu'ils affectent effectivement la santé des salariés.

163. Si le droit du travail retient une conception du risque qui se rapproche de celle retenue par le concept de risques psychosociaux, c'est-à-dire le risque d'atteinte à la santé, ses textes ne se réfèrent qu'à la prévention. Toutefois, en droit social, la notion de risque n'a pas été uniquement consacrée en droit du travail. Cette notion s'avère centrale en droit de la sécurité sociale et permet la réparation de certains risques qualifiés de « risques sociaux ».

B – Le risque en droit de la sécurité sociale

164. À l'instar du Code du travail, le Code de la sécurité sociale fait un usage fréquent de la notion de « risque ». En droit de la sécurité sociale, le risque est celui qui va réduire ou supprimer la capacité de gain des assurés sociaux à savoir les travailleurs[962]. Ce risque peut être d'origine professionnelle ou extra-professionnelle[963]. Il peut ainsi concerner les atteintes à la santé avec ou sans lien avec le travail. Concernant les risques découlant du travail, le Code de la sécurité sociale fait référence aux expressions de « *risques professionnels* »[964], de « *risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle* »[965] ou encore de « *risques exceptionnels présentés par l'exploitation* »[966].

Dans ce code, le risque peut également viser les risques économiques pesant sur l'équilibre financier du système de sécurité sociale notamment avec le « *risque sérieux* » de

[962] Code de la sécurité sociale, art. L. 111-1.
[963] Les risques extra-professionnels se réfèrent à la maladie, au décès, à l'invalidité ou à la vieillesse.
[964] Code de la sécurité sociale, art. L. 176-1.
[965] Code de la sécurité sociale, art. L. 215-4.
[966] Code de la sécurité sociale, art. L. 242-7.

financement des retraites[967] ou le risque d'augmentation des dépenses d'assurance maladie[968]. La notion de risque tel qu'entendu par le Code de la sécurité sociale peut donc toucher les assurés sociaux dans leur capacité de travail ou de gain ainsi que le financement du système de sécurité sociale.

165. Hors du Code de la sécurité sociale, la notion doctrinale de « *risque social* »[969] permet d'ailleurs de comprendre la finalité du « *système de sécurité sociale* »[970]. Celle-ci consiste dans la réparation des risques sociaux *via* le versement de prestations. Le terme de « risque social » n'apparaît nullement dans le Code de la sécurité sociale. Par exemple, l'article « introductif » de ce code évoque « *les risques de toute natures* » pour lesquels il faut garantir « *les travailleurs et leur famille* »[971].

Le terme de « risque social » est apparu pour la première fois dans une loi du 16 avril 1914 relative aux dégâts résultant des manifestations de violence commises par les attroupements dans les communes[972]. Néanmoins, le sens qu'on lui donnait à l'époque se distingue nettement de celui qu'on lui donne en droit de la sécurité sociale. Pour ce droit, la notion de « risque social » apparaît « *complexe, relative et évolutive* »[973] et diffère selon le contexte historique. Ainsi, « *les notions de "risque" et, plus largement, de "risque social" sont à la fois les plus communes et les plus difficiles à appréhender comme concept* »[974].

Le « risque social » peut recevoir plusieurs définitions[975]. À ce titre, la définition de ce risque et ses modes de prise en compte et de réparation ont évolué au cours du temps[976]. Il peut

---

967 Code de la sécurité sociale, art. L. 114-4-2.

968 Cf. Code de la sécurité sociale, not. art. L. 114-4-1, art. L. 162-22-10 ou art. L. 162-16.

969 Sur la notion de risque social : C. RIOT, *Le risque social*, Université Montpellier I, Coll. Thèses, 2005, 571 p.

970 Un système de sécurité sociale peut se définir comme un ensemble cohérent et organisé mettant en place « une technique de couverture sociale, contributive, organisée en régimes professionnels reposant sur la maillage de la population grâce à l'articulation de droits propres et de droits dérivés et se traduisant par le versement de prestations en nature et en espèces » : M. BADEL, *Droit de la sécurité sociale*, Ellipses, 2006, p. 15.

971 Code de la sécurité sociale, art. L. 111-1.

972 CE 30 novembre 1923, « Couitéas », *Rec. Lebon* 1923, p. 789 ; *D.* 1923, 3, 59 concl. M. RIVET ; *RDP* 1924, p. 208, G. JEZE ; *S.* 1923, p. 57, note M. HAURIOU,

973 M. DE MONTALEMBERT, *La Protection sociale en France*, LDF, Coll. Notices de La Documentation, 5e éd., 2008, p. 64.

974 J.-J. DUPEYROUX, M. BORGETTO, R. LAFORE, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 17e éd., 2011, p. 201.

975 Cf. J.-P. CHAUCHARD, « De la définition du risque social », *TPS* 2000, n° 6, p. 4 ; P. LAVIGNE, « Risque social et charges sociales », *D.* 1948, p. 89.

976 J.-J. DUPEYROUX, M. BORGETTO, R. LAFORE, *op. cit.*, p. 203.

être défini de façon large, comme tout risque menaçant « *les hommes vivant en société* »[977]. Plus précisément, il fait référence à tout risque pris en charge par un système de sécurité sociale ou de protection sociale[978]. Ainsi, en France, « *les risques sociaux sont avant tout désignés par la loi, en écho aux risques visés dans différents documents internationaux : la maladie et la maternité ; l'invalidité, la vieillesse, le décès et le veuvage ; les accidents du travail et les maladies professionnelles* »[979]. Ils renvoient à tous « *les événements qui empêchent d'acquérir des revenus (maladie, invalidité, chômage) ou entraînent des dépenses particulières (santé, arrivée d'enfant)* »[980]. Chacun de ces risques est « *un événement 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* »[981]. Selon Paul Durand, le risque social est celui qui « *provoque une perte d'emploi ou qui diminue le niveau de vie de toute personne exerçant une activité professionnelle* »[982].

Le risque social peut viser l'augmentation des dépenses – les charges –, qui sont « *un besoin susceptible de compensation* »[983]. Par conséquent, le risque social peut consister en des « *situations qui soit portent atteinte à la capacité de gain du travailleur* […] *soit engendrent des charges telles qu'elles entraînent une diminution jugée illégitime du niveau de vie* »[984]. Ces deux types d'événements se trouveront être réparés par la Sécurité sociale.

166. La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, qui sont des risques sociaux, a permis de considérer certaines activités sociales comme potentiellement

---

977 P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 6e éd., 2013, p. 1.

978 Cf. J.-P. CHAUCHARD, « Les nécessaires mutations de l'État Providence : du risque social à l'émergence d'un droit-besoin », *Dr. soc.* 2012, p. 135.

979 *Ibid*.

980 D. ASQUINAZI-BAILLEUX, « Risques psychosociaux et méthodes de gestion de l'entreprise », *JCP éd. S.* 2010, n° 40, p. 19 ; le risque social peut aussi se définir comme la perte de revenus professionnels suite à « une altération physique de la force de travail, d'origine professionnelle (accidents du travail et maladies professionnelles) ou non (maladie-maternité-invalidité-décès) », d' « une altération économique de la force de travail (chômage) » ou « d'un accroissement de charges (médicales, familiales, etc.) » (P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 6e éd., 2013, p. 1).

981 F. KESSLER, « Qu'est-ce qu'un "risque social" ? » in *Encyclopédie Protection sociale. Quelle refondation ?,* Éd. Liaisons et Economica, 2000, p. 250 ; les risques sociaux peuvent également se définir « comme des situations ou des aléas qui portent atteinte aux capacités de gain du travailleur ou qui amputent son niveau de vie en diminuant la solvabilisation qu'assure son salaire par rapport au marché » (J.-J. DUPEYROUX, M. BORGETTO, R. LAFORE, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 17e éd., 2011, p. 203) ; rappr. J.-P. CHAUCHARD, J.-Y. KERBOURC'H, C. WILLMANN, *Droit de la sécurité sociale*, L.G.D.J., 6e éd., 2013, p. 20.

982 P. DURAND, *La politique contemporaine de sécurité sociale*, Dalloz, 1953, p. 19.

983 F. NETTER, *Notions essentielles de Sécurité sociale*, Recueil Sirey, 1951, 233 p.

984 J.-J. DUPEYROUX, M. BORGETTO, R. LAFORE, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 17e éd., 2011, p. 202.

dangereuses. Originellement, le risque social a d'ailleurs été uniquement lié au statut salarial et aux dangers physiques et économiques inhérents à cette situation. Les activités professionnelles, bien qu'elles comportent une dose incompressible de risques, sont indispensables à la société, mais doivent relever d'une certaine logique assurantielle[985]. Ces « risques professionnels » retiennent l'attention du fait de leur proximité avec le concept de « risques psychosociaux au travail ». En effet, comme les risques psychosociaux, les risques professionnels concernent exclusivement la catégorie des travailleurs. Le risque professionnel, qui est « *inhérent à l'exercice d'une profession* »[986], permet de réparer la perte de capacité de gain du travailleur du fait des accidents du travail[987], des maladies professionnelles[988] et des accidents de trajet[989]. Ces risques « *viennent composer la notion de risque professionnel conceptualisé par la doctrine* »[990]. La notion de risque professionnel renvoie au final à une « *catégorie juridique de rattachement* »[991] permettant d'englober certains événements réparés par la Sécurité sociale.

167. La catégorie de « risque social » est soumise à évolution, « *elle ouvre simplement un espace au sein duquel, selon les circonstances et les époques, on peut ranger tels ou tels aléas* »[992]. La sécurité sociale a connu une généralisation et s'est ouverte à des catégories autres que les salariés. La notion de « risque social » couvre donc deux ensembles composés d'une part des « risques socioprofessionnels » ancrés dans la sphère productive, et d'autre part des risques strictement sociaux qui affectent la totalité de la population répondant à une demande de sécurité et de protection élargie[993]. Selon le Professeur Jean-Pierre Chauchard, « *si les assurances sociales sont apparues comme liées au salaire et au risque, la Sécurité sociale a mis davantage l'accent sur le besoin et le revenu* »[994]. Ainsi, « *la maladie, ou la vieillesse voire*

---

[985] R. LAFORE, « La notion de "risque social" », *Rev. Regards (EN3S)* 2006, n° 26, p. 36 et s.

[986] S. GUINCHARD, T. DEBARD (dir.) et al., *Lexique des termes juridiques*, Dalloz, 22e éd., 2014, p. 888 ; on peut d'ailleurs s'interroger sur le fait de savoir si le risque professionnel concerne le risque du travail ou le risque de l'emploi (cf. J. HAUSER, « Rapport de synthèse », *Dr. soc.* 1998, p. 671).

[987] Dans le cadre du régime général : cf. Code de la sécurité sociale, art. L. 411-1.

[988] Code de la sécurité sociale, art. L. 461-1 et s.

[989] Code de la sécurité sociale, art. L. 411-2.

[990] M. BADEL, « La notion de risque professionnel : état des lieux à la lumière des évolutions récentes », *RDSS* 2004, n° 40, p. 212.

[991] N. MAGGI-GERMAIN, « Le stress au travail », *RJS* 3/03, n° 3, p. 198.

[992] R. LAFORE, *loc. cit.*

[993] *Id.*, p. 39.

[994] Cf. J.-P. CHAUCHARD, « Les nécessaires mutations de l'État Providence : du risque social à l'émergence d'un droit-besoin », *Dr. soc.* 2012, p. 136.

la dépendance n'apparaissent plus comme des risques sociaux, mais comme des risques liés à la condition humaine »[995]. Aux risques sociaux succèdent les risques de l'existence desserrant un peu plus l'ancrage professionnel de la sécurité sociale[996].

Les risques psychosociaux au travail ne font référence qu'au volet originel de la notion de « risque social ». Les risques psychosociaux ne seront donc *a fortiori* appréhendés en droit de la sécurité sociale que s'ils entrent dans la catégorie plus restrictive de « risque professionnel ».

168. Le concept de risques psychosociaux est un concept non juridique à géométrie variable. Le droit peut éprouver des difficultés à l'appréhender juridiquement en raison des imprécisions liées à sa formulation ou à ses composantes. Néanmoins, l'ensemble des travaux et des positionnements consacrés à ces risques, même s'ils en opèrent une délimitation mouvante, permettent de dégager des traits récurrents quant à leurs causes, leurs conséquences et leurs composantes. D'ailleurs, même si le concept de risques psychosociaux n'est que marginalement utilisé en droit, certaines de ces composantes ont été consacrées juridiquement. En outre, bien que la présence du vocable « risque » dans ce concept puisse paraître éloignée de son sens juridique, il peut néanmoins viser les questions de santé et de sécurité au travail dans un sens physique.

Cette approche de la notion de risque à travers la santé physique des salariés, est le fruit d'une construction historique du droit social. Ce droit, qui a été traditionnellement marqué par un objectif de protection des corps des salariés, peut ainsi être déstabilisé face à des risques touchant principalement leurs esprits.

Chapitre II – Une tradition d'approche physique du travail

169. Le droit social s'est construit avec la prise en compte des questions de sécurité et de santé au travail. D'un point de vue historique, il a été de l'essence même du droit du travail de protéger la santé des travailleurs. En effet, « *la protection de la santé des travailleurs et*

[995] *Id.*, p. 137.
[996] *Ibid*.

l'amélioration de la sécurité au travail ont constitué, dans tous les pays industrialisés, la pierre angulaire du droit du travail »[997]. Dans cette branche du droit, c'est d'ailleurs la sécurité physique qui a été particulièrement visée[998]. Ainsi, le corps du salarié « *a été et demeure, au cœur du droit du travail* »[999]. L'appréhension de la santé au travail, qui est passée essentiellement par le biais de la santé physique, peut expliquer la prise en compte plus tardive de la santé psychique au travail. Cette prise compte est pourtant rendue nécessaire par les évolutions qu'a connues le monde du travail. Dès lors, bien qu'historiquement le droit social ait opté pour une approche centrée sur la santé physique des salariés **(Section I)**, celle-ci peut apparaître déphasée au vu des changements ayant touché les conditions de travail **(Section II)**.

Section I – Une marque de naissance du droit social

170. Le droit social appréhende les atteintes à la santé au travail à travers un volet qui permet de les prévenir et un volet qui permet de les réparer. Ces deux dimensions sont incarnées respectivement par le Code du travail et le Code de la sécurité sociale. Le droit du travail a initialement permis la prévention et la sanction des atteintes à la santé physique des travailleurs, tandis que le droit de la sécurité sociale a rendu possible la réparation de ces atteintes. Chacune de ces deux composantes s'est originellement centrée sur le corps du salarié et sa seule dimension physique. Cette focalisation sur le corps s'est traduite par la mise en œuvre de normes protectrices au bénéfice de travailleurs jugés physiquement « fragiles » **(§ 1)** et par la reconnaissance de risques physiques menaçant l'ensemble des salariés **(§ 2)**.

§ 1 : L'encadrement du travail des différents types de travailleur

171. Le travail, en tant qu'activité « *de création, constitue également un effort, une souffrance, mettant en jeu la santé ou l'intégrité physique du travailleur* »[1000]. D'ailleurs, à la naissance du droit social, le travail était essentiellement manuel et comportait donc un réel

---

[997] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 887.

[998] En ce sens : P. DURAND et R. JAUSSAUD, *Traité de droit du travail*, Dalloz, Tome I, 1947, pp. 113-114 : « [le droit du travail] protège la personne ouvrière dans son intégrité physique, il garantit la dignité du travailleur à l'égard de l'employeur, il assure la moralité des conditions de travail ».

[999] A. SUPIOT, « Pourquoi un droit du travail ? », *Dr. soc.* 1990, p. 487.

[1000] P. CHAUMETTE, « L'obligation patronale de sécurité au sein de la Communauté européenne » in *Mélanges en l'honneur d'Henry BLAISE*, Economica, 1995, p. 81.

danger menaçant les corps des salariés. Face à ce danger, certains travailleurs semblaient plus exposés que d'autres ou du moins, plus dignes d'être protégés que d'autres. Dès lors, le droit du travail s'est efforcé à la fois de protéger le corps des travailleurs contre une usure rapide **(A)** et de leur accorder davantage de temps de repos **(B)**.

A – La protection contre une usure rapide des catégories « fragiles »

172. Le machinisme et l'industrialisation ont diminué la nécessité de faire appel à la force physique brute en tant que telle. L'action de faire fonctionner une machine – potentiellement dangereuse – pouvait aussi bien être attribuée à un enfant ou une femme. L'ère industrielle, qui a consacré le geste au détriment de la force, nécessitait une protection spécifique des travailleurs les plus exposés. Ainsi, la protection contre l'usure des corps s'est centrée sur deux catégories spécifiques de travailleurs jugés comme « *les éléments les plus faibles du personnel employé dans l'industrie* »[1001] : les enfants et les femmes. Ce sont *« les excès du libéralisme économique, les dangers inhérents au développement du machinisme* [qui] *ont suscité au XXe siècle, au profit des femmes et des enfants, les premières interventions législatives relevant d'une politique de prévention des risques en même temps que d'humanisation des conditions de travail* »[1002]. Ce mouvement de protection n'était pas sans arrière-pensée et préservait aussi l'intérêt de l'État. En conséquence, le droit a permis de protéger l'intégrité physique des travailleurs les plus jeunes **(1)** et des travailleuses **(2)**.

1) La protection accordée aux enfants

173. Durant la première moitié du XIXe siècle et malgré les débuts de l'industrialisation, la population active de la France n'a pas fondamentalement changé. La France est restée « *rurale ; nombre de paysans ouvriers travaillent à domicile et en famille* »[1003]. On constate néanmoins le développement d'un prolétariat industriel caractérisé par son paupérisme, spécialement concernant les travailleurs les moins bien rémunérés à savoir les femmes et les enfants[1004]. Cette période est marquée par l'absence de législation sociale spécifique, hormis l'existence du livret

---

[1001] M. LAMIRAND, « L'organisation de la prévention », *Dr. soc.* 1977, num. spéc. 3, p. 13.

[1002] B. TEYSSIÉ, « Hygiène, sécurité et conditions de travail (Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982, Décret n° 83-844 du 23 septembre 1983 », *JCP éd. G.* 1984, I, 3129, n° 2.

[1003] A. MAZEAUD, *Droit du travail*, L.G.D.J., 9e éd., 2014, p. 29.

[1004] *Ibid*.

ouvrier[1005] qui servait à référencer les employeurs pour lesquels un ouvrier avait travaillé ainsi que la durée de ce travail.

Aucune loi ne fixait de seuil d'âge pour l'admission au travail ou une durée légale pour le travail des enfants. Ce travail était par ailleurs rendu nécessaire dans de nombreux foyers ouvriers, car il apportait un complément de ressources en même temps qu'une formation professionnelle pour l'enfant[1006]. Les enfants présentaient également un atout dans certaines industries du fait de leurs prédispositions physiques à effectuer certaines tâches ; tel fut le cas dans les filatures ou les mines de charbon dans lesquelles ils étaient utilisés pour se glisser dans les galeries les plus étroites[1007].

174. C'est au cours du XIXe siècle qu'ont émergé les premiers échos sur l'industrialisation débutante et ses conséquences. Cette prise de conscience s'est réalisée grâce à des rapports qui se sont intéressés aux conditions de vie et de travail des ouvriers[1008] ainsi que de leurs enfants. Parmi ces rapports figure le rapport dit « Villermé »[1009] de 1840 qui a particulièrement mis en exergue la condition des jeunes enfants employés dans les industries.

Le médecin Louis René Villermé s'était vu confier la réalisation d'une grande enquête sur la condition ouvrière à la demande de l'Académie des sciences morales et politiques. Son travail consistait alors à étudier l' « *état physique* » et « *moral* » des ouvriers. L'état physique concernait la problématique de la santé des ouvriers. L'état moral, qui ne doit pas être confondu avec une prise en compte de la santé mentale au travail, s'entendait de la moralité des ouvriers et induisait un jugement de valeur sur leur mode de vie. L'étude de la moralité des ouvriers s'inscrivait pleinement dans le mouvement hygiéniste dont le regard était davantage tourné vers les modes de vie que vers les conditions d'emploi.

[1005] Loi Chaptal du 22 germinal an XI (12 avril 1803) ; sur ce point : H. CAPITANT, P. CUCHE, *Cours de législation industrielle*, Dalloz, 1921, p. 153.

[1006] T. CHOFFAT, « La loi de 1851 sur l'apprentissage », *Revue du Souvenir Napoléonien* 2001, n° 437, pp. 31-35.

[1007] *Ibid*.

[1008] Cf. Baron P. M. S. BIGOT DE MOROGUES, *De la misère des ouvriers et de la marche à suivre pour y remédier*, Éd Huzard, 1832, 145 p ; D. VERHAEGHE, *Enquête sur la situation, sanitaire des ouvriers peintres en bâtiments de Lille*, Impr. Le Bigot, 1906, 12 p. Ce type de travaux avait d'ailleurs déjà vu le jour en Italie au début du XVIIIe siècle avec le médecin Ramazzini. Son étude des conditions de travail d'une cinquantaine d'artisans a établi les prémices de la médecine du travail, cf. Ph. PATISSIER, B. RAMAZZINI, A. F. DE FOURCROY, *Traité des maladies des artisans et de celles qui résultent des diverses professions*, Éd. J.-B. Baillière, 1822, 433 p.

[1009] L. R. VILLERMÉ, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, Éd. Jules Renouard et Cie, 1840, vol. 1 (451 p.), vol. 2 (458 p.) ; *rééd.*, *Tableaux de l'état physique et moral des salariés en France*, Éd. La Découverte, 1986, Coll. Cahiers libres, 238 p.

175. L'étude de la condition morale des ouvriers soulignait leurs « *mauvaises habitudes de vie* »[1010] et dressait un constat sévère sur le sort réservé à leurs enfants. Selon le rapport Villermé, ces derniers, « *trop souvent victimes des débauches et de l'imprévoyance de leurs parents* […] *ne méritent jamais leurs malheurs* »[1011]. Concernant le travail des enfants, le rapport ira jusqu'à dire en des termes assez forts que « *ce n'est plus là un travail, une tâche ; c'est une torture* »[1012]. Les constats de ce rapport seront confirmés par des travaux parlementaires qui ont relevé que les enfants pouvaient travailler dans les ateliers dès six ans, de 16 à 17 heures par jour[1013].

176. Le législateur, alerté par ce rapport et par l'État-major des armées à propos de la condition physique des conscrits soumis à de mauvaises conditions de travail[1014], a pris conscience de la nécessité de protéger les enfants au travail. Cette volonté de protection n'était donc pas sans arrière-pensée, car il fallait éviter les menaces pesant sur les « *ressources physiques de la Nation* »[1015]. De plus, les préoccupations hygiénistes, le souci de paix sociale et l'inquiétude de l'armée devant l'état physique des conscrits justifiaient de légiférer sur cette question[1016].

177. C'est donc en considération de la santé des enfants et de l'intérêt de ces derniers face à la liberté du travail et de la puissance paternelle[1017] que fut posée la première pierre d'une législation sociale spécifique aux relations de travail. Ainsi, sous la « Monarchie de juillet », la loi du 22 mars 1841 permit de régir le travail des enfants dans les manufactures[1018].

À ce titre, cette loi a suscité la réticence à la fois « *des libéraux, opposés à toute*

[1010] D. LHUILIER, « Les "risques psychosociaux" : entre rémanence et méconnaissance », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 12.

[1011] L. R. VILLERMÉ, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, Éd. Jules Renouard et Cie, 1840, p. 413.

[1012] L. R. VILLERMÉ, *Tableaux de l'état physique et moral des salariés en France*, Éd. La Découverte, 1986, Coll. Cahiers libres, p. 150.

[1013] Cf. J.-B. DUVERGIER, *Lois, décrets, ordonnances, règlements, et avis du Conseil d'État*, Éd. Officielles, 1841, Tome 41, pp. 33-56.

[1014] Ph. WAQUET, *L'entreprise et les libertés du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 2003, p. 66.

[1015] A. SUPIOT, *Le droit du travail*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2008, 3e éd., p. 16.

[1016] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 9.

[1017] F. EWALD, *L'État-providence*, Grasset, 1986, p. 96 et s.

[1018] Loi « Montalembert » sur le travail des enfants du 22 mars 1841.

intervention de l'État, et […] *des conservateurs attachés au pouvoir du chef de famille sur l'éducation des enfants* »[1019]. Cette première loi sociale a interdit le travail des enfants avant l'âge de huit ans et a limité le travail des enfants selon leur tranche d'âge[1020]. Toutefois, sa portée doit être relativisée. En effet, cette loi « *souvent jugée excessivement protectrice à l'époque et restée largement lettre morte en pratique* »[1021]. Elle avait au surplus un champ d'application restreint[1022].

La loi du 22 mars 1841 a néanmoins permis d'impulser un mouvement d'élévation de l'âge à partir duquel un enfant peut travailler : de huit ans en 1841, on est passé à l'âge de douze ans en 1874[1023], puis à treize ans en 1892[1024]. Elle a également incité à encadrer la durée de travail des enfants[1025].

178. L'encadrement du travail des enfants par les premières lois sociales a contribué à la préservation de l'intégrité physique de jeunes travailleurs. Les femmes ont elles aussi bénéficié d'une législation spécifique visant à protéger leur corps de l'usure professionnelle, particulièrement au regard de considérations liées à la maternité.

2) La protection de la fonction reproductrice

179. La place des femmes au travail n'a pas toujours été évidente ; longtemps la femme a davantage été appréhendée « *comme reproductrice que comme productrice* »[1026]. Celles-ci devaient alors être cantonnées à leur rôle de génitrice et d'éducatrice afin de maintenir un haut

---

[1019] N. OLSZAK, *Histoire du droit du travail*, Economica, 2011, p. 52.

[1020] Les enfants âgés de 8 à 12 ans ne pouvaient pas travailler plus de 8 heures par jour et ceux de 12 à 16 ans pas plus de 12 heures (G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 819).

[1021] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *op. cit.*, p. 819.

[1022] Elle ne concernait que les usines et manufactures à moteur mécanique ou les ateliers de plus de vingt salariés (N. OLSZAK, *loc. cit.*).

[1023] Loi du 19 mai 1874 sur le travail des enfants et filles mineures dans l'industrie.

[1024] Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels.

[1025] Suite à la loi du 22 mars 1841, pour les enfants de huit à douze ans, la journée ne doit pas comprendre plus de 8 heures de travail effectif, divisées par un repos ; de douze à seize ans cette limite est portées à 12 heures ; de plus, il est interdit de faire travailler de nuit avant l'âge de treize ans et le dimanche avant seize ans ; enfin il est prévu que les enfants de moins de 12 ans doivent suivre une scolarité (N. OLSZAK, *loc. cit.*) ; la loi du 22 février 1851 sur l'apprentissage a limité la durée de travail des apprentis âgés de douze à quatorze ans à dix heures par jour, et celle des apprentis âgés de quatorze à seize ans à douze heures par jour ; aucun travail de nuit ne pouvait être imposé aux moins de seize ans, et pour des questions religieuses, le travail dominical des apprentis restait exceptionnel.

[1026] N. OLSZAK, *Histoire du droit du travail*, Economica, 2011, p. 54.

seuil de natalité et une vision traditionnelle de la famille[1027]. Outre ces considérations hygiénistes, les femmes représentaient une menace pour les ouvriers qualifiés qui voyaient en elles une concurrence « *gênante pour les hauts salaires* »[1028]. Toutefois, au début du XXe siècle, les femmes occupent une part importante des emplois industriels[1029]. La question s'est donc posée de savoir s'il fallait appliquer la même législation aux deux sexes ou une législation plus favorable aux femmes.

180. Les premières formes de législation sociale n'ont pas visé spécifiquement les femmes au travail. Par exemple, la loi du 19 mai 1874[1030] instaurant la journée de 12 heures – et créant conjointement l'inspection du travail[1031] – n'a pas instauré de règles particulières à leur égard ; elles travaillaient ainsi autant que les hommes[1032]. Une protection spécifique du corps des femmes est néanmoins intervenue au fil du temps. Cette protection s'est concrétisée à travers deux types de solution. Il est d'abord apparu nécessaire de protéger ces salariées en réduisant leur présence au travail et en leur interdisant l'exécution de certains travaux pénibles. Le second versant de cette protection a consisté à les éloigner des potentiels dangers du travail pendant la période de la maternité afin notamment de préserver l'enfant à naître.

181. Ainsi, la première loi spécifique au travail des femmes remonte à la fin du XIXe siècle[1033]. Cette première loi a fixé leur temps de travail quotidien à 11 heures maximum et leur a accordé le droit au repos hebdomadaire et aux jours fériés. Elle contenait également des règles relatives à la sécurité[1034] qui interdisaient, sauf règlement d'administration spécifique, le travail des femmes dans des « *établissements insalubres ou dangereux, où l'ouvrier est exposé à des manipulations ou des émanations préjudiciables à sa santé* »[1035]. La loi leur interdisait aussi les « *genres de travail présentant des causes de danger, ou excédant les forces, ou dangereux pour*

[1027] *Ibid*.

[1028] *Ibid*.

[1029] On estime à cette époque qu'elles occupaient environ 40 % des emplois industriels : G. AUBIN, A. BOUVERESSE, *Introduction historique au droit du travail*, P.U.F., 1995, p. 224.

[1030] Loi relative au travail des enfants et des filles mineures dans l'industrie.

[1031] Cf. J.-L. ROBERT, *Inspecteurs et inspection du travail sous la IIIe et IVe République*, LDF, 1998, 262 p.

[1032] Cette loi va néanmoins permettre l'accès au travail des enfants seulement à partir de 12 ans et va créer l'inspection du travail. Sera ainsi institué un service de 15 inspecteurs divisionnaires et des inspecteurs départementaux.

[1033] Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels.

[1034] *Id.*, art. 12 et art. 13 ; cf. également art. 14 à 16.

[1035] *Id.*, art. 13.

la moralité »[1036]. Ces dispositions ont abouti à l'interdiction faite aux femmes d'effectuer certaines activités sur des machines dangereuses[1037] ou certaines activités jugées comme contraires aux bonnes mœurs[1038].

182. Il est à noter qu'à l'heure actuelle, il existe encore des interdictions d'effectuer certains travaux pour les femmes[1039] – et également pour les jeunes[1040] –, dans une optique de préservation de leur santé et de l'enfant à naître. Par ailleurs, dès 1892[1041], le travail de nuit[1042] a été interdit aux femmes en raison notamment de la ratification d'une convention de l'OIT[1043] qui a interdit, sous réserves, le travail de nuit des femmes dans l'industrie[1044]. Cette interdiction a été levée par la loi française[1045], comme en témoigne le Code du travail[1046]. La suppression de cette restriction résulte notamment de l'arrêt « Stoeckel »[1047] de la CJCE et du changement de position de l'OIT sur ce sujet[1048]. Toutefois, l'interdiction générale du travail de nuit est toujours valable – même s'il existe des dérogations – pour les jeunes travailleurs, qu'ils soient femmes ou hommes[1049]. Par ailleurs, le recours au travail de nuit doit rester « *exceptionnel* »

[1036] *Id.*, art. 12.

[1037] Décret du 13 mai 1893 relatif à l'emploi des enfants, des filles mineures et des femmes aux travaux dangereux, insalubres, excédant les forces ou contraires à la moralité, art. 1 et art. 2.

[1038] *Id.*, art. 13.

[1039] Code du travail, art. D. 4152-3 à D. 4152-29 ; certains travaux leur seront interdits pendant la grossesse car ils exposent la femme à des agents chimiques dangereux (Code du travail, art. D. 4152-9 à D. 4152-11) ou à des rayons ionisants (Code du travail, art. D. 4152-4 à D. 4152-7).

[1040] Code du travail, art. D. 4153-13 à D. 4153-47 ; ces articles interdisent notamment d'employer des jeunes travailleurs pour des activités les mettant en contact, au sein de ménageries, avec des animaux « féroces ou venimeux » (Code du travail, art. D. 4153-35) ou pour des travaux les exposant à des coulées des métaux en fusion (Code du travail, art. D. 4153-38).

[1041] Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels.

[1042] Ce travail s'entend actuellement, de toute activité s'effectuant entre 21 heures et 6 heures (Code du travail, art. L. 3122-29) ; pour certaines activités, ce travail de nuit est qualifié entre minuit et 7 heures, (Code du travail, art. L. 3122-30).

[1043] Convention OIT n° 89 sur le travail de nuit (femmes) du 9 juillet 1948.

[1044] Cf. not. CJCE 2 août 1993, Ministère public et autres c/ Lévy, aff. C-158-91, *Rec. CJCE*, I, p. 4295 ; *D.* 1993, jur. p. 577, note C. PETTITI.

[1045] Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; Toutefois, le travail de nuit est toujours interdit pour les jeunes de moins de 18 ans mais des dérogations accordées par l'inspecteur du travail sont prévues pour certain emplois (dans le secteur du spectacle, de l'hôtellerie et de la restauration ainsi que dans le secteur de la boulangerie pâtisserie).

[1046] Code du travail, art. L. 3122-29 et s.

[1047] Cf. CJCE 25 juillet 1991, aff. C-345/89 ; M.-A. MOREAU, « Travail de nuit des femmes, observations sur l'arrêt de la CJCE du 25 juillet 1991 », *Dr. soc.* 1992, pp. 174-175 ; A. SUPIOT, « Principe d'égalité et limites du droit du travail (en marge de l'arrêt *Stoeckel*) », *Dr. soc.* 1992, pp. 382-385 ; *D.* 1991, p. 443, note J.-G. HUGLO ; cf. également, CJCE 13 mars 1997, *RJS* 4/97 n° 493 ; CJCE 2 août 1993, *D.* 1993, p. 577, note C. PETTITI.

[1048] Cf. convention OIT, n° 171, 6 juin 1990 ; M.-A., MOREAU, *Dr. soc.* 1992, p. 174.

[1049] Cf. not. Code du travail, art. L. 3163-2 et art. L. 3163-1.

pour l'ensemble des salariés et doit prendre en compte « *les impératifs de protection de la santé et de la sécurité* »[1050].

183. Outre les dispositions législatives spécifiques au travail des femmes, les premières lois sociales ont été accompagnées de conventions collectives dont l'objectif était d'aménager des temps de « repos » pour les femmes, afin qu'elles puissent se consacrer aux travaux domestiques de leur foyer[1051]. Ce temps de repos, à relativiser, était surnommé le « *samedi du balai* »[1052].

184. Outre la réduction de leur présence au travail et leur éloignement de certaines activités, la protection du corps des travailleuses a été caractérisée par une prise en compte de la période de grossesse. Ainsi, une loi de 1909[1053] a permis aux femmes de suspendre leur contrat de travail pendant huit semaines autour de l'accouchement. Plus tard, une loi de 1913[1054] instituera un repos de quatre semaines obligatoire après l'accouchement. Ces lois ont représenté les premiers avatars du « congé maternité »[1055].

185. La tradition d'approche de la santé physique des travailleurs par le droit social a débuté par une protection spécifique accordée aux jeunes et aux femmes. Néanmoins, le droit a également permis à l'ensemble des travailleurs de préserver davantage leurs corps en développant les possibilités de s'éloigner d'une travail pour une certaine durée.

B – Le développement d'un droit au repos

186. Le droit au repos a toujours existé. En effet, « *l'homme est physiquement incapable de travailler 24 heures sur 24 pendant 365 jours plusieurs années à la suite* »[1056]. Le repos est fondamental à la préservation de la santé des salariés. Il peut se définir comme « *le temps de récupération de la force de travail* »[1057]. Le lien entre temps de repos et état de santé des

---

[1050] Code du travail, art. L. 3122-32.

[1051] N. OLSZAK, *op. cit.*, p. 55.

[1052] *Ibid*.

[1053] Loi du 27 novembre 1909 garantissant leur travail ou leur emploi aux femmes en couches, Journal officiel du 28 novembre 1909, p. 11386 ; Code du travail 1909, livre 1, art. 29.

[1054] Loi du 17 juin 1913 sur le repos des femmes en couches.

[1055] Code du travail, art. L. 1225-17 et s.

[1056] Ph. WAQUET, *L'entreprise et les libertés du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 2003, p. 69.

[1057] A. MAZEAUD, *Droit du travail*, L.G.D.J., 9e éd., 2014, p. 561.

travailleurs a déjà été souligné par le Conseil constitutionnel[1058] et par la CJUE[1059]. Le fait de diminuer le temps de présence au travail est donc un des éléments participant au maintien de l'état de santé des salariés. Concernant cette problématique, on constate une progression des temps de repos permettant au salarié de reposer davantage leurs corps. Cette évolution a conduit à une réduction de la présence horaire en entreprise **(1)**, au développement des facultés de quitter l'entreprise pour un moment donné **(2)** et à la possibilité d'arrêter de travailler lorsque le corps n'est plus censé le permettre **(3)**.

1) La réduction progressive du temps de travail

187. Le temps de travail comprend « *toute période pendant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions* »[1060]. À l'inverse, les périodes de repos se définissent comme « *toute période qui n'est pas du temps de travail* »[1061]. Le temps de travail a été encadré au moyen de plafonds maximums de durée de travail à la fois quotidiens, hebdomadaires ou mensuels. Selon la CJUE, cet encadrement de la durée maximale de travail a notamment pour objectif « *de protéger de manière efficace la sécurité et la santé des travailleurs* »[1062].

[1058] Cf. Cons. const., 29 juillet 2005, n° 2005-523 DC, le Conseil constitutionnel a ainsi énoncé qu'il était loisible au législateur d'étendre à certains salariés non-cadres les conventions de forfait jours « sous réserve de ne pas priver de garanties légales les exigences constitutionnelles relatives au droit à la santé et au droit au repos de ces salariés résultant du onzième alinéa du préambule de 1946 ».

[1059] CJCE 9 septembre 2003, Ville de Kiel c/ M. JAEGER, C-151/02, spéc. pts. 69, 70 et 92 : « il convient de rappeler que la directive 93/104 a pour finalité de protéger de façon efficace la sécurité et la santé des travailleurs. Compte tenu de cet objectif essentiel, chaque travailleur doit notamment bénéficier de périodes de repos adéquates, qui doivent non seulement être effectives, en permettant aux personnes concernées de récupérer de la fatigue engendrée par leur travail, mais également revêtir un caractère préventif de nature à réduire autant que possible le risque d'altération de la sécurité et de la santé des travailleurs que l'accumulation de périodes de travail sans le repos nécessaire est susceptible de représenter » ; cette affaire avait trait à la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

[1060] Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, art. 2.

[1061] *Ibid*.

[1062] Cf. CJCE 1er décembre 2005, aff. C-14/04, Dellas et autres ; S. BOURGEOT, M. BLATMAN, « De l'obligation de sécurité de l'employeur au droit à la santé des salariés », *Dr. soc.* 2006, p. 653 ; J.-Ph. LHERNOULD, « Le régime des heures d'équivalence plie devant la CJCE, mais ne rompt pas », *RJS* 2/06, chron. p. 89 ; J. CAVALLINI, « Le système français des heures d'équivalence ne respecte pas la durée maximale hebdomadaire de travail fixée en droit communautaire », *JCP éd. S.* 2006, 1003, p. 17 ; M. MORAND, « L' "abrogation" communautaire du régime d'équivalence ou le dernier épisode du feuilleton ? », *SSL* 12 décembre 2005, n° 1240 ; D. BOUMIER, « Les heures d'équivalence dans le secteur sanitaire et social et le rétablissement des droits des salariés », *JCP éd. E.* 2006, n° 2, p. 96-99.

188. La fonction première du droit de la durée de travail a été la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs[1063]. Les premières lois sociales ont notamment porté sur la réduction du temps de travail de catégories de travailleur jugées « fragiles » selon leur âge ou leur sexe. Selon le Professeur Alain Supiot, « *durant la première moitié du XIXe siècle, la limitation du temps de travail a été, dans tous les pays européens, l'acte fondateur du droit du travail* »[1064]. Ainsi, depuis 1840, la durée de travail en France a été divisée par deux ; en durée annuelle elle se situe autour de 1 500 heures, alors qu'elle atteignait environ 3 000 heures en 1840[1065].

En France, si la loi de 1841 relative au travail des enfants avait réduit leur temps de travail par rapport aux adultes, concernant ces derniers, la durée de travail quotidienne était toujours fixée à 12 heures par jour en Province et 11 heures à Paris[1066]. La première diminution du temps de travail au bénéfice de tous les salariés est intervenue suite à la Révolution de février 1848[1067]. Un décret du gouvernement provisoire[1068], qui a pu être qualifié de « *véritable délivrance* »[1069], a réduit la durée quotidienne de travail d'une heure. En province, la durée de travail était donc limitée à 11 heures et 10 heures dans la capitale. Le décret a justifié cette réduction en jugeant « […] *qu'un travail manuel trop prolongé non seulement ruine la santé du travailleur, mais encore, en l'empêchant de cultiver son intelligence, porte atteinte à la dignité de l'homme* »[1070]. Ce décret a donc établi assez tôt le lien entre durée du travail et santé.

189. Sans doute trop ambitieux pour l'époque, le décret de février 1848 a été abrogé et remplacé par une loi du 9 septembre 1848[1071] déclarant que la journée de travail de l'ouvrier dans les manufactures et usines ne pouvait excéder 12 heures. Ce retour en arrière sera confirmé en 1851[1072] avec l'ouverture au surplus de possibilités de dérogations et de dépassements. Une

---

[1063] En ce sens : F. FAVENNEC-HÉRY, « Vers l'autoréglementation du temps de travail dans l'entreprise », *Dr. soc.* 2005, p. 794 ; G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 819.

[1064] A. SUPIOT, « Temps de travail : pour une concordance des temps », *Dr. soc.* 1995, p. 947.

[1065] P. BOISARD, *L'évolution de la durée de travail depuis 1841 à nos jours – Actes de la Conférence débat du 22 novembre 2012, Paris*, Direccte Ile-de-France, 2013, p. 13.

[1066] A. CHATRIOT, *id.*, p. 9.

[1067] Cf. F. JARRIGE, B. REYNAUD, « La durée du travail, la norme et ses usages en 1848 », *Genèses* 2011, n° 85, pp. 70-92.

[1068] Décret du 2 mars 1848 relatif à la fixation des heures de travail.

[1069] Intervention de Michel Alcan lors du débat à l'Assemblée nationale le 4 septembre 1848 : Cf. F. WOUTERS, *Histoire parlementaire de l'Assemblée nationale*, Bruxelles, L'association des ouvriers typographes pour l'organisation libre du travail, 1848, Tome 4, pp. 493-494.

[1070] *Id.*, considérant n° 1.

[1071] Loi du 9 septembre 1848 relative à la durée du temps du travail des adultes.

[1072] Décret du 17 mai 1851 relatif aux heures supplémentaires.

diminution du temps de travail s'est de nouveau amorcée avec la loi du 30 mars 1900 qui a déclaré que dans les ateliers mixtes – ceux où travaillent également des femmes et des enfants –, les salariés bénéficiaient du temps de travail des salariés « protégés » à savoir 11 heures par jour. En avril 1902, toujours dans ces ateliers mixtes, la durée de travail est réduite à 10 heures et demie, puis 10 heures en 1904. Dans les ateliers non mixtes, la durée de travail quotidienne reste en revanche fixée à 12 heures, comme en 1848. Une loi spécifique à certains ouvriers des mines leur a toutefois accordé la journée de 8 heures[1073].

Il faudra attendre la loi du 23 avril 1919 pour que soit limitée à 8 heures par jour et de façon générale la durée de travail effectif[1074]. Plus tard, les réformes du Front populaire instaureront, avec les lois des 20 et 21 juin 1936, la semaine de 40 heures sur cinq jours. Néanmoins, dès le 13 février 1937, Léon Blum autorise des journées supplémentaires dans les mines par manque de charbon. La guerre arrivant, des dérogations jusqu'à 72 heures par semaine naissent avec le décret-loi du 1er septembre 1939.

Le temps de travail passera pour la première fois sous la barre des 40 heures suite aux ordonnances de janvier 1982 avec la mise en place des 39 heures hebdomadaires, mouvement se terminant avec les lois des 13 juin 1998 et 19 janvier 2000 sur la semaine de 35 heures[1075].

190. Ces seuils d'horaires indiquent simplement la période à partir de laquelle commence le mécanisme des heures supplémentaires. Néanmoins, il existe une durée maximale de temps de travail à partir de laquelle le salarié ne peut plus travailler. Ainsi, il existe une durée maximale de travail par jour[1076], par semaine[1077] ou par période de douze semaines consécutives[1078]. En outre, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures

---

[1073] Loi du 29 juin 1905 sur la durée du travail dans les mines ; cf. R. BES DE BERC, *La loi du 29 juin 1905 sur la durée du travail dans les mines*, Librairie Nouvelle de Droit et de Jurisprudence, Arthur Rousseau Editeur, 1906, 310 p.

[1074] I. LERAY, « La réduction du temps de travail pour tous : la loi du 23 avril 1919 » in J.-P. LE CROM (dir.), *Deux siècles du droit du travail. L'histoire par les lois*, Éd. de l'Atelier, 1998, p. 117.

[1075] Code du travail, art. L. 3121-10.

[1076] 10 heures en principe avec une amplitude de 13 heures Code du travail, art. L. 3121-34.

[1077] 48 heures par semaine en incluant les heures supplémentaires Code du travail, art. L. 3121-35.

[1078] 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives Code du travail, art. L. 3121-36.

consécutives au minimum[1079] et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien[1080].

191. Les règles sont différentes pour les cadres. Les cadres dits « intégrés » obéissent aux mêmes règles de durée de travail que les salariés. Les cadres dirigeants eux ne sont pas soumis à un décompte de leur durée de travail. Enfin les cadres au forfait – dits cadres autonomes – n'ont pas de durée maximale d'heures par semaine, mais ils ne peuvent travailler plus de 218[1081] jours par an, voire 235 si le cadre refuse d'utiliser une partie de ses jours de repos[1082]. Les cadres en forfait heures[1083] se voient en revanche appliquer les horaires normaux de travail, leur durée normale de travail étant de 1607 heures[1084]. Les durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires sont les mêmes que pour les salariés sans forfait.

192. Outre la régulation du temps de travail, le repos passe enfin par les temps de pause. Le cadre juridique européen prévoit que tout travailleur doit bénéficier d'un temps de pause dans le cas où le temps de travail journalier est supérieur à six heures[1085]. La loi Aubry I de 1998[1086] a introduit cette disposition dans le Code du travail qui prévoit alors un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives minimum, après 6 heures de travail[1087], peu important que cette période de travail ne soit pas continue[1088].

193. Le repos du corps n'est pas seulement passé par la diminution du temps de présence effectif en entreprise. Il passe également par des moments de congés sans aucune présence au travail. En ce domaine, comme pour la durée du travail, les jours de congé ont permis d'écarter un peu plus le corps du salarié de l'entreprise ce qui participe à son repos et à sa préservation.

[1079] Code du travail, art. L. 3131-1.

[1080] Suite à la transposition de l'article 3 de la directive communautaire n° 93-104 du 23 novembre 1993 (remplacée par la directive 2033/88 du 4 novembre 2003).

[1081] Code du travail, art. L. 3121-44.

[1082] Code du travail, art. L. 3121-45.

[1083] Code du travail, art. L. 3121-42.

[1084] Code du travail, art. L. 3122-9.

[1085] Cf. directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

[1086] Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

[1087] Code du travail, art. L. 3121-33.

[1088] Cass. soc., 20 février 2013, n°s 11-21599, 11-26793 et 11-28612, *LPA* 12 juin 2014, n° 117, p. 7, chron. F. MANANGA.

2) L'augmentation des jours de repos

194. L'instauration de jours de repos a eu pour principaux objectifs la protection de la santé et de la vie personnelle du salarié[1089]. Ce temps de repos se trouve notamment garanti dans le préambule de la Constitution de 1946[1090] ainsi que dans la DUDH[1091]. Historiquement, les jours de repos se sont longtemps confondus avec le repos dominical et les fêtes religieuses. En effet, c'est pour des raisons religieuses – le « jour du Seigneur » – que le repos dominical a été consacré sous l'Ancien Régime avec les ordonnances et règlements corporatifs[1092]. Toutefois, la Révolution française a mis fin à ce principe au nom du Libéralisme[1093] en consacrant la semaine de dix jours – les « décades » – et en remplaçant le repos dominical par le repos décadaire le dernier jour de la semaine. De fait, avec une semaine qui s'est allongée, les jours de repos se sont réduits.

195. C'est sous la Restauration, avec la loi du 18 novembre 1814, que le travail dominical a été rétabli. Toutefois, cette loi est rapidement tombée en désuétude[1094]. Ainsi, seuls les enfants et les femmes bénéficiaient concrètement d'un jour de repos. La loi du 2 novembre 1892 relatif au travail des femmes[1095] a d'ailleurs aboli le principe du repos dominical au profit d'un jour de repos hebdomadaire devant intervenir après six jours de travail.

C'est en 1906[1096], pour des raisons sociales[1097], que la loi a rétabli le principe d'un

---

[1089] Cf. not. Ph. WAQUET, « Le temps de repos », *Dr. soc.* 2000, p. 288 ; cf. Cass. soc., 19 décembre 2007, n° 06-41770 : « Mais attendu qu'ayant relevé que le salarié travaillait habituellement le dimanche en violation des dispositions légales relatives au repos dominical, la cour d'appel qui a constaté que celui-ci avait subi un préjudice du fait de l'atteinte portée à sa vie personnelle » ; F.-J. PANSIER, « Travail le dimanche, dommage-intérêts le lundi », *Cahiers sociaux du Barreau de Paris*, 2008, n° 199, p. 158.

[1090] Cf. préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, al. 11 : « Elle [la Nation] garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs ».

[1091] Cf. DUDH, art. 24 : « Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques ».

[1092] A. MAZEAUD, *Droit du travail*, L.G.D.J., 9e éd., 2014, p. 599 ; G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 859-860.

[1093] A. MAZEAUD, *loc. cit.*

[1094] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *op. cit.*, p. 860.

[1095] Cf. *supra* n° 181.

[1096] Loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et ouvriers.

[1097] La rétablissement du repos dominical résulte notamment de la « catastrophe de Courrières ». Cet événement représente la plus importante catastrophe minière d'Europe. Elle tire son nom de la Compagnie des mines de Courrières qui exploitait alors le gisement de charbon du bassin minier du Nord-Pas-de-Calais. Elle eut lieu entre Courrières et Lens, le samedi 10 mars 1906 et fit officiellement 1 099 morts. Suite à la catastrophe un important mouvement social à travers les mines de France s'est mis en place (cf. not. M. MINÉ, S. ALLEMAND, *Siffler en travaillant : les droits de l'homme au travail, un état des lieux*, Éd. Le Cavalier Bleu, 2006, p. 23 ; J.-L. MASSELIN,

repos hebdomadaire et dominical pour tous les salariés indépendamment de leur sexe ou de leur âge[1098].

196. Progressivement, en plus de l'énumération des fêtes légales chômées[1099], s'est construit un droit à un minimum de repos pour les salariés[1100]. Les travailleurs ont aujourd'hui droit à un jour de congé hebdomadaire[1101] qui se situe normalement le dimanche – il existe en effet de nombreuses dérogations[1102] –, dans « *l'intérêt des salariés* »[1103]. Les règles relatives au repos hebdomadaire et dominical peuvent d'ailleurs être réprimées distinctement[1104].

197. Outre le repos hebdomadaire, les salariés ont eu droit à des congés spéciaux[1105]. Ainsi, les congés payés annuels lui permettent de quitter l'entreprise pour une durée plus longue que les jours de repos hebdomadaire[1106]. Ce droit fondamental[1107] a pour objectif de préserver la santé du salarié[1108] et de lui permettre « *d'assurer son développement* »[1109]. Plus on allonge le temps passé hors du travail, plus on protège, de fait, le corps des salariés. Le principe de congés payés a été énoncé en 1936 par l'OIT[1110] puis consacré la même année en France par l'obtention

---

H.-P. MADERS, *Contrôle interne des risques : Cibler - Évaluer - Organiser - Piloter – Maîtriser*, Éd. Eyrolles, 2014, p. 7).

[1098] A. MAZEAUD, *op. cit.*, p. 600 ; cf. not. N. CHAMBELLAND-LIÉBAULT, « Un repos hebdomadaire pour tous ? La loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et des ouvriers » in *Deux siècles de droit du travail, l'Histoire par les lois*, Éd. de l'Atelier, 1998, pp. 105-116.

[1099] Code du travail, art. L. 3133-1, soit : le 1er Janvier ; le lundi de Pâques ; le 1er Mai ; le 8 Mai ; l'Ascension ; le lundi de Pentecôte ; le 14 Juillet ; L'assomption ; La Toussaint ; Le 11 Novembre ; Le jour de Noël.

[1100] Code du travail, not. art. L. 3121-34, art. L. 3121-35, art. L. 3121-36, art, L. 3122-2, art. L. 3122-3, art. L. 3122-5, art. L. 3122-23 à L. 3122-25, art. L. 3162-1, art. L. 3162-3, art. L. 3164-1, art. R. 3122-2.

[1101] Code du travail, art. L. 3132-1.

[1102] Ces dérogations peuvent être permanentes (Code du travail, art. L. 3132-12, art. L. 3132-13) et seront pour certains seulement applicables aux entreprises industrielles (Code du travail, art. L. 3132-14 et s.) ; d'autres dérogations sont temporaires et nécessitent une autorisation préfectorale (Code du travail, art. L. 3132-20 et s.) ou municipale (Code du travail, art. L. 3132-26 et s.).

[1103] Code du travail, art. L. 3132-3 ; cf. A. BUGADA, « Repos ou travail dominical ? », *SSL* 5 mai 2008, n° 1352, p. 7.

[1104] Cf. directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ; sur la distinction entre repos hebdomadaire et repos dominical : Cass. crim., 25 novembre 1997, *RJS* 3/98, n° 322.

[1105] Code du travail, art. L. 3111-2.

[1106] Cf. F. GAUDU, « Travail et activité », *Dr. soc.* 1997, p. 119.

[1107] CJCE 10 septembre 2009, aff. C-277/08, *JCP éd. S.* 1492, note E. JEANSEN.

[1108] Cour de cassation, Communiqué relatif à l'arrêt n° 570 rendu le 24 octobre 2008 par l'assemblée plénière : « Le droit à congés payés, droit fondamental consacré par le droit interne, le droit communautaire et le droit international, a pour but la protection de la santé du salarié… » ; cf. Cass. ass. plén., 24 octobre 2008, n° 07-42799, *RJS* 12/08, n° 1200 ; *JCP éd. S.* 2008, 1601, note B. GAURIAU.

[1109] Ph. WAQUET, *op. cit.*, p. 289.

[1110] Convention OIT, n° 52 sur les congés payés, 24 juin 1936 ; cf. également DUDH, art. 24.

d'un droit à un minimum de quinze jours de congé payé[1111]. Vingt ans plus tard, la loi du 27 mars 1956 allongera cette durée à trois semaines, la loi du 16 mai 1969 à quatre semaines et enfin, l'ordonnance du 16 janvier 1982 l'étendra à cinq semaines[1112].

198. Historiquement, la volonté de préserver les corps des salariés s'est traduite par la diminution de leur temps de travail et l'augmentation de leurs jours de repos. La protection du corps des travailleurs d'une usure rapide est aussi passée par l'existence d'une tranche de vie – autre que le bas âge – totalement déconnectée du travail.

3) La possibilité d'une retraite

199. Au sens religieux, la retraite évoque un lieu où l'on se retire ; au sens militaire, elle évoque l'attitude d'une armée qui fait marche arrière, ne pouvant se maintenir sur ses positions[1113]. La retraite évoque aussi la période de la vie qui fait suite à la carrière professionnelle. L'idée d'accorder aux salariés un droit de « retrait » définitif du travail en raison de leur âge n'a pas été forcément évidente. En effet, « *l'émergence d'un âge de vie spécifique entre l'activité professionnelle et la mort est un phénomène récent :* […] *une vieillesse libérée de tout travail fait figure d'une conquête du XXe siècle* »[1114]. Ainsi, pendant longtemps, une faible espérance de vie couplée à une absence de garantie de ressources à partir d'un âge avancé amenait, soit à devoir travailler toute sa vie durant, soit à tomber dans l'indigence ou à dépendre de solidarités éparses[1115].

200. Toutefois, certaines professions ont pu bénéficier de la « *faveur* » d'obtenir une pension de la part des autorités[1116]. Ces premières esquisses de pension de retraite, qui se rapprochaient plus d'une pension d'invalidité, ont concerné principalement les marins et les

---

[1111] Loi du 20 juin 1936 relative à l'institution d'un congé payé annuel dans l'industrie, le commerce, les professions libérales, les services domestiques et l'agriculture.

[1112] Cf. A. JEAMMAUD, « Le nouveau régime du temps de travail », *Dr. soc.* 1982, p. 305.

[1113] J.-P. CHAUCHARD, « Sur un malentendu tenace : " la retraite à 60 ans" », *Dr. soc.* 2011, p. 244.

[1114] C. CONRAD, « La naissance de la retraite moderne : l'Allemagne dans une comparaison internationale » in *Regards croisés sur la protection sociale de la vieillesse*, Comité d'histoire de la sécurité sociale, Coll. Cahier d'histoire de la sécurité sociale, n° 1, 2005 p. 139.

[1115] Cf. J.-P. CHAUCHARD, *Droit de la sécurité sociale*, 2010, 5e éd., L.G.D.J., Lextenso éditions, pp. 34-36 ; C. LEBORGNE-INGELAERE, « Protection sociale – Origine et vue d'ensemble », *J.-Cl. Protection sociale Traité*, Fasc. 201, cote 03, 2009.

[1116] Cf. not. D. G. TROYANSKY, « Narrations personnelles et institutionnelles du vieillissement : le cas de la magistrature post-révolutionnaire », in *Regards croisés sur la protection sociale de la vieillesse*, Comité d'histoire de la sécurité sociale, Coll. Cahier d'histoire de la sécurité sociale, n° 1, 2005, pp. 23-41.

fonctionnaires. Ainsi, dès le XVIIe siècle[1117], une ordonnance royale institua, au profit de la marine de guerre, un secours viager pour les marins « *estropiés à l'occasion du service de Sa Majesté* »[1118]. Il fut également mis en place une pension pour les employés de la Ferme Générale[1119] chargés de collecter certains impôts pour le Roi. C'est après la Révolution que sera créé un mécanisme de retraite pour l'ensemble de la fonction publique[1120].

201. Concernant les professions qui ne pouvaient bénéficier de tels mécanismes, leurs anciens travailleurs dépendaient alors de la charité offerte à l'indigent par l'Église, des solidarités familiales, de l'aide des corporations professionnelles, de l'assistance publique[1121] ou des services municipaux[1122].

Dans le secteur privé, le XIXe siècle n'a pas vu la consécration d'une pension de retraite obligatoire pour les salariés. Les sociétés de secours mutuel ou les caisses patronales dépendaient des fluctuations de l'entreprise et ne pouvaient bénéficier aux salariés démissionnaires ou licenciés ; elles n'ont donc pas permis d'instaurer une véritable retraite[1123]. C'est pour cette raison qu'ont été mises en place à partir du XXe siècle des mécanismes d'assurance vieillesse ayant pour objectif de garantir un revenu à toute personne entrant dans « *l'âge des infirmités* »[1124].

[1117] Ordonnance du 19 avril 1670 pour l'enrôlement général des matelots dans toutes les provinces maritimes du Royaume.

[1118] Plus tard, avec l'Ordonnance du 15 avril 1689 pour les armées navales et arsenaux de marine, sera institué un demi-solde pour les marins et officier estropiés (cf. F. CORDON, *Les invalides de la marine, Une institution sociale de Louis XIV. Son histoire de Colbert à nos jours*, Société d'éditions géographiques, maritimes et coloniales, 1950, 254 p.) ; le 31 octobre 1784, l'ordonnance du marquis de Castries sur les Invalides a créé le système définitif des pensions d'invalidité et de vieillesse.

[1119] Délibération des Fermiers généraux du 21 février 1768.

[1120] Loi du 22 août 1790 concernant les pensions, gratifications et autres récompenses nationales ; cf. not. *Recueil de lois et règlements pour les neuf départements réunies par la loi du 9 vendémiaire, an IV: en exécution de l'arrêté du directoire exécutif du 7 pluviôse, an V*, Imprimerie de la république, 1797, spéc. pp. 116-124.

[1121] À la fin du XIXe siècle, l'Assistance publique intégrait ainsi un secours aux malades et vieillards indigents et une aide médicale gratuite (cf. not. D. DESSERTINE, O. FAURE, « Assistance traditionnelle, assistance nouvelle : coût et financement (1850-1940) » in A. GUESLIN, P. GUILLAUME (dir.), *De la Charité médiévale à la Sécurité sociale*, Éditions de l'Atelier, Coll. Patrimoine, 1992, pp. 139-151).

[1122] Une loi du 27 novembre 1796 avait créé des services communaux appelés « bureaux de bienfaisance » dont le but était d'aider les habitants les plus démunis de la ville où ils étaient fondés ; ces bureaux font figure d'ancêtre des centres communaux d'action sociale (cf. not. P. QUINCY-LEFEBVRE, « Naissance et affirmation d'un service public dans le monde de la charité », *id.*, p. 91 et s.).

[1123] Y. SAINT-JOURS, « La genèse des retraites en France (une expérience à méditer) », *Dr. ouv.* 1993, pp. 405-406.

[1124] Cf. loi du 22 août 1790, *préc.*, préamb.

202. Ainsi, la loi du 5 avril 1910[1125] relative aux retraites ouvrières et paysannes, a institué pour la première fois une assurance retraite obligatoire pour les salariés de l'industrie, du commerce et de l'agriculture dont la rémunération était inférieure à un certain plafond. Ce système fonctionnait par capitalisation et permettait à leurs bénéficiaires, dès l'âge de 60 ans, de bénéficier d'une rente viagère qui résultait du produit de son épargne, augmentée d'intérêts financiers. Néanmoins, cette loi fut un échec en raison de la trop faible capacité contributive des assurés, de la dévaluation monétaire et de la jurisprudence de la Cour de cassation qui avait refusé de valider le caractère obligatoire des cotisations[1126].

Plus tard, la loi du 30 avril 1930 sur les assurances sociales et le décret-loi du 28 octobre 1935 mettront en place un système de retraite obligatoire, sous condition de ressources, pour les salariés de l'industrie et du commerce avec un fonctionnement mêlant capitalisation et répartition. Cette technique montrera vite ses faiblesses et fut abandonnée par l'Acte du 14 mars 1941[1127] lequel a institué une allocation aux vieux travailleurs salariés fondée sur la répartition, en raison de la ruine des épargnants entre les deux guerres[1128].

203. C'est l'ordonnance du 19 octobre 1945 qui créera le système de retraite par répartition fondé sur la solidarité tel que nous le connaissons aujourd'hui. Le système mis en place en 1945 se traduisait par l'attribution de pensions d'un faible montant, à l'âge de 60 ans et pour 30 années de cotisations. Ce système a d'abord évolué dans un sens positif avec l'augmentation du montant des retraites et un assouplissement des conditions d'octroi. Ce mouvement mélioratif ira toutefois à rebours à partir des années 1990 avec un recul de l'âge de liquidation de la retraite et une augmentation du nombre de trimestres nécessaires pour avoir une pension de retraite à taux plein[1129]. Ainsi, avec le recul progressif de l'âge pour pouvoir liquider sa retraite et les difficultés pour bénéficier d'une retraite à taux plein, la tendance actuelle est à maintenir les corps des salariés de plus en plus longtemps au travail.

[1125] Y. SAINT-JOURS, *op. cit.*, p. 404 ; cf. not. F. NETTER, « Les retraites en France au cours de la période 1895-1945 », *Dr. soc.* 1965, p. 448 et 514.

[1126] Y. SAINT-JOURS, *op. cit.*, p. 406.

[1127] Loi du 14 mars 1941 relative à l'allocation aux vieux travailleurs salariés.

[1128] Sur le sujet cf. Ph. J. HESSE, J.-P. LE CROM, *La protection sociale sous le régime de Vichy*, P.U.R., 2001, 382 p.

[1129] Cf. J.-P. CHAUCHARD, « Sur un malentendu tenace : "la retraite à 60 ans" », *Dr. soc.* 2011, pp. 244-249.

204. La prise en compte de la santé physique a été une spécificité des débuts de notre législation sociale. Cette focalisation sur le corps du salarié à travers sa protection contre une « usure rapide » n'a pas été le seul moyen pour le droit d'appréhender la santé physique des travailleurs. En effet, la protection du corps des salariés a également amené à reconnaître l'existence de risques pour leur santé physique exclusivement liés à l'activité professionnelle. Ces risques professionnels ont été visés par de nombreuses normes visant, soit à les éviter, soit à les réparer.

§ 2 : La reconnaissance des risques professionnels

205. Comme le précisait le Professeur Alain Supiot, « *dans la relation de travail, le travailleur, à la différence de l'employeur, ne risque pas son patrimoine, il risque sa peau* »[1130]. Ainsi, la « *sécurité physique a été, et demeure, le cœur du droit du travail* »[1131], son « *noyau dur* »[1132]. Le droit du travail est né sur les insuffisances du droit civil à appréhender efficacement les relations de travail et la place du corps du travailleur au sein de ces relations. D'une « *législation industrielle* »[1133] ou d'un « *droit ouvrier* »[1134], on est alors passé au « droit du travail ». Ce droit n'a pas été le seul à appréhender les risques professionnels. Ainsi le droit de la protection sociale les a également reconnus en permettant leur réparation. Le droit social a ainsi appréhendé la santé du travailleur au moyen d'une législation sur l'hygiène et la sécurité au travail[1135] **(A)** et par une réparation des risques professionnels fondée sur des mécanismes assurantiels **(B)**.

A – Les premiers dispositifs d'hygiène et de sécurité

206. L'amélioration de la santé physique au travail est passée par une protection directe du lieu de travail au travers des règles qui régissent son aménagement et sa sécurité **(1)**. Par ailleurs,

---

[1130] A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, P.U.F., Coll. Quadrige, 2007, 2e éd., p. 68.

[1131] *Ibid*.

[1132] A. SUPIOT, *Le droit du travail*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2008, 3e éd., p. 116.

[1133] Cf. P. PIC, *Traité élémentaire de législation industrielle*, Éd. A. Rousseau, 1894, 629 p. ; H. CAPITANT, P. CUCHE, J. CAPITANT, *Précis de législation industrielle*, Dalloz, 1939, 5e éd., 601 p.

[1134] Cf. G. SCELLE, *Le droit ouvrier : tableau de la législation française actuelle*, Armand Colin, 2e éd., 1929, 221 p.

[1135] Ces règles étaient d'ailleurs antérieures à la création du ministère du Travail par le décret du 25 octobre 1906.

un volet préventif a été mis en place afin d'éviter ou évaluer des risques pouvant menacer la santé physique des salariés **(2)**.

1) La protection de l'environnement de travail

207. L'amélioration de la santé physique au travail, qui a accompagné la naissance du droit social, n'a pas forcément été l'objet à l'origine d'une revendication des salariés. Le mouvement ouvrier et les syndicats ne se sont réellement intéressés que tardivement aux conditions de travail[1136]. Les fers de lance de la lutte ouvrière du XIXe siècle étaient en effet constitués pour l'essentiel des salaires et de la durée de travail[1137].

208. Néanmoins, la question de la sécurité physique s'est imposée aux travailleurs et au législateur à travers des exemples particulièrement graves. Force a été de reconnaître l'existence de conditions de travail intolérables aux conséquences dommageables pour la santé des salariés. L'utilisation de matières ou de machines dangereuses et l'absence de véritables normes coercitives ont donc abouti à rendre nécessaire l'encadrement de l'environnement de travail.

209. Au XIXe siècle, la figure du travail dangereux s'exprimait au sein des usines[1138], de l'atelier ou de la mine. Des mesures se sont alors attachées à imposer des règles concernant ces lieux de travail, afin qu'ils présentent le moins de danger possible pour les corps des travailleurs. Ainsi, la protection de la santé physique dans l'environnement de travail est notamment passée par l'interdiction de certaines substances dangereuses. Ce fut le cas du phosphore blanc en 1898[1139], utilisé dans les fabriques d'allumettes et responsable de nécroses de la mâchoire. Il en fut de même du blanc de céruse – hydroxycarbonate de plomb – en 1909[1140] car il était responsable du saturnisme chez les enduiseurs ou peintres en bâtiment[1141]. Comme

---

[1136] M. REBÉRIOUX, « Mouvement syndical et santé. France, 1880-1994 », *Prévenir* 1989, n° 18, p. 15.

[1137] *Ibid*.

[1138] Sur la question : N. OLSZAK, « L'usine au XIXe siècle », *SSL* 2003, n° 1140, pp. 12-15.

[1139] Cf. M.-H. ZYLBERBERG-HOCQUART, « Les ouvrières d'État (Tabac-Allumettes) dans les dernières années du XIXe siècle », *Le mouvement social* 1978, pp. 87-107 ; B. GORDON, C. FRIEDLANDER « Ouvrières et maladies professionnelles sous la Troisième République : la victoire des allumettiers français sur la nécrose phosphorée de la mâchoire », *Le Mouvement social* 1993, n° 164, pp. 77-93.

[1140] Loi sur l'emploi de la céruse dans les travaux de peinture exécutés tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des bâtiments, *JO* 22 juillet 1909 ; cette loi, applicable au 1er janvier 1915, fut intégrée au Code du travail en 1912 (articles 78 à 80).

[1141] Cf. J. RAINHORN, « Le mouvement ouvrier contre la peinture au plomb », *Politix* 2010, Vol. 23, n° 91, pp. 9-26.

pour les questions de durée de travail, l'interdiction de ces matières s'est notamment justifiée par la protection des mères, des enfants et d'une natalité en déclin[1142].

210. La première norme qui a véritablement encadré le milieu de travail date de 1893[1143] et concernait les établissements industriels[1144]. Cette loi, par la suite étendue[1145], prescrivait[1146] une obligation de maintenir le lieu de travail dans un état de propreté et de salubrité suffisant. Elle prévoyait également la mise en œuvre de règlements d'administration publique afin de préciser les règles concernant l'éclairage, l'aération, la ventilation, les eaux potables, les fosses d'aisance, l'évacuation des poussières et vapeurs, les précautions à prendre contre les incendies, etc.[1147]. Un décret de 1894, pris en application de cette loi, obligea à évacuer les poussières directement en dehors de l'atelier, au fur et à mesure de leur production, avec des ventilations aspirantes énergiques[1148].

211. Cette première loi sur l'environnement du travail a été codifiée par la loi du 26 novembre 1912 portant codification des lois ouvrières[1149]. Ses dispositions seront en partie reprises à l'article 66[1150] du Livre II – « *De la réglementation du travail* » – du Code du Travail et de la Prévoyance sociale. Les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité dans Code du travail dans sa version de 1973[1151], issues du décret du 10 juillet 1913[1152], imposent à l'employeur de fournir aux salariés les moyens de se désaltérer et d'assurer leur propreté

[1142] *Id.*, p. 11.

[1143] Loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels, *JO* 13 juin 1893 p. 2910 ; *D.* 1894, 4, 32.

[1144] Étaient alors visés les manufactures, fabriques, usines, chantiers, ateliers de tout genre ainsi que leurs dépendances

[1145] Elle fut étendue aux usines, chantiers, ateliers de quelque nature que ce soit, publics ou privés ainsi qu'à l'artisanat alimentaire (décret du 11 juillet 1903, *JO* 22 juillet 1903).

[1146] Loi du 12 juin 1893, *préc.*, art. 2 : « Les établissements visés à l'article 1er doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel ».

[1147] *Id.*, art. 3.

[1148] Cf. décret du 10 mars 1894 portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi du 12 juin 1893, art. 6 ; rappr. décret du 20 novembre 1904.

[1149] Code du Travail et de la Prévoyance Sociale, Livre 2.

[1150] « Les établissements visés à l'article précédent doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter des conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel et être aménagés de manière à garantir la santé des travailleurs (...) ».

[1151] Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 relative au Code du travail ; cf. not. Code du travail, art. L. 232-1 ancien et art. L. 233-1 ancien.

[1152] Décret du 10 juillet 1973 sur les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis.

individuelle[1153], d'assurer la propreté des locaux[1154] notamment des sols, murs et plafonds[1155] ou des « *cabinets d'aisance* »[1156], l'évacuation ou destruction des poussières et gaz[1157], la disposition des machines et leurs mécanismes de sécurité[1158]. Une loi du 24 juin 1939[1159] assurera la sécurité des travailleurs en interdisant la vente de machines ou parties de machines dangereuses pour lesquelles il existe des mécanismes de protection d'une efficacité reconnue.

212. Cette sensibilisation à la protection de l'environnement du travail est toujours d'actualité comme en témoigne la partie IV de la partie réglementaire du Code du travail qui contient un ensemble de règles sur la « *Santé et sécurité au travail* »[1160] ; ces règles peuvent être de natures très précises[1161] ou plus générales[1162].

Sont présentes dans le Code du travail des règles extrêmement concrètes et techniques, à l'origine ancienne, qui protègent différents aspects du corps du salarié dans son environnement de travail. Ce code contient ainsi des dispositions relatives aux vestiaires, douches, toilettes[1163], etc. Il contient des articles relatifs à la propreté corporelle[1164],

---

[1153] *Id.*, art. 8, I : « Les patrons mettront à la disposition de leur personnel de l'eau de bonne qualité pour la boisson ; ils mettront également à sa disposition les moyens d'assurer la propreté individuelle, vestiaire avec lavabos ».

[1154] *Id.*, art. 1 : « Les emplacements affectés au travail […] seront tenus en état constant de propreté ».

[1155] *Ibid.* : « Le sol sera nettoyé à fond au moins une fois par jour avant l'ouverture ou après la clôture du travail, mais jamais pendant le travail.
Ce nettoyage sera fait soit par un lavage, soit à l'aide de brosses ou de linges humides si les conditions de l'exploitation ou la nature du revêtement du sol s'opposent au lavage. Les murs et les plafonds seront l'objet de fréquents nettoyages » ; cf. également art. 2.

[1156] *Id.*, art. 4 : « Les cabinets d'aisance seront complètement nettoyés au moins une fois par jour ; ils seront convenablement éclairés. Ils ne devront pas communiquer directement avec les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner ; ils seront aménagés de manière à ne dégager aucune odeur.

Le sol et les parois seront en matériaux imperméables, les peintures seront d'un ton clair.

Il y aura au moins un cabinet pour cinquante personnes et des urinoirs en nombre suffisant.

Il ne pourra être établi aucun puits absorbant, ni aucune disposition analogue qu'avec l'autorisation de l'administration supérieure et dans les conditions qu'elle aura prescrites ».

[1157] *Id.*, art. 6. et art. 7.

[1158] *Id.*, art. 10 à 15.

[1159] Cf. loi du 24 juin 1989 tendant à modifier le livre II du Code du travail en imposant aux vendeurs ou loueurs de machines l'obligation de munir celles-ci de dispositifs de protection contre les accidents du travail ; ces dispositions seront plus tard étendues aux produits et appareils par la loi du 24 mai 1951 puis aux machines agricoles avec la loi du 11 mars 1957 (cf. not. C. LAGARRIGUE, « Les machines dangereuses », *Dr. soc.* 1977, num. spéc. 3, p. 47).

[1160] Code du travail, art. R. 4121-1 et s.

[1161] L'article R. 4228-6 du Code du travail indique, par exemple, le nombre de vêtements de ville qu'un casier doit pouvoir contenir.

[1162] Code du travail, art. L. 4111-6, art. L. 4111-1 à L. 4111-4 et art. L. 4221-1.

[1163] Code du travail, art. L. 4111-6 et R. 4228-10 à R. 4228-15.

[1164] Code du travail, art. R. 4228-7 et s.

l'hydratation[1165], la protection des yeux[1166], de l'ouïe[1167], la gestion des poussières, odeurs et températures[1168], etc. L'environnement de travail est ici protégé dans tout ce qu'il peut avoir de nuisible sur le corps du travailleur. La protection des conséquences sur la dimension physique de l'environnement de travail est toujours prégnante.

213. Cette protection des atteintes physiques résultant de l'environnement de travail a d'ailleurs été poursuivie par le droit de l'Union en vertu du traité de Rome[1169]. En effet, l'Union européenne[1170] soutient et complète l'action des États membres dans les domaines de « *l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs* » et des « *conditions de travail* ». Suite à la directive-cadre du 12 juin 1989, une vingtaine de directives dérivées, dites directives techniques ou spécifiques ont ainsi été adoptées dans les domaines couvrant la protection de la sécurité et de la santé en milieu de travail (équipements de travail[1171], produits chimiques[1172], amiante[1173], risques physiques divers[1174]). Au final, comme le précise le Professeur Jean-Emmanuel Ray, cette réglementation « *semble relever davantage de l'ingénieur que du juriste* »[1175].

214. Outre l'édification d'une réglementation visant à encadrer l'environnement de travail, le droit a développé plus tardivement un volet destiné à prévenir et évaluer les risques menaçant le corps du salarié.

[1165] Code du travail, art. R. 4225-2 à R. 4225-4.

[1166] Code du travail, art. R. 4223-1 à R. 4223-12.

[1167] Code du travail, art. R. 4431-1 à R. 4437-4.

[1168] Code du travail, art. R. 4222-1 à R. 4222-10, art. R. 4222-18 à R. 4222-19 et art. R. 4223-13 et art. R. 4223-14 l.

[1169] Traité de Rome, version consolidée, art. 137.

[1170] Le traité de Lisbonne a remplacé le terme de communauté européenne par celui d'Union, cf. not. art. 1 2) b) : « L'Union se substitue et succède à la Communauté européenne ».

[1171] Directive « machines » du 14 juin 1989, directive du 21 décembre 1988 relative aux produits de construction, du 21 décembre 1989 sur les équipements de protection individuelle, 30 novembre 1989 sur les lieux de travail, à l'utilisation des machines et des équipements individuels, 29 mai 1990 au travail sur écran de visualisation et à la manutention de charges lourdes, 24 juin 1992 sur les chantiers temporaires et mobiles et la signalisation dans l'entreprise.

[1172] Directive 80/1107/CEE du Conseil, 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 ; directive 2000/39/CE relative à la protection des travailleurs contre les agents chimiques.

[1173] Adoption le 27 mars 2003, de la directive 2003/18 sur la protection des travailleurs exposés à l'amiante.

[1174] Adoption d'une série de directives particulières visant à protéger les travailleurs face aux risques liés à l'exposition aux vibrations mécaniques (directive 2002/44/CE), au bruit (directive 2003/10/CE), aux champs électromagnétiques (directive 2004/40/CE), et aux rayonnements optiques artificiels (directive 2006/25/CE).

[1175] J.-E. RAY, *Droit du travail – Droit vivant*, Éd. Liaisons, 23e éd., 2014, p. 146.

2) La prévention générale des dangers

215. Les premiers mécanismes de prévention générale des dangers au travail sont passés par l'instauration d'une médecine spécialisée **(a)** et par des obligations à la charge de l'employeur et des concepteurs d'équipements de travail **(b)**.

a) L'instauration d'une médecine du travail

216. La prévention de la santé physique du salarié s'est traduite assez tôt par la mise en place d'un acteur majeur de la santé au travail, le médecin du travail[1176]. Avant toute obligation légale de mettre en place des médecins du travail au sein des établissements, certains « patrons paternalistes » avaient personnellement recours à ces médecins au sein de leur usine. Aussi, de manière sporadique, certaines activités particulièrement dangereuses d'un point de vue physique ont été obligées d'y recourir[1177].

217. L'histoire de cette médecine est intimement liée à la médecine militaire. L'ancêtre du médecin du travail était le médecin d'usine, crée en 1915 et sous la responsabilité du ministère de l'Armement. Au sein de l'inspection médicale des usines de guerre, il était chargé de visiter les usines d'armement[1178]. Jusqu'aux années 1920, le rôle du médecin était avant tout à un rôle de sélection de la main d'œuvre en association avec l'employeur[1179].

En 1937[1180], au sein de l'inspection du travail, des médecins-conseils furent chargés d'aider les inspecteurs du travail à appliquer les dispositions réglementaires à caractère médical ; ils enquêtaient dans les usines suspectées d'insalubrité[1181]. La loi du 28 juillet 1942 et ses décrets – à savoir des normes consacrées sous le régime de Vichy – ont instauré l'obligation de mettre en place un médecin du travail dans les entreprises de plus de 500

[1176] Cf. not. M.-C. SOULA, « La médecine du travail, acteur de prévention », *Dr. ouv.* 2003, p. 98 ; cf. S. BUZZI, J.-C. DEVINCK, P.-A. ROSENTAL, *La santé au travail (1880-2006)*, Éd. La Découverte, Coll. Repères, 2006, spéc. pp. 10-59.

[1177] Tel fut le cas des établissements miniers (décret Impérial du 3 janvier 1813 concernant les dispositions de police relatives à l'exposition des mines), de l'armée, de la marine, des transports (cf. not. S. BUZZI, J.-C. DEVINCK, P.-A. ROSENTAL, *La santé au travail, (1880-2006)*, La Découverte, 2006, p. 10).

[1178] S. BUZZI, J.-C. DEVINCK, P.-A. ROSENTAL, *op. cit.*, pp. 17-18.

[1179] *Id.*, spéc. pp. 27-28.

[1180] Loi du 17 juillet 1937 modifiant différents articles du titre III (De l'inspection du travail) du livre II du Code du travail.

[1181] S. BUZZI, J.-C. DEVINCK, P.-A. ROSENTAL, *op. cit.*, p. 38.

salariés[1182], avec pour mission d'évaluer « l'aptitude du salarié au poste de travail » et de contrôler les installations et procédés de fabrication ; son rôle préventif est donc consacré.

218. Toutefois, la véritable consécration légale de la médecine du travail est intervenue après la seconde guerre mondiale avec la loi du 11 octobre 1946 rendant la médecine du travail obligatoire dans toutes les entreprises[1183]. Cette loi donnera naissance et rendra obligatoire le rôle préventif de la médecine du travail à la charge et sous la responsabilité des employeurs. Ce médecin doit éviter l'altération de la santé du travailleur du fait de son activité salariée[1184]. À ses débuts, le rôle principal du médecin du travail sera de se prononcer sur l'aptitude d'un salarié au travail suite à un événement d'origine professionnel[1185] ou non professionnel[1186]. Cette caractérisation de l'aptitude sera « *orientée par l'esprit de sélection des meilleurs travailleurs dépourvus de maladie afin de favoriser une meilleure productivité* »[1187]. Le médecin du travail pourra plus tard caractériser l'inaptitude du salarié[1188] et aura un pouvoir de proposition pour aménager un poste de travail[1189].

219. En dehors de la médecine du travail, des normes et des solutions jurisprudentielles ont permis de développer la prévention en matière de sécurité physique des travailleurs.

b) La prévention à la charge de l'employeur et des concepteurs d'équipement.

220. La prévention peut s'entendre de « *l'ensemble des dispositions prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels* »[1190]. Dans le domaine de la prévention, de multiples mécanismes centrés sur la santé physique ont permis de prévenir de façon générale les dangers inhérents au travail. Ces

---

[1182] De 50 à 500 salariés l'entreprise devra soit avoir un médecin en interne, soit faire appel à un médecin à l'échelon interentreprises, local ou professionnel, *Id.*, p. 42.

[1183] Code du travail, art. L. 4622-2 à L. 4622-4 et art. L. 4624-1.

[1184] Code du travail, art. L. 4622-3.

[1185] Loi du 7 janvier 1981 créant l'article L. 122-32-5 du Code du travail (art. L. 1226-10 à L. 1226-12 actuel).

[1186] Loi du 31 décembre 1992 créant l'article L. 122-24-4 (L. 1226-2 à 1226-4) du Code du travail.

[1187] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, p. 249.

[1188] Cf. décret du 14 mars 1986 portant sur l'article R. 241-51-1 du Code du travail relatif à la procédure suivie par le médecin du travail pour constater l'inaptitude d'un salarié.

[1189] Loi du 6 décembre 1976 créant l'article L. 241-10-1 du Code du travail (art. L. 4624-1 actuel).

[1190] Directive 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, art. 3.

mécanismes sont pour la plupart à la charge de l'employeur. Néanmoins, le concept de sécurité intégrée a aussi étendu le devoir de prévention aux concepteurs d'outils et de machine, renforçant alors une vision de la prévention centrée avant tout sur la seule santé physique.

221. Concernant l'employeur, en matière de prévention, la loi du 6 décembre 1976[1191] a posé le principe de l'intégration de la prévention des risques professionnels à l'ensemble des situations de travail : locaux de travail, machines et appareils, produits utilisés. Elle oblige à former et informer le personnel sur la question[1192]. Ainsi, les personnes embauchées, les travailleurs qui changent de poste ou de technique, les travailleurs intérimaires et ceux qui, à la demande du médecin du travail reprennent leur activité après un arrêt de travail, vont pouvoir recevoir une telle formation[1193]. De même, l'employeur devra informer ses salariés sur les risques pour leur santé et leur sécurité et les moyens de prévenir leur réalisation[1194].

Les « lois Auroux » de 1982[1195] sont venues compléter ces dispositifs en mettant en œuvre un droit de retrait pour le salarié soumis à une situation de travail dangereuse ainsi qu'un droit d'alerte[1196]. Le droit de l'Union a également apporté sa pierre à l'édifice de la prévention grâce à la directive-cadre du 12 juin 1989[1197]. Ses dispositions ont notamment été transposées en France par la loi du 31 décembre 1991[1198]. Elle a permis d'intégrer dans le Code du travail

---

[1191] Loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail ; B. KRYNEN, « Le droit des conditions de travail : droit des travailleurs à la santé et à la sécurité », *Dr. soc.* 1980, p. 529.

[1192] Décret du 20 mars 1979 sur la formation à la sécurité, décret le même jour sur la réglementation applicable aux matériels les plus dangereux ; cf. Code du travail, art. L. 4141-1 : « 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 ».

[1193] Code du travail, art. L. 4141-2.

[1194] Code du travail, art. L. 4141-1.

[1195] Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; les lois Auroux font suite au rapport éponyme sur les nouveaux droits des travailleurs que remis au président de la République François MITTERRAND et au Premier ministre Pierre MAUROY en septembre 1981 (cf. J. AUROUX, *Les droits des travailleurs, Rapport au président de la République et au Premier ministre*, LDF, 1982, 104 p.).

[1196] Cf. Code du travail, art. L. 4131-3 (droit de retrait) ; Code du travail, art. L. 4131-1 (droit d'alerte) ; cf. not. B. TEYSSIÉ, « Hygiène, sécurité et conditions de travail, loi du 23 décembre 1982 et décret du 23 septembre 1984 », *JCP éd. G.* 1984, I, 3129.

[1197] Directive 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.

[1198] 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 ; P. CHAUMETTE, « Commentaire de la loi du 31 décembre 1991 », *Dr. soc.* 1992, p. 337

un nouveau chapitre sur les « *principes généraux de la prévention* »[1199].

Ces principes généraux de la prévention ont consacré l'obligation de sécurité de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail grâce à l'insertion de l'article L. 230-2 du Code du travail[1200]. Ce texte oblige l'employeur à prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physiqu*e » des travailleurs. Avec l'insertion de l'article L. 230-3 dans le Code du travail[1201] il a aussi incombé au salarié « *de prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées* » par son travail. Dans une optique de prévention, le salarié s'est donc lui aussi vu imposer une obligation de sécurité, certes, de moindre importance.

La directive-cadre du 12 juin 1989 a consacré également neuf principes généraux de prévention devant guider les mesures du chef d'établissement en matière de protection de la santé et de la sécurité[1202]. Ces grands principes de prévention se sont notamment traduits par la création en 2001 du document unique[1203], qui va obliger l'employeur à évaluer et quantifier les risques en amont[1204]. L'élaboration de ce document unique doit mener, une fois que l'évaluation des risques a été opérée de façon « globale et exhaustive »[1205], à un programme annuel de prévention ayant pour objectif de combattre les risques à la source[1206].

[1199] Suite à la recodification, ce chapitre est devenu le Titre II du Livre 1er de la Quatrième partie de la Partie législative (Code du travail, art. L. 4121-1 à L. 4122-2). Ce titre a son équivalent dans la partie réglementaire du code (Code du travail, art. R. 4121-1 à D. 4121-9).

[1200] Code du travail, art. L. 4121-1 actuel.

[1201] Code du travail, art. L. 4122-1 actuel.

[1202] Cf. Code du travail, art. L. 230-2, II ancien (art. L. 4121-2 actuel). Selon cet article, le chef d'établissement prend des mesures afin d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs sur le fondement de principes généraux qui consistent à éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, de combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme, tenir compte de l'état d'évolution de la technique, remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux, planifier la prévention, prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle et donner les instructions appropriées aux travailleurs.

[1203] Cf. 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.

[1204] Code du travail, art. R. 4121-1 à R. 4121-4.

[1205] Cf. Circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 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, pt. 3.2.

[1206] M.-A. MOREAU, « Pour une politique de santé dans l'entreprise », *Dr. soc.* 2002, p. 819.

Un mouvement de prévention à la charge de l'employeur s'est donc développé suite à la directive-cadre du 12 juin 1989, en se centrant quasi exclusivement sur les risques physiques parmi lesquels figurent les risques chimiques[1207], biologiques[1208], cancérogènes[1209], mutagènes ou toxiques pour la reproduction, les rayonnements ionisants, l'amiante, les risques électriques, le bruit[1210], etc.

222. La prévention générale des dangers s'est aussi traduite par l'intégration du concept de sécurité intégrée. La loi du 6 décembre 1976 a imposé des règles à des interlocuteurs autres que l'employeur. Elle a alors obligé à prendre en compte les questions de sécurité dès la conception des machines et des bâtiments. Avec le concept de sécurité intégrée, « *il s'agit de faire en sorte que les exigences de sécurité soient prises en compte dans la conception même des matériaux, de machines, des modes opératoires, des locaux, etc.* »[1211]. Cette sécurité intégrée, en tant que volet de la prévention générale, n'a trait qu'aux seuls risques physiques. La législation formule une obligation de sécurité incombant aux concepteurs d'équipements de travail et moyens de protection, lesquels doivent alors être conçus et utilisés de manière à ne pas porter atteinte à la santé et la sécurité des travailleurs[1212].

223. Outre l'instauration de mécanismes visant à protéger l'environnement immédiat de travail et à prévenir de façon plus générale les risques au travail, la reconnaissance des risques professionnels s'est accompagnée d'une réparation spécifique des atteintes portées aux corps des salariés.

B – La réparation spécifique de la réalisation du risque

224. Selon le Professeur Pierre Kayser, « *le prétendu droit à l'intégrité physique est en réalité le droit d'obtenir la réparation du dommage causé par une atteinte à l'intégrité physique*

[1207] Directive UE 2000/ 39/CE.

[1208] Directive CEE n° 93-88, 12 octobre 1993 ; directive n° 80/107/CEE, 27 novembre 1980, *JOCE* n° L 327, 3 décembre 1980, p. 8.

[1209] Directive 99/38, 29 avril 1999 sur la protection contre les risques liés à l'exposition aux agents cancérigènes.

[1210] Décret n° 88-405 du 21 avril 1988 portant modification du Code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) et relatif à la protection des travailleurs contre le bruit.

[1211] G. COUTURIER, *Droit du travail, Tome 1, Les relations individuelles de travail*, P.U.F., 1993, 2e éd., p. 448.

[1212] Code du travail, art. L. 233-5 et L. 233-5-1 anciens ; cf. Code du travail, art. L. 4311-1 à L. 4311-6 et art. L. 4321-1 à L. 4321-3.

»[1213]. La France, à l'instar d'autres pays européens[1214], a assez tôt mis en œuvre une loi spécifique pour réparer les risques professionnels. Cette loi, qui remonte à 1898[1215], a historiquement permis de réparer les conséquences physiques des accidents du travail. Elle a été portée notamment par un député de la Creuse, Martin Nadaud[1216], lui-même ancien ouvrier victime d'accidents du travail[1217]. Cette loi sur les accidents du travail, fruit d'un long labeur parlementaire[1218], a facilité la réparation des dommages physiques des accidents du travail jusqu'ici peu réparés. Elle a été le fruit d'une évolution sociétale dans son rapport à l'accident. Le machinisme a en effet abouti à ce que l'on associe l'accident, non au fruit du hasard, mais à un dommage prévisible et réparable[1219]. Le compromis des lois du 9 avril 1898 et du 25 octobre 1919 sur les maladies professionnelles, structure encore aujourd'hui « *notre perception de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles* »[1220]. Cette réparation des risques professionnels, intégrée au système de sécurité sociale[1221], est née des insuffisances du droit civil à réparer les atteintes corporelles **(1)** et a consacré des mécanismes dédiés à la réparation de ces atteintes **(2)**.

1) L'insuffisance des mécanismes de droit commun

225. « *Durant des millénaires, l'accident de travail n'a relevé que des malchances du destin et de la colère des dieux* »[1222]. La réparation des dommages liés aux accidents professionnels n'a été envisageable qu'assez tardivement. Auparavant, la victime d'un accident devenait ainsi

---

[1213] P. KAYSER, « Les droits de la personnalité, aspects théoriques et pratiques », *RTD civ.* 1971, p. 444, spéc. p. 455 et s.

[1214] Ainsi, dès la fin du XIXe siècle, plusieurs États européens avaient mis en œuvre une législation réparant les accidents du travail. Tel fut le cas de la Suisse en 1881, de l'Allemagne en 1884, de l'Autriche en 1887 ou de l'Angleterre en 1897.

[1215] Loi du 9 avril 1898 concernant les responsabilités des accidents du travail dont les ouvriers sont victimes.

[1216] Cf. M. NADAUD, Proposition de loi sur « les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans l'exercice de leur travail », Journal officiel, Chambre des députés, Documents, 29 mai 1880, n° 2660.

[1217] Cf. Y. SAINT-JOURS, « L'enjeu de la rénovation de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Dr. ouv.* 1998, spéc. p. 215.

[1218] La loi de 1898 résulte d'un travail de 18 années qui s'est étendu le long de six législatures ; cf. G. AUBIN, « La réforme sociale et la réparation des accidents du travail (1881-1898) » in *Du droit du travail aux droits de l'humanité : Études offertes à Ph.-J. HESSE*, PUR, 2003, pp. 17-34.

[1219] Sur les fondements de la loi de 1898 : F. EWALD, *L'État-Providence*, Grasset, 1986, spéc. pp. 16-18 et pp. 229-235.

[1220] P.-Y. VERKINDT, « La santé au travail – Quelques repères pour un droit en mouvement », *Dr. ouv.* 2003, p. 82.

[1221] Cf. loi n° 46-2426 du 30 octobre 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles ; cette loi a permis de substituer à la responsabilité individuelle de l'employeur, une responsabilité collective sur la base d'une assurance sociale obligatoire.

[1222] P. CHAUMETTE, « L'obligation patronale de sécurité au travail au sein de la Communauté Européenne » in *Mélanges en l'honneur de Henry Blaise*, Economica, 1995, p. 81.

bien souvent victime du chômage, d'une incapacité partielle ou absolue, de l'indigence pour lui et sa famille et dans le pire des cas, de la mort[1223]. Avant l'instauration d'une réparation spécifique des risques professionnels, la seule façon pour un travailleur de voir réparer les atteintes à sa santé physique était de passer par le droit civil. Or, mal adapté aux relations de travail, ce droit ne permettait qu'une réparation marginale des atteintes faites aux corps des travailleurs[1224]. Avant la loi de 1898, on estime ainsi qu'environ 90 % des victimes d'accidents du travail ne percevaient aucune indemnité[1225]. Si le recours au droit commun pouvait être insuffisant pour réparer les risques professionnels **(a)** des palliatifs de ses manquements furent néanmoins envisagés **(b)**.

a) La difficile sollicitation des solutions existantes

226. Suite à la multiplication des accidents liés à l'industrialisation et au machinisme, le Code civil s'est trouvé dépassé dans sa capacité à réparer les dommages parfois gravissimes liés au travail[1226]. Avant la loi du 9 avril 1898, on constatait peu de réparation des accidents corporels causés par le travail au sein des tribunaux. Quelques indemnités dérisoires, dues à la générosité patronale, pouvaient néanmoins être versées et les possibilités d'être indemnisé résultaient avant tout d'accords amiables[1227].

227. La réparation des accidents du travail devait s'effectuer grâce aux mécanismes de la responsabilité civile fondés sur la notion de faute. Deux articles pouvaient ainsi être mis en œuvre dans ce but : l'article 1382[1228] – faisant ici office d'*actio injuriarum* – et l'article 1384 alinéas 1[1229] et 4[1230].

[1223] Cf. F. EWALD, *L'État providence*, Grasset, 1986, p. 229.

[1224] Théoriquement, un ouvrier sur quatre pouvait agir en justice, soit en l'absence de faute de l'employeur soit du fait de la faute de la victime, Ph.-J. HESSE, « La rénovation des concepts juridiques », *Dr. soc.* 1990, p. 711.

[1225] G. AUBIN, « La loi de 1898, rupture ou continuité ? », *Dr. soc.* 1998, p. 636 ; Avant la loi de 1898, 88 % des accidents du travail restaient à la charge de l'ouvrier, sur ces 88 %, 68 % relevaient d'un cas fortuit ou de la force majeure, 20 % de la faute de l'ouvrier et 12 % de celle du patron (F. EWALD, *op. cit.*, p. 248).

[1226] Cf. F. EWALD, *op. cit.*, spéc. pp. 229-322.

[1227] *Ibid*.

[1228] « Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer ».

[1229] « On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde ».

[1230] « Les maîtres et les commettants, [sont solidairement responsables] du dommage causé par leurs domestiques et préposés dans les fonctions auxquelles ils les ont employés ».

Toutefois, les solutions offertes par le droit civil n'étaient pas des plus évidentes pour le salarié. La victime ou ses ayants droit devaient intenter une action en justice en supportant la charge de la preuve et en en assumant les frais. Cette action en justice, qui mettait en cause directement le « patron », était mal perçue du côté des employeurs qui voyaient alors leur autorité et leur gestion de l'entreprise remises en cause[1231]. Le salarié qui voulait voir son accident du travail indemnisé devait utiliser l'article 1382 du Code civil et prouver que son dommage avait pour cause une faute de l'employeur ou de l'un de ses préposés. Or, cette charge de la preuve n'était pas forcément évidente pour les travailleurs des débuts de l'ère industrielle ; en effet, « *la charge est d'autant plus lourde que l'épaule est plus faible* »[1232]. De plus, le contexte n'était pas à une prise en compte sérieuse de la parole du salarié[1233]. Par peur de sanctions voire d'un licenciement, ces derniers préféraient garder le silence sur les accidents dont ils avaient été les témoins. De même, il ne fallait pas espérer une coopération de la hiérarchie ou le recueil de témoignages de collègues de la victime. Par ailleurs, l'accident pouvait aussi résulter d'une cause inconnue, d'un événement fortuit ou d'un cas de force majeure voire d'une faute du salarié victime.

228. Concernant la responsabilité du fait des choses prévue à l'article 1384 alinéa 1er du Code civil, consacrée également par la jurisprudence en 1896[1234], elle fut d'abord limitée aux seules choses « dangereuses ». La notion n'est devenue réellement autonome qu'en 1930 en étant étendue à toutes choses et types d'accidents[1235]. La responsabilité du fait des choses semblait pertinente, car le travailleur, qui utilisait les objets fournis par son employeur – comme les machines –, pouvait subir des dommages directement liés à ceux-ci. Mais, cette responsabilité sans faute n'a été consacrée que trop tardivement pour pouvoir réellement être utilisée pour réparer les accidents du travail.

[1231] Cf. F. EWALD, *op. cit.*, pp. 247-248.

[1232] V. HUGO, « Lettre à M. Léon Richer, Rédacteur en chef de l'Avenir des femmes » in *Ecrits politiques*, Librairie générale française, Coll. Le livre de poche, 2001, pp. 310-314 ; Ce texte est lui-même issu de : V. HUGO, *Actes et paroles, III - Depuis l'exil – 1870-1876*, Calmann-Lévy, 1876.

[1233] En témoigne, par exemple, l'ancien article 1871 du Code civil (abrogé par la loi du 2 août 1868) qui, même s'il avait trait à la seule question des salaires, faisait qu'en cas de conflit sur cette question, le maître devait être cru sur parole.

[1234] Cass. civ., 16 juin 1896, dit « Teffaine », *D.* 1897, 1, 433, note R. SALEILLES, concl. L. SARRUT ; *S.* 1897, 1, 12, note A. ESMEIN (affaire du remorqueur « La Marie » dont la chaudière avait explosé).

[1235] Cass. ch. réun., 13 février 1930, *D. H.* 1930, 129, note RIPERT, arrêt Jand'heur. « il n'est pas nécessaire que la chose ait un vice inhérent à sa nature et susceptible de causer un dommage, l'article 1384 rattachant la responsabilité à la garde de la chose, non à la chose elle-même ».

229. Si les mécanismes du droit civil se sont révélés inadaptés pour réparer les conséquences du travail industriel et du machinisme sur les corps des salariés, des solutions furent envisagées afin de faciliter cette réparation.

b) Les palliatifs envisagés

230. Avant la consécration effective d'une loi relative aux accidents du travail en 1898, trois solutions furent envisagées pour permettre la réparation des conséquences du travail sur l'état de santé physique du salarié[1236].

231. Une première solution envisageait que l'article 1384 du Code civil soit interprété comme comportant une présomption de responsabilité à l'encontre de la chose. Cette présomption ne pourrait tomber que lorsque l'employeur apporterait la preuve que l'accident était dû à la faute de la victime, à un cas fortuit[1237], un événement de force majeure[1238] ou au fait d'un tiers. Cette possibilité n'a pas été retenue ; la Cour de cassation s'était déjà exprimée sur l'obligation de prouver une faute concernant les accidents découlant d'une chose tels que les explosions de machines à vapeur[1239]. Cette possibilité sera néanmoins reconnue au fil du temps par la jurisprudence. La Cour de cassation reconnaîtra ce principe avec l'arrêt « Teffaine[1240] » – et son fameux remorqueur à vapeur – et lui donnera plein effet avec l'arrêt « Jand'heur[1241] ».

232. Une deuxième solution se basait sur la responsabilité contractuelle. Il était en effet argué que le contrat de travail incluait une obligation de sécurité de l'employeur vis-à-vis de

---

[1236] Cf. not. F. SARAMITO, « Aux origines de la réparation des accidents du travail, la naissance de la loi du 9 avril 1898, *Dr. ouv.* 1998, pp. 185-192.

[1237] Les termes de « cas fortuit » et de « force majeure » peuvent être considérés comme synonymes. En ce sens, cf. Ph. MALINVAUD, D. FENOUILLET, *Droit des obligations*, LexisNexis, 2012, 12e éd., p. 548.

[1238] En ce sens, cf. Code civil, art. 1148 ; Classiquement, un obstacle ne constitue un évènement de force majeure que s'il contient trois caractéristiques, elle est irrésistible ce qu'évoque l'expression force majeure, elle est imprévisible, cas fortuit elle a un caractère extérieure qu'évoque l'expression cause étrangère ; sur ce point : Ph. MALINVAUD, D. FENOUILLET, *op. cit.*, pp. 547-553 ; Dans la jurisprudence actuelle, la condition d'extériorité reste incertaine, l'imprévisibilité et l'irrésistibilité suffisant à caractériser la force majeure : cf. Cass. ass. plén., 14 avril 2006, *Bull. civ. ass. plén.*, n° 4 ; *D.* 2006, p. 1577, note P. JOURDAIN ; *JCP éd. G.* 2006, II, 10087 note P. GROSSER ; *RDC* 2006, obs. G. VINEY, p. 1207 ; cf. également Cass. 1re civ., 30 octobre 2008, *Bull. civ.* I, n° 243 ; *JCP éd. G.* 2009, II, 10198, note P. GROSSER.

[1239] Cass. 24 août 1870, *D.* 1870, 1, 361 ; *S.* 1870, 1, 9.

[1240] Cass. civ., 16 juin 1896, *préc.*

[1241] Cass. ch. réun., 13 février 1930, *D.* 1930, 1, 69, concl. D. NETTER.

son personnel[1242]. Si un accident venait à se produire, on pourrait alors en déduire que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de sécurité ; le salarié pourrait alors demander à être indemnisé sauf si l'accident était dû à un cas fortuit, de force majeure, au fait d'un tiers ou à la faute de la victime. Toutefois, cette obligation de sécurité depuis longtemps consacrée dans le domaine des transports[1243] – avec « *l'obligation de conduire le voyageur sain et sauf à destination* » –, ne l'a été qu'à partir de l'année 2002 pour les maladies professionnelles[1244] et pour les accidents du travail[1245].

233. Enfin, une troisième solution consistait à renverser la charge de la preuve. En ce cas, il serait revenu à l'employeur de prouver que l'accident était dû à la faute de la victime. Si cette solution avait été retenue, tout accident aurait entraîné une action en justice de la part de l'employeur pour montrer qu'il y avait faute de la victime ; l'employeur resterait tout de même responsable des cas fortuits et des cas de force majeure.

234. Ces propositions, bien que non reprises par le législateur, le furent progressivement par la jurisprudence. Néanmoins, le choix a été fait de recourir à des mécanismes spécifiques détachés du droit civil afin de réparer les conséquences dommageable du travail sur la santé physique des salariés.

[1242] Cf. M. SAUZET, « De la responsabilité des patrons vis-à-vis des ouvriers », *Rev. crit. lég. jur.* 1883, p. 596 ; C. SAINCTELETTE, « De la responsabilité et de la garantie (accidents de transport et de travail) », Bruxelles, Bruylant, pp. 141 et s. ; J.-E. LABBÉ, *S.* 1884, IV, p. 28.

[1243] Cass. civ., 21 novembre 1911 dit « Compagnie Générale Transatlantique », *DP* 1913, 1, 249, note L. SARRUT ; *S.* 1912, 1, 73, note C. LYON-CAEN.

[1244] Cf. arrêts dits « Amiante » (11 arrêts), Cass. soc., 28 février 2002, *Bull. civ.* V, n° 81, p. 74 : « 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 » ; *JCP éd. G.* 2002, II, 10053, concl. A. BENMAKHLOUF ; *Gaz. Pal.* 5-7 mai 2002, jur. p. 3, concl. A. BENMAKHLOUF, note PETIT ; *LPA* 27 mars 2002, p. 15, note G. PICCA et A. SAURET ; *JCP éd. E.* 2002, jurisp, 643, note G. STREBELLE ; *RJS* 5/02, n° 618 et s. ; *Dr. ouv.* 2002, p. 166, note F. MEYER ; *CSBP* 2002, n° 140, A25, obs. F.-J. PANSIER ; L. MILET, « La nouvelle faute inexcusable de l'employeur en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle », *RPDS* 2002, p. 91 ; A. LYON-CAEN, « Une révolution dans le droits des accidents du travail », *Dr. soc.* 2002, p. 445 ; I. MONTEILLET, « Les arrêts "amiante" de la Cour de cassation du 28 février 2002. Un pas décisif vers l'indemnisation intégrale des salariés victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles », *RJS* 5/02, p. 403 ; O. GARAND, Ph. ROZEC, « La faute inexcusable au cœur de la réforme de la législation sur la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles », *SSL* 27 mai 2002, p. 6 ; P. MORVAN, « Le "déflocage" de la faute inexcusable », *RJS* 6/02, p. 495 ; G. VACHET, « Une nouvelle définition de la faute inexcusable », *TPS* 2002, chron. 8.

[1245] Cass. soc., 11 avril 2002, *Bull. civ.* V, n° 127 ; *Dr. soc.* 2002, p. 676, obs. P. CHAUMETTE ; *D.* 2002, p. 2215 note Y. SAINT-JOURS ; *RJS* 2002, n° 727 ; *RDSS* 2002, p. 538, obs. P.-Y. VERKINDT.

2) La création de mécanismes centrés sur le corps

235. La loi du 9 avril 1898, impulsée par « l'ouvrier député » Martin Nadaud[1246], a mis en place une réparation des accidents du travail sans faute prouvée, automatique et forfaitaire. Ce « *jalon essentiel de notre histoire sociale* »[1247] a permis d'instaurer une « *déjudiciarisation* »[1248] de la réparation des risques professionnels, mais a écarté le principe d'une réparation intégrale en ce domaine. En effet, le législateur de l'époque a pu estimer que « *puisque le patron doit toujours payer, même en dehors de toute faute de sa part, il était équitable de réduire le montant de l'indemnité* »[1249]. La réparation des risques professionnels repose ainsi sur l'absence d'une réparation intégrale de principe, *a contrario* des mécanismes de droit commun **(a)**, et sur une réparation historiquement centrée sur le seul dommage corporel **(b)**.

a) L'absence de principe d'une réparation intégrale

236. Le « compromis » historique du 9 avril 1898, en contrepartie de l'abandon de la preuve d'une faute de l'employeur, prévoyait que la victime d'accident du travail serait indemnisée de manière forfaitaire[1250], et ce, en contradiction avec le principe de la réparation intégrale du droit civil[1251]. Cette dernière, qui s'oppose à la réparation forfaitaire, « *constitue le droit commun de la réparation des préjudices, en matière délictuelle comme en matière contractuelle, et également dans certains textes spéciaux* »[1252]. Elle impose « *l'individualisation de la réparation, avec pour corollaire l'exhaustivité des préjudices : pour être intégrale, la réparation doit comprendre tous les chefs de préjudice subis par une personne, sans lui "procurer ni perte ni profit"* »[1253]. Ainsi, la réparation intégrale « *implique la reconnaissance et la prise en charge indemnitaire par l'auteur, son assureur ou les mécanismes de solidarité* ad hoc *de tous les préjudices découlant des atteintes à l'intégrité de la personne victime ou de*

[1246] Cf. not. J. HAUSER, « Rapport de synthèse », *Dr. soc.* 1998, spéc. p. 669 ; Y. SAINT-JOURS, « L'enjeu de la rénovation de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Dr. ouv.* 1998, spéc. p. 215.

[1247] G. AUBIN, « La loi du 9 avril 1898, rupture ou continuité ? », *Dr. soc.* 1998, p. 636.

[1248] J.-P. TEISSONNIÈRE, « Contentieux civil : un long siècle d'absence », *Dr. ouv.* 2003, p. 104.

[1249] G. AUBIN, *op. cit.*, p. 637.

[1250] Sur le compromis de 1898 : J.-J. DUPEYROUX, « Un deal en béton ?, *Dr. soc.* 1998, p. 631.

[1251] Cf. Cass. com., 16 février 1954, *D.* 1954, 534, note R. RODIÈRE ; Cass. 1re civ., 25 mars 2003, *Bull. civ.* I, n° 89 ; *RTD civ.* 2003, 505, obs. P. JOURDAIN.

[1252] E. SERVERIN, « Trois définitions pour introduire une réflexion sur la réparation intégrale », *Dr. ouv.* 2011, p. 227.

[1253] *Ibid*.

ses proches (ayants droit, victimes par ricochet) »[1254]. Pour la Cour de cassation, « *le propre de la responsabilité est de rétablir aussi exactement que possible l'équilibre détruit par le dommage, et de placer la victime, aux dépens du responsable, dans la situation où elle se serait trouvée si l'acte dommageable n'avait pas eu lieu* »[1255].

237. La naissance à la fin du XIXe siècle d'une loi consacrée aux accidents du travail s'inscrit dans « *une vague de lois nouvelles sur la protection des travailleurs en cas d'accident du travail* [qui] *a déferlé sur l'Europe* »[1256] ; chronologiquement, la France n'a guère été précurseur en la matière[1257]. En France, la conception qui l'a emporté est celle du « risque professionnel » inspiré du « risque profit ». Ce risque professionnel peut recevoir deux acceptions.

Il fait d'abord référence à un risque au sens assurantiel du terme, c'est-à-dire un risque indemnisable avec une assiette, des bénéficiaires, des indemnités et cotisations. Il désigne également un régime spécifique d'indemnisation propre aux risques pour la santé au travail. On peut néanmoins se demander si le risque ici garanti est celui inhérent au travail ou à l'emploi[1258].

Ainsi, l'employeur qui tire profit de l'activité de ses salariés, serait dans l'obligation de réparer tous les dommages corporels causés par le travail ; « *à lui le profit, à lui le risque* »[1259]. Le principe d'une réparation automatique des accidents du travail par l'employeur et sans faute prouvée est donc retenu. Le dommage résultant d'un risque professionnel « *se limite à une réparation forfaitaire couvrant le préjudice résultant de la perte de capacité de gains à l'exclusion des autres préjudices à caractère personnel* »[1260]. En résulte désormais

---

[1254] C. LIENHARD, « La reconnaissance et la réparation des préjudices causés par les syndromes psycho-traumatiques », *Gaz. Pal.* 13 juillet 2006, n° 194, p. 14.

[1255] Cass. 2e civ., 28 octobre 1954, *JCP éd. G.* 1955, II, 8765, note J. SAVATIER ; *D.* 1954, somm. 32.

[1256] J. VAN LANGENDONCK, « La situation dans les autres pays communautaires », *Dr. soc.* 1990, p. 699 ; en Europe, ces lois ont été consacrées : en Allemagne, sous Bismarck, en 1884 ; en Autriche en 1887 ; en Grande-Bretagne en 1897 ; en Belgique en 1898 ; en Espagne en 1900 (*ibid.*).

[1257] Cf. loi prussienne du 3 novembre 1838 sur les chemins de fer étendue à tout l'empire allemand en 1871 ; loi suisse du 23 mars 1877 sur le travail dans les fabriques ; *Employers' liability act* de 1880 et *Workmens' compensation act* de 1897 en Angleterre ; loi allemande du 6 juillet 1884 sur l'assurance obligatoire contre les accidents ; la loi autrichienne du 17 mars 1898 ; loi italienne du 17 mars 1898 (J. VAN LANGENDONCK, *op. cit.*, p. 699 et s.).

[1258] Cf. J. HAUSER, « Rapport de synthèse », *Dr. soc.* 1998, p. 671.

[1259] F. SARAMITO, « Aux origines de la réparation des accidents du travail, la naissance de la loi du 9 avril 1898, *Dr. ouv.* 1998, p. 187.

[1260] L. MILET, note sous Cass. 2e civ., 7 mai 2009, *Dr. ouv.* 2009, p. 602.

l'impossibilité de recourir au droit commun pour réparer les risques survenus par le fait ou à l'occasion du travail. C'est l'article L. 451-1 du Code de la sécurité sociale qui énonce ce principe, en déclarant qu'« […] *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'employeur et ses préposés disposent ainsi d'une immunité civile[1261].

238. Il n'y a donc pas de possibilité d'agir pour la victime directe d'un accident – ou d'une maladie professionnelle – devant un tribunal de droit commun ; la victime ou ses ayants droit doivent donc passer par le mécanisme spécial de réparation des accidents du travail. Ce traitement peut apparaître comme discriminatoire vis-à-vis des victimes d'accident de la vie courante ou vis-à-vis des victimes selon les circonstances de l'accident, notamment de l'auteur du dommage[1262] ; ce système peut ainsi apparaître comme « *injuste et discriminatoire* »[1263]. La loi de 1898 retient la théorie du risque à travers un partage de responsabilité entre l'employeur, qui bénéficie d'une immunité civile, et les victimes d'accidents du travail[1264]. Il a ainsi pu être dit que le « *compromis de 1898* […] *constitue de fait une régression au regard des avancées jurisprudentielles* »[1265].

239. La loi du 9 avril 1898 a limité à la réparation des accidents du travail à la seule perte de la capacité de travail. Le seul dommage corporel du salarié a été concerné car il n'est normalement pas possible d'obtenir la réparation des préjudices autres que physiques. Pourtant, « *les conséquences des dommages corporels ne s'inscrivent pas que dans les chairs, elles pénètrent aussi l'âme* »[1266]. L'exclusivité de la réparation du dommage corporel, historiquement attachée à la réparation des accidents du travail puis des maladies professionnelles – en 1919[1267] –, explique en partie la réceptivité tardive du droit aux questions de santé psychique au travail.

[1261] G. LYON-CAEN, « Les victimes d'accidents du travail, victimes aussi d'une discrimination », *Dr. soc.* 1990, p. 737.

[1262] *Id.*, pp. 737 à 739.

[1263] F. MEYER, « L'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles : une jurisprudence incohérente », *Dr. ouv.* 2010, p. 509.

[1264] J.-P. TEISSONNIÈRE, *loc. cit.*

[1265] *Ibid*.

[1266] C. LIENHARD, « La reconnaissance et la réparation des préjudices causés par les syndromes psycho-traumatiques », *loc. cit.*

[1267] Les maladies professionnelles n'ont revanche pas été prises en compte par la législation originelle de 1898. La distinction entre accidents du travail et maladies professionnelles avait été rejetée suite au rejet par la Chambre

b) L'exclusivité du dommage corporel

240. La loi du 9 avril 1898 se veut une loi transactionnelle[1268]. Elle est un compromis entre intérêts des salariés et intérêts des employeurs[1269]. Cette loi met en place une réparation automatique, mais cette réparation n'est que forfaitaire, donc limitée[1270]. Ce caractère forfaitaire a d'ailleurs été jugée constitutionnel en 2010 par le biais d'une QPC[1271] ; le Conseil constitutionnel n'a émis de réserve qu'au sujet de la faute inexcusable[1272]. La réparation forfaitaire conduit à ce que son montant soit fixé à l'avance selon le degré d'incapacité de travail ; de plus, elle ne représente qu'une fraction du salaire de l'ouvrier[1273]. Avec la loi de 1898, les victimes d'accidents du travail bénéficient de la gratuité de leurs soins mais d'une indemnisation forfaitaire de leur accident, qui exclut l'indemnisation des préjudices moraux, familiaux ou professionnels[1274]. Ainsi, « *ce compromis, quel que soit le progrès qu'il a permis de réaliser à l'époque, n'en a pas moins, sous le couvert de la réparation forfaitaire, réduit la personne humaine du salarié à l'unique valeur marchande de sa force de travail : le*

---

d'un amendement déposé par le député-médecin Camille Raspail le 28 juin 1888 (S. BUZZI, J.-C. DEVINCK, P.-A. ROSENTAL, *La santé au travail – 1880-200*6, La découverte, p. 13).

[1268] « Il s'agit de faire une loi de transaction, et non pas une loi juridique au sens où l'on entend habituellement cette expression » (H. TOLAIN, Rapport, *JO Sénat*, séance du 19 mars 1889, p. 290).

[1269] Cf. not. X. PRÉTOT, « La nouvelle définition de la faute inexcusable de l'employeur : une jurisprudence *contra legem* ? », *D.* 2002, n° 35, p. 2697.

[1270] Sur cette question : R. MASSE, H. ZEGGAR, *Réflexions et propositions relatives à la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles*, Rapport IGAS et CSPRP, 2001, 50 p. ; M. YAHIEL, *Vers la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles : éléments de méthode*, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 2002, 55 p.

[1271] Cons. const., 18 juin 2010, n° 2010-8, QPC ; *RJS* 8-9/10, n° 703 ; M. BADEL, « Accidents du travail, maladies professionnelles : l'indemnisation soumise à la "question" – À propos de la décision n° 2010-8 QPC du 18 juin 2010 »*, Dr. ouv.* 2010, p. 639 ; *Dr. ouv.* 2010, p. 612, note F. GUIOMARD ; *JCP éd. E.* 9 décembre 2010, n° 49, 2090, obs. A. BUGADA ; *JCP éd. S.* 14 novembre 2011, n° 46, p. 20, note T. HUMBERT ; *RDSS* 2011, p. 76, obs. S. BRIMO; *Dr. soc.* 2011, p. 1208, note X. PRÉTOT ; *JCP éd. S.* 2010, n° 37, 1361, p. 42, note G. VACHET ; *Resp. civ. et assur.* 2010, comm. 176, H. GROUTEL ; *JCP éd. G.* 2010, n° 10, 1015, note Ph. STOFFEL-MUNCK, C. BLOCH ; C. MARDIÈRE, « Question prioritaire de constitutionnalité : commentaire de la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-8 QPC »*, Constitutions* 2010, p. 413 ; J.-P. TEISONNIERE, « Indemnisation des victimes de faute inexcusable de l'employeur. La décision du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010 : et après ? »*, Gaz. Pal.* 2010, n° 353-355, p. 9 ; F. BIDAL, « Les victimes de faute inexcusable de l'employeur retrouvent enfin leur dignité », *Gaz. Pal.* 2010, n° 181-182, p. 13 ; S. PORCHY-SIMON, « Indemnisation des préjudices des victimes de faute inexcusable à la suite de la décision du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010 : réelle avancée ou espoir déçu ? », *D.* 2011, p. 459 ; S. BRIMO, « Nouvel assaut contre la limitation de la réparation des risques professionnels », *RDSS* 2011, p. 76.

[1272] Cons. const., 18 juin 2010, *op. cit.*, considérant n° 18 (les dispositions relatives à la faute inexcusable « ne sauraient, sans porter atteinte excessive au droit des victimes d'actes fautifs, faire obstacle à ce que ces mêmes personnes devant les juridictions de la sécurité sociale, puissent demander réparation de l'ensemble des dommages non couverts par le livre IV du Code de la sécurité sociale ») ; cf. not. *Liaisons sociales quotidien* 22 juin 2010, n° 15636, p. 1 ; *JCP éd. S.* 29 juin 2010, n° 26, jur. 335, p. 6.

[1273] G. AUBIN, « La loi du 9 avril 1898, rupture ou continuité ? », *Dr. soc.* 1998, p. 637.

[1274] Y SAINT-JOURS, « L'enjeu de la rénovation de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Dr. ouv.* 1998, p. 216.

salaire »[1275].

La perte financière liée au dommage corporel va être indemnisée grâce à des prestations en espèces versées à la victime ou à ses ayants droit – en cas de décès de la victime – qui vont varier selon l'importance du dommage et du salaire de la victime. Par contre, sont exclus de la réparation tous les autres types de préjudices : préjudice moral, esthétique, d'agrément, *pretium doloris*, préjudice d'affection, perte de chance, etc. Selon, le Professeur Gérard Lyon-Caen, la réparation des accidents du travail telle qu'issue du compromis de 1898 ne retient que *« la force de travail, rebaptisée capacité de gain* ; *il n'est prêté attention à rien d'autre qu'à l'aptitude au travail, à sa diminution ou à sa perte. La déshumanisation atteinte son comble ; l'homme n'est vu qu'à travers le prisme de son corps* »[1276].

241. À travers des mécanismes visant à améliorer la prise en compte de la santé et de la sécurité au travail ou à réparer les risques professionnels, le droit social s'est historiquement concentré sur l'unique versant physique de la santé des travailleurs. Cette vision, adaptée au travail tel qu'il était au début de la législation sociale, apparaît néanmoins déphasée au vu de ses évolutions.

Section II – Une vision en partie déphasée

242. Du louage de services au contrat de travail[1277], de l'outil industriel à l'écran d'ordinateur, de l'usine au bureau, le contexte de travail n'a cessé d'évoluer. Les mécanismes de prévention et de réparation des atteintes à la santé du travailleur nés entre le milieu du XIXe siècle et le début du XXe siècle se sont donc fondés sur un contexte de travail qui s'est métamorphosé. D'une société industrielle, nous sommes passés à une société du savoir qui a conduit à l'expansion du secteur tertiaire. Les emplois d'aujourd'hui font davantage fonctionner les « têtes » que les « corps ». Ce changement radical dans la façon d'aborder et d'exercer le travail interroge les fondements des mécanismes de protection de la santé au travail centrés sur

---

[1275] *Ibid*.

[1276] G. LYON-CAEN, *op. cit.,* p. 738.

[1277] C'est le législateur qui utilisera pour la première la notion de « contrat de travail » dans la loi du 18 juillet 1901 garantissant leur travail et leur emploi aux réservistes et aux territoriaux appelés à faire leur période d'instruction militaire. Plus tard, le Code du travail paru en 1910 finira de consacrer l'expression dans le titre II du livre 1er.

le volet physique. Les caractéristiques du travail qui ont conduit à l'élaboration des premières lois sociales peuvent ainsi apparaître comme déphasées au vu des mutations du travail et de son organisation **(§ 1)** ou de l'individualisation croissante des relations de travail **(§ 2)**.

§ 1 : Les mutations du travail et de son organisation

243. Alors que le droit a initialement favorisé le repos des travailleurs et l'amélioration de leurs conditions de travail, l'essor du secteur tertiaire et le développement des technologies ont accompagné les facultés de déroger aux règles du temps de travail et de le faire varier[1278]. Si la souffrance au travail se transforme, c'est aussi parce que le travail a changé. Celui-ci est passé d'une conception quantitative à une conception qualitative[1279]. Les évolutions du travail ont donc modifié les conséquences que ce dernier pouvait avoir sur la santé des salariés[1280]. Les changements opérés dans le contexte du travail ont engendré un déplacement de la souffrance physique vers la souffrance psychique, ce qui amène à repenser les effets négatifs du travail sur la santé. Les changements qu'a connus le travail se sont manifestés à la fois dans la manière dont il est exécuté **(A)** ainsi que sur les modalités de mobilisation du corps et de l'esprit du travailleur **(B)**.

A – Les changements dans l'exécution du travail

244. On ne demande plus la même chose aux salariés qu'au début du XXe siècle. Les contraintes au travail ne sont plus du même ordre et son impact sur la santé en est sorti changé. De façon générale, les conditions de travail se sont améliorées depuis les débuts de l'ère industrielle, comme en témoigne la réduction sur le long terme de la gravité des accidents du travail[1281]. On a donc assisté au fil du temps à une évolution paradoxale des conditions de travail. En apparence, celles-ci se sont améliorées alors que les salariés se trouvent être

---

[1278] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, pp. 821-822.

[1279] Sur ce point : P. LOKIEC, « La mesure du travail – Du quantitatif au qualitatif », *Dr. soc.* 2011, pp. 771-775.

[1280] « On ne retrouve plus forcément la victime broyée sous la machine mais plus souvent la secrétaire et sa lombalgie devant son ordinateur ou le cadre stressé aux cadences démentes qui espère en la réapparition de la pointeuse et en la prohibition définitive des téléphones portables » (J. HAUSER, « Rapport de Synthèse à l'occasion du Centenaire de la loi du 9 avril 1898, Université Montesquieu-Bordeaux IV », *Dr. soc.* 1998, pp. 670-671).

[1281] Ainsi pour 1000 salariés en 1955 il y avait 120 accidents donnant lieu à arrêt de travail, contre 60 en 1964, 40 en 2003 et 36 en 2009 : J.-J. DUPEYROUX, M. BORGETTO, R. LAFORE, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 17e éd., 2011, p. 606 ; sur les statistiques des accidents de travail : P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 6e éd., 2013, p. 76.

davantage sollicités **(1)**. Par ailleurs, l'exécution du travail a été profondément modifiée par l'instauration de nouvelles méthodes de management, lesquelles ont fait évoluer le rôle du salarié dans son travail et vis-à-vis de sa hiérarchie **(2)**.

1) Une évolution paradoxale des conditions de travail

245. En matière de sécurité au travail, le développement d'un « *arsenal réglementaire extrêmement riche, généralement vécu par les entreprises comme une contrainte* »[1282], a permis une amélioration effective des conditions de sécurité du milieu de travail. De même, le développement massif du travail tertiaire[1283] au détriment du secteur secondaire, a diminué les risques de dommage corporel très présents dans les usines du début de l'industrialisation[1284]. Mais, si le milieu de travail s'est effectivement amélioré **(a)**, les conditions de travail ont tout de même évolué vers une intensification du travail **(b)**.

a) L'amélioration du milieu de travail

246. La prestation de travail du salarié est réalisée physiquement et géographiquement dans un lieu de travail et dans des conditions matérielles particulières. C'est lorsqu'il se trouve dans son cadre ou son milieu de travail que le salarié se trouve sous la subordination de son employeur. Ce milieu de travail se compose de quatre éléments : les caractéristiques physiques de l'espace de travail immédiat, l'environnement entourant l'espace de travail, l'agencement du bâtiment et les aménagements extérieurs[1285].

247. Le milieu de travail a des conséquences sur la santé des salariés et notamment sur leur bien-être en entreprise. Ainsi, l'absence ou la mauvaise délimitation d'un espace privatif peut avoir des conséquences néfastes sur la santé du salarié tout comme un éclairage insuffisant ou l'absence de fenêtres ; il en va de même pour les nuisances sonores, ou la mauvaise qualité de l'air. La conception du poste de travail est donc primordiale[1286] et joue un rôle non négligeable

---

[1282] G. GIBEAULT, O. GAUTHEY, X. BERNARD, *Les clés de la santé-sécurité au travail, Principes et méthodes de management*, AFNOR, 2004, XI.

[1283] On doit la subdivision entre travail, primaire secondaire et tertiaire à l'économiste et statisticien britannique Colin Clark (cf. not. C. CLARK, *The Conditions of Economic Progress*, MacMillan and co., Londres, 3e éd., 1957, 504 p.).

[1284] N. OLSZAK, « L'usine au XIXe siècle », *SSL* 2003, n° 1140, p. 12.

[1285] BIT, *Encyclopédie de santé et de sécurité au travail*, D. STOKOLS, 2000.

[1286] BIT, Tableau 34.1, Conception du poste de travail et répercussions possibles sur la santé.

dans la santé du salarié. Si le milieu de travail peut influer sur la santé du salarié, il faut aussi souligner que ses changements ont aussi des conséquences positives ou négatives sur la santé du salarié.

248. Le milieu de travail a suivi les évolutions des modes de production. Ainsi, le capitalisme marchand de la première révolution industrielle s'est centré sur les machines, le capitalisme industriel de la seconde sur l'électricité, la chimie, les aciers, les technologies de la communication[1287]. Désormais, le capitalisme « cognitif » et « financier » se fonde davantage sur les technologies de l'information et de la communication (TIC), les matériaux composites et les plastiques[1288]. Le milieu de travail a donc fortement évolué depuis l'industrialisation et les risques physiques semblent moins présents du fait de l'utilisation moindre de machines, du développement du concept de sécurité intégrée et des normes de sécurité.

249. Le travail en bureau ne cesse de s'accroître et le milieu de travail évolue en conséquence. Ce travail semble moins exigeant physiquement que le travail en usine car le bruit, la chaleur et le danger physique y sont moins présents. Néanmoins, travailler en bureau peut-être déplaisant[1289]. En témoigne, par exemple, le relatif « désamour » des Français pour leur environnement de travail, particulièrement lorsque celui-ci prend la forme d'un « open-space »[1290].

Les « open-spaces » – ou « bureaux paysagers » en Français – peuvent ainsi être des sources de stress du fait de leur caractère collectif qui ne permet pas ou peu d'intimité. Ces derniers, qui sont justifiés par la volonté de rentabiliser les mètres carrés en entreprise, font penser dans une certaine mesure au « panoptique de Bentham »[1291], ce style architectural qui permet à chacun de se surveiller mutuellement. Les « open-spaces », qui sont des lieux ouverts

---

[1287] J.-P. BOUCHEZ, *Le management invisible : Autour des travailleurs du savoir*, Éd. Vuibert, Coll. Entreprendre, 2008, p. 48.

[1288] *Ibid*.

[1289] Cf. not. A. DES ISNARDS, T. ZUBER, *L'Open Space m'a tuer*, Hachette Littératures, Coll. Essais, 2008, 211 p.

[1290] Une enquête publiée en novembre 2014 démontre ainsi que 22 % des Français se plaignent de leur environnement de travail, quand 91 % des Néerlandais et 88 % des Britanniques l'apprécient ; l'aménagement en « bureaux ouverts » crystalise ce mécontentement (C. GATINOIS, « Les Français n'aiment pas les "open space" », *LeMonde.fr* du 4 novembre 2014).

[1291] Le panoptique est style d'architecture carcérale datant de la fin du XVIIIe siècle. On le doit à Jeremy Bentham, philosophe utilitariste anglais. La prison en panoptique était construite en cercle et permettait à chaque surveillant voire chaque prisonnier de surveiller sans être vu les cellules des détenus. Quelques prisons de ce type ont été construites à travers le monde et notamment en France avec la Prison circulaire d'Autun (en service jusqu'en 1956) ou celle de Niort (encore en service).

et censés être propices à la convivialité, ont pour effet paradoxal de renforcer l'isolement des salariés, car, pour se protéger des sonneries de téléphone, conversations téléphoniques ou des bruits de couloir, l'utilisation de casques audio ou de bouchons d'oreille est devenue fréquente[1292]. Leurs effets sont plus souvent négatifs que positifs sur la santé et la performance de leurs occupants[1293]. Ces implantations génèrent une fatigue accrue « *en raison du bruit de fond continu, des perturbations par les appels téléphoniques, d'un éclairage plafonnier parfois imposé à tous, d'éventuels déplacements supplémentaires (sur et hors site), d'horaires de travail parfois plus contraignants. Cette fatigue engendre stress, démotivation, absentéisme, perte de productivité* »[1294]. L' « open-space » engendre également du stress, car il témoigne d'une densification de l'espace de travail et de l'absence d'espaces de retrait ou d'isolement permettant d'accomplir tout ce qui peut perturber les autres[1295].

250. Le développement des TIC au travail a révolutionné la façon d'aborder le travail ; près de 75 % des salariés utilisent un ordinateur à titre professionnel[1296]. Ainsi, ces « nouvelles » technologies – plus si nouvelles d'ailleurs[1297] –, ont conduit à la création de nouveaux types d'entreprises offrant des prestations à distance par le biais d'internet ou du téléphone. Alors que les TIC « *sont censées faciliter le travail humain, elles sont également, en pratique, un facteur d'accroissement des risques pour la santé au travail* »[1298]. En effet, les TIC peuvent fonctionner comme un amplificateur d'effets de stress déjà présents[1299].

Tel est le cas, par exemple, du travail dans les *call center* – plateaux téléphoniques ou centres d'appels téléphoniques – qui occupent environ 300 000 salariés en France[1300]. Les conditions de travail de ces téléopérateurs se caractérisent notamment par : une fatigue liée à l'utilisation permanente d'un casque, d'un microphone et d'un micro-ordinateur ; une pression liée à l'automatisation de la distribution des appels à gérer ; des horaires flexibles et décalés ;

[1292] *Harcèlement et risques psychosociaux*, Éd. Francis Lefebvre, Coll. Dossiers pratiques, 2012, p. 56.

[1293] S. BRUNET, *La prévention des risques psychosociaux - Avis du Conseil économique, social et environnemental*, Les Éditions des journaux officiels, 2013, p. 27.

[1294] *Ibid*.

[1295] *Ibid*.

[1296] S. BRUNET, *loc. cit.*

[1297] Le terme de « NTIC » est en effet à relativiser ; la popularisation d'internet remonte au milieu des années 1990.

[1298] A. GARAT, « Les risques émergents de santé au travail : le poids des NTIC », *Lexbase hebdo édition sociale* 26 mai 2005, n° 169.

[1299] D. ETTIGHOFFER, G. BLANC, *Du mal travailler au mal vivre*, Éd. Eyrolles, 2003, p. 19.

[1300] D. CHOUANIÈRE, S. BOINI, R. COLIN, « Conditions de travail et santé dans les centres d'appels téléphoniques », *Documents pour le Médecin du Travail* 2e trim. 2011, n° 126, p. 241.

des contrôles permanents ; des échanges parfois tendus avec leurs interlocuteurs[1301]. Ces conditions de travail néfastes favorisent la fatigue, les troubles du sommeil, les troubles du caractère, la surconsommation de caféine, des états de stress, une augmentation des risques de troubles musculosquelettiques, etc.[1302].

251. Il faut enfin noter que le lieu de travail peut désormais se confondre avec le lieu de vie du salarié comme en témoigne le développement du « télétravail ». Ce dernier est « *une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière* »[1303]. Ce travail posté à domicile, généralement depuis un ordinateur, est un symbole fort de la modification des emplois et du milieu de travail. En effet, durant la période industrielle, le travail à domicile était impossible. Comme l'a précisé le Professeur Jean-Emmanuel Ray, « *le mineur devait forcément se rendre à la mine et le métallo ne pouvait rapporter le haut-fourneau à la maison pour terminer le travail en cours* »[1304]. Le télétravail peut être porteur de souffrance en ce qu'il rend la frontière entre vie personnelle et professionnelle extrêmement poreuse[1305] et peut aboutir à l'isolement social du salarié.

252. Les modalités d'exécution du travail n'ont pas seulement évolué par l'intermédiaire du lieu d'exécution de celui-ci. Ces modalités ont également été marquées par une intensification du travail ayant favorisé l'augmentation de la charge psychique de travail.

b) L'intensification du travail

253. Depuis une dizaine d'années, l'environnement économique est marqué par une amplification des contraintes en matière de flexibilité, de coûts et de délais, lesquelles ont été induites par la recherche constante de rentabilité à court terme et d'amélioration de la qualité

[1301] *Id.*, p. 242.

[1302] *Id.*, spéc. pp. 243-244.

[1303] ANI du 19 juillet 2005 sur le télétravail, art. 1er.

[1304] J.-E. RAY, « De la sub/ordination à la sub/organisation », *Dr. soc.* 2002, p. 5.

[1305] Comme l'a précisé le rapport Nasse-Légeron, un déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle peut être un facteur de stress (Ph. NASSE, P. LÉGERON, *Rapport sur la détermination, le suivi et la mesure des risques psychosociaux au travail*, Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, 2008, spéc. p. 14).

des produits ou des services clients[1306]. Cette situation rejaillit fortement sur les conditions de travail en raison de l'intensification des activités productives associées à un affaiblissement des marges d'action du travailleur pour faire face aux nouvelles exigences organisationnelles[1307].

254. Les travailleurs français, comme les travailleurs européens dans l'ensemble, travaillent plutôt « peu » comparé aux autres pays développés[1308]. Néanmoins, leur niveau de stress ne semble pas inférieur à ces pays, comme en témoigne leur consommation élevée d'anxiolytiques et d'antidépresseurs[1309]. Cette consommation, souvent médiatiquement soulignée[1310], ne doit néanmoins pas faire oublier qu'elle est la résultante d'un système de santé efficace permettant d'accéder facilement à ces médicaments ainsi qu'à la faculté donnée aux médecins généralistes de prescrire ces traitements indispensables.

255. Le droit du travail, qui s'est construit sur l'amélioration des conditions de travail de certaines catégories de travailleurs jugés « fragiles »[1311], a permis une diminution de leur durée de travail qui s'est étendue par la suite à l'ensemble des salariés. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'étudier les impacts de la mise en place des « 35 heures »[1312] voire de la loi dite « Robien »[1313],

---

[1306] G. VALLÉRY, S. LEDUC, *Les risques psychosociaux*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2012, p. 11.

[1307] *Id.*, pp. 11-12.

[1308] En 2007, la durée annuelle du travail est de 1 570 heures en France et en moyenne simple de 1 555 heures dans six autres pays européens (Allemagne, Italie, Pays-Bas, Espagne, Suède et Royaume-Uni), elle est en revanche d'environ 1785 heures au Japon et aux États-Unis et 2165 heures en Corée du Sud (« Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde », *Insee Première* janvier 2010, n° 1273).

[1309] Les quantités de médicaments anxiolytiques et hypnotiques distribuées en France sont globalement 2 à 3 fois plus importantes en France que dans la plupart des pays industrialisés. De plus, 25 à 30 % des adultes utilisent des anxiolytiques ou des hypnotiques, occasionnellement ou régulièrement, sur une année. Le pourcentage de consommateurs chroniques variait entre 5 et 7 % de la population totale. A. PELISSOLO, P. BOYER, J.-P. LEPINE, J.-C. BISSERBE, « Épidémiologie de la consommation des anxiolytiques et des hypnotiques en France et dans le monde », *L'Encéphale*, 1996, vol. 22, n° 3, pp. 187-196. En 2009, le coût total des remboursements de psychotropes et d'antidépresseurs s'élevait à 574 411€ (« Médicaments remboursables délivrés en officine : principales évolutions en 2009 », *Points de Repère* décembre 2010, n° 34, 18 mai 2011, ameli.fr). Ces chiffres doivent aussi être relativisés par le fait que la France est le deuxième pays au monde concernant le nombre de dépenses pharmaceutiques par tête derrière les États-Unis (*Points de Repère* décembre 2007, n° 12).

[1310] Les médicaments psychotropes *Stilnox*, *Imovane*, *Deroxat*, *Prozac*, *Lexomil* et *Xanax* figuraient en 2002 parmi les 25 médicaments les plus prescrits (« Quatre-vingt millions de boites de psychotropes », *La Tribune* du 17 juillet 2002). En 2009, la part des psychotropes dans les médicaments les plus prescrits a diminué, ainsi selon l'AFSAPS, en quantité, le *Seresta*, *Seroplex*, et l'*Atarax* sont respectivement les 37e, 41e et 43e médicaments les plus vendus en France en officines : AFSAPS, « Les ventes de médicaments aux officines et aux hôpitaux en France - Chiffres-clés 2009 », 2010, *afssaps.fr*.

[1311] Cf. *supra* n° 172.

[1312] Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (dite loi Aubry) ; cf. not. F. FAVENNEC-HÉRY, « Les 35 heures : injonction ou incitation », *Dr. soc.* 1997, p. 1013 ; loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

[1313] Loi n° 96-502 du 11 juin 1996 tendant à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction conventionnels du temps de travail.

il apparaît que « *les relations santé-temps de travail ne vont pas de soi* »[1314]. La négociation des 35 heures s'est polarisée sur les questions d'emploi et de rémunération, mais a délaissé la question de l'impact de cette réforme sur la santé des travailleurs. Ainsi, les accords qui ont mis en place cette réforme ont conduit à la réorganisation du travail. Ces changements ont pu favoriser un accroissement de la fatigue et du stress[1315]. La réduction du temps de travail a eu des effets diversifiés « *notamment en raison de l'intensification des tâches, des stress, des effets très néfastes de la flexibilité sur les rythmes individuels et sur les rythmes familiaux* »[1316]. La charge mentale pesant sur les salariés en raison de l'intensification des charges et des rythmes de travail n'a pas seulement touché les cadres, mais aussi les salariés peu qualifiés[1317].

256. Toutefois, l'enquête SUMER pour l'année 2002-2003 a montré que les travailleurs ayant bénéficié de la réduction de leur temps de travail avaient globalement des conditions de travail plus favorables que les autres[1318] ; mais il est difficile de dire si ces conditions de travail sont la conséquence directe de la réduction du temps de travail. En revanche, il semble certain que la mise en place des 35 heures a entraîné une plus grande polyvalence des salariés, une flexibilité du temps de travail, une plus grande rigidité de l'organisation du travail et un développement des contrôles sur le travail[1319].

Si les longues durées de travail tendent à diminuer, il existe en revanche une augmentation des horaires dits atypiques tels que le travail le dimanche et les jours fériés ou les horaires variables d'un jour sur l'autre notamment[1320]. La mise en place des « 35 heures » a globalement conduit à une densification du travail avec une réduction des temps de pause, une augmentation de la surveillance hiérarchique, la diminution des échanges improvisés entre

---

[1314] C. JACQUES, « Aménagement et réduction du temps de travail – Impact sur les conditions de travail et la santé », *Dr. soc.* 1999, p. 242.

[1315] P.-L. RÉMY, « Réduction du temps de travail et vie familiale », *Dr. soc.* 1999, p. 1013.

[1316] M.-A. MOREAU, « Pour une politique de santé dans l'entreprise », *Dr. soc.* 2002, p. 822.

[1317] *Id.*, p. 823 ; « Les médecins du travail redoutent les effets des restructurations », Le Monde du 8-9 juin 2002, p. 11 ; *Entreprises et carrières* 11 juin 2002, n° 625, p. 6.

[1318] INRS, « Stress et risques psychosociaux : concepts et prévention », *Documents pour le Médecin du Travail* 2e trim. 2006, n° 106, spéc. pp. 195 à 201.

[1319] *Ibid*.

[1320] DARES, « L'évolution des risques professionnels dans le secteur privé entre 1994 et 2010 : premiers résultats de l'enquête Sumer », *Dares Analyses* mars 2012, n° 023, 10 p. ; sur cette enquête : *SSL* 10 avril 2012, n° 1533, pp. 5-6.

collègues, une intensification du travail et un changement dans l'organisation du travail[1321].

La réduction du temps de travail a contribué à une « *intensification du travail et à une culture de l'urgence (le "zapping professionnel")* »[1322]. Suite à la réforme des 35 heures, la productivité est devenue la notion de référence ; si le salarié doit être moins présent en entreprise autant que son passage soit le plus productif possible[1323]. Pour les cadres non bénéficiaires des 35 heures travaillant de plus en plus au forfait jours, donc sans réelle limitation du temps de travail, leur charge de travail en est ressortie accrue. Suite à la réforme des 35 heures, 62 % d'entre eux estiment que leur charge de travail a augmenté et 32 % en viennent à regretter une dégradation de leurs conditions de travail[1324].

257. L'intensification du rythme de travail a eu pour contrepartie l'accroissement de la charge mentale des salariés nécessitant de leur part une concentration accrue et une plus forte implication[1325]. Des nouvelles méthodes de management ont vu le jour et ont favorisé l'émergence des risques psychosociaux.

2) Des méthodes nouvelles de management du personnel

258. À la fin des années 1980, de nouvelles méthodes de management ont accompagné le bouleversement du contexte d'entreprise qui s'est traduit par le développement de la robotisation, des flux tendus, de l'informatisation, de la centralisation sur le client, de la démarche qualité et du développement des compétences[1326]. Au début des années 1990, les entreprises ont dû mieux fabriquer, avec moins de ressources et sans gaspiller. Dans le secteur industriel, la réduction des effectifs s'est généralisée tout comme les programmes d'externalisation, l'optimisation des modes d'organisation et de fonctionnement[1327]. Ainsi, les évolutions des méthodes de management ont modifié ce que les entreprises attendent de leurs

---

[1321] C. JACQUES, *op. cit.*, pp. 242 à 243.

[1322] S. FANTONI, « Difficultés juridiques posées par l'impact des TIC sur la santé au travail », *Travail et protection Sociale*, 2005, 56, 3, p. 3.

[1323] *Ibid*.

[1324] P. LÉGERON, *Le stress au travail*, Éd. Odile Jacob, 2003, p. 33.

[1325] *Harcèlement et risques psychosociaux*, Éd. Francis Lefebvre, Coll. Dossiers pratiques, 2012, p. 39.

[1326] Sur ce point : D. PATUREL, « Approche sociale » in *Risques psychosociaux au travail – Vraies questions Bonne réponses*, Éd. Liaisons, 2008, pp. 113-120.

[1327] G. GIBEAULT, O. GAUTHEY, X. BERNARD, *Les clés de la santé-sécurité au travail, Principes et méthodes de management*, AFNOR, 2004, XIII.

salariés. Ces attentes peuvent rejaillir sur leur santé. L'évolution des méthodes de management a conduit à se centrer sur le facteur humain **(a)** et à augmenter l'autonomie des travailleurs **(b)**.

a) L'émergence des ressources humaines

259. Comme a pu le souligner le Professeur Patrice Adam, « *les facteurs de risques se logent à tous les niveaux : stratégique, organisationnel, managérial, technique* »[1328]. Le choix des méthodes de management est au cœur de la problématique des risques psychosociaux, car ces méthodes permettent d'organiser le travail.

260. D'un point de vue terminologique, le terme de *management* – et celui de *manager* – se réfère à la « *gestion des hommes dans les organisations* »[1329]. Ces organisations se définissent comme « *des ensembles de personnes rassemblées dans un but précis, en vue d'atteindre des objectifs par une division du travail et des fonctions, ainsi que par des modalités de coordination définies* »[1330]. La gestion des organisations permet la planification, l'organisation, la direction et le contrôle du travail des salariés avec comme but final, la performance de l'entreprise. Le management est donc un « *processus par lequel des résultats sont obtenus de façon efficace et performante,* via *et avec autrui* »[1331].

261. Historiquement, différentes visions du management se sont succédées, passant d'une organisation scientifique du travail à une gestion des relations humaines au travail. Ce mouvement correspond au passage du management de l'école classique, recherchant le mode d'organisation optimale applicable à toutes les organisations, à savoir, le « *one best way* »[1332] vers l'école des relations humaines mettant au centre de l'entreprise le facteur humain.

Le management s'est ainsi renouvelé. Dès lors, la cible du management s'est déplacée « *du corps vers le psychisme* », celui-ci s'est donc mué d'un « *management des corps* [...] *à un*

[1328] P. ADAM, « Risques psychosociaux et consultation du CHSCT : aujourd'hui l'entretien annuel d'évaluation ; Et demain ? », *RDT* 2008, p. 180.

[1329] J.-M. SAURET, *Le management Post-Moderne*, Coll. Dynamiques d'entreprises, Éd. L'Harmattan, 2003, p. 16.

[1330] S. ROBBINS, D. DECENSZO, *Management – L'essentiel des concepts et des pratiques*, Pearson Education, 6e éd., 2008, p. 26.

[1331] *Id.*, p. 29.

[1332] C'était notamment le modèle Taylor, de Fayol et de Ford.

management des cœurs »[1333]. Ce mouvement a suivi le développement des ressources humaines ; le travailleur est perçu comme une ressource à part entière de l'entreprise tout comme une matière première peut l'être. Pour les entreprises, l'exigence d'innovation est permanente et les pourvoyeurs de fonds veulent du « retour sur investissement »[1334]. Cela conduit les entreprises à être de plus en plus conscientes que leur survie, leur développement à long terme, dépend encore plus maintenant de leurs « ressources humaines »[1335].

262. Ainsi, on assiste désormais à un management par « *les ressources et les compétences* »[1336]. Les savoirs individuels du salarié font partie intégrante des ressources de l'entreprise au même titre que les équipements, les brevets[1337]. Le rôle du manager actuel est donc de jouer avec les savoirs, les compétences[1338]. Il en découle une importante individualisation des situations de travail avec un management subjectif qui amène le travailleur à davantage d'autonomie et de responsabilisation. Ce management par la compétence[1339] conduit le manager à devoir se « *soucier des compétences déployées par ses collaborateurs non seulement pour les connaître et les recenser, mais aussi pour faire évoluer partiellement le cadre de travail même si cela doit remettre en question certains schémas préétablis par les*

[1333] D. PATUREL, *op. cit.,* p. 116

[1334] B. HAUBOLD, *Les risques psychosociaux – Identifier, analyser, prévenir les risques humains*, Éditions d'Organisation, 2009, spéc. pp. 31-33.

[1335] *Ibid*.

[1336] B. QUÉLIN, « L'analyse fondée sur les ressources et les compétences » in *Le Management – Fondements et Renouvellemen*ts, Éd. Sciences Humaines, pp. 29 à 40.

[1337] *Ibid*.

[1338] Sur ce point : O. BACHELARD, J. BILLON-GRAND, « Accompagner les pratiques managériales » in *Risques psychosociaux au travail – Vraies questions, Bonnes réponses*, Éd. Liaisons, 2008, spéc. pp. 242-248.

[1339] Selon le sociologue Philippe Zarifian, la compétence se compose de trois éléments complémentaires : « la prise d'initiative et de responsabilité de l'individu sur des situations professionnelles auxquels il est confronté », « une intelligence pratique des situations qui s'appuie sur des connaissances acquises et les transforme avec d'autant plus de force que la diversité des situations augmente », « la faculté à mobiliser des réseaux d'acteurs autour des mêmes situations, à partager les enjeux, à assumer des domaines de coresponsabilité » (Ph. ZARIFIAN, *Le modèle de la compétence*, Éd. Liaisons, 2e éd., 2004, p. 81) ; pour, Claude Lévy-Leboyer, les compétences sont des comportements qui « mettent en œuvre de manière intégrée des aptitudes, des traits de personnalité et des connaissances acquises » (C. LÉVY-LEBOYER, *La gestion des compétences*, Éd. Eyrolles, Coll. Ressources humaines, 2009, p. 35) ; selon le MEDEF, « la compétence professionnelle est une combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements, s'exerçant dans un contexte précis. Elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle à partir de laquelle elle est validable. C'est donc à l'entreprise qu'il appartient de la repérer, de l'évaluer, de la valider et de la faire évoluer » (cf. J.-C. CAMMAS, R. THIONVILLE, « Le psychologue du travail face à la démarche compétence » in *Psychologie du travail et des Organisations*, Éd. L'Harmattan, 2000, vol. 6, n° 1-2, p. 244).

experts »[1340]. Le management est ainsi passé d'une prescription d'opérations à une prescription de compétences[1341].

263. Le management est plus exigeant d'un point de vue psychique. Ce constat a pu s'incarner avec des méthodes de management particulièrement néfastes tel le « management par le stress » au début des années 1990[1342]. Ce type de management, qui n'est bien évidemment plus appliqué en tant que tel, part du présupposé que les salariés sont plus efficaces lorsqu'ils sont soumis à une grande pression voire de la peur. Il se traduit par des objectifs de moins en moins raisonnables, une multiplication des entretiens engendrant alors une augmentation du stress. Même si sur le court terme ce management peut se révéler efficace, il peut paralyser et briser le moral d'un collectif de travail sur le long terme[1343]. Les méthodes de management actuelles, ou « *pratiques de mobilisation des ressources humaines* »[1344], augmentent la flexibilité et le pouvoir décisionnel du salarié, mais s'accompagnent en contrepartie d'une augmentation du stress au travail, par l'accroissement de la pression, l'alourdissement de la charge de travail et l'intensification du rythme de travail[1345].

264. Il peut en être de même du système de gestion par *benchmark*[1346]. Ce système, transposé en gestion des ressources humaines, trouve son origine dans le *marketing* et consiste en une analyse comparative et chiffrée de performance dans un domaine donné prenant notamment la forme de graphiques[1347]. Concrètement, il vise à mettre en concurrence les salariés en comparant leurs résultats afin d'effectuer un classement au sein d'un groupe de travailleurs donné.

265. Enfin, outre des effets sur la santé, on doit aussi noter que le management actuel conduit à une relativisation du collectif de travail. Ainsi, le *lean management* – « gestion sans

---

[1340] O. BACHELARD, J. BILLON-GRAND, *op. cit.,* p. 246.

[1341] Cf. G. REYRE (citant le sociologue Philippe Zarifian), *Évaluation du personnel – Histoire d'une mal-posture*, Éd. L'Harmattan, 2007, spéc. p. 143.

[1342] Sur ce point : P. LÉGERON*, Le stress au travail*, Éd. Odile Jacob, 2003, pp. 96-97.

[1343] C. DEJOURS, *Souffrance en France – La banalisation de l'injustice sociale*, Seuil, 1998, pp. 68-79.

[1344] EUROFOUND, *Organisation du travail et innovation – Synthèse*, Dublin, EUROFOUND, 2012, p. 1, www.eurofound.europa.eu.

[1345] *Id.*, p. 2.

[1346] Cf. « Le benchmark dévoyé », « Le benchmark touché au cœur ? », *SSL* 2012, n° 1551, pp. 12-13.

[1347] *Ibid*.

gaspillage »[1348] – importé du Japon, vise à éliminer tout ce qui peut apparaître superflu à la production tels que les gestes ou déplacements inutiles, les opérations superflues. Cette méthode peut menacer le bien-être des salariés en supprimant des échanges informels nécessaires à la cohésion ainsi que des moments pour « souffler »[1349].

266. Il convient de souligner que le management a de plus en plus recours aux chartes éthiques ou aux codes de bonne conduite ; ainsi, il a pu être fait référence à l'expression de « *self-service normatif* »[1350]. Bien que dénuées de toute valeur obligatoire[1351], la tendance à développer de telles « normes » se rapproche davantage de la posture et de la déclaration d'intention ; ces règles contrairement au règlement intérieur[1352], n'ont aucun caractère obligatoire[1353].

267. Les nouvelles méthodes de management demandent davantage de créativité et d'investissement personnel dans l'activité de travail, ce qui peut entraîner une augmentation de la charge de travail mentale des salariés. Cette charge peut également s'accroître du fait de l'accentuation de l'autonomie des travailleurs dans leur activité.

b) L'autonomie accrue du travailleur

268. Les nouvelles méthodes de management ont visé « *à faire de chaque travailleur une entreprise au sein de l'entreprise* »[1354]. Cette autonomie, qui s'est développée mais qui semble désormais se stabiliser – voire légèrement diminuer[1355] –, peut s'entendre comme « *un espace de liberté dans le travail, permettant la réalisation d'une intelligence de l'activité, propre à*

[1348] Cf. « L'organisation du travail est centrale », *SSL* 2011, n° 1489, pp. 4-5.

[1349] *Harcèlement et risques psychosociaux*, Éd. Francis Lefebvre, Coll. Dossiers pratiques, 2012, p. 39.

[1350] Expression utilisée par Maurice Thévenet (cf. not. G. MARIE, « L'appropriation des concepts managériaux par le droit du travail », *Lexbase Hebdo édition sociale* 22 janvier 2009, n° 334).

[1351] Cf. circulaire DGT n° 2008/222 du 19 novembre 2008 relative aux chartes éthiques, dispositifs d'alerte professionnelle et au règlement intérieur.

[1352] Code du travail, art. L. 1321-1 et s.

[1353] Sur ce point : « Chartes éthiques, codes de conduite, dispositifs d'alerte professionnelle et contrôle administratif », *JCP éd. S.* 2008, n° 50, 629, p. 3.

[1354] J. BARTHÉLÉMY, *Évolution du droit social. Une tendance à la contractualisation mais un rôle accru des droits fondamentaux du travailleur*, Éd. Lamy, Coll. Axe Droit, 2009, p. 124.

[1355] « L'évolution contrastée des risques professionnels », *SSL* 2012, n° 1533, pp. 5-6.

chaque individu dans l'exercice de ses fonctions, y compris dans les plus simples en apparence »[1356].

269. Dans l'entreprise, l'organisateur a cédé sa place au manager[1357]. L'organisateur connaissait le travail qu'il encadrait, tandis que le manager a reçu des savoirs décontextualisés et théoriques dans différentes matières telles la gestion[1358]. Il en ressort un accroissement de l'autonomie des travailleurs les amenant à devoir trouver eux-mêmes les solutions aux problèmes qu'ils rencontrent[1359]. Ainsi, on a assisté à un « *désengagement des hiérarchies vis-à-vis des modalités d'exécution du travail* »[1360]. Le travailleur a gagné en autonomie car les liens de pouvoir sont plus diffus ; la polyvalence est de plus en plus recherchée[1361]. L'entreprise se fonde de plus en plus sur l'intelligence des salariés, ce qui peut laisser penser que « *plus l'intelligence augmentera dans le travail* [...] *et moins le lien de subordination consacré par le contrat de travail paraîtra légitime* »[1362].

270. L'autonomie peut se révéler à double tranchant pour la santé des salariés. Par exemple, le développement du management par objectifs permet de responsabiliser le salarié en fixant un objectif précis et chiffré, et la possibilité de se prendre en charge et d'organiser son travail comme il le souhaite. Des difficultés surgiront lorsque les objectifs donnés seront irréalisables ou trop importants ou lorsque le salarié sera soumis à des injonctions paradoxales, voire contradictoires. L'autonomie est ainsi mise en avant le plus souvent par l'employeur dans le seul but de promouvoir la performance individuelle[1363].

271. Cette autonomie accrue peut parfois faire figure d'autonomie de façade. Certes le « *contremaître personne physique repérable* » tend à disparaître, mais il est remplacé par un « *contremaître électronique* » permettant, « *au-delà des légitimes contrôles de sécurité et de*

[1356] S. FANTONI, « Difficultés juridiques posées par l'impact des TIC sur la santé au travail », *TPS* 2005, p. 3 et pp. 12-14.

[1357] Ph. DAVEZIES, « Organisations du travail et pathologies émergentes », *Revue Economiques et sociale* juin 2004, n° 2, p. 35.

[1358] *Ibid*.

[1359] *Ibid*.

[1360] *Ibid*.

[1361] En ce sens : B. KRYNEN, « Le droit des conditions de travail : droit des travailleurs à la santé et à la sécurité ? », *Dr. soc.* 1980, p. 523.

[1362] P. GUIOL, J. MUÑOZ, *Management des entreprises et santé des salariés*, P.U.R., 2009, p. 58.

[1363] Cf. S. FOULON, I. MOREAU, « Au boulot, le chrono s'emballe », *Liaisons sociales* magazine janvier 2004, n° 48, pp. 12-21.

productivité des salariés, d'établir le profil professionnel, intellectuel ou psychologique du salarié "virtuel"»[1364].

Il convient également de rappeler que, bien que davantage autonome dans son travail, le travailleur n'en reste pas moins soumis aux pouvoirs de gestion, de direction, réglementaire et disciplinaire de l'employeur[1365]. Le salarié « autonome » qui désobéirait au pouvoir de direction[1366] commettrait ainsi une faute contractuelle[1367]. Juridiquement, l'employeur reste donc libre d'organiser le travail des salariés comme bon lui semble et d'appliquer les méthodes de gestion qu'il trouve les plus pertinentes ou efficaces. Selon la Cour de cassation, « *l'employeur qui porte la responsabilité de l'entreprise est seul juge* » de ses choix de gestion à l'égard des salariés[1368] ; à ce titre il dispose d'une marge d'erreur dans l'exercice de son pouvoir de gestion, car « *l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion ne caractérise pas à elle seule la légèreté blâmable* »[1369].

Dans son pouvoir de direction, l'employeur a la possibilité de « *donner des ordres et des directives au salarié, d'apprécier le travail de celui-ci, d'évaluer ses capacités, de promouvoir tel ou tel collaborateur, de tenir compte de la bonne ou mauvaise exécution du contrat de travail* »[1370]. Concrètement, l'employeur pourra ainsi fixer les horaires de travail[1371], évaluer ses salariés[1372] et plus généralement modifier librement les conditions de travail du

---

[1364] CNIL, *20e rapport d'activité 1999*, LDF, 2000, p. 182.

[1365] « […] en fait, pouvoir de direction et pouvoir disciplinaire sont corollaires. C'est dans la mesure où l'employeur a le droit d'imposer une organisation du travail qu'il a celui de sanctionner les travailleurs ne se soumettant pas aux mesures prises dans le cadre de cette organisation » : J. SAVATIER, « Pouvoir patrimonial et direction des personnes », *Dr. soc.* 1982, p. 5.

[1366] Le pouvoir de direction, qui est un démembrement du pouvoir général de l'employeur permet à ce dernier, dans le cadre juridique du contrat et donc de la subordination juridique de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné : en ce sens, cf. Cass. soc., 13 novembre 1996, *Bull. civ.* V, n° 386 ; Selon la circulaire DGT n° 2008/22 du 19 novembre 2008, le pouvoir de direction découle de l'existence d'un lien de subordination pendant le temps de travail. Par ce pouvoir de direction, le chef d'entreprise peut apporter aux droits et libertés des salariés des restrictions qui peuvent être permanentes ou ponctuelles mais toujours justifiées et proportionnées au but recherché (Code travail, art. L. 1121-1). Ce pouvoir de direction, qui est ainsi soumis au respect de principes généraux (respect des libertés individuelles, interdiction des discriminations, proportionnalité des restrictions apportées à ces libertés) s'exerce sous le contrôle du juge. Ce pouvoir s'exprime par des mesures réglementaires ou individuelles, au travers de divers documents : règlement intérieur, notes de service, contrat de travail et parfois par des codes de conduite ou des chartes éthiques.

[1367] Cf. Ch. mixte 18 mai 2007, n° 05-40803, *D.* 2007, jur. 2137, obs. J MOULY ; *SSL* 2007, n° 1310, note Ph. WAQUET ; *RDT* 2007, 527, obs. T. AUBERT-MONPEYSSEN ; *Dr. ouv.* 2008, 25, note S. DUCROCQ.

[1368] Cass. soc., 31 mai 1956, *D.* 1958, p. 21, note G. LEVASSEUR ; *JCP éd. G.* 1956, II, 9397, note P. ESMEIN.

[1369] Cass. soc., 14 décembre 2005, *JCP éd. S.* 2006, 1136, note P. MORVAN.

[1370] F. FAVENNEC-HÉRY, P.-Y. VERKINDT, *Droit du travail*, L.G.D.J., 4e éd., 2014, p. 254.

[1371] Cass. soc., 17 octobre 2000, *Bull. civ.* V, n° 327.

[1372] Cass. soc., 10 juillet 2002, *RJS* 2002, n° 1066.

salarié[1373]. Le salarié autonome ne l'est donc qu'à l'intérieur du pouvoir de direction et de gestion de l'employeur, ce qui permet de relativiser grandement cette autonomie.

272. Les nouvelles méthodes de management ont accompagné l'intensification du travail et augmenté la charge psychique du salarié. Ces méthodes, génératrices de risques psychosociaux, ont ainsi favorisé la mise sous pression de salariés par une charge de travail excessive et imposée, la fixation d'objectifs de travail non compatibles avec les moyens dont ils disposent, une trop grande autonomie, la mise en œuvre de TIC sans un temps d'adaptation suffisant, un appauvrissement des relations humaines et un manque de reconnaissance du travail fourni[1374]. Ces changements dans l'exécution du travail se sont également traduits par une évolution des rôles dévolus au « corps » et à l'« esprit » des salariés au travail.

B – Les mobilisations du corps et de l'esprit

273. Selon le doyen Georges Ripert, « *le travail c'est l'homme même, dans son corps et dans son esprit* »[1375]. Au travail, le corps et l'esprit sont liés. Pourtant, l'appréhension de leur rôle respectif a évolué au cours du temps, aussi bien en droit que dans les conditions concrètes de travail. Ainsi, le corps **(1)** et l'esprit du salarié **(2)** ne participent plus de la même façon à la prestation de travail.

1) Le corps différemment

274. Bien qu'un travail puisse être effectué par une machine ou un programme, il nécessitera toujours une intervention humaine. Cette intervention peut être manuelle, intellectuelle ou orale. Le « corps » [1376] du salarié devra alors obligatoirement entrer en jeu. Le corps peut permettre d'exercer une activité de travail grâce à des gestes. Il peut aussi être effectué par l'écrit ou par la parole, en donnant une existence palpable à des idées, des réflexions, des ordres ou des directives. Le Professeur Alain Supiot a d'ailleurs souligné que si

---

[1373] Cass. soc., 10 juillet 1996, *Bull. civ.* V, n° 278 ; *Dr. soc.* 1996, p. 976, obs. H. BLAISE ; *Dr. ouv.* 1996, p. 457, note P. MOUSSY ; *JCP éd. G.* 1997, II, 22768, note Y. SAINT-JOURS ; sur ce sujet : M. MORAND, « Autour des conditions de travail », *JCP éd. E.* 14 octobre 1999, n° 41, p. 1620.

[1374] *Harcèlement et risques psychosociaux*, Éd. Francis Lefebvre, Coll. Dossiers pratiques, 2012, p. 39.

[1375] G. RIPERT, *Les forces créatrices du droit*, L.G.D.J., 1955, n° 109, p. 275.

[1376] Le corps humain peut être défini comme « "l'enveloppe charnelle et ce qu'elle renferme", c'est-à-dire les éléments et les produits » (L. MAYAUX, *Droit civil : Les personnes*, Ellipses, Coll. Universités-Droit, 1998, n° 11).

une personne morale pouvait parfaitement être employeur, elle ne pouvait en revanche jamais être salariée, car il lui manque la seule chose qu'une personne physique a de plus qu'elle, un corps[1377].

275. Les juristes ont ainsi beaucoup écrit sur la place réservée au corps dans la prestation de travail. Beaucoup ont mis en exergue le fait que l'activité salariée induit le fait que le travailleur mette à la disposition de son employeur une partie de son être sous la forme de sa « *force de travail* »[1378]. Ce terme, d'inspiration marxiste[1379], révèle la part fondamentale que revêt le corps du salarié dans toute activité de travail. Dès lors, « *le contrat de travail a pour objet la force de travail : fournir un travail en situation de subordination, c'est "fournir" la force de travail* »[1380]. Il a aussi pu être dit que, « *maître de la force de travail qu'il loue, et celle-ci étant inhérente et indissociable de l'individu, l'employeur, par voie de conséquence, dispose pour une large part de la personne même du salarié* »[1381]. Par ailleurs, selon le Professeur Alain Supiot, le corps du travailleur « *devient une source d'énergie s'insérant dans une organisation matérielle conçue par autrui* »[1382].

D'autres auteurs ont atténué ces affirmations en délimitant le champ de ce que le salarié met à la disposition de son employeur et en ne résumant pas le travailleur à sa seule enveloppe charnelle. Certains ont donc pu dire qu'« *au contrat, le salarié met à la disposition de l'employeur sa force de travail, mais non sa personne* »[1383]. Même au travail, le salarié bénéficiera toujours des droits liés à sa personne, tels que la vie privée ou le droit à la santé. Le fait d'être sous la subordination de l'employeur ne revient donc pas à aliéner ce qui fait la personne du travailleur. Ainsi, « *le passager qui se confie à un transporteur ne concède à celui-*

[1377] A. SUPIOT, *Le travail en perspectives*, L.G.D.J., 1998, p. 105.

[1378] Selon J. CARBONNIER, la force de travail « objet de contrat dans le contrat de travail [...] source de valeurs [...] recouvre pareillement la dextérité manuelle, l'effort intellectuel et même l'application de la volonté » ; cf. J. CARBONNIER, *Droit civil, 1/ Les personnes*, P.U.F., 21e éd., 2000, p. 27.

[1379] Selon Marx, sur le marché, ce que le travailleur vend au capitaliste « c'est lui-même, sa force de travail » : K. MARX, *Le capital*, livre I, 1867, trad. J. ROY, Garnier-Flammarion, 1969, p. 386 ; La force de travail s'entend de « l'ensemble des facultés physiques et intellectuelles qui existent dans le corps d'un homme, dans sa personnalité vivante, et qu'il doit mettre en mouvement pour produire des choses utiles » : K. MARX, *op. cit.*, p. 130.

[1380] T. REVET, *La force de travail*, LITEC, 1992.

[1381] G. POULAIN, « Les conséquences de l'inégalité sur la situation juridique du travailleur », *Dr. soc.* 1981, p. 754.

[1382] A. SUPIOT, « Pourquoi un droit du travail ? », *Dr. soc.* 1990, p. 485.

[1383] J. RIVERO, « Les libertés publiques dans l'entreprise », *Dr. soc.* 1982, p. 423.

ci aucun droit sur son corps... de même en est-il pour le contrat de travail... il ne loue pas son corps ; c'est sa personne guidée par sa volonté qui agira »[1384].

276. Les textes de droit ne se sont emparés que progressivement de la place réelle du corps humain dans la relation de travail. Avant l'avènement de l'ère industrielle et la création du Code du travail, il revenait ainsi au droit civil de régenter les relations professionnelles. Mais le droit civil n'a pas pu saisir la place centrale du corps humain dans le travail. Le « Code Napoléon » était en effet laconique au sujet des rapports de travail[1385]. Le travail était régi par le mécanisme du louage de services, le *locatio operarum*, qui est une forme de louage d'ouvrage[1386] particulier[1387]. Ainsi, seuls deux articles du Code civil réglementaient le travail : l'article 1780, proscrivant l'engagement à vie et tout « *attachement définitif d'un travailleur à son "maître"*»[1388] et l'article 1781 abordant la charge de la preuve en faveur du maître pour le paiement des gages[1389].

Bien que « *l'engagement physique est inhérent à l'obligation de travailler* »[1390], le Code civil n'en traitait pas. Les règles du droit civil se contentaient de préserver le libre consentement du travailleur, car « *ce n'est pas le corps du travailleur qui contracte, mais son esprit* »[1391]. Il partait du constat selon lequel les parties au contrat sont égales. Il n'était donc aucunement abordé le traitement réservé au corps du salarié comme sa santé, sa sécurité, ses horaires de travail, etc. Il convient toutefois de noter qu'à l'époque du Code civil de 1804, le travail industriel n'existait pas et les travailleurs étaient pour la plupart des indépendants. Le livret ouvrier[1392] de 1803 ne contiendra lui non plus aucun volet relatif à la santé ou au corps

---

[1384] F. CHABAS, « Le corps humain et les actes juridiques en droit français » in *Le corps humain et le droit, Travaux de l'Association Henri Capitant*, Dalloz, T. 26, 1975, p. 225.

[1385] Cf. not. A. TISSIER, « Le Code civil et les classes ouvrières », Livre du centenaire, T. I, 1904, pp. 71-94 ; E. GLASSON, « Le Code civil et la question ouvrière » in *Séances et travaux de l'Académie des sciences morales et politiques*, 1886, 1er semestre, T. 25, pp. 843-895.

[1386] Le louage d'ouvrage et de services est notamment visé aux articles 1708, 1711, 1779-1° ou 1780 du Code civil. Il est défini à l'article 1710 du même comme « le contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre moyennant un prix convenu entre elles ».

[1387] L'autre louage d'ouvrage étant le louage des entrepreneurs d'ouvrage par suite de devis ou marchés : Art. 1787 à 1799 du Code civil de 1804.

[1388] F. FAVENNEC-HÉRY, P.-Y. VERKINDT, *Droit du travail*, L.G.D.J., 4e éd., 2014, p. 15.

[1389] Le maître était cru sur parole en cas de conflit.

[1390] A. SUPIOT, « La contribution du droit social au droit commun des contrats » in A.WIJFFELS (dir.), *Le Code civil entre ius commune et droit privé européen*, Bruxelles, Bruylant, 2005, p. 55.

[1391] *Ibid.*

[1392] Loi Chaptal du 22 germinal an XI (12 avril 1803) ; sur ce point : H. CAPITANT, P. CUCHE, *Cours de législation industrielle*, Dalloz, 1921, p. 153.

du salarié et se contentera d'apparaître comme un « passeport » visant à noter les employeurs pour lesquels l'ouvrier a travaillé ainsi que la durée de ce travail.

277. Le contrat de travail se caractérise par la spécificité que l'une des parties se place sous la subordination d'une autre. Le droit social est donc né pour contrecarrer la liberté contractuelle inhérente aux règles du Code civil et assurer la sécurité physique des travailleurs. Le droit social s'est ainsi incarné en protecteur du corps des ouvriers sur leur lieu de travail et au temps de travail. En effet, le salarié effectue habituellement sa prestation de travail chez l'employeur ou dans les locaux de son entreprise, au poste qui lui a été confié.

278. Dans cette approche traditionnelle, « *l'employé comme l'ouvrier se trouve soumis à une certaine discipline physique. Cette emprise sur les corps au travail* […] *se déploie aussi bien dans le temps (organisation du travail) que dans l'espace (définition des postes de travail et absence de liberté d'aller et de venir dans l'entreprise)* »[1393]. Toutefois, le corps du salarié n'a désormais plus besoin d'être en entreprise pour fournir une prestation de travail, comme en témoignent les mécanismes de l'astreinte, du travail à domicile[1394] et du télétravail[1395]. Avec l'astreinte[1396], le salarié ne sera pas à la disposition immédiate de l'employeur, mais ne sera pas non plus totalement libre vis-à-vis de celui-ci. Le salarié sera ainsi amené à rester à son domicile ou à proximité[1397] ou dans les locaux indiqués par l'employeur[1398], pour répondre sans tarder à une demande d'intervention pour le compte de l'entreprise[1399].

279. En conséquence, au cours du temps, le corps du salarié a changé de rôle dans le travail. D'une importance prégnante dans l'ère industrielle du XIXe et du début du XXe siècle, ce corps apparaît alors comme la « *victime première du travail industriel* »[1400]. Le corps se trouve

---

[1393] A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, P.U.F., Coll. Quadrige, 2007, 2e éd., pp. 54-55.

[1394] Code du travail, art. L. 7411-1 et s.

[1395] Cf. not. J.-E. RAY, « Le droit du travail à l'épreuve du télétravail – Le statut du télétravailleur », *Dr. soc.* 1996, p. 121 ; J.-E. RAY, « Le droit du travail à l'épreuve du télétravail – Une nécessaire adaptation », *id.*, p. 351

[1396] Cf. Code du travail, art. L. 3121-5 : « Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ».

[1397] Cass. soc., 31 mai 2006, *Bull. civ.* V, n° 197.

[1398] Cass. soc., 31 janvier 2006, *RDT* 2006, p. 34, obs. M. VÉRICEL ; Cass. soc., 8 juin 2011, *RDSS* 2011, p. 1162, obs. P. LOKIEC.

[1399] T. TAURAN, « Le salarié et les périodes d'astreinte », *JCP éd. S.* 15 janvier 2008, 1028.

[1400] C. DEJOURS, *Travail, usure mentale - Nouvelle Édition augmentée*, Éd. Bayard, 2000, pp. 7-44.

dorénavant à une place moindre avec l'avènement du travail « pensé ». Néanmoins, il existe bien un trait commun qui continue d'exister dans la plupart des situations – hors le cas du télétravail –, qui démontre que le corps du travailleur doit se trouver sur le lieu de travail et perd de fait une certaine part de liberté. Certains ont même souligné que le contrat de travail était une exception au principe d'indisponibilité du corps humain qui serait illicite dans tout autre contrat[1401].

280. L'usure du corps du salarié a donc changé. Au début de l'ère industrielle, la fatigue du corps était liée aux nombres d'heures effectuées et aux travaux manuels soumis à un travail monotone, répétitif et dans une ambiance bruyante[1402]. D'un corps surmené, car très présent en entreprise, on est passé à un corps surmené, car densément utilisé lorsqu'il est au travail[1403]. Cette utilisation plus dense du corps, au vu des évolutions du travail, conduit en fait à une utilisation plus dense de l'esprit des salariés.

2) L'esprit autrement

281. Si les conditions de travail se sont améliorées en éliminant en partie les effets pervers du taylorisme et du fordisme, toute forme de souffrance au travail n'a pas été exclue comme en témoignent les risques psychosociaux[1404].

282. Le travail a connu ces dernières années de profondes transformations tant dans son contenu que dans son organisation. La croissance du secteur tertiaire[1405] ou le développement des nouvelles technologies ont conduit à la création de nouvelles contraintes. Ces contraintes pèsent davantage sur les esprits qu'auparavant. En effet, il y a désormais « *moins de travail exigeant physiquement mais davantage de travail exigeant au plan psychologique et*

[1401] M. FABRE-MAGNAN, « Les "vraies" et les "fausses" libertés du travailleur salarié » in Ph. AUVERGNON (dir.) *Libertés individuelles et relations de travail : le possible, le permis et l'interdit ?*, PUB, 2011, spéc. pp. 52-53.

[1402] N. HATZFELD, « Usure physique, usure psychique : entre convergences et décalages, quelques repères historiques », Communication au 3e Congrès francophone sur les troubles musculosquelettiques, Grenoble, 26-27 mai 2011, p. 5.

[1403] *Ibid*.

[1404] V. BARBEY, M.-S. CLAVERIE, J.-J. JARRY, « Les nouveaux modes d'organisation du travail », *Cahiers de droit de l'entreprise* novembre 2009, n° 6, pp. 9-15.

[1405] En 2007, le secteur des services représentait 75 % des emplois contre 41 % en 1962 et le secteur secondaire représentait 15 % contre en 30 % en 1962 (O. MARCHAND, « 50 ans de mutation de l'emploi », *INSEE Première* 2010, n° 1312, 4 p.).

émotionnel »[1406]. Au cours de ces cinquante dernières années, l'emploi s'est féminisé, tertiarisé, urbanisé, est devenu plus qualifié mais aussi moins jeune[1407]. Le travail génère davantage de tension, une recherche de flexibilité maximale et une vulnérabilité croissante de certaines couches de la population par rapport au chômage[1408]. Ces évolutions ont notamment pour causes la mondialisation, le développement des moyens de transport et les TIC[1409]. Ces changements ont affecté les conséquences du travail sur la santé et la place de l'esprit au travail. Autrefois, si le corps faisait le travail, désormais il est au travail ; cela ne veut pas dire pour autant que le ne corps ne souffre plus comme le démontre l'explosion des TMS[1410].

283. Selon Christophe Dejours, les mutations et évolutions du travail ont abouti à une modification de la souffrance professionnelle[1411]. Le nombre de TMS a fortement augmenté, tout comme les cas de *burn-out*, la consommation de substances psychoactives, les pathologies post-traumatiques suites à des agressions, les pathologies liées au harcèlement, les dépressions liées au travail, les suicides ou tentatives[1412]. Il est demandé au salarié de s'investir totalement dans sa tâche, aussi bien avec ses ressources physiques que psychiques ; le psychisme du salarié est donc davantage sollicité[1413].

284. Les contraintes auxquelles sont soumises les entreprises sont redoublées dans une économie mondialisée et financiarisée[1414]. La concurrence est exacerbée par la mondialisation ainsi que par les exigences des clients qui ont davantage de moyens de faire jouer la concurrence. Les entreprises se trouvent confrontées à leurs perspectives de résultats évaluées en temps réel par les marchés. Toutes les activités deviennent susceptibles de réduction

---

[1406] M. NEBOIT, M. VÉZINA, « Évolutions du travail, santé psychique et stress : points de repère » in *Stress au travail et santé psychique*, Octares Éditions, 2007, p. 25.

[1407] O. MARCHAND, *loc. cit.*

[1408] M. NEBOIT, M. VÉZINA, *op. cit.,* spéc. pp. 29-34.

[1409] *Ibid*.

[1410] En 2008, les TMS représentaient 83 % des maladies professionnelles indemnisées, soit en 2009, 38277 maladies indemnisées au titre du tableau 57 (M. APTEL, F. CAIL, A. AUBLET-CUVELIER, *Les troubles musculosquelettiques du membre supérieur (TMS-MS)*, Éd. INRS, 2e éd., 2011, 97 p.) ; d'ailleurs, sous ce vocable récent qui s'est imposé dans les années 1990 se cachent en réalité des pathologies connues de longue date comme les rhumatismes, les pathologies ostéo-articulaires ou les affections périarticulaires (N. HATZFELD, « Usure physique, usure psychique : entre convergences et décalages, quelques repères historiques », Communication au 3e Congrès francophone sur les troubles musculosquelettiques, Grenoble, 26-27 mai 2011).

[1411] C. DEJOURS, P.-A. ROSENTAL, « La souffrance au travail a-t-elle changé de nature ? », *RDT* 2010, p. 9.

[1412] *Ibid.*

[1413] *Ibid*.

[1414] B. ROGER, « L'entreprise et la personne », *Colloque du 29-30 avril 2011 (L'entreprise : formes de la propriété et responsabilités sociales)*, Collège des Bernardins, p. 21 (www.collegedesbernardins.fr.).

d'effectif, d'arrêt, de délocalisation, d'externalisation, de révision des conditions d'emploi, etc.[1415]. La pression rejaillit sur l'ensemble des employés qui se trouvent dans une situation de précarité accrue. Ces modes de gestion associés à la précarité suscitent alors la peur de ne pas réussir, du supérieur ou du chômage[1416]. Ainsi, l'accumulation des charges mentales qui pèsent sur les salariés s'inscrit dans le contexte d'une concurrence mondiale liée à l'économie postlibérale[1417].

285. L'entreprise est ainsi conduite à développer de nouvelles formes du travail favorisant l'engagement intégral des personnels. Dans le cadre d'un travail qui n'est plus limité à la réalisation de tâches bien définies faisant appel aux capacités physiques, il est nécessaire de susciter un engagement personnel sans réserve au sein du collectif de travail et de l'entreprise[1418]. L'individu ne doit plus simplement être bon, il doit être en permanence « motivé ». Jamais le mécanicien tayloriste ou l'ouvrier fordiste n'avaient à être motivés ; ils devaient « simplement » produire selon la cadence collective définie pour toute une usine, ou toute une entreprise[1419]. L'employé contemporain doit, lui, travailler avec motivation, c'est-à-dire « donner de lui-même » autrement que physiquement. Ainsi, « *en d'autres termes : on ne lui demande pas de faire son travail, mais de faire plus, de faire mieux…et avec le sourire* »[1420].

Les entreprises cherchent une adhésion de leurs salariés à des valeurs. Cela peut inclure de la communication interne, des stages, des rassemblements et séminaires divers qui construisent une adhésion basée sur la fierté, le sentiment d'appartenance, l'utilité sociale[1421]. Tout cela concourt à une mobilisation subjective visant à faire intérioriser par les salariés les références de l'action collective et à susciter un engagement intégral[1422]. Si l'implication plus intégrale dans le travail comporte des aspects positifs, elle rend aussi les personnes plus

---

[1415] *Ibid*.

[1416] Cf. C. DEJOURS, *Souffrance en France, la banalisation de l'injustice sociale*, Seuil, 1998, pp. 66-76.

[1417] F. GIUST-DESPRAIRIES, A.-C. GIUST-OLLIVIER, « La fabrication du risque psychosocial ou la neutralisation de la conflictualité », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 31.

[1418] Cf. J.-F. COPÉ, P. MÉHAIGNERIE (co-présidents), J.-F. POISSON, O. JARDÉ (co-rapporteurs), *30 propositions pour travailler mieux*, 16 décembre 2009, spéc. pp. 13-14.

[1419] *Ibid.*

[1420] *Id.*, p. 14.

[1421] D. LINHART, « L'individu au cœur de la modernisation des entreprises. Une reconnaissance attendue mais périlleuse » in *Sociologie du travail : 40 ans après*, Elsevier, 2001, pp. 99-110.

[1422] *Ibid*.

vulnérables[1423]. Le travail tend dorénavant à impliquer la chair et le cœur des salariés, au-delà de leur force et de leur intelligence[1424]. Si les réussites sont sources de satisfaction et de fierté et rejaillissent sous forme d'assurance, de confiance en soi, les échecs sont davantage perçus comme des mises en causes personnelles remettant en question la valeur personnelle, le respect de soi, l'utilité sociale voire le sens de la vie[1425].

286. L'émergence du sujet individuel est un phénomène historique récent. L'individu s'est découvert « *comme un "je", là où, dans les structures traditionnelles prédominaient la conscience communautaire, la conscience d'un "nous"* »[1426]. Depuis les années 1980, on constate un mouvement d'individualisation, à la fois en droit du travail et dans les méthodes de gestion. Cette individualisation, tout comme les changements dans l'exécution du travail, tend à renforcer la charge de travail mentale pesant sur les salariés.

§ 2 : L'individualisation juridique croissante des relations de travail[1427]

287. L'individualisation des relations de travail « *évoque un mouvement, un processus vers l'individu : soit qu'on le découvre là où il n'existait pas, soit qu'on le renforce là où il était déjà présent* »[1428]. Le terme d'individualisation a été utilisé pour rendre compte à partir des années 1980 du recul de la négociation collective de branche en matière de temps de travail et de rémunération[1429]. Le mouvement d'individualisation a modifié plusieurs aspects juridiques de la relation de travail. Il a notamment fait évoluer la place des rapports individuels vis-à-vis des rapports collectifs de travail, et a permis de consacrer juridiquement le management des ressources humaines centré sur la personne du salarié[1430]. L'individualisation concerne la question de risques psychosociaux car elle a transformé la place donnée au salarié au sein de

---

[1423] I. FERRERAS, *Critique politique du travail*, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 2007, p. 10.

[1424] M. DE NANTUEIL, *La Démocratie insensible, économie et politique à l'épreuve du corps*, Éd. Érès, Coll. Sociologie économique 2009.

[1425] B. ROGER, *op. cit.*, p. 25.

[1426] *Id.*, p. 2.

[1427] Sur cette question : P. ADAM, *L'individualisation du droit du travail - Essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu*, L.G.D.J., Coll. Bibliothèque de droit social, 2005, 556 p.

[1428] *Id.*, p. 5.

[1429] C. BESSY, *La contractualisation de la relation de travail*, L.G.D.J., Coll. Droit et société, 2007, p. 153.

[1430] C. WILLMANN, « Le salarié-individu et l'individualisation des rapports de travail », *Lexbase hebdo édition sociale* 29 septembre 2005, n° 183.

l'entreprise et a accru l'intensité des demandes de l'entreprise à son égard. Ce mouvement d'individualisation, qui est allé à rebours des fondements historiques du droit du travail, amène désormais l'entreprise à requérir bien plus que le seul engagement physique du salarié. Juridiquement, cette individualisation s'est notamment exprimée par une contractualisation croissante des relations de travail **(A)** ainsi que par un développement des moyens d'évaluation des salariés **(B)**.

A – Une tendance générale à la contractualisation[1431]

288. La contractualisation des relations de travail peut être perçue comme une thématique éloignée des questions de santé au travail. Néanmoins, la redécouverte du contrat de travail et le renforcement de son rôle ont contribué à créer un terrain favorable à une remise en cause des rapports classiques de travail. Cette remise en cause n'a pas changé le regard de l'entreprise sur le salarié – la considération du salarié comme bénéficiaire de droits de la personne humaine n'est pas passée par la contractualisation – mais a modifié la place que le salarié occupe au travail. La contractualisation, qui a conduit à relativiser la perspective collective du travail **(1)** et à instaurer des clauses exigeant davantage du salarié **(2)**, a touché de nombreux pans de la relation de travail **(3)**.

1) Une remise en cause de la perspective collective du travail

289. D'un point de vue historique, c'est « *une perspective collective qui a déterminé pendant longtemps en droit du travail le contenu et l'ampleur des chances d'émancipation individuelle* »[1432]. Pour protéger et émanciper les travailleurs, le droit du travail a dû prendre ses distances avec l'individualisme prôné par le Code civil. Pour parvenir à sa « *fonction protectrice génétique* »[1433], le droit du travail a alors dû inventer et se construire autour du concept de « collectif »[1434]. Ainsi, l'attachement au collectif a répondu à « *la nécessité d'arracher les rapports entre employeurs et salariés au dogme de l'autonomie de la*

[1431] Cf. Ph. AUVERGNON (dir.), *La contractualisation du droit social*, Éd. Comptrasec, Université Montesquieu-Bordeaux IV, 2003, 408 p. ; v. également, C. BESSY, *La contractualisation de la relation de travail*, L.G.D.J., Coll. Droit et société, 2007, 317 p.

[1432] S. SIMITIS, « Le droit du travail a-t-il encore un avenir ? », *Dr. soc.* 1997, p. 665.

[1433] J. BARTHÉLÉMY, *Évolution du droit social. Une tendance à la contractualisation mais un rôle accru des droits fondamentaux du travailleur*, Éd. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2009, p. 135.

[1434] S. SIMITIS, *op. cit.*, p. 665 ; Dans le même sens, cf. J. BARTHÉLÉMY, *op. cit.*, p. 135.

volonté »[1435]. En insérant le salarié dans un collectif et en confondant l'intérêt individuel avec l'intérêt collectif, le droit du travail protégeait alors les travailleurs des inconvénients de la liberté individuelle inhérente au droit civil.

290. Cet avènement du collectif a notamment été consacré par la production de conventions collectives – le « *contractuel collectif* »[1436] ou « *contrat collectif* »[1437] –, qui dès la fin du XIXe siècle[1438], se sont intéressées aux questions de salaire, de durée de travail et de repos. Le collectif s'est aussi traduit par l'application à des collectifs « particuliers », puis à l'ensemble des travailleurs, d'une législation d'ordre public centrée à ses débuts sur la préservation de la santé physique.

Le collectif ne s'est pas seulement incarné dans les normes de travail. Il a aussi influencé les modes de gestion de l'entreprise. Concernant le temps de travail, la règle fut longtemps celle de l'horaire collectif standardisé applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Cet horaire collectif, « *fortement encadré par les décrets dits de 1936, constituait un mode de protection global des salariés adapté au modèle industriel de l'époque* »[1439]. Néanmoins, l'organisation du travail, qui a profondément changé, doit désormais davantage s'adapter aux objectifs et exigences de la clientèle[1440]. Il en est ainsi résulté une remise en cause de l'horaire collectif.

291. La « collectivité de travail », qui est un « *concept structurant du droit des relations sociales* »[1441], a accompagné la naissance des premières normes sociales et a influencé les modes de gestion de l'entreprise. Toutefois, elle s'est au fil du temps trouvée affaiblie par un mouvement d'individualisation. En droit du travail, l'individualisation fait référence à « *une évolution des normes juridiques composant la matière droit du travail qui contribue à*

[1435] G. BORENFREUND, « L'articulation du contrat de travail et des normes collectives », *Dr. ouv.* 1997, p. 514.

[1436] A. DONNETTE, *La contractualisation en droit du travail*, Thèse Montpellier, 2010, n° 649.

[1437] J. BARTHÉLÉMY, *Évolution du droit social. Une tendance à la contractualisation mais un rôle accru des droits fondamentaux du travailleur*, Éd. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2009, p. 16.

[1438] Cf. « convention d'Arras » signée le 29 novembre 1891.

[1439] A. MAZEAUD, *Droit du travail*, L.G.D.J., 9e éd., 2014, p. 586 ; cf. not. Loi du 21 juin 1936 instituant la semaine de quarante heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines.

[1440] *Ibid*.

[1441] P.-Y. VERKINDT, « La collectivité de travail ou "La belle inconnue" », *Dr. soc.* 2012, p. 1006.

réhabiliter le salarié – chaque salarié – comme être indépendant et singulier »[1442].

Désormais, au travail, l'individu a pris le pas sur le collectif et « *c'est l'individu, dans sa singularité la plus exacerbée que sollicite* […] *l'entreprise, et non plus le salarié membre d'une collectivité de travailleurs* »[1443]. De façon plus générale, « *le retour de l'individu en droit du travail s'inscrit ainsi dans un mouvement plus large et plus profond "d'individualisation du social" ou de "singularisation" de la société* »[1444].

292. Cette individualisation a des causes diverses et s'inscrit à la fois dans des pratiques de gestion des ressources humaines et dans des pratiques juridiques. Ainsi, la gestion des ressources humaines est devenue une « *gestion des personnes* »[1445]. Cette gestion des personnes et non des collectifs découle notamment des méthodes de management de type intégratif[1446], qui placent « *le salarié au centre de la relation de travail ; ce dernier se trouve de plus en plus sollicité de manière individuelle et personnelle* »[1447]. Juridiquement, ce management a pu prendre ses fondements dans une législation florissante qui s'est attachée principalement à individualiser : les horaires[1448] (pratique des « horaires individualisés »[1449], répartition de l'horaire sur tout ou partie de l'année[1450]), la durée de travail[1451] (convention individuelle de forfait en heures[1452], compte-épargne temps), la formation professionnelle[1453], la rémunération,

---

[1442] P. ADAM, *op. cit.*, p. 57.

[1443] N. MAGGI-GERMAIN, *op. cit.*, p. 692.

[1444] P. ADAM, « Faut-il avoir peut de l'individu(alisation) ? », *SSL* 10 octobre 2011, n° 1508, p. 84.

[1445] B. QUÉLIN, « L'analyse fondée sur les ressources et les compétences » in *Le Management* – Fondements et Renouvellements, Éd. Sciences Humaines, p. 118.

[1446] P. ADAM, *op. cit.*, p. 205.

[1447] N. MAGGI-GERMAIN, M. CORREIA, « L'évolution de la formation professionnelle continue », *Dr. soc.* 2001, p. 831.

[1448] L'horaire collectif de travail a été remis en cause par la fin du temps de travail uniforme, collectif et anonyme. De nos jours plus de 20 % des salariés travaillent le dimanche ou certains dimanches, la pratique des équipes alternantes se développe dans l'industrie lourde et 12 % des salariés travaillent de nuit et les horaires atypiques l'emportent sur les horaires normaux : DARES, « Horaires atypiques et contraintes dans le travail : une typologie en six catégories », *Premières Informations et Premières Synthèses* mai 2009, n° 22.2, 7 p.

[1449] Loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail, *JO* 30 décembre 1973 ; R. LAFAY, « L'amélioration des conditions de travail, loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973 », études de droit du travail offertes à A. BRUN, 1974, p. 305.

[1450] Code du travail, art. L. 3122-9.

[1451] F. FAVENNEC-HÉRY, « Vers l'autoréglementation du temps de travail dans l'entreprise », *Dr. soc.* 2005, p. 794.

[1452] Code du travail, art. L. 3121-38 : « La durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois ».

[1453] N. MAGGI-GERMAIN, « À propos de l'individualisation de la formation professionnelle continue », *Dr. soc.* 1990, p. 692.

le lieu de travail, etc. Sur la question particulière du temps de travail, l'individualisation « *n'a pas pour seule finalité la maîtrise par le salarié de son temps de travail (le "temps choisi") mais tout autant l'adaptation de ce temps aux exigences de l'organisation et à la nature des tâches à accomplir* »[1454]. Dans cette perspective, le respect de la vie personnelle des salariés sera plus difficile à atteindre[1455], ce qui peut être un facteur de stress[1456].

293. Cette individualisation est aussi en partie le reflet d'une « *contractualisation de la relation de travail* »[1457] voire du « *droit du travail* »[1458] dans son ensemble[1459]. Cette contractualisation a trouvé son origine dans le « *renouveau* »[1460], la « *renaissance* »[1461] du contrat individuel qui a permis de le redécouvrir comme une source de droits et d'obligations[1462]. Ce renouveau contractuel a notamment pour origine les objectifs de politiques européennes en matière de travail et d'emploi et en particulier d'information et de consultation des salariés[1463]. Il puise aussi ses racines dans la jurisprudence relative à la modification du

---

[1454] P. LOKIEC, « L'adaptation du travail à l'homme », *Dr. soc.* 2009, p. 755.

[1455] *Ibid*.

[1456] Ph. NASSE, P. LÉGERON, *Rapport sur la détermination, le suivi et la mesure des risques psychosociaux au travail*, Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, 2008, spéc. p. 14 et p. 16.

[1457] C. RADÉ, « À propos de la contractualisation du pouvoir disciplinaire de l'employeur : critique d'une jurisprudence hérétique », *Dr. soc.* 1999, p. 6.

[1458] M. BONNECHERE, « Les tendances à la déréglementation et leur incidence sur la théorie des sources en droit du travail », *Dr. soc.* 1990, p. 40.

[1459] En ce sens, cf. J. BARTHÉLÉMY, *Évolution du droit social. Une tendance à la contractualisation mais un rôle accru des droits fondamentaux du travailleurs*, Éd. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2009, p. 136 : « Par ailleurs, l'individualisation toujours plus affirmée des rapports de travail dans les stratégies des entreprises aura de plus en plus comme conséquence l'accroissement du rôle du contrat de travail ».

[1460] G. COUTURIER, « Les relations entre employeurs et salariés en droit français » in *La protection de la partie faible dans les rapports contractuels – comparaison franco-belge*, L.G.D.J., 1996, p. 161 ; Ph. WAQUET, « Le renouveau du contrat de travail », *RJS* 1999, n° 383 ; P.-H. ANTONMATTEI, *Les clauses du contrat de travail*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 2005, p. 9.

[1461] A. MAZEAUD, *Droit du travail*, L.G.D.J., 9e éd., 2014, p. 326.

[1462] Le contrat de travail qui n'a pas reçu de définition légale de la part du droit du travail ou du droit civil a été défini par la doctrine. De façon non exhaustive, le contrat de travail peut se définir comme le « contrat synallagmatique à exécution successive et à titre onéreux par lequel un salarié s'engage à fournir un travail, dirigé et rémunéré par un employeur » : C. RADÉ, *Droit du travail*, Montchrestien, Coll. Focus Droit, 4e éd., 2009, p. 61 ; Il peut encore être vu 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 une rémunération* » : G.-H. CAMERLYNCK, « Rapport de synthèse» in *Le contrat de travail dans le droit des pays membres de la CECA*, 1965, n° 43, p. 52 ; Ce contrat ne nécessite normalement pas de formalisme particulier Sauf exceptions, le contrat de travail ne nécessite pas obligatoirement d'écrit. Ces exceptions portent sur le contrat d'apprentissage (Code du travail, art. L. 6222-4), le CDD (Code du travail, art. L. 1242-12), le contrat de mission (Code du travail, art. L. 1251-16), le contrat à temps partiel (Code du travail, art. L. 3123-14).

[1463] C. BESSY, La contractualisation de la relation de travail, p. 297 ; cf. directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail.

contrat de travail[1464]. Outre « *une relativisation de la place du législateur* »[1465], la place grandissante du contrat de travail l'a fait devenir un « *instrument du développement des pratiques d'individualisation de la gestion des ressources humaines* »[1466], aboutissant à du « *sur-mesure contractuel* »[1467].

294. L'individualisation générale de la prestation de travail n'est pas sans conséquence sur l'équilibre du salarié car elle peut se faire ressentir sur les rythmes de vie, les temps consacrés au repos, la vie familiale et la vie publique[1468]. La renaissance du contrat de travail a été accompagnée par l'essor d'un certain nombre de clauses individualisées qui tiennent compte de la spécificité des emplois[1469]. L'essor des clauses contractuelles peut aboutir à créer un terrain favorable à l'essor d'une souffrance du salarié en augmentant les tensions et la charge mentale de travail.

2) L'essor des clauses contractuelles

295. Depuis la fin des années 1980[1470], le « *renouveau du contrat de travail* »[1471] voire la « *contractualisation à outrance de la relation de travail* »[1472], a permis de donner au contrat[1473]

[1464] Cf. arrêt dit « Raquin », Cass. soc., 8 octobre 1987, n° 84-41902, *Bull. civ.* V, n° 541 ; *Dr. soc.* 1988, p. 141, obs. J. SAVATIER ; *Dr. ouv.* 1988, p. 259, note P. TILLIE ; *D.* 1988, jur. p. 58, note Y. SAINT-JOURS ; rappr. Cass. soc., 21 janvier 1988, n° 84-45385, *Bull. civ.* V, n° 58, p. 39 (l'employeur ne peut, sans l'accord du salarié, modifier substantiellement le contrat individuel de travail) ; l'arrêt dit « Le Berre » substituera à la notion « de modification substantielle » du contrat de travail celles de « modification du contrat de travail » et de « changement des conditions de travail » : Cass. soc., 10 juillet 1996, n° 93-40966, *Bull. civ.* V, n° 278, p. 196 (le refus par un salarié de continuer le travail ou de le reprendre après un changement de ses conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction constitue, en principe, une faute grave qu'il appartient à l'employeur de sanctionner par un licenciement) ; Ph. WAQUET, « La modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail », *RJS* 1996, p. 791.

[1465] Ph. AUVERGNON, *La contractualisation du droit social*, Comptrasec, Université Montesquieu-Bordeaux IV, 2003, p. 9.

[1466] G. COUTURIER, *op. cit.*, p. 161.

[1467] P.-H. ANTONMATTEI, *Les clauses du contrat de travail*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 2005, p. 14.

[1468] Cf. A. SUPIOT, « Temps de travail : pour une concordance des temps », *Dr. soc.* 1995, p. 947.

[1469] A. MAZEAUD, *loc. cit.*

[1470] C. BESSY, *La contractualisation de la relation de travail*, L.G.D.J., Coll. Droit et société, 2007, p. 16.

[1471] Ph. WAQUET, « Le renouveau du contrat de travail », *RJS* 5/99, 383.

[1472] C. RADÉ, « À propos de la contractualisation du pouvoir disciplinaire de l'employeur : critique d'une jurisprudence hérétique », *Dr. soc.* 1999, p. 6.

[1473] Le contrat de travail peut se définir comme la « convention par laquelle une personne physique s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne, physique ou morale, dans un rapport de subordination et moyennant une rémunération » : A. JEAMMEAUD, « Le pouvoir patronal visé par le droit du travail », *SSL* 2008, n° 1340, suppl., p. 18.

une fonction instrumentale[1474] dans la gestion de l'entreprise, par l'utilisation de clauses particulières appelées à modeler la relation de travail dans une optique d'individualisation. Des clauses particulières se sont ainsi développées dans des domaines variés de la relation de travail[1475]. Cette utilisation croissante de clauses n'est pas anodine pour la situation du salarié en entreprise. En effet, ces clauses « *renforcent les obligations des salariés* »[1476] et « *l'instrumentalisation du contrat de travail par les gestionnaires mettra en lumière cette capacité à renforcer la subordination du salarié* »[1477]. Ces clauses, qui augmentent le degré de subordination[1478] du salarié, vont également s'accompagner d'un renforcement de la demande de l'entreprise envers ce dernier. Le contrat de travail peut alors devenir un objet éventuel de « peur » pour les salariés, « *par le simple jeu des clauses qu'il peut comporter* »[1479].

296. L'individualisation croissante des relations de travail a donc amené, dans la majorité des cas, à l'adjonction de clauses particulières dans les contrats[1480]. Plus que jamais, la relation de travail, aussi bien dans son exécution que dans son cadre juridique, est généralement individualisée au nom de la performance de l'entreprise. Cette course à la productivité et à la performance s'est accompagnée d'une demande croissante de flexibilité et d'adaptations des salariés aux contraintes de l'entreprise, que ce soit, par exemple, en ajustant la durée des contrats ou en recourant à la mobilité géographique ; ces contraintes retentissent alors sur l'équilibre et la santé au travail des salariés[1481].

297. Ces clauses participent d'un mouvement visant à demander au salarié davantage que sa seule prestation – physique – de travail. Certaines de ces clauses peuvent être positives pour le salarié et améliorer sa condition, telles les clauses de garantie d'emploi[1482]. Néanmoins, la plupart d'entre elles témoigne d'une approche « individualisante » des relations de travail

---

[1474] A. JEAMMEAUD, « Les polyvalences du contrat de travail » in *Les transformations du droit du travail, Études offertes à Gérard Lyon-Caen*, Dalloz, 1989, pp. 299-316.

[1475] Cf. P.-H. ANTONMATTEI, *Les clauses du contrat de travail*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 2005, 113 p.

[1476] A. MAZEAUD, *Droit du travail*, L.G.D.J., 9e éd., 2014, p. 326.

[1477] P. ADAM, *op. cit.*, p. 138.

[1478] En ce sens, cf. C. BESSY, *La contractualisation de la relation de travail*, LG.D.J., Coll. Droit et société, 2007, spéc. p. 14 ; cf. également Ph. AUVERGNON, « La peur des travailleurs et le droit du travail », *Droit et Société* 2000, n° 46, spéc. p. 591.

[1479] Ph. AUVERGNON, *op. cit.*, p. 591.

[1480] Ces clauses devant être écrites pour être réputées valables, être suffisamment précises, et que le salarié en ait été informé dès leur embauche. Cass. soc., 2 avril 1998, *RJS* 1998, n° 564.

[1481] A. REYMANN, « Risques psychosociaux au travail, Vraies questions – Bonnes réponses », *Les Cahiers du DRH* janvier 2009, n° 150, spéc. p. 54.

[1482] J. SAVATIER, « Les garanties contractuelles de stabilité d'emploi », *Dr. soc.* 1991, p. 413.

pouvant être créatrices de tensions, de pressions, d'incertitudes ou d'immixtion excessive dans la vie personnelle du salarié. Certaines entreprises se sont ainsi rendu compte que les pratiques de mobilité – notamment imposées – pouvaient être néfastes en termes de risques psychosociaux[1483] et ont alors pu suspendre temporairement certaines pratiques de mobilité systématiques[1484]. Les suicides à France Télécom ont ainsi remis en cause les vertus supposées du mouvement perpétuel des salariés, car cette mobilité était un enjeu majeur dans un cas de suicide sur deux au sein de l'entreprise[1485]. Les clauses d'objectifs peuvent aussi être des facteurs de stress pour le salarié lorsque ces objectifs s'avèrent « *disproportionnés ou mal définis* »[1486] et aboutissent à exercer une « *pression* »[1487] excessive sur le salarié.

298. Le développement de clauses contractuelles augmente aussi le risque pour le salarié ne pas pouvoir respecter ces clauses ; il faudra alors distinguer les clauses contractuelles des clauses informatives[1488]. La commission d'une faute contractuelle, susceptible de sanction plus ou moins lourde, pourra alors peser comme une épée de Damoclès sur le salarié[1489].

299. La contractualisation a engendré une augmentation de l'emprise de l'entreprise sur la vie des travailleurs, redéfinissant par la même leur place dans la relation de travail. Cette contractualisation s'est exprimée sur plusieurs terrains prioritaires et a augmenté la demande d'investissement du salarié envers l'entreprise.

3) Les priorités et conséquences de la contractualisation

300. Le contrat de travail peut contenir un éventail important de clauses permettant d'augmenter les sujétions du salarié envers l'entreprise. Ces clauses vont influencer prioritairement le lieu du travail, l'exigence quant à des objectifs ou encadrer la fin de la relation de travail.

[1483] Cf. not. « France Télécom révise sa GRH pour limiter les risques psychosociaux », *Liaisons Sociales Quotidien* 17 mars 2010, n° 15570, pp. 4-5.

[1484] Cf. *Liaisons Sociales Quotidien* 30 septembre 2009, n° 15451, p. 6.

[1485] A. RODIER, « Mobilité : pourquoi on est allé trop loin », *Le Monde* du 27 octobre 2009.

[1486] Cf. ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, pt. 4.

[1487] Cf. Ph. NASSE, P. LÉGERON, *Rapport sur la détermination, le suivi et la mesure des risques psychosociaux au travail*, Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, 2008, p. 48.

[1488] J. PÉLISSIER, « Clauses informatives et clauses contractuelles du contrat de travail », *RJS* 2004, 3 et s.

[1489] Le refus d'exécuter une clause de mobilité ne caractérise pas forcément en revanche la commission d'une faute grave : Cass. soc., 23 janvier 2008, *RDT* 2008, p. 174, obs. B. LARDY-PÉLISSIER ; *JCP éd. S.* 2008, 1322, note B. BOSSU.

301. Concernant le lieu où s'exerce le travail, les clauses de mobilité géographique vont permettre à l'employeur de modifier unilatéralement le lieu de réalisation de la prestation de travail[1490]. Avec une clause de mobilité, « *le salarié peut ainsi être muté d'un site à un autre, être envoyé en mission, le cas échéant être détaché temporairement à l'étranger, sans que son accord soit à nouveau requis en cours de contrat* »[1491]. Même si la mise en œuvre d'une clause de mobilité est soumise à conditions[1492], elle permet de considérer la mutation comme un exercice normal du pouvoir de direction de l'employeur[1493]. Avec cette clause, le salarié pourra alors être amené à travailler dans tout établissement de l'entreprise situé en France ou à l'étranger. L'instauration d'une clause de mobilité a un réel intérêt pour l'employeur, car même si le lieu de travail n'est pas un élément du contrat de travail par nature[1494], l'étendu de l'espace contractuel se trouve normalement limité par le secteur géographique[1495]. La clause de mobilité permet alors de passer outre ce secteur géographique. Le salarié qui refuserait d'appliquer une telle clause serait fautif sous la réserve que l'employeur puisse justifier de l'intérêt de l'entreprise à appliquer cette clause[1496]. Pour le salarié soumis à ce type de clause, il peut en résulter une inadéquation entre sa vie privée et sa vie professionnelle. Cela peut empêcher une instabilité empêchant, par exemple, de construire sa vie familiale dans une ville déterminée ou alors une faiblesse dans la vision à long terme de son travail.

302. Le développement du travail par objectifs fait partie de techniques dites de « management participatif » qui permettent d'assigner aux salariés des objectifs vérifiables et

---

[1490] F. FAVENNEC-HÉRY, P.-Y. VERKINDT, *Droit du travail*, L.G.D.J., 4e éd., 2014, p. 399.

[1491] A. MAZEAUD, *op. cit.*, p. 328.

[1492] La zone géographique concernée devra en être définie précisément dans le contrat et l'employeur ne pourra étendre la portée de cette zone unilatéralement : Cass. soc., 7 juin 2006, *Dr. soc.* 2006, p. 926, obs. F. FAVENNEC-HÉRY ; Cette clause devra aussi respectée le droit à une vie personnelle et familiale du salarié : Cass. soc., 14 octobre 2008, *Dr. soc.* 2009, pp. 112-113, obs. C. RADÉ ; *JCP éd. S.* 2008, 1668, note B. BOSSU ; *RDT* 2008, p. 731, note G. AUZERO. ; elle devra également être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché : Cass. soc., 13 janvier 2009, *Dr. soc.* 2009, p. 614, obs. C. RADÉ ; *JCP éd. S.* 2009, 1162, note B. BOSSU ; cf. également : Cass. soc., 28 avril 2011, n° 09-42321, à propos de la nécessité de déterminer la zone géographique de la clause de mobilité.

[1493] Cass. soc., 30 septembre 1997, *Bull. civ.* V, n° 289 : « la mutation d'un salarié en application d'une clause de mobilité ne concerne que les conditions de travail et relève du pouvoir de direction ».

[1494] Son indication a seule valeur informative à moins qu'il soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail dans un lieu déterminé : Cf. Cass. soc., 3 juin 2003, n° 01-4357 et n° 01-43573, *Bull. civ.* V, n° 185, p. 181.

[1495] Cf. Ph. WAQUET, *Dr. soc.* 1998, pp. 1045-1046.

[1496] M. MORAND, « Autour des conditions de travail », *JCP éd. E.* 14 octobre 1999, n° 41, p. 1622.

dont la mise en œuvre donne lieu à une procédure d'entretiens d'évaluation réguliers[1497]. Ces politiques de travail par objectifs découlent de l'autonomie progressive accordée aux salariés. Elles permettent à l'employeur d'évaluer les salariés plus précisément et de les impliquer davantage dans l'exécution de leur mission. Ces objectifs peuvent être de nature quantitative[1498], qualitative[1499] ou mixte. Les clauses d'objectifs et de variabilité sont ainsi devenues fréquentes dans les contrats de commerciaux, de financiers et de cadres[1500]. Comme pour les clauses de mobilité, le juge est venu encadrer leur recours pour prévenir les abus, notamment en cas d'objectifs irréalistes ou inatteignables[1501]. La fixation du niveau des objectifs fait partie du pouvoir de direction de l'employeur[1502] – même si ces objectifs influent sur la part variable de la rémunération du salarié[1503] – et ne nécessite d'ailleurs pas forcément de clause contractuelle[1504]. En revanche, l'introduction d'une clause spécifique d'objectifs permet de faire varier la rémunération du salarié. La rémunération[1505], en tant qu'élément du contrat de travail, peut varier seulement si elle fait l'objet d'une clause conditionnée[1506]. Même

---

[1497] Cf. A. SUPIOT, « La contractualisation des relations de travail en droit français » in Ph. AUVERGNON (dir.), *La contractualisation du droit social*, Comptrasec, 2003, p. 43.

[1498] Chiffre d'affaires, rendement à la pièce, etc.

[1499] Bien traiter la clientèle, qualité du produit, etc.

[1500] P.-H. ANTONMATTEI, *Les clauses du contrat de travail*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 2005, p. 23.

[1501] Les objectifs fixés doivent être ainsi réalistes, être adaptés à la capacité professionnelle du salarié, à la fois en termes de formation et de moyens d'action et le manquement à cette clause ne pourra entrainer le licenciement que si ses mauvais résultats sont imputables à la suite d'agissements fautifs : Cf. Ph. WAQUET, « Les objectifs », *Dr. soc.* 2001, p. 120.

[1502] La Cour de cassation a posé en principe que « des objectifs peuvent être définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction », ces objectifs devant néanmoins être « réalistes » : Cass. soc., 22 mai 2001 : *TPS* 2001, comm. 284 ; *JSL* 2001, n° 90, p. 6, note M. HAUTEFORT ; cf. également D. BOISNARD, « Fixation des objectifs : quel avenir pour l'arrêt de la Cour de cassation du 22 mai 2001 ? », *JSL* 2001, n° 92, p. 4 ; *RJS* 2001, n° 998 ; cf. également Cass. soc., 17 décembre 2003, n° 01-44851.

[1503] Cass. soc., 2 mars 2011, n° 08-44977, *D.* 2011, act. 824 ; Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-42737, G. OLCZAK-GODEFERT, C. PIAULT, « Chronique jurisprudence récente sur la rémunération variable des salariés », *SSL* 2012, n° 1520, p. 11 ; M. HAUTEFORT, « Comment les rémunérations variables sont-elles fixées et modifiées », *Cahiers Lamy du CE* 2012, p. 26 ; P. MORVAN, « Rémunération variable et modification des objectifs », *JCP éd. S.* 2011, 1196 ; « Chronique de droit du travail », *JCP éd. E.* 2011, 1361 ; T. KATZ, A. BROUSSE, « Les chemins de traverse empruntés par le pouvoir unilatéral dans la détermination de la rémunération variable », *Dr. ouv.* 2011, p. 587.

[1504] Sur cette question : T. PASQUIER, « Réviser les objectifs salariaux », *RDT* 2013, p. 82.

[1505] L'employeur est libre de fixer le montant des salaires dans la limite des obligations légales liées au salaire minimum (Code du travail, art. L. 3231-2 à L. 3231-12), à la prohibition des sanctions pécuniaires (Code du travail, art. L. 1331-2), des obligations conventionnelles et contractuelles et du principe de « à travail égal, salaire égal » s'appliquant aux salariés placés dans une situation identique (Cass. soc., 29 octobre 1996, n° 92-43680, *Bull. civ.* V, n° 359, p. 255). Si la fixation de la rémunération doit donc respecter le montant du SMIC et les *minima* conventionnels, à l'intérieur de ces limites, il est loisible à l'employeur d'augmenter comme bon lui semble ses salariés, du moment que cela respecte le principe de lutte contre les discriminations et celui de « à travail égal, salaire égal ».

[1506] Les clauses de variabilité de la rémunération doivent se baser sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur, ne pas faire peser le risque de l'activité économique sur le salarié et ne pas faire descendre la rémunération en dessous des *minima* légaux et conventionnels (Cass. soc., 2 juillet 2002, *RJS* 2002, n° 1076).

si une clause d'objectifs a été introduite dans le contrat, l'employeur a, sauf dispositions contractuelles contraires, la possibilité de modifier unilatéralement ces objectifs[1507]. Comme pour la clause de mobilité, la clause d'objectifs peut faire peser sur le salarié le risque de l'inexécution de son contrat de travail. De plus, des objectifs inatteignables peuvent participer d'une politique de surcharge et de pression ressentie par le salarié[1508].

303. À côté des clauses s'appliquant pendant l'exécution de la prestation de travail, on trouve également des clauses dont l'utilité ne se révélera qu'une fois la rupture du contrat de travail accomplie. Ces clauses lient le salarié à son entreprise ou à son ancienne entreprise.

Les clauses de non-concurrence semblent *a priori* peu risquées pour la santé des salariés. Néanmoins, elles peuvent réduire les chances de trouver un emploi dans le même secteur d'activité et peuvent donc à ce titre avoir des effets néfastes sur la santé du salarié. Elles peuvent dissuader un salarié de quitter une entreprise dans laquelle il serait en situation de souffrance. En s'engageant à ne pas exercer d'activité concurrente à la rupture de son contrat de travail[1509], la clause constitue une certaine restriction à la liberté du travail.

Dans le même ordre d'idée, la clause de dédit-formation, qui oblige le salarié lors de la rupture du contrat de travail à rembourser à l'employeur des frais engagés par celui-ci à l'occasion d'une formation, se rapproche de la clause de non-concurrence. Cette clause peut contraindre le salarié à rester dans son entreprise suite à une formation onéreuse qu'il a pu recevoir[1510]. Ces deux clauses, en assurant une certaine fidélisation du personnel, « *peuvent conduire le salarié à craindre d'être piégé, obligé de rester, interdit de départ vers un autre travail* »[1511].

Enfin, la clause probatoire peut faire peser sur le salarié le risque de revenir à son poste

---

[1507] Cf. Cass. soc., 16 février 2011, n° 09-72061 : « lorsque les objectifs sont définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, celui-ci peut les modifier dès lors qu'ils sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice ».

[1508] Cf. not. Cass. 2e civ., 8 novembre 2012, n° 11-23855, J. COLONNA, V. RENAUX-PERSONNIC, « Obligation de sécurité de résultat de l'employeur et stress au travail », *JCP éd. G.* 21 janvier 2013, n° 4, 84.

[1509] Cette clause doit être « *indispensable ou nécessaire à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise* » : Cass. soc., 14 mai 1992 ; doit être « *limitée dans le temps et l'espace* » : Cass. soc., 10 juillet 2002,

[1510] Cf. not. J.-P. CHAUCHARD, « La clause de dédit-formation ou le régime de la liberté surveillée », *Dr. soc.* 1989, p. 388 ; A. LYON-CAEN, « Actualité du contrat de travail », *Dr. soc.* 1988, p. 542.

[1511] Ph. AUVERGNON, « La peur des travailleurs et le droit du travail », *Droit et Société* 2000, n° 46, p. 592.

précédent. Par cette clause, les parties au contrat peuvent convenir qu'au cours du contrat, un changement d'emploi – une promotion – pourra être accompagné d'une période probatoire. En cas de rupture de cette période, le salarié sera replacé dans sa situation antérieure[1512]. Il peut en résulter une certaine tension et fatigue résultant d'un changement successif de postes.

304. L'individualisation de la relation de travail et la contractualisation qui l'a accompagné, augmentent les sujétions du salarié envers son employeur voire son ancien employeur. L'individualisation des relations de travail entretient aussi des liens avec l'émergence de nouveaux modes d'évaluation des compétences individuelles centrés avant tout sur les performances. À partir des années 1980 et crise oblige, l'évaluation n'a plus servi la recherche d'une performance collective, d'une performance d'équipe, mais elle s'est inscrite dans un mouvement d'individualisation centrée sur des méthodes incitant à l'évaluation individuelle les salariés.

B – Un renforcement des modalités d'évaluation

305. L'évaluation du travail, par un supérieur ou l'employeur, n'est pas une donnée nouvelle, elle est inhérente au travail. Il est en effet « *probable que l'évaluation des salariés est aussi vieille que le monde. Dès le moment où un homme a eu la possibilité de commander ou de diriger, à quelque titre que ce soit, d'autres hommes, il les a évalués, fût-ce seulement dans son esprit* »[1513]. Si l'évaluation des travailleurs est un phénomène persistant, les modalités de cette évaluation ont évolué au cours du temps vers une plus grande individualisation, notamment en matière de rémunération, ainsi que vers une attention davantage portée sur la performance individuelle.

306. Le pouvoir reconnu à l'employeur d'évaluer ses subordonnés – ainsi que de les contrôler et de les surveiller[1514] – apparaît comme un « *des attributs* »[1515] de son pouvoir de direction[1516]. Pendant le temps de travail effectif, le salarié, qui se retrouve à la disposition de

---

[1512] Cass. soc., 30 mars 2005, *SSL* 2005, n° 1210, p. 11 ; *RJS* 6/05, n° 594.

[1513] Ph. WAQUET, « L'évaluation des salariés », *SSL* 10 juin 2003, n° 1126, p. 7.

[1514] « L'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail » : (arrêt « Néocel »), Cass. soc., 20 novembre 1991, n° 88-43120, *Dr. soc.* 1992, p. 28, rapp. Ph. WAQUET.

[1515] Ph. WAQUET, *L'entreprise et les libertés du salarié*, Éd. Liaisons, 2003, p. 163.

[1516] Cass. soc., 10 juillet 2002, n° 00-42368 : « L'employeur tient de son pouvoir de direction, né du contrat de travail, le droit d'évaluer le travail de ses salariés » ; *Dr. ouv.* 2002, p. 535, note V. WAUQUIER ; *SSL* 2002, n°

l'employeur, doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles[1517]. Il est donc apparu logique d'offrir à l'employeur des prérogatives qui lui permettent de s'assurer de l'effectivité des obligations du salarié envers l'entreprise. De surcroît, plusieurs dispositions consacrent la possibilité pour l'employeur d'évaluer ses salariés notamment grâce aux bilans de compétences[1518], la validation des acquis de l'expérience[1519] ou les modalités de détermination de l'ordre des licenciements en cas de licenciement pour motif économique[1520]. L'employeur a également un véritable devoir d'évaluation envers ses salariés du fait de son obligation de veiller « *au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations* »[1521]. De même, certaines pratiques d'individualisation par contractualisation, comme les clauses d'objectifs, ont rendu indispensable l'évaluation fréquente des salariés.

307. Si ce pouvoir d'évaluation est donc largement reconnu, son encadrement apparaît plus ambigu. L'évaluation demeure fortement contrôlée quant à ses finalités[1522] et doit s'effectuer de façon objective[1523] en prenant en compte la prestation de travail, les résultats, les aptitudes et compétences du salarié afin de décider de l'avenir du rapport de travail[1524]. En revanche, ses modalités d'exercice paraissent beaucoup moins contraignantes. Le Code du travail est silencieux sur les modalités concrètes de l'évaluation ; les entreprises ont donc à leur disposition un large éventail de possibilités. L'évaluation, telle qu'elle est désormais pratiquée, repose avant tout sur une mesure individuelle consistant à évaluer le salarié sur son travail personnel

---

1100, p. 18 ; cf. également Cass. soc., 20 novembre 1991, *Dr. soc.* 1992, p. 28 ; Cass. soc., 21 février 1990, n° 87-41824, *Bull. civ.* V, n° 81, p. 48 (l'employeur est seul juge de la valeur professionnelle des salariés) ; Cass. soc., 15 juin 1983, n° 81-40392, *Bull. civ.* V, n° 325 (il appartient à l'employeur d'apprécier les capacités professionnelles de son salarié).

[1517] Cf. Code du travail, art. L. 3121-1.

[1518] Code du travail, art. L. 6313-1, art. L. 6313-10.

[1519] Code du travail, art. L. 6313-11, art. L. 6421-1.

[1520] Code du travail, art. L. 1233-5.

[1521] Code du travail, art. L. 6321-1 al. 2 ; cf. Cass. soc., 25 février 1992 (arrêt dit « Expovit »), n° 89-41634, *Bull. civ.* V, n° 122, p. 74.

[1522] Ainsi, au cours de l'évaluation, les informations que l'employeur sera admis à demander au salarié devront présenter « un lien direct et nécessaire avec l'évaluation » et « n'avoir d'autre finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles (Code du travail, art. L. 1222-2 ; CNIL, norme simplifiée n° 46, Délib. n° 2005-002 du 13 janvier 2005, art. 3, b). Le salarié devra également être informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation, ces techniques devront être pertinentes au regard de la finalité suivie et les résultats qu'elles permettent d'obtenir seront scellés par le sceau de la confidentialité (Code du travail, art. L. 222-3). De façon plus large, les modes d'évaluation sont soumis aux prescriptions de proportionnalité et de sauvegarde des droits et des libertés du salarié de l'article L. 1121-1 du Code du travail.

[1523] Cf. not. CJCE, 26 juin 2001, aff. C- 381/99, Brunnhofer c/ Bank der österreichischenPostspaarkasse.

[1524] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 674.

et sa performance[1525]. Les entreprises ont donc développé des méthodes d'évaluation « individualisantes » pouvant s'avérer en elles-mêmes, ou par l'utilisation qui en est faite, néfastes pour le psychisme du salarié.

308. Concernant ces modalités, la plupart des entreprises ont opté pour l'entretien annuel individuel d'évaluation, qui est devenu l'une des pratiques les plus courantes de la gestion des ressources humaines. Mais, cette pratique classique et relativement simple, peut être complétée par d'autres procédures plus contraignantes, particulièrement dans les groupes d'origine anglo-saxonne[1526]. L'évaluation peut prendre d'autres formes, telles que l'auto-évaluation ou le bilan de compétences voire prendre la forme de méthodes pouvant s'avérer particulièrement stressantes. Il en va ainsi des méthodes d'évaluation par mise en situation du salarié par un *assessment center*[1527], de l'évaluation à 360 degrés[1528], du *ranking*[1529], du *forced ranking*[1530] ou encore du *benchmarking*[1531].

309. L'individualisation de l'évaluation a des conséquences ambiguës. Elle peut avoir un versant utile, voire positif, en ce qu'elle va apporter au salarié une reconnaissance du travail

---

[1525] Sur ce point : L. BATEMAN, « Ce qui intéresse l'entreprise, c'est la performance collective ; entretiens avec Emmanuelle Léon », *SSL* 2010, n° 1471, pp. 12-13.

[1526] A. MOLE, P.-Y. VERKINDT, « La CNIL et le CHSCT au chevet des systèmes d'évaluation », *SSL* 10 décembre 2007, n° 1332, p. 10.

[1527] Cette méthode permet d'établir des pronostics de réussite ou d'échec d'une personne pour une fonction ou un poste dans un environnement déterminé. Elle correspond à une mise en situation concrète dans le travail, mise en situation qui va être évaluée par la hiérarchie et des consultants spécialisés. Ce mode d'évaluation, créé dans les années 1950, était destiné à l'origine à déterminer par des mises en situation la résistance au stress des espions de l'armée américaine. Appliqué essentiellement aux cadres, c'est une sorte de bilan comportemental dans une situation de travail « factice » : cf. D. JULIEN-PATURLE, « Évaluation des salariés : éviter les pratiques à risques », *Les Cahiers du DRH* 30 juillet 2003, n° 86, p. 2 et s.

[1528] Technique souvent dénommée « 360° feedback », car venant d'Amérique du nord, elle permet d'évaluer le personnel en se basant sur l'information provenant des différents clients internes et externes en relation directe avec l'intéressé, voire ses collègues. L'inconvénient réside dans le fait que l'évaluation n'est pas toujours objective. On évalue de façon positive pour éviter d'être évalué négativement ou alors on n'ose pas évaluer négativement de peur des conséquences que cela pourrait avoir. Un questionnaire est distribué aux collègues de travail d'une personne, subordonnés ou hiérarchiquement supérieurs, qui sont invités à décrire la manière dont ils perçoivent les performances et aptitudes de leur collègue. Un psychologue du travail décrypte ensuite les résultats avec le salarié évalué (D. JULIEN-PATURLE, *loc. cit.*).

[1529] Le « ranking » issu du verbe anglo-saxon « to rank » (ranger) permet de noter, d'évaluer les salariés, puis de les classer dans des groupes prédéfinis en fonction de leur performance : cf. Ph. WAQUET, *SSL* 2 décembre 2002, n° 1100, p. 7.

[1530] Le « forced ranking » (classement forcé ou *ranking* par quotas) ou « rank and yank » (classer avant de se débarrasser) consiste à fixer des quotas de salariés à bien et mal noter accentuant ainsi une compétition constante et sans fin entre salariés, cf. *SSL* 2 décembre 2002, n° 1100, p. 7.

[1531] Le « benchmarking » consiste à comparer plusieurs services de l'entreprise afin d'en déterminer le meilleur, ou encore à comparer les résultats des salariés placés à des postes similaires en les mettant en concurrence pour améliorer leurs performances.

qu'il a effectué et une possibilité de s'entretenir directement avec sa hiérarchie ; une hiérarchie qui sera ici physiquement palpable. L'évaluation apparaît alors comme un mode de communication interne permettant de fixer des échéances, à court ou long terme et d'activer certaines procédures relatives aux ressources humaines (formation, rémunération ou carrière)[1532]. Cette évaluation permet de connaître les compétences et le potentiel du salarié pour améliorer les résultats, d'accompagner, de « coacher » et former les moins bons, de développer la mobilité fonctionnelle dans l'entreprise[1533].

310. L'évaluation « individualisante » comporte un versant négatif touchant directement la problématique des risques psychosociaux au travail. Elle peut en effet engendrer une exaltation de la concurrence, allant « *jusqu'à la concurrence déloyale* [et dresser] *les uns contre les autres ceux qui jadis cultivaient entre eux les valeurs de la concorde* »[1534]. Elle tend ainsi « *à créer des différences entre les salariés et en particulier des différences de salaires, et provoque inévitablement des tensions, voire des conflits* »[1535]. Comme l'a précisé Christophe Dejours, « *le travail est devenu en maints endroits une école de la trahison de soi et de la trahison des autres, de la lâcheté et du déshonneur* »[1536].

Outre la relativisation encore plus poussée du collectif de travail par une mise en concurrence accrue des salariés, l'évaluation peut aussi peser sur l'individu en générant une pression psychologique quant à sa performance. La performance, la qualité du travail, peuvent constituer un critère objectif d'évaluation permettant une différenciation de la rémunération[1537]. En cas de performance non satisfaisante, le salarié courra donc le risque, suite à son évaluation, de voir sa rémunération stagner ou diminuer – notamment en cas de clause d'objectifs – ou de subir des menaces de sanction, de non-avancement ou de rétrogradation dans ses fonctions[1538]. Les considérations psychologiques de l'individualisation de l'évaluation ne peuvent donc être niées.

[1532] D. JULIEN-PATURLE, « Évaluation des salariés : éviter les pratiques à risques », *Les Cahiers du DRH* 30 juillet 2003, n° 86, pp. 2 et s.

[1533] *Ibid*.

[1534] C. DEJOURS, *Travail, usure mentale : Essai de psychopathologie du travail*, Bayard, 2008, p. 11.

[1535] Ph. WAQUET, « L'évaluation des salariés », *op. cit.*, p. 7.

[1536] C. DEJOURS, *Travail, usure mentale : Essai de psychopathologie du travail*, Bayard, 2008, p. 12.

[1537] Cass. soc., 8 novembre 2005, n° 03-46080.

[1538] Ph. WAQUET, *loc. cit.*

311. La jurisprudence a d'ailleurs pris conscience des dangers potentiels de l'évaluation sur le psychisme du salarié[1539], en reconnaissant, par exemple, que les entretiens annuels d'évaluation peuvent être de nature « *à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail* »[1540]. Il en a été de même d'une méthode d'évaluation par *benchmarking*, car le système de « *l'organisation collective de travail basée sur le benchmark compromet gravement la santé des salariés* […] *et contrevient aux dispositions des articles L4121-1 et suivant du Code du travail* »[1541]. De même, en reconnaissant comme accident du travail la dépression « soudaine » intervenant deux jours après un entretien d'évaluation au cours duquel un salarié avait appris « *qu'il ne donnait pas satisfaction et qu'il était rétrogradé* » dans ses fonctions, la Cour de cassation a indirectement reconnu le rôle potentiellement néfaste de l'évaluation[1542].

312. L'appréhension juridique du concept de risques psychosociaux se heurte à plusieurs difficultés. Celles-ci tiennent d'abord à la faible consécration de ce concept en droit ainsi qu'aux délimitations mouvantes dont il a pu faire l'objet. Par ailleurs, la législation sociale, qui s'est intéressée à la santé des travailleurs dès le milieu du XIXe siècle, se trouve historiquement marquée par une approche physique de leur santé. Néanmoins, les évolutions récentes des conditions de travail mettent en évidence le caractère déphasé voire dépassé d'une approche centrée exclusivement sur le corps des salariés. Si des obstacles s'élèvent pour appréhender juridiquement le concept de risques psychosociaux au travail, il convient de noter que le droit a été marqué par des évolutions de fond ou spécifiques à la santé au travail qui l'ont rendu apte à recevoir juridiquement ces risques.

[1539] Cf. *infra* n° 762.

[1540] Cass. soc., 28 novembre 2007, n° 06-21964, *Bull. civ.* V, n° 201 ; P.-Y. VERKINDT, « La montée en puissance du CHSCT », *SSL* 10 décembre 2007, n° 1332, p. 10 ; *Dr. ouv.* 2008, p. 49 ; *JCP éd. S.* 2008, 1070, note J.-B. COTTIN ; *RDT* 2008, p. 111, obs. L. LEROUGE ; *id.*, p. 180, chron. P. ADAM.

[1541] TGI Lyon, 4 septembre 2012, n° 11/05300, F. CHAMPEAUX, A. MARCON, « Le benchmark touché au cœur », *SSL* 11 février 2013, n° 1571, pp. 136-137 ; *id.*, « Le benchmark dévoyé », pp. 135-136 ; F. CHAMPEAUX, « Le management rattrapé par le droit », *SSL* 11 février 2013, n° 1571, p. 135.

[1542] Cass. 2e civ., 1er juillet 2003, n° 02-30576, *Bull. civ.* II, n° 218 p. 182.

Titre II – Les fondements généraux d'une réception juridique

313. Comme l'imposent les textes nationaux et internationaux[1543], « *le travailleur n'est plus taillable et corvéable à merci ; il est juridiquement reconnu dans ses droits, il bénéficie de protection, il est respecté dans sa personne* »[1544]. Si le rôle du contrat de travail a été réaffirmé avec l'insertion de clauses spécifiques renforçant la sujétion des travailleurs, « *plus souple devient la situation contractuelle du salarié, plus ferme doit être son statut d'homme et plus rigide doit être la garantie d'exercice de ses droits* »[1545]. Pour ainsi contrebalancer le rôle accru du contrat de travail résultant de l'individualisation, le salarié s'est vu reconnaître de façon plus aisée[1546], une protection accrue quant à ses droits fondamentaux et libertés au travail. L'invocation croissante de ces droits ne serait d'ailleurs que « *le produit de la déshérence d'un ordre public social dévoré par le contrat* »[1547]. Ces droits sont donc apparus comme un dernier rempart face au contrat de travail voire à la convention collective[1548]. Ceux-ci favorisent l'appréhension juridique des risques psychosociaux en ce qu'ils obligent l'entreprise à porter un regard nouveau sur le salarié. Le travailleur doit être considéré comme une « personne » à part entière, dans sa globalité. Cette considération a entraîné une évolution du droit de la santé et de la sécurité au travail. En effet, comme, « *les droits fondamentaux se fondent dans la personne humaine comprise comme un tout* »[1549], la santé du salarié a dû être appréhendée dans sa part physique et mentale. Le corps n'est en effet pas dissociable de l'esprit[1550] ; ne dit-on pas

---

[1543] M. DEBOUT, « Penser la prévention » in *Risques psychosociaux au travail – Vraies questions, bonnes réponses*, Éd. Liaisons, 2e éd., 2011, p. 24.

[1544] *Ibid*.

[1545] J.-M. VERDIER, « Libertés et travail. Problématique des droits de l'homme et rôle du juge », *D.* 1988, chron. p. 11.

[1546] En ce sens, cf. J. BARTHÉLÉMY, *Évolution du droit social. Une tendance à la contractualisation mais un rôle accru des droits fondamentaux du travailleur*, Éd. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2009, p. 135.

[1547] Cf. I. MEYRAT « Droits fondamentaux et droit du travail : réflexions autour d'une problématique ambivalente », *Dr. ouv.* 2002, p. 346 se référant à M. BONNECHÈRE dans « La loi, la négociation collective et l'ordre public en droit du travail : quelques repères », *Dr. ouv.* 2001, p. 411 et « L'ordre public en droit du travail ou la légitime résistance du droit du travail à la flexibilité », *Dr. ouv.* 1988, p. 171.

[1548] Cf. G. LYON-CAEN, « L'état des sources du droit du travail », *Dr. soc.* 2001, p. 1031 et spéc. p. 1033.

[1549] X. BIOY, *Le concept de personne en droit public, Recherche sur le sujet des droits fondamentaux*, Dalloz, 2003, p. 775.

[1550] M. BONNECHÈRE, « Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail », *Dr. ouv.* 2003, pp. 453-486.

« *un esprit saint dans un corps saint* »[1551] ? Le droit de la santé et de la sécurité au travail s'est trouvé mieux armé pour préserver la santé des travailleurs. Il en résulte que le développement des droits de la personne **(Chapitre I)** et le renouvellement du droit de l'hygiène et de la sécurité au travail **(Chapitre II)** ont tous les deux créé un climat favorable à la réception des risques psychosociaux en droit.

Chapitre I – L'influence grandissante des droits de la personne

314. Suite aux atrocités suscitées par deux guerres mondiales successives, il est apparu nécessaire dans le courant du XXe siècle de réaffirmer solennellement l'existence de droits de l'Homme. Des textes nationaux comme internationaux se sont alors attachés à reconnaître un ensemble de droits fondamentaux « *consubstantiels à la nature humaine* »[1552]. Si les premiers droits de l'Homme n'ont pas concerné spécifiquement la catégorie des travailleurs, leur influence grandissante a permis de reconnaître des droits fondamentaux aux salariés « *en tant que personne humaine* »[1553]. Ainsi, ces droits « *permettent de s'assurer de la compatibilité de l'organisation du travail avec la personne du salarié, appréhendée dans sa santé* […]*, sa dignité et sa vie personnelle* »[1554]. Du fait de la « *perméabilité* »[1555] entre les droits de l'Homme et les droits sociaux, le droit du travail est passé d'un strict droit des travailleurs à un droit de la personne au travail[1556]. En effet, si le milieu du XXe siècle a été marqué par la consécration de la liberté syndicale, de la grève ou de la négociation collective[1557], le début des années 1980[1558] a permis une diffusion de plus en plus nette des droits fondamentaux du salarié. L'émergence des droits fondamentaux au bénéfice des salariés résulte de la montée en influence des droits de la personne humaine en général **(Section I)** ainsi que des droits de la personne en situation de travail **(Section II)**.

[1551] Tiré de la maxime de Juvénal, « *mens sana in corpore sano* » *: Satires*, X, ligne 356.

[1552] J. MOULY, « Les droits sociaux à l'épreuve des droits de l'Homme », *Dr. soc.* 2002, p. 805.

[1553] P. LOKIEC, « L'adaptation du travail à l'homme », *Dr. soc.* 2009, spéc. p. 800 et 801.

[1554] *Id.*, p. 756.

[1555] F. SUDRE, « La perméabilité de la convention européenne des droits de l'Homme aux droits sociaux », in *Mélanges J. MOURGEON*, Bruylant, Bruxelles, 1998, p. 467.

[1556] G. TRUDEAU cité par Jean-Emmanuel Ray (J.-E. RAY, « D'un droit des travailleurs aux droits de la personne au travail », *Dr. soc.* 2010, p. 3).

[1557] *Ibid*.

[1558] Cf. I. MEYRAT, « Droits fondamentaux et droit du travail : réflexions autour d'une problématique ambivalente », *Dr. ouv.* 2002, pp. 343-349.

Section I – L'affirmation des droits de la personne humaine

315. Les risques psychosociaux se réalisent dans le corps et dans l'esprit de personnes humaines. Si l'on s'inspire du célèbre aphorisme de Gaston Jèze[1559], on peut vraisemblablement penser qu'il sera difficile de voir un jour une personne morale stressée, dépressive ou harcelée qui plus est sexuellement. Dès lors, la consécration de droits fondés sur la seule appartenance au genre humain favorise la réception juridique des risques psychosociaux au travail en ce qu'elle permet d'appréhender chaque personne humaine dans sa globalité **(§ 1)** et de préserver sa dignité **(§ 2)**.

§ 1 : Une appréhension globale de la personne

316. Dans un sens ordinaire, la personne est un « *être humain quelconque* », un « *synonyme d'individu* »[1560]. En droit, la personne n'a été considérée que dans sa dimension juridique, c'est-à-dire dans sa capacité à être titulaire de droits et d'obligations. Sa dimension humaine, tout comme sa santé physique et mentale, n'ont être que progressivement pris en compte. Le droit a néanmoins évolué vers une appréhension des personnes qui ne se résume plus à leur seule dimension juridique **(A)** et qui permet ainsi de leur assurer une protection de leur intégrité physique et psychique **(B)**.

A – L'appréciation évolutive de la personne en droit

317. Selon le Bâtonnier Georges Flécheux, « *toute la vie juridique, quelles que soient les constructions qu'elle suscite, s'ordonne autour de la personne humaine* »[1561]. En droit pourtant, « *l'individu n'est qu'une représentation partielle de la personne humaine, elle ne donne à la voir que sous un éclairage spécifique, celui de son indépendance et de sa singularité* »[1562]. Le droit peut ainsi n'appréhender que partiellement les individus, notamment dans les relations

---

[1559] « Je n'ai jamais déjeuné avec une personne morale », cité notamment par M. COZIAN, A. VIANDIER, F. DEBOISSY, *Droit des sociétés*, Litec, 23e éd., 2010, p. 91.

[1560] P. ADAM, *L'individualisation du droit du travail - Essai sur la réhabilitation juridique du salarié individu*, L.G.D.J., Coll. Bibliothèque de droit social, 2005, p. 43.

[1561] G. FLÉCHEUX, « La personne devant le bâtonnier de l'Ordre des avocats de Paris », *D.* 1995, chron., spéc. p. 2.

[1562] P. ADAM, *op. cit.*, p. 50.

contractuelles. Au sein de ces dernières et par conséquence dans le contrat de travail, « *c'est la personne humaine qui est en réalité l'objet du contrat, en même temps qu'elle en est le sujet* »[1563]. Si le droit a pendant longtemps pris en compte les individus en qualité de « personne juridique » **(1)**, l'attention portée à la notion de « personne humaine » a permis de leur reconnaître des droits fondamentaux en tant qu'être humain **(2)**.

1) La personne perçue comme un support

318. Le terme de « personne » est difficile à définir en droit tant il peut recevoir de nombreuses acceptions[1564]. Historiquement, ce terme a été emprunté aux Grecs par les Romains. En effet, le terme grec *prosôpon*[1565] désignait tantôt « *l'homme en tant que tel dans sa réalité physique concrète* [...] *tantôt* […] *la figure abstraite dont l'homme réel peut être revêtu* »[1566]. De son côté, le droit romain a consacré le terme de *persona*. Hors du champ du droit, le vocable *persona* a d'abord désigné les masques que portaient les acteurs de théâtre ou les masques de cire moulés sur les visages des défunts[1567]. Ce terme désigna ensuite le rôle que joue le masque puis s'est référé à la personne qui parle derrière le masque. Progressivement donc, *persona* a désigné l'homme en général, puis l'homme en tant qu'acteur de la vie juridique, c'est-à-dire le sujet de droit.

319. En consacrant le sujet de droit, le droit romain a permis de distinguer la personne de l'objet ; cependant à Rome comme à d'autres époques, toutes les personnes physiques n'étaient

---

[1563] RIPERT et BOULANGER sur PLANIOL, *Traité élémentaire de droit civil*, L.G.D.J., 2e éd., 1947, n° 2948 ; rapp. G. RIPERT, *Les forces créatrices du droit*, L.G.D.J., 1955, n° 109, p. 275 et s.

[1564] Et Jean CARBONNIER de dire à ce sujet : « Personne : dit tout et son contraire », cf. J. CARBONNIER, « Être ou ne pas être. Sur les traces du non sujet de droit » in *Flexible droit, Pour une sociologie du droit sans rigueur*, L.G.D.J., 1998, 9e éd., p. 192.

[1565] M. NÉDONCELLE, « Prosopon et persona dans l'Antiquité classique », *Revue des Sciences religieuses*, T. 22, 1948, p. 277.

[1566] A. LEFEBVRE-TEILLARD, « Personne » in *Dictionnaire de la culture juridique*, P.U.F., 2003, p. 1151.

[1567] Cf. M. MAUSS, « Une catégorie de l'esprit humain : la notion de personne, celle de "moi" » in *Sociologie et anthropologie*, P.U.F., Coll. Quadrige, 1991, pp. 333-364.

pas forcément des sujets de droit[1568]. Cette *summa divisio*[1569] qui distingue les personnes et les choses[1570] opère ainsi la distinction entre le titulaire de droits et l'objet de ces droits.

320. En droit, la notion de « personne » souligne également la distinction entre d'un côté les « personnes morales »[1571], entités construites, artificielles[1572], et de l'autre les personnes physiques, êtres de chair et de sang.

Lorsque le droit se réfère à la notion de « personne » pour désigner la personne physique, c'est en premier lieu pour désigner l'être humain tel qu'il est visé par le droit, c'est-à-dire la personne humaine prise comme sujet de droit qui jouit de la « personnalité juridique »[1573]. Cette personnalité juridique est accordée dès lors que la personne est née vivante

---

[1568] À Rome seuls les hommes libres avaient la qualité de personne, les esclaves voire les étrangers dans certains cas étant réduits au statut de chose, Cf. A. LEFEBVRE-TEILLARD, *op. cit.*, p. 1151–1153. La généralité du principe d'attribution de la personnalité juridique à la personne physique est assez récente. En France, jusqu'à la loi du 31 mai 1854 portant abolition de la mort civile, certains condamnés pénaux pouvaient être frappés de mort civile (art. 221-C Nap.) et ainsi être privés d'existence juridique. Concernant l'esclavage, l'ordonnance coloniale de Colbert (dite Code noir) en 1685 impliquait l'absence de personnalité juridique pour les esclaves qui étaient alors considérés comme des choses voire comme des immeubles par destination lorsqu'ils étaient dans une plantation. L'esclavage fut aboli en 1815 sur le territoire de la République et intégralement (aux colonies) via un décret du 27 avril 1848 (décret « Schoelcher » (décret relatif à l'abolition de l'esclavage dans les colonies et les possessions françaises) : « l'esclavage est un attentat contre la dignité humaine »). Cf. J.-L. AUBERT, *Introduction au droit et thèmes fondamentaux du droit civil*, Armand Colin, 10e éd., 2004, p. 201. En France, avant l'abolition de l'esclavage on avait néanmoins reconnu la responsabilité pénale des esclaves, cf. Cass. crim., 8 février 1839, *S.* 39, 1, 612. Interdiction de l'esclavage aussi en France avec l'adhésion le 1er février 1981 au pacte international relatif aux droits civils et politiques interdisant l'esclavage et la traite des esclaves sous toutes formes (art. 18) et reconnaît la personnalité juridique à tout être humain (art. 13), cf. résolution 2200 (A XXI) du 16 décembre 1966.

[1569] Cf. I. ARNOUX, *Les droits de l'être humain sur son corps*, Presses Universitaires de Bordeaux, 2003, pp. 35-54.

[1570] J.-L. AUBERT, *Introduction au droit et thèmes fondamentaux du droit civil*, Armand Colin, 10e éd., 2004, p. 201 : « Ce principe [l'attribution de la personnalité juridique aux personnes physiques] oppose nettement les êtres humains, *personnes physiques*, aux *choses* : alors que les premières sont les animatrices de la vie juridique, les secondes, au seins desquelles il convient de ranger les animaux, n'en sont que l'objet ».

[1571] Sur la définition de la personnalité morale, cf. not. G. CORNU, Association HENRI CAPITANT (dir.), *Vocabulaire juridique*, P.U.F., Coll. Quadrige, 10e éd., 2014, p. 759 : « Groupement doté, sous certaines conditions, d'une personnalité juridique plus ou moins complète ; sujet de droit fictif qui, sous l'aptitude commune à être titulaire de droit et d'obligation, est soumis à un régime variable notamment selon qu'il s'agit d'une personne morale de droit privé ou d'une personne morale de droit public » ; J.-L. AUBERT, *Introduction au droit et thèmes fondamentaux du droit civil*, Armand Colin, 10e éd., 2004, p. 207 : « Groupements très variés de personnes et de biens qui, par la spécificité de leurs buts et de leurs intérêts, ont vocation à une activité autonome distincte de celle des personnes qui la composent » ; J. CARBONNIER, *Droit civil, 1/ Les personnes, Personnalité, incapacités, personnes morales*, P.U.F., 21e éd., 2000, p. 11 : « Groupements, groupements d'individus ou de biens, qui sont assimilés par le droit à des personnes ».

[1572] Certains auteurs ont souligné non sans malice la différence notable entre la personne physique et la personne moral, M. COZIAN, A. VIANDIER, F. DEBOISSY, *Droit des sociétés*, Litec, 23e éd., p. 91 : « La personne morale n'est pas une personne. Ni souffrante, ni aimante, sans chair et sans os, la personne morale est un être artificiel. Et Casanova le savait bien, qui poursuivit nonnes et nonnettes, mais ne tenta jamais de séduire une congrégation. On n'a jamais troussé une personne morale ».

[1573] Cf. not. G. CORNU, Association HENRI CAPITANT (dir.), *op. cit.*, p. 759 ; « la personnalité juridique est l'aptitude à acquérir et à exercer des droits et des obligations, à être un sujet de droit actif ou passif et à posséder

et viable[1574] et ce, jusqu'à son décès[1575]. Le droit à la personnalité juridique[1576] est donc conditionné par des données biologiques mais demeure une construction de l'esprit qui ouvre aux personnes l'aptitude à être titulaire de droits et d'obligations[1577]. La personne se voit ainsi appliquer le droit objectif[1578] tout en étant détentrice de droits subjectifs[1579]. Dès lors, au sens juridique, les personnes sont avant tout « *les êtres capables de jouir de droits ; ce sont, d'une expression équivalente, les sujets de droit* »[1580].

321. La notion de personne étant polysémique, elle « *est susceptible de désigner à la fois l'être humain et le sujet titulaire de droits* »[1581]. Mais, le droit a semblé longtemps confondre

---

un patrimoine » (Y. BUFFELAN-LANORE, V. LARRIBAU-TERNEYRE, *Droit civil*, Sirey, 2011, 17e éd., p. 275) ; elle peut aussi être vue comme « l'ensemble des attributs de la personne humaine » (R. NERSON, « Protection de la personnalité », *RTD civ.*, 1975, p. 524).

[1574] On peut définir le sujet de droit comme la personne humaine non décédée, née vivante et viable (cf. Code civil, art. 318, art. 725-2° et art. 906 al. 3). La mort met fin à la personnalité juridique bien que certains aspects de la personnalité juridique soient prolongés après la mort comme la protection de l'honneur du décédé, de sa dignité, de son image. Cela passe par l'interdiction des diffamations et injures dirigées contre les morts (art. 34 loi de 1881), la possibilité d'un mariage posthume (Code civil, art. 171), le respect du au corps humain même après la mort (art. 16-1-1 du Code civil) ; sur le refus pour la Cour de cassation de reconnaître l'homicide sur un fœtus et donc, la reconnaissance implicite de ce dernier comme un sujet de droit : Cass. crim., 30 juin 1999, n° 97-82351, *Bull. crim.*, n° 174 p. 511 ; Cass. crim., 25 juin 2002, n° 00-81359, *Bull. crim.*, n° 144 p. 531 ; *JCP éd. G.* 2002, II, 10155, note M.-L. RASSAT ; Cass. crim., 4 mai 2004, n° 03-84648 ; *D.* 2004, 3097, note J. PRADEL : « l'enfant n'étant pas né vivant, les faits ne sont susceptibles d'aucune qualification pénale » ; *Dr. fam.* 2004, n° 192 ; Cass. ass. plén., 29 juin 2001, *D.* 2001, 2917, note Y. MAYAUD ; un homicide involontaire peut en revanche être reconnue si les actes accomplis avant la naissance ont entrainé la mort et à condition que l'enfant soit né et ait survécu quelques minutes après sa naissance (Cass. crim., 2 décembre 2003, *D.* 2004, jur. 449, note J. PRADEL) ; pour des coups et blessures involontaires causés au fœtus né vivant mais handicapé : Cass. crim., 2 octobre 2007, *Gaz. Pal.* 28 juin 2008, p. 7 obs. Y. MONNET.

[1575] Après le décès, le corps doit être respecté avec dignité : cf. not. la polémique à propos de l'exposition « Our body/ À corps ouvert » lors de son passage à Paris. Cette exposition mettait en scène de vrais cadavres humains ayant été « plastinifié ». La Cour de cassation a interdit la poursuite de cette exposition au motif que les restes des personnes décédées doivent être traités avec respect, dignité et décence et que l'exposition de cadavres ayant des fins commerciales méconnaît ces exigences ; sur ce point : Cass. 1re civ., 16 septembre 2010, *D.* 2010, 2750, note G. LOISEAU.

[1576] Cf. pacte international relatif aux droits civils et politiques, art. 16 : « Chacun a droit à la reconnaissance en tous lieux de sa personnalité juridique ».

[1577] N. MOLFESSIS, « La dignité de la personne humaine en droit civil » in *La dignité de la personne humaine*, Economica, 1999, p. 135.

[1578] Le droit objectif peut se définir comme un « droit s'imposant à l'individu contre sa volonté », Cf. B. JORION, « La dignité de la personne humaine ou la difficile insertion d'une règle morale dans le droit positif », *RDP*, 1999, pp. 197-233.

[1579] Parmi ces droits subjectifs, on pourra notamment trouver les droits de la personnalité, les libertés individuelles, le respect de la vie privée, la présomption d'innocence, l'égalité civile : J. CARBONNIER, les personnes, p. 147.

[1580] J. CARBONNIER, *Droit civil, 1/ Les personnes, Personnalité, incapacités, personnes morales*, P.U.F., 21e éd., 2000, p. 11 ; cf. également H. PERRET, « La personne humaine dans l'ordre du droit » in *Mélanges J. BRETHE DE LA GRESSAYE*, pp. 589 et s. ; cf. J.-M. TRIGEAUD, « La personne dans la philosophie juridique européenne » in *Philosophie juridique européenne, les institutions*, sous la direction de J.-M. TRIGEAUD, Japadre editore Roma, 1988, p. 197 et s., spéc. p. 199.

[1581] Cf. P.-E. KENFACK, *La contribution du droit du travail à la théorie générale de la personne humaine*, 18 décembre 2003, Paris I – Sorbonne, p. 9 ; sur ce point : P. MURAT, « Réflexions sur la disctinction être humain, personne juridique », *Droit de la famille*, septembre 1997, pp. 4 et s. ; A. MIRKOVIC, « Personne humaine et

« personne humaine » et « personne juridique » en occultant partiellement la dimension humaine de la personne et notamment son corps, le « *substratum*[1582] *de la personne* »[1583]. Pourtant, la personne humaine et la personne juridique se différencient[1584]. Même, si le terme de personne humaine – voire d'être humain[1585] – peut apparaître comme un pléonasme, ce terme « *dans son essence, implique le corps* »[1586]. Et, si le droit a de longue date organisé la réparation et la sanction des dommages pouvant être fait au corps de la personne, il a aussi longtemps manqué à saisir la personne dans sa globalité, notamment dans sa dimension psychique. En effet, la personne humaine est un ensemble fait d'esprit et de matière[1587], d'un corps et d'une âme[1588].

322. La personnalité juridique peut apparaître comme une technique sans lien avec l'être humain, qui lui permet d'être titulaire d'une relation juridique applicable à différentes réalités[1589]. Le Code civil a d'ailleurs longtemps ignoré l'aspect physique du corps des sujets de droit[1590], notamment les produits ou composantes du corps humain (sang, organes, etc.). Ce droit a également ignoré le corps du travailleur. Dans, le Code civil, *« la personne n'est pas un individu fait d'une âme et d'un corps, mais le titulaire de droits et d'obligations qui peut exercer une activité juridique (...) la personne est ainsi comprise d'une manière purement*

---

personne juridique, une confusion néfaste » in *Sanction et culpabilité, Essais de philosophie pénale et de criminologie*, Vol. II, Éd. De l'Archer, 2000, pp. 65 et s.

[1582] Du latin *substernere,* « étendre sous », il donna « substrat » : ce qui sert de support à une autre existence, *Le grand Robert de la langue française*, version électronique.

[1583] J. CARBONNIER, *Droit civil, T. 1*, 21e éd., p. 19 ; selon le même auteur il n'est pas « déraisonnable de poser en principe que le corps humain fait la personne », *ibid.* ; cf. également : *id*, p. 22.

[1584] Sur ce point : Cf. P. MURAT, « Réflexions sur la disctinction être humain, personne juridique » in *Droit de la famille*, septembre 1997, pp. 4 et s. ; A. MIRKOVIC, « Personne humaine et personne juridique, une confusion néfaste » in *Sanction et culpabilité, Essais de philosophie pénale et de criminologie*, Vol. II, Éd. De l'Archer, 2000, pp. 65 et s.

[1585] Cf. convention pour la protection des droits de l'Homme et de la dignité de l'être humain à l'égard des applications de la biologie et de la médecine : convention sur les droits de l'Homme et la biomédecine » ; cf. aussi art. 16 du Code civil.

[1586] M. GOBERT, « Le principe de sauvegarde de la dignité humaine » in *La dignité de la personne humaine*, Economica, 1999, p. 161.

[1587] G. CORNU, « La personne humaine, sujet de droit » in *L'art du droit en quête de sagesse*, P.U.F., Coll. Doctrine juridique, 1998, pp. 13 et s.

[1588] C. LAMBOIS, « La personne corps et âme », in *La personne humaine sujet de droit, Quatrièmes journées R. SAVATIER*, P.U.F. 1993, pp. 57 et s.

[1589] Cf. not. KELSEN, *Théorie pure du droit*, 2e éd. Neuchâtel, Baconnière, 1988, pp. 113 et s.

[1590] Les seules références à l'aspect physique de la personne se trouvaient dans le devoir pour les parents de « nourrir » leurs enfants, le devoir pour les enfants de fournir des aliments à leurs ascendants dans le besoin et le droit des enfants adultérins et incestueux d'en obtenir de leurs parents : Cf. art. 203 à 205, 211, 342 et 762 du Code civil.

juridique »[1591]. Ainsi, le droit des contrats « *ne connaît* […] *que les concepts de créancier et de débiteur, de prestation et d'inexécution, et les personnes elles-mêmes n'y apparaissent que le fugitif instant de l'échange des consentements* »[1592] ce qui « *mettait l'essence de la personnalité dans la volonté plutôt que dans le corps* »[1593].

Pour le droit, la personne, est donc avant tout un sujet de droits et d'obligations, doté d'une identité, d'un patrimoine c'est pourquoi elle apparaît davantage comme un individu qu'une personne[1594]. L'usage du terme de personne en droit n'honore pas pleinement la richesse de son acception anthropologique[1595].

323. Si le droit a pu occulter la dimension humaine des personnes, cette vision, en raison d'événements historiques ou des connaissances scientifiques, ne pouvait perdurer. On a ainsi assisté à un recul de la conception abstraite de la personne centrée uniquement sur la personnalité juridique. Ont alors été affirmés des droits fondamentaux spécifiques reconnus à chaque être en tant que personne humaine.

2) Le recul de la conception abstraite de la personne

324. S'il y a « *une notion "juridique" de personne, c'est parce qu'il y a une autre notion distincte, plus générale qui n'est pas spécifiquement juridique* »[1596]. À côté du concept de « personne juridique », il ne peut donc être nié celui, sans doute plus palpable, de « personne humaine ». En droit, l'approche plus globale de la personne s'est traduite par la consécration spécifique de droits liés au caractère humain de la personne. La personnalité juridique n'est qu'un « support » servant à différents droits. Parmi les droits qui reposent sur la personnalité juridique, se trouvent des droits fondamentaux inhérents à chaque personne humaine. Les notions juridiques de « personnalité juridique » et de « personne humaine », se distinguent l'une de l'autre[1597] ; la première permet de reconnaître les droits inhérents à la seconde.

[1591] Ph. MALAURIE, L. AYNES, *Droit civil, les personnes, les incapacités*, Cujas, 5e éd., 2000, n° 2.

[1592] A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, P.U.F., Coll. Quadrige, 2002, p. 51.

[1593] J. CARBONNIER, *Droit civil, 1/ Les personnes*, P.U.F., 21e éd., 2000, p. 19.

[1594] B. ROGER, « L'entreprise et la personne », Colloque du 29-30 avril 2011 (L'entreprise : formes de la propriété et responsabilités sociales), Collège des Bernardins, Paris, p. 7 (www.collegedesbernardins.fr).

[1595] *Ibid*.

[1596] Cf. R. ANDORNO, *La distinction juridique entre les personnes et les choses à l'épreuve des procréations artificielles*, préf. F. CHABAS, L.G.D.J., 1996, p. 62.

[1597] Cf. X. BIOY, « Le droit à la personnalité juridique », *Revue des droits et libertés fondamentaux* 2012, n° 12.

325. La référence à la « personne humaine » est apparue dans certains travaux doctrinaux du début du XXe siècle[1598]. On trouve trace de la notion de « personne humaine » voire d'« être humain » – bien que ces deux notions puissent diverger[1599] – dans le bloc de constitutionnalité[1600], le Code pénal[1601], le Code civil[1602] et dans la loi du 5 mars 2012 « *relative aux recherches impliquant la personne humaine* »[1603]. Cette notion a aussi été consacrée, en étant accolée celle de dignité, par le Conseil constitutionnel en 1994 à propos des lois bioéthiques[1604] et par la Cour de cassation[1605].

326. Avec la consécration, aussi bien doctrinale que textuelle, de la notion de personne humaine, on a vu se développer les droits de la personnalité[1606]. En effet, « *tout être humain, possède, indépendamment de sa condition particulière, certains droits fondamentaux qui sont inséparables de sa personne et qui lui appartiennent nécessairement en tant que personne*

[1598] L. JOSSERAND, « La personne humaine dans le commerce juridique », *D. H.* 1932, p. 1. ; J. LACROIX, « La personne humaine et le droit », *Archives de philosophie du droit*, 1938, pp. 175 et s. ; A.-J. MEYER, « Les conventions relatives à la personne physique *», Rev. Crit. Lèg. et jurisp.*, 1933, pp. 363 et s.

[1599] Ainsi la loi Veil du 17 janvier 1975 relative à l'IVG a proclamé que « la loi garantit le respect de tout être humain dès le commencement de la vie. Il ne saurait être porté atteinte à ce principe qu'en cas de nécessité et selon les conditions définies par la présente loi ». Selon ce texte l'enfant à naître est donc perçu comme un être humain. Hors l'être humain avant sa naissance ne peut être reconnu comme une personne juridique. Donc un être humain peut ne pas être une personne juridique. La loi a été notamment reprise avec l'article 16 du Code civil.

[1600] Cf. préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, al. 1 : « Au lendemain de la victoire remportée par les peuples libres sur les régimes qui ont tenté d'asservir et de dégrader la personne humaine, le peuple français proclame à nouveau que tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés ».

[1601] Cf. Code pénal, Livre II, TITRE II: Des atteintes à la personne humaine, art. 221-1 à 227-33 ; Code pénal Livre II, Titre II, Chapitre III, Section 4 : De l'expérimentation sur la personne humaine, art. 223-8 à 223-9 ; Code pénal, Livre IV bis, Chapitre Ier, Section 2, Sous-section 1 : Des atteintes à la personne humaine perpétrées lors d'un conflit armé international ou non international art. 461-2 à 461-7.

[1602] Code civil, art. 16.

[1603] Loi n° 2012-300 du 5 mars 2012 relative aux recherches impliquant la personne humaine ; cf. art. L. 1123-7, art. L. 1243-3, art. L. 1243-4, art. L. 1123-1-1 et art. L. 1245-4 du Code de la santé publique ; cf. not. *JCP éd. G.* 2012, act. 308, C. BYK ; *RTD civ.* 2012, chron. M. BACACHE, A.-M. LEROYER, pp. 384-390 ; *RSC* 2012, n° 4, pp. 903-904.

[1604] Cons. const., décision n° 94-343/344 DC du 27 juillet 1994 : « la sauvegarde de la dignité de la personne humaine contre toute forme d'asservissement et de dégradation est un principe à valeur constitutionnelle », « Considérant que lesdites lois énoncent un ensemble de principes au nombre desquels figurent la primauté de la personne humaine », « les principes ainsi affirmés tendent à assurer le respect du principe constitutionnel de sauvegarde de la dignité de la personne humaine » ; *D.* 1995, jur. p. 237, note B. MATHIEU ; *RD publ.* 1994, p. 1621, obs. LUCHAIRE ; D. EDELMAN, « Le Conseil constitutionnel et l'embryon », *D.* 1995, chron., p. 205 ; L. FAVOREU et L. PHILIP, *Les grandes décisions du Conseil constitutionnel*, Dalloz, 16e éd., 2011, pp. 265-275.

[1605] Cass. 2e civ., 28 juin 1995 n° 93-18465 ; Cass. 2e civ., 22 février 1995, n° 93-12644 et 92-18731.

[1606] Ces droits sont les « droits inhérents à la personne humaine qui appartiennent de droit à tout personne physique (innés et inaliénables) pour la protection de ses intérêts primordiaux » (G. CORNU, Association HENRI CAPITANT (dir.), *Vocabulaire juridique*, P.U.F., Coll. Quadrige, 10e éd., 2014, p. 758).

humaine »[1607]. La notion de droit de la personnalité[1608] se trouve aujourd'hui « *largement absorbée par celle plus large des droits et libertés fondamentaux* »[1609] et permet à « *chaque individu de se sentir pris en considération à sa juste valeur d'être humain* »[1610]. Ces droits extrapatrimoniaux attachés à la personne, sont assez difficiles à cataloguer, comme en témoignent les divergences de la doctrine et les consécrations juridiques inégales sur ce sujet[1611]. Ces droits renvoient toutefois au droit au respect de l'intégrité physique et morale ou au droit au respect de la vie privée[1612].

327. Le droit a dépassé la conception purement juridique des personnes physiques. Cette évolution l'a conduit à appréhender les sujets de droits de façon plus globale, en tant que personne humaine. Cet intérêt porté aux différentes dimensions des individus s'inscrit également dans un mouvement favorable à la protection de leur intégrité aussi bien physique que psychique.

B – La protection juridique de l'intégrité physique et psychique

328. Le bénéfice de la personnalité juridique a permis au fil du temps de consacrer « *une série de droits dits "inhérents à la personne" dont toute personne humaine est automatiquement*

[1607] D. TALLON, « Les droits de la personnalité » in *Répertoire civil*, Dalloz, 1996.

[1608] Cette notion est apparue dans le Rapport de la Cour de cassation pour l'année judiciaire 1968-1969, reprise ensuite par la doctrine. Les droits de la personnalité peuvent être définis comme des « droits subjectifs, dont les objets sont constitués par les attributs de la personnalité » : A. BATTEUR, *Droit des personnes, des familles et des majeurs protégés*, L.G.D.J., 5e éd., 2010, p. 82.

[1609] A. PENA, « Personnalité (Droits de la) » in *Dictionnaire des droits fondamentaux*, Dalloz, 2010, p. 564.

[1610] G. GOUBEAUX, P. VOIRIN, *Droit civil, Les personnes*, L.G.D.J., 30e éd., 2005.

[1611] Cf. A. PENA, *op. cit.*, spéc. pp. 567-568.

[1612] *Id.*, pp. 568-592 ; Dans cette conception, le droit au respect de l'intégrité morale se compose de l'affirmation de l'identité sociale (nom, prénom, sexe, nationalité) et de la préservation de l'identité sociale (droit à l'image, à la voix, à l'honneur et à la réputation). La protection de la vie privée (le droit d'être laissé tranquille, la protection des « lieux privés », la protection des correspondances, le droit d'être soi-même, la liberté de la vie sexuelle, le libre choix de son modèle familial. Pour la protection de l'intégrité physique, Cf. B. FEUILLET, « Intégrité physique (Droit au respect de l') » in *Dictionnaire des droits fondamentaux*, Dalloz, 2010, pp. 497-501 ; la protection de l'intégrité physique s'entend alors notamment comme l'inviolabilité du corps humain, le droit au respect du corps humain, l'indisponibilité du corps humain, sa non patrimonialité et est un élément de la dignité humaine. Elle est plus généralement l'interdiction de toute atteinte faite au corps non consentie ; cf. C. RENAULT-BRAHINSKY, Droit des personnes et de la Famille, Gualino, 8e éd., 2009, pp. 70-75 : l'intégrité morale se compose ici du droit au respect de la vie privée, du respect du droit à l'image, du respect du droit à la voix.

titulaire »[1613]. Ces droits sont composés des droits de la personnalité, au sens strict[1614], et de droits fondamentaux et de libertés[1615]. Parmi l'ensemble de ces droits figure celui à la protection de l'intégrité de la personne. Au regard du Code pénal[1616] ou de la jurisprudence en matière d'obligation de sécurité au travail[1617], il apparaît que l'intégrité comprend à la fois la préservation de la dimension physique et mentale de la personne. La sauvegarde de l'intégrité s'intègre alors dans la problématique des risques psychosociaux en ce qu'elle limite les atteintes à l'intégrité de chaque individu, y compris des salariés. La protection de l'intégrité trouve ses fondements dans différents textes de droit **(1)** et permet d'encadrer les comportements menaçant l'intégrité de toute personne humaine **(2)**.

1) Les sources de cette protection

329. Dans un sens large, l'intégrité s'entend de l'« *état de ce qui est sain, intact, qui n'a subi aucune altération, aucune atteinte* »[1618] ; l'« *état d'une chose, d'un tout, qui est entier, qui a toutes ses parties* »[1619]. L'intégrité peut se rapporter aux personnes physiques en désignant l'« *état de la santé parfaite* »[1620]. La protection de l'intégrité de la personne permet de protéger sa santé physique et mentale contre de possibles atteintes ou altérations ; elle vise aussi à donner une indemnisation en cas d'atteinte à cette intégrité.

[1613] Y. BUFFELAN-LANORE, V. LARRIBAU-TERNEYRE, *Droit civil, Introduction, Bien, Personnes, Famille*, Sirey, 17e éd., 2011, p. 286.

[1614] Droit à l'honneur, à l'intimité morale, droit au nom, droit au respect de la présomption d'innocence, droit au respect de la vie privée auquel seront rattachés l'inviolabilité du domicile et le secret des correspondances, droit à l'image et droit au respect de l'intégrité physique.

[1615] Cf. Y. BUFFELAN-LANORE, V. LARRIBAU-TERNEYRE, *Droit civil, Introduction, Bien, Personnes, Famille*, Sirey, 17e éd., 2011, pp. 286-302.

[1616] Cf. Code pénal, Chapitre II du Titre II du Livre II : « Des atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne ».

[1617] Sur le tabagisme : Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44412, *Bull. civ.* V, n° 219, p. 192 ; *D.* 2005, jur. 2565, note A. BUGADA ; *Dr. soc.* 2005, p. 971, note J. SAVATIER ; *SSL* 2005, n° 1223, p. 12 obs. F. CHAMPEAUX ; *JCP éd. S.* 2005, 1154, note F. FAVENNEC-HÉRY ; M. MINÉ, « Obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de protection contre le tabagisme dans l'entreprise », *JCP éd. E.* 2005, n° 50, pp. 2169-2172 ; T. KATZ, P. POLÈRE, « Haro sur l'obligation de résultat mise à la charge de l'employeur pour lutter contre le tabagisme au sein de l'entreprise », *JSL* 2005, chron. ; S. BÉAL, « Le tabac dans l'entreprise », *JCP éd. S.* 2006, n° 3, pp. 15-19 ; Pour une autre application de l'obligation de sécurité de résultat en matière de tabagisme, cf. Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 06-95103, *Bull. civ.* V, n° 215. Sur le harcèlement moral : Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43914, *Bull. civ.* V, n° 223 ; *D.* 2006, jur. 2831, note M. MINÉ ; *RDT* 2006, p. 245, obs. P. ADAM ; C. RADÉ, « Harcèlement moral et responsabilités au sein de l'entreprise : l'obscur éclaircissement », *Dr. soc.* 2006, p. 826 ; *D.* 2007, p. 179, obs. A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, C. MATHIEU-GÉNIAUT, P. E. BERTHIER, D. CONDEMINE ; *JCP éd. S.* 2006, 1566, note C. LEBORGNE-INGELAERE.

[1618] *Le Trésor de la langue française informatisé* (http://atilf.atilf.fr).

[1619] *Ibid.* ; rappr. É. LITTRÉ, *Dictionnaire de la langue française*, Éd. L. Hachette, 1869, T. II, Part. I, p. 124.

[1620] F. RAYMOND, *Supplément au dictionnaire de l'Académie française*, Éd. Gustave Barba, 6e éd., 1835, p. 459.

330. La protection juridique de l'intégrité des personnes est consacrée dans plusieurs sources de droit. Celles-ci protègent, cumulativement ou non, trois aspects distincts de l'intégrité : l'intégrité physique, l'intégrité psychique et l'intégrité morale.

Dans son sens originel, l'intégrité était avant tout entendue de la protection du corps et découlait du précepte « *Tu ne tueras pas* » ou du droit intangible que tout humain détient sur son corps, *noli me tangere*[1621]. À côté de l'intégrité physique, les textes internationaux, européens ou nationaux, ont organisé conjointement une protection de l'intégrité mentale. Au niveau international, la convention des Nations unies contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants prohibe ainsi les actes de torture « *physiques ou mentales* »[1622]. Au niveau du droit de l'Union, la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne protège également l'intégrité physique et mentale de la personne[1623]. Enfin, au niveau national, le Code pénal[1624] organise le même type de protection. Il fait référence à l'intégrité physique et psychique[1625]. Il en est de même concernant le Code de la santé publique qui envisage les soins palliatifs comme visant notamment « *à apaiser la souffrance psychique* »[1626]. Si le Code de la sécurité sociale aborde la notion d'intégrité physique[1627] il fait référence à l'intégrité mentale uniquement dans le barème d'invalidité au titre des syndromes psychiatriques[1628].

331. Si des textes de droit abordent conjointement l'intégrité physique et l'intégrité mentale, certaines normes semblent en revanche ne protéger que l'intégrité physique des

---

[1621] B. FEUILLET, « Intégrité physique (droit au respect de l') » in *Dictionnaire des droits fondamentaux*, Dalloz, 2010, spéc. pp. 497-498.

[1622] ONU, Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants du 10 décembre 1984, art. 1 : « …le terme "torture" désigne tout acte par lequel une douleur ou des souffrances aiguës, physiques ou mentales, sont intentionnellement infligées… ».

[1623] Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, art. 3 : « Toute personne a droit à son intégrité physique et mentale ».

[1624] Cf. Code pénal, Livre II, Titre II, Chapitre II, Des atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne, art. 222-1 à 222-51 ; Code pénal, Livre IV bis, Chapitre Ier, Section 2, Sous-section 1, Paragraphe 1, Des atteintes à la vie et à l'intégrité physique ou psychique, art. 461-2 à 461-5.

[1625] Code de la santé publique, art. L. 1142-1 al. 3 et 4, art. L. 1142-1-1 al. 2, art. L. 1142-17-1.

[1626] Code de la santé publique, art. L. 1110-10.

[1627] Code de la sécurité sociale, art. L. 454-1 al. 3 et L. 911-2.

[1628] *Id.*, annexe I : Barème indicatif d'invalidité (accidents du travail) (application de l'article R. 434-35), pt. 4.2.1.11 : « L'étiologie traumatique des syndromes psychiatriques est très exceptionnelle. Il ne faut qu'une enquête approfondie atteste l'intégrité mentale antérieure, et que le syndrome succède immédiatement à un traumatisme particulièrement important. Seul, un psychiatre peut estimer valablement le déficit psychique de la victime ».

personnes. Tel est le cas de la convention européenne de biomédecine[1629] qui permet notamment d'encadrer les actes proscrits en matière de médecine et de biologie[1630].

Le Code civil, qui a consacré une protection de l'intégrité de l'espèce humaine[1631], interdit les pratiques eugéniques qui pourraient organiser une sélection des personnes ; cette intégrité semble alors viser la seule intégrité physique. Ce code protège aussi à son article 16-3 l'intégrité du « corps humain » de la personne. Comme il a pu être relevé, le Code civil semble ainsi détacher la notion d'intégrité de la notion de personne pour l'attacher au seul corps humain[1632]. En effet, on ne peut considérer la notion de « corps humain » comme un synonyme de « personne humaine ».

332. Le Code du travail aborde essentiellement la notion d'intégrité physique, notamment dans un but de prévention[1633]. Toutefois, il traite également de la notion d'« intégrité morale »[1634]. Cette intégrité morale vise uniquement la protection des travailleurs jeunes tels les apprentis[1635], les travailleurs mineurs dans les débits de boisson[1636] ou les travailleurs de moins de 16 ans[1637]. Le sens donné au terme de « morale » s'éloigne fondamentalement des questions de santé, notamment mentale ; contrairement d'ailleurs à la notion d'harcèlement « moral ». L'intégrité « morale » assure davantage la protection de la vie personnelle de l'individu[1638], des « bonnes mœurs »[1639]. Seule l'intégrité physique et psychique est liée avec la santé des individus ; l'intégrité morale assure davantage une protection des attributs de la personnalité.

[1629] Convention pour la protection des Droits de l'Homme et de la dignité de l'être humain à l'égard des applications de la biologie et de la médecine : convention sur les droits de l'Homme et la biomédecine du 4 avril 1997, art. 1.

[1630] Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, art. 3, 2°.

[1631] Code civil, art. 16-4.

[1632] B. FEUILLET, « Intégrité physique (droit au respect de l') » in *Dictionnaire des droits fondamentaux*, Dalloz, 2010, p. 499.

[1633] Code du travail, annexe II à l'article R. 4312-6 ; art. R. 8112-6 ; art. L. 4721-5 ; art. L. 4732-1.

[1634] Sur la notion d'intégrité morale : B. TEYSSIÉ, *Droit civil, Les personnes*, LexisNexis, 13e éd., 2011, pp. 48-54.

[1635] Code du travail, art. R. 6225-10.

[1636] Code du travail, art. R. 4153-8, art. R. 4153-12.

[1637] Code du travail, art. L. 4153-2.

[1638] Cf. B. FEUILLET, *op. cit.*, p. 498.

[1639] Les bonnes mœurs désignent les « règles imposées par la morale sociale à une époque donnée et dont la violation, éventuellement constitutive d'infractions pénales, est susceptible de provoquer l'annulation d'une convention » (S. GUINCHARD, T. DEBARD (dir.) et al., *Lexique des termes juridiques*, Dalloz, 22e éd., 2014, p. 133).

333. La protection de l'intégrité physique et mentale protège et indemnise les personnes contre certains actes ou comportements susceptibles de menacer leur santé ou leur dignité.

2) Les conséquences de cette protection

334. L'être humain s'est vu reconnaître un droit fondamental au respect de son intégrité. Il sera alors « *entouré d'une bulle protectrice, destinée à le préserver d'éventuelles atteintes, qu'elles soient physiques ou morales* »[1640]. La protection de l'intégrité permet de réparer et de sanctionner tout acte portant atteinte aux deux facettes fondatrices de la personne humaine à savoir son corps **(a)** et son esprit **(b)**.

a) La protection du corps de la personne

335. L'intégrité du corps humain est protégée par le Code civil. Celui-ci garantit à chacun le « *respect de son corps* »[1641] et énonce son caractère inviolable[1642]. L'inviolabilité du corps, « *protège le corps humain contre les atteintes portées par autrui ce qui explique que le suicide ou l'automutilation ne fassent l'objet d'aucune incrimination légale* »[1643]. L'inviolabilité prohibe donc les atteintes faites au corps humain, sans le consentement de la victime. C'est pourquoi le consentement est rendu nécessaire pour tout acte, expérimentation ou opération médicale[1644], sans quoi la responsabilité civile comme pénale du praticien pourrait être engagée[1645]. L'inviolabilité connaît néanmoins des tempéraments, notamment lorsque des actes médicaux sont rendus indispensables à la survie du patient et proportionnées à son état[1646].

[1640] R. LETTERON, *Libertés publiques*, Dalloz, 2012, 9e éd., p. 298.

[1641] Code civil, art. 16-1, al. 1.

[1642] Code civil, art. 16-1, al. 2.

[1643] R. CABRILLAC, « Corps humain » in *Dictionnaire des Droits de l'Homme*, P.U.F., 2008, p. 220.

[1644] Cf. Code de la santé publique, art. L. 1111-4 al. 3 : « Aucun acte médical ni aucun traitement ne peut être pratiqué sans le consentement libre et éclairé de la personne et ce consentement peut être retiré à tout moment ».

[1645] Notamment au titre des articles 221-6 et 222-19 du Code pénal.

[1646] Ne portent pas atteinte aux droits du patient, les médecins qui, lorsque après avoir tout mis en œuvre pour convaincre un patient d'accepter les soins indispensables, accomplissent, dans le but de le sauver, un acte indispensable à sa survie et proportionnée à son état : TA Lille, ord. 25 août 2002, n° 02-3138, *Gaz. Pal.* 15-17 septembre 2002, pp. 1345-1349 ; CE ord. 16 août 2002, n° 249552, *Droit, déontologie et soin* septembre 2002, vol. 2, n° 3, pp. 416-425, note L. OUATAH ; *LPA* 26 mars 2003, n° 61, pp. 4-10, note C. CLEMENT ; *JCP éd. G.* 2002, II, 10184, note P. MISTRETTA ; *JCP éd. A.* 2002, 1022, note A. MERSCH ; *Resp. civ. et ass.* 2002, chron. n° 21, note S. PORCHY-SIMON ; *Dr. adm.* 2002, comm. n° 188, note E. AUBIN ; *RGDM* 2003/9, pp. 97-104, note B. MATHIEU ; *RGDM* 2003/10, pp. 143-155, note A. GARAY ; *Droit de la famille* 2003, comm. n° 11, note S. MOUTON ; il en va de même en cas d'acte médical indispensable à la survie d'un patient effectué contre sa volonté

Outre le cas de la nécessité médicale[1647], l'atteinte à l'intégrité physique de la personne peut être tolérée dans les cas de légitime défense[1648], de vaccinations obligatoires, de prélèvements biologiques obligatoires à la suite de crimes, de délits ou d'accidents de la circulation[1649].

Il doit également être noté que le consentement n'a pas pour effet d'annuler toute infraction liée à l'inviolabilité du corps ; on pensera ici aux duels, aux sadomasochistes ou aux actes sans aucune nécessité médicale. La protection de l'intégrité physique conduit à ce que le corps humain ne peut faire l'objet de convention[1650], car il est hors du commerce juridique[1651]. En conséquence, les pratique des mères porteuses[1652] ou du commerce des éléments ou produits du corps[1653] sont interdites. Seul le don de lait maternel, d'organes, de sang, de tissus, de cellules peut faire l'objet de conventions[1654].

336. Le respect dû au corps humain et le droit à son inviolabilité, justifient que le Code pénal réprime des comportements pouvant y atteindre. Ce code va ainsi être amené à sanctionner les actes de tortures, de barbarie, les violences, les menaces, les coups, les homicides, le viol, les agressions sexuelles, etc.[1655]. Au vu de la protection de l'intégrité physique, le droit sanctionne ainsi les comportements porteurs de souffrance physique.

En droit civil, la protection de l'intégrité physique va dès lors justifier l'indemnisation des dommages corporels en tant quel tel et pas seulement au vu de leurs conséquences patrimoniales. Le droit civil indemnise ainsi les dommages extrapatrimoniaux résultant des atteintes à l'intégrité physique tel que le *pretium doloris*, qui correspond traditionnellement aux douleurs physiques éprouvées avant consolidation.

(transfusion sanguine au bénéfice d'un membre des témoins de Jéhovah, CE, Ass., 26 octobre 2001, n° 198546, *RFDA* janvier-février 2002, pp. 146-162 ; *Gaz. Pal.* 16-17 octobre 2002, pp. 1451-1459.

[1647] Code civil, art. 16-3 al. 1.

[1648] Code pénal, art. 122-5 et s.

[1649] Code de la santé publique, art. L. 3354-1.

[1650] On peut d'ailleurs se demander si le contrat de travail n'est pas une exception au principe d'indisponibilité du corps humain.

[1651] Cf. Code civil, art. 16-1 et art. 16-5 ; Code de la propriété intellectuelle, art. L. 611-18.

[1652] Code civil, art. 16-7.

[1653] Code civil, art. 16-1, al. 3.

[1654] Le don d'organe doit être établi avec le consentement du donneur (Code de la santé publique, art. L. 1211 et L. 1231 al. 1), doit avoir un intérêt thérapeutique (Code de la santé publique, art. L. 1231-1 al. 1), doit être gratuit (Code civil, art. 16-6) et anonyme (Code civil, art. 16-8 et Code de la santé publique, art. L. 1211-5).

[1655] Cf. Code pénal, art. 222-1 et s.

337. La protection de l'intégrité physique peut aussi être rapprochée du droit à la vie[1656]. En effet, toute atteinte faite au corps peut menacer la vie[1657]. La protection de l'intégrité physique a d'ailleurs pu justifier l'arrêt des peines corporelles[1658]. Le droit à l'intégrité physique peut aussi être rapproché du droit à la santé, car celui-ci « *est aussi le droit de chacun à ne point subir d'atteintes affectant son intégrité physique ou psychiques* »[1659]. Par exemple, l'interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif[1660] préserve la santé des personnes exposées et protège leur intégrité physique.

338. La protection de l'intégrité physique s'attache à protéger le corps humain de la personne. Or, la personne humaine est faite de chair et d'os mais aussi d'un esprit. Le droit a donc été conduit à reconnaître une protection de l'intégrité psychique qui permet de réparer et de sanctionner des comportements « psychotoxiques ».

b) La protection du psychisme de la personne

339. La protection de l'intégrité psychique des personnes justifie l'indemnisation des dommages[1661] ou des préjudices moraux de nature extrapatrimoniale. La Cour de cassation inclut d'ailleurs depuis longtemps[1662], et de plus en plus largement, la réparation de ces préjudices. Cette indemnisation participe de la prise en compte de la globalité de la personne humaine et notamment de sa dimension psychique. La réparation des préjudices moraux permet dès lors de réparer la souffrance morale[1663] en tant que telle, distinctement de la souffrance physique[1664]. Ce type de réparation peut englober le mal vécu psychologique et les troubles

---

[1656] Cf. CEDH art. 2-1° : « Le droit de toute personne à la vie est protégé par la loi » ; DUDH art. 3 : « Tout individu a droit à la vie » ; pacte international relatif aux droits civils et politiques, art. 6-1° : « Le droit à la vie est inhérent à la personne humaine. Ce droit doit être protégé par la loi. Nul ne peut être arbitrairement privé de la vie ».

[1657] Cf. CEDH, art. 2.

[1658] Cf. loi n° 81-908 du 9 octobre 1981 portant abolition de la peine de mort.

[1659] B. TEYSSIÉ, *Droit civil, Les personnes*, LexisNexis, 13e éd., 2011, p. 37.

[1660] Code de la santé publique, art. R. 3511-1 et s.

[1661] Dans un sens strict, le dommage peut s'entendre du « fait brut originaire de la lésion affectant la personne par opposition à la conséquence de cette lésion qui correspondrait au préjudice » (G. CORNU, Association HENRI CAPITANT (dir.), *Vocabulaire juridique*, P.U.F., 10e éd., 2014, p. 367) ; rappr. S. GUINCHARD, T. DEBARD (dir.) et al., *Lexique des termes juridiques*, Dalloz, 22e éd., 2014, p. 368.

[1662] Cf. Cass. civ., 13 février 1923, *GAJC,* 11e éd., 2000, n° 179 ; *DP* 1923, 1, 52, note H. LALOU.

[1663] Cass. 2e civ., 5 janvier 1994, *Bull. civ.* II, n° 15 ; *Resp. civ. et assur.* 1994, comm. 117, note H. GROUTEL ; Cass. 2e civ., 9 décembre 2004, *Resp. civ. et assur.* 2005, comm. 50, note H. GROUTEL.

[1664] Cass. 2e civ., 19 avril 2005, n° 04-30121, *Bull. civ.* II, n° 99, p. 88 ; Cass. 2e civ., 19 avril 2005, n° 04-30126.

psychiques[1665], l'angoisse[1666], l'angoisse d'une morte imminente[1667], etc. La réparation des préjudices moraux conduit également à reconnaître l'existence de préjudices spécifiques tels que l'anxiété[1668], la contamination[1669], la douleur psychique causée par la perte d'un animal[1670] ou d'un bien ayant une valeur sentimentale[1671], etc. Des préjudices moraux « classiques » viennent complètent les possibilités de réparation au moyen de l'indemnisation des préjudices d'agrément, esthétique[1672] et sexuel[1673].

340. Sur le terrain de la sanction, le droit pénal prend aussi en compte la protection du psychisme des individus. Ainsi, à côté des violences qui affectent le corps, on a progressivement reconnu des violences de nature davantage psychologique. Les textes et la jurisprudence ont, par exemple, appréhendé la violence morale. La Chambre criminelle a ainsi souvent rappelé que les violences morales étaient susceptibles de constituer l'infraction de violences[1674]. De plus, une loi du 9 juillet 2010[1675] a consacré explicitement le volet psychologique des violences[1676]. Par ailleurs, la protection de la dimension psychique s'est aussi traduite par la sanction des menaces[1677], que leur auteur ait eu l'intention ou non de les mettre à exécution. En sanctionnant de simples actes d'intimidation, le législateur a donc manifesté sa volonté de protéger la tranquillité d'esprit de la victime contre des actes pouvant faire naître une forme inquiétude. Par ailleurs, la consécration en droit pénal du délit d'harcèlement moral participe d'une protection de l'intégrité psychique de la personne, notamment au travail, sans

---

[1665] Cf. not. Cass. 2e civ., 16 septembre 2010, n° 09-69433, *Bull. civ.* II, n° 155.

[1666] Cass. 1re civ., 19 décembre 2006, nos 05-15721, 05-15719, 05-15718, 05-15717, 05-15716, 05-15722 et 05-15723. Il s'agissait en l'espèce de porteurs de sondes cardiaques défectueuses.

[1667] Cass. crim., 23 octobre 2012, n° 11-83770.

[1668] Cass. soc., 11 mai 2010, *Bull. civ.* V, n° 106 ; *D.* 2010, 2048, note C. BERNARD.

[1669] Cass. 2e civ., 2 avril 1996, *Bull. civ.* II, n° 88 ; *JCP* 1996. I. 3985, n° 12, obs. VINEY. Selon la Cour de cassation : « le préjudice spécifique de contamination comprend l'ensemble des préjudices de caractère personnel […] tant physiques que psychiques ».

[1670] Cass. 1re civ., 16 janvier 1962, *Bull. civ.* I, n° 33 ; *D.* 1962, jur., p. 199, note R. RODIÈRE ; *S.* 1962, 1, p. 281, note I. FOULON-PIGANIOL ; *RTD civ.* 1962, p. 316, obs. A. TUNC.

[1671] Cass. 1re civ., 17 juillet 1990, n° 87-18584, *D.* 1990, I.R., p. 209.

[1672] Disgrâces physique persistantes après la consolidation telles que des cicatrices, mutilations, déformations

[1673] les incidences sur la libido, les facultés de pratiquer l'acte sexuel et de procréer.

[1674] Cass. crim., 6 février 2002, n° 01-82645, il s'agissait en l'espèce de prévenus qui avaient retenu pendant une heure des personnes dans une salle de préfecture dont ils avaient fermé les issues. Selon la Cour de cassation, « une telle action constitue une forme de violence qui, si elle n'a pas atteint physiquement les victimes, a été de nature à leur causer une sérieuse émotion ».

[1675] Loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants.

[1676] Cf. Code pénal, art. 222-14-3 et 222-33-2-1.

[1677] Code pénal, art. 222-18.

nécessairement que le ministère public ait à faire la preuve d'une altération effective de la santé mentale de la victime[1678].

341. Bien que la convention européenne des droits de l'Homme (CEDH) ne se réfère pas à la protection de l'intégrité psychique, la Cour européenne des droits de l'Homme a déjà pu, au titre de son article 3[1679], condamner certaines pratiques y portant atteinte. Cette juridiction a ainsi condamné un État qui souhaitait extrader une personne dans un pays où elle risquait la peine de mort[1680]. Cette condamnation résulte notamment des données relatives à l'intégrité psychique de la personne. Selon la Cour, l'État devait « *tenir compte non seulement de la souffrance physique mais aussi, en cas de long délai avant l'exécution de la peine, de l'angoisse morale éprouvée par le condamné dans l'attente des violences qu'on se prépare à lui infliger* »[1681]. De plus, « *la très longue période à passer dans "le couloir de la mort" dans des conditions aussi extrêmes, avec l'angoisse omniprésente et croissante de l'exécution de la peine capitale* » pouvait constituer une torture[1682].

Dans une autre décision, la Cour européenne des droits de l'homme a estimé qu'étaient constitutives de tortures au sens de l'article 3 de la CEDH, les violences physiques et mentales particulièrement graves et cruelles ayant entraîné d'importantes douleurs et souffrances[1683]. Pour la même juridiction, l'appréciation du seuil minimum de gravité pour condamner des actes au titre de la torture peut dépendre notamment de la durée du traitement et de ses effets physiques et mentaux[1684]. La France a ainsi déjà été condamnée au titre de l'article 3 de la CEDH pour des actes de torture à l'encontre d'un gardé à vue. Ce requérant avait en effet subi des actes de violence physique et mentale ayant provoqué des douleurs et des souffrances « aiguës » revêtant un caractère particulièrement grave et cruel[1685].

[1678] Code pénal, art. 222-33-2.

[1679] CEDH, art. 3 : « Nul ne peut être soumis à la torture ni à des peines ou traitements inhumains ou dégradants ».

[1680] Cour EDH, 7 juillet 1989, aff. 1/1989/161/217, Soering c/ Royaume-Uni ; cf. V. BERGER, *Jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme*, Dalloz, 1994, 4e éd., n° 2, p. 13.

[1681] *Ibid*.

[1682] *Ibid*.

[1683] Cour EDH, 13 novembre 2003, Elci c/ Turquie : *Bull. inf. C. cass.* 15 janvier 2004, n° 590, p. 14.

[1684] Cour EDH, 27 novembre 2003, Henaf c/ France : *Bull. inf. C. cass.* 15 janvier 2004, n° 2, p. 14.

[1685] Cour EDH, 28 juillet 1999, Selmouni c/ France : *Bull. inf. C. cass.* 1999, 1233 ; *D.* 2000. somm. 31, obs. MAYAUD.

342. L'appréhension des sujets de droit en tant que personne humaine a contribué à protéger leur intégrité physique et psychique. Pour dépasser la seule garantie de l'intégrité et « cristalliser » le sentiment d'appartenance au genre humain, le droit positif a également eu recours à la notion de dignité[1686]. Celle-ci s'inscrit fondamentalement dans une appréhension globale de la personne, car elle la protège spécifiquement dans sa dimension humaine. La dignité de la personne humaine peut ainsi apparaître comme un « *principe juridique représentant l'humanité dans l'homme* »[1687].

§ 2 : Une attention portée à la question de la dignité

343. Le Professeur Bertrand Mathieu a qualifié la dignité de « *principe fort mais* [de] *concept mou* »[1688]. Si pendant « *longtemps, de la "dignité" les juristes ne soufflèrent mot* »[1689], c'est que cette dernière n'avait pas trouvé sa véritable place dans le langage juridique[1690]. Néanmoins, comme l'a précisé le Professeur Patrice Adam : « *Longtemps placée (comme impératif moral) à l'horizon de l'ordre juridique, la dignité de la personne (comme catégorie juridique) en constitue aujourd'hui la base ou le sommet* »[1691]. Cette notion, marquée par ses origines diverses **(A)**, a trouvé à s'appliquer en droit aux moyens de divers vecteurs qui se sont notamment intéressés aux conditions de travail **(B)**.

A – L'origine plurielle de la notion

344. La notion de dignité, qui est à la fois morale et juridique **(1)**, s'est d'abord trouvée consacrée en droit au sein de normes supranationales **(2)**.

[1686] Cf. R. LETTERON, *Libertés publiques*, Dalloz, 9e éd., 2012, p. 298.

[1687] M.-L. PAVIA, « Le principe de dignité de la personne humaine : un nouveau principe constitutionnel » in M.-L. PAVIA, T. REVET (dir.), *La dignité de la personne humaine*, Éd. Economica, 1999, p. 113.

[1688] B. MATHIEU, « La dignité de la personne humaine : quel droit ? Quel titulaire ? », *D.* 1996, chron. p. 282.

[1689] P. ADAM, « La "dignité du salarié" et le droit du travail – (Première partie) », *RDT* 2014, p. 169.

[1690] *Ibid*.

[1691] P. ADAM, « La dignité du salarié – (Deuxième partie) », *RDT* 2014, p. 244.

1) Les racines et représentations de la dignité

345. La « dignité » – du latin *dignitas* – est à l'origine un concept religieux et philosophique apparu vers 1155[1692]. La notion de « dignité » peut revêtir deux sens à la portée très différente[1693].

C'est en premier lieu la *dignitas* romaine, c'est-à-dire une fonction ou une charge qui donne à quelqu'un un rang éminent[1694]. La dignité évoque ici le mérite d'un individu ou d'un corps. C'est pourquoi on continue d'évoquer la « dignité » pour décrire les obligations déontologiques de certaines professions[1695] ou pour interdire de porter outrage à certains serviteurs de l'État[1696]. Dans cette première acception, la dignité « *est une qualité attachée à un rang ou à une fonction officielle. Sa vocation est ici la protection de la fonction et non celle de la personne physique qui en est en charge* »[1697].

Dans une seconde acception, la dignité renvoie au respect et à la considération que mérite quelqu'un, du seul fait de sa qualité de personne humaine. La dignité s'applique alors à tous les sujets de droit et « *interdit de soumettre autrui à un traitement que l'on n'accepterait pas pour soi-même* »[1698]. C'est ce dernier sens donné au concept de dignité que l'on retrouve dans la plupart des textes de droit. Ainsi, le décret de 1848 ayant aboli l'esclavage en France, qualifia cette pratique comme étant « *un attentat contre la dignité humaine* »[1699].

[1692] Sur les fondements de la notion de dignité : M.-L. PAVIA, « La découverte de la dignité de la personne humaine » in *op. cit.*, pp. 3-23.

[1693] M. FABRE-MAGNAN, « Dignité humaine » in *Dictionnaire des Droits de l'Homme*, P.U.F., 1re éd., 2008, p. 285.

[1694] C'est en ce sens que le mot est, par exemple, employé dans certains textes : cf. not. DDHC, art. 6.

[1695] Cf. Code de déontologie de la police nationale, art. 7 al. 1.

[1696] Code pénal, art. 433-5 et 434-24.

[1697] C. GIRARD, S. HENNETTE-VAUCHEZ, *La dignité de la personne humaine – Recherches sur un processus de juridicisation*, P.U.F., Coll. Droit et Justice, 2005, p. 24 (cité par : P. ADAM, « La "dignité du salarié" et le droit du travail – (Première partie) », *RDT* 2014, p. 171).

[1698] E. DREYER, « Dignité (Droits fondamentaux et) » in *Dictionnaire des droits fondamentaux*, Dalloz, 2010, p. 250.

[1699] Cf. décret du 27 avril 1848 dit décret « Schoelcher », relatif à l'abolition de l'esclavage dans les colonies et les possessions françaises.

346. Le concept de dignité existe de longue date. Ce concept a pu d'ailleurs être qualifié de « *jeune vieille idée* »[1700] car sa « redécouverte » en droit est intervenue tardivement[1701]. La notion juridique de dignité a été véritablement consacrée suite à la Seconde Guerre mondiale. Ce conflit a notamment permis de constater qu'un régime politique avait pu décider de faire disparaître l'humanité chez certains êtres humains pour justifier de leur destruction[1702]. Le concept dignité a donc émergé « *lorsque les droits de l'homme traditionnels, centrés sur l'individu, sa liberté, sa vie privée, et son autonomie, n'ont plus suffi* »[1703]. En effet, « *l'homme des déclarations des droits de l'homme du XVIIIe siècle est* […] *un être désincarné, un pur esprit, ayant pour uniques besoins, l'égalité, la citoyenneté, ou la fraternité* »[1704]. En dépassant les chartes et déclarations de droits qui se fondaient principalement sur la liberté et l'égalité[1705], la dignité est devenue un concept juridique désignant de façon générale ce qu'il y a d'humain dans une personne[1706].

347. Si l'apparition de la dignité en tant que notion juridique a été tardive, celle-ci a d'abord été inscrite dans des normes supranationales.

2) L'inscription dans les normes supranationales

348. L'inscription du concept de dignité est apparue dès la fin de la Seconde Guerre mondiale dans les normes supranationales[1707]. Si ces normes ont originellement davantage visé la dignité de la personne humaine dans son universalité, elles ont aussi protégé la dignité des travailleurs.

[1700] M.-L. PAVIA, T. REVET, « Avant-propos » in *op. cit.*, VI.

[1701] En droit français, la consécration juridique de la notion de dignité est véritablement intervenue en 1994 à l'occasion des lois dites « bioéthique ». Néanmoins, le terme de « dignité humaine » avait déjà été consacré dans le décret de 1848 abolissant l'esclavage en France.

[1702] M.-L. PAVIA, T. REVET, *loc. cit.*

[1703] M. FABRE-MAGNAN, *op. cit.*, p. 286.

[1704] M. FABRE-MAGNAN, « Les "vraies" et les "fausses" libertés du travailleur salarié. Réflexions à partir du droit français » in Ph. AUVERGNON (dir.), *Libertés individuelles et relations de travail : le possible, le permis et l'interdit ? Éléments de droit comparé*, Presses universitaires de Bordeaux, 2011, p. 66.

[1705] G. BRAIBANT, *La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, Le Seuil « Points-Essais », 2001, p. 88.

[1706] B. EDELMAN, note sous TGI Paris 1er février 1995, *D.* 1995, p. 572.

[1707] R. LETTERON, *Libertés publiques*, Dalloz, 9e éd., 2012, p. 299.

349. Au niveau international, la charte des Nations unies signée à San Francisco en 1945[1708], a consacré dans son préambule la notion de dignité de la personne humaine. Cette charte déclare ainsi que : « [Nous, peuples des Nations unies, résolus] *à proclamer à nouveau notre foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine*… »[1709]. Reprenant la même idée, la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 (DUDH) déclara dans son préambule que « *la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine* […] *constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde* »[1710]. Cette formule sera plus tard reprise à l'identique dans les pactes des Nations unies de 1966[1711]. De façon quasi-analogue, la convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants de 1984, sans reprendre la précédente formule de « *dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine* », a déclaré que la reconnaissance des droits égaux et inaliénables de tous les membres de la famille humaine « *procèdent de la dignité inhérente à la personne humaine* »[1712]. Enfin, la convention d'Oviedo du 4 octobre 1997 relative à la biomédecine reconnaît l'importance d'assurer « *la dignité de l'être humain* » face aux actes qui pourraient mettre en danger la dignité humaine par un usage impropre de la biologie et de la médecine[1713].

350. Concernant le droit de l'Union, la notion de dignité apparaît en bonne place dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne désormais intégrée aux traités[1714]. Cette charte énonce dans son préambule, que l'Union se fonde « *sur les valeurs indivisibles et universelles de dignité humaine* » et précise à son article 1er que la dignité est « *inviolable et doit être respectée et protégée* ». La charte des droits fondamentaux, consacre son chapitre I au concept de dignité duquel découle le droit à la vie, le droit à l'intégrité de la personne, l'interdiction de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants et l'interdiction de l'esclavage et du travail forcé. En revanche, la CEDH ne fait pas directement référence à la dignité de la personne humaine même si les dispositions qu'elle contient ont effectivement pour

---

[1708] ONU, Charte des Nations unis du 26 juin 1945, San Francisco.

[1709] *Id.*, préamb.

[1710] ONU, DUDH du 10 décembre 1948, préamb.

[1711] Cf. ONU, pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966, préamb. ; v. également, ONU, pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16 décembre 1966, préamb.

[1712] ONU, convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants du 10 décembre 1984, préamb.

[1713] Cf. convention pour la protection des Droits de l'Homme et de la dignité de l'être humain à l'égard des applications de la biologie et de la médecine : convention sur les droits de l'Homme et la biomédecine, spéc. préamb. et art. 1.

[1714] Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000.

effet de préserver la dignité des personnes notamment grâce à l'interdiction de la torture, de l'esclavage, etc. Seul le protocole n° 13 relatif à l'abolition de la peine de mort en toutes circonstances, se réfère à la dignité en déclarant que l'abolition de la peine de mort est essentielle à la protection du droit à la vie et « *à la pleine reconnaissance de la dignité inhérente à tous les êtres humains* »[1715].

351. L'inscription de la dignité dans les normes supranationales n'a pas uniquement visé les êtres humains pris dans leur ensemble ; elle a également concerné une catégorie spécifique de personnes, les travailleurs. En droit international, la dignité des travailleurs a été consacrée par la DUDH particulièrement à travers leur niveau de vie et donc leur salaire[1716] ainsi que par l'OIT dans la déclaration de Philadelphie de 1944[1717]. La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne a reconnu au travailleur, le droit « *à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité* »[1718]. Enfin, la charte sociale européenne a précisé que les travailleurs ont droit à la dignité dans et au travail[1719].

352. L'intérêt portée à la dignité de la personne humaine, outre ses consécrations en droit international, s'est aussi manifestée par une application de cette notion en jurisprudence et en droit positif national.

[1715] Protocole n° 13 à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales (CEDH) du 3 mai 2002 relatif à l'abolition de la peine de mort en toutes circonstances, préamb.

[1716] Cf. préamb. al. 1 et al. 5 ; art. 1, art. 22 et art. 23.

[1717] Cf. II, a : « tous les êtres humains, quelles que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ».

[1718] Cf. art. 31, 1° : « 1. Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ».

[1719] Cf. charte social européenne, Partie I, 26° : « Tous les travailleurs ont droit à la dignité dans le travail » et art. 26 : « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité 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 de harcèlement sexuel 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 ; 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 ». ; cf. S. GRÉVISSE, « Le renouveau de la Charte sociale européenne », *Dr. soc.* 2000, p. 884.

B – Les vecteurs promotionnels

353. Si le texte de la CEDH ne faisait pas référence à la notion de dignité avant mai 2002, en revanche, la Cour européenne des droits de l'homme avait déjà utilisé cette notion dans sa jurisprudence. Cette juridiction a ainsi reconnu que « *l'essence même* [de la CEDH] *est le respect de la dignité et de la liberté humaines* »[1720]. La CEDH a également déjà rendu des décisions relatives à la dignité au travail. Par exemple, dans un arrêt de 2011, la Cour a estimé que les caricatures et les expressions grossièrement insultantes ou injurieuses dont avaient été victime une direction et des représentants du personnel de la part de salariés revêtaient une gravité particulière, susceptible de justifier des sanctions sévères.[1721]. De son côté, la CJUE a déjà fait référence à la notion générale de « *dignité humaine* »[1722].

Au niveau international, l'un des vecteurs de promotion de la dignité a pu apparaître dans la notion de « travail décent » apparue en 1999, dans le rapport présenté par le Directeur général à la 87e session de la Conférence internationale du Travail. En effet, ce rapport précise que « *le but fondamental de l'OIT* […] *est que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité* »[1723]. Ainsi, le travail décent prôné par l'OIT veut aussi dire plus juridiquement, un travail digne[1724].

[1720] Cf. not. Cour EDH, 22 novembre 1995, C.R. c/ Royaume-Uni, n° 20190/92 et S.W. c/ Royaume-Uni, n° 20166/92 ; Cour EDH, 29 avril 2002, Pretty c/ Royaume-Uni, n° 2346/02 : « La dignité et la liberté de l'homme sont l'essence même de la Convention ».

[1721] Cour EDH, 12 septembre 2011, aff. Palomo Sánchez et autres c/ Espagne, req. nos 28955/06, 28957/06, 28959/06 et 28964/06.

[1722] Cf. CJCE, 14 octobre 2004, aff. C-36/02, Omega Spielhallen und Automatenaufstellungs-GmbH c/ Oberbürgermeisterin der Bundesstadt Bonn : « Le droit communautaire ne s'oppose pas à ce qu'une activité économique consistant en l'exploitation commerciale de jeux de simulation d'actes homicides fasse l'objet d'une mesure nationale d'interdiction adoptée pour des motifs de protection de l'ordre public en raison du fait que cette activité porte atteinte à la dignité humaine » ; sur cette décision : J.-C. ZARKA, « Restriction à la libre prestation de services sur le fondement de la notion d'ordre public », *JCP éd. G.* 2004, n° 52, pp. 2373-2376.

[1723] BIT, *Rapport du Directeur général : Un travail décent*, OIT, Genève, 1999, pt. 1 ; cf. not. D. GHAI, « Travail décent : concept et indicateurs », *Revue internationale du Travail* 2003, vol. 142, n° 2, p. 121.

[1724] Sur les liens entre dignité et travail décent : P. ADAM, « La dignité du salarié – (Deuxième partie) », *RDT* 2014, spéc. pp. 246-248.

354. En France, la notion de dignité est présente dans diverses lois[1725] ou codes[1726], tels que le Code de la santé publique[1727], le Code de procédure pénale[1728], le Code de l'action sociale et des familles[1729], le Code civil[1730], le Code pénal[1731], etc. La protection de la dignité de la personne a également été consacrée avec les lois dites « bioéthiques »[1732]. Ces dispositions assurent la primauté de la personne, interdisent toute atteinte à sa dignité en et imposent le respect de l'être humain dès le commencement de la vie[1733]. La loi « Léonetti » de 2005a quant à elle introduit la notion de « dignité du mourant »[1734].

355. Par ailleurs, la conception de la « dignité-humanité », qui tend à reconnaître dans tout homme une personne humaine, a fait irruption au milieu des années 1990 dans les jurisprudences constitutionnelles, administratives et judiciaires[1735]. Le principe de sauvegarde de la dignité de la personne humaine a ainsi été consacré dans la jurisprudence du Conseil constitutionnel[1736], du Conseil d'État[1737] et de la Cour de cassation[1738].

[1725] Cf. not. loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique, art. 1er : « L'exercice de cette liberté [la communication au public par voie électronique] ne peut être limité que dans la mesure requise, d'une part, par le respect de la dignité de la personne humaine ».

[1726] Code de la propriété intellectuelle, art. L. 611-17 : « Ne sont pas brevetables les inventions dont l'exploitation commerciale serait contraire à la dignité de la personne humaine » ; cf. Code pénal, art. 225-1 et s.

[1727] Code de la santé publique, art. L. 1110-2 : « La personne malade a droit au respect de sa dignité ».

[1728] Code de procédure pénale, art. préliminaire : « Les mesures de contraintes dont cette personne peut faire l'objet [ne doivent] pas porter atteinte à la dignité de la personne ».

[1729] Code de l'action sociale et des familles, art. L. 115-1 al. 1er : « la lutte contre la pauvreté et les exclusions est un impératif national fondé sur le respect de l'égale dignité de tous les êtres humains et une priorité de l'ensemble des politiques publiques de la nation ».

[1730] Code civil, art. 16-1-1 (dignité des défunts) et art. 415 (dignité des majeurs protégés).

[1731] Cf. Code pénal, art. 131-5-1, 227-24, 434-24, 433-5 et R. 131-35.

[1732] Loi n° 94-653 du 29 juillet 1994 relative au respect du corps humain ; loi n° 94-654 du 29 juillet 1994 relative au don et à l'utilisation des éléments et produits du corps humain, à l'assistance médicale à la procréation et au diagnostic prénatal.

[1733] Code civil, art. 6 ; Dignité aussi de la personne face à son image[1733].

[1734] Loi n° 2005-370 du 22 avril 2005 relative aux droits des malades et à la fin de vie ; cf. D. BEILLEUL, « Le droit de mourir au nom de la dignité humaine. A propos de la loi relative aux droits des malades et à la fin de vie », *JCP éd. G.* 2005, n° 23, pp. 1055-1058 ; F. VIALLA, « Droits des malades en fin de vie », *D.* 2005, pp. 1797-1799.

[1735] P. ADAM, « La "dignité du salarié" et le droit du travail – (Première partie) », *RDT* 2014, p. 172.

[1736] Cf. not. Cons. const., 27 juillet 1994, *D.* 1995, jur. 237, note B. MATHIEU ; Cons. const., 29 juillet 1998, O. DUFOUR, « L'examen par le Conseil constitutionnel de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions », *LPA*, 1998, n° 91, pp. 3-4 ; J.-E. SCHOETTI, *AJDA*, 1998, n° 9, pp. 705-715.

[1737] CE, 27 octobre 1995, Ville d'Aix-en-Provence et Morsang-sur-Orge, n° 143578 et n° 136727 ; *AJDA* 1995 p. 942 et *RFDA* 1995 p. 1204, concl. P. FRYDMAN ; *D.* 1996, chron. p. 177, note G. LEBRETON ; *JCP éd. G.* 1996, II, 22630, note F. HAMON ; *LPA* 24 janvier 1996, note M.-C. ROUAULT ; *RDP* 1996, p. 536, note M. GROS et J.-C. FROMENT.

[1738] Cf. Cass. 1re civ., 9 octobre 2001, *Bull. civ.* I, n° 249 (un médecin ne peut être dispensé de son devoir d'information vis-à-vis de son patient, qui trouve son fondement dans l'exigence du respect du principe constitutionnel de sauvegarde de la dignité de la personne humaine) ; rappr. Cass. 1re civ., 12 juin 2012, n° 11-18327 (F. VIALLA, « Défaut d'information du patient, la Cour de cassation persiste et signe », *JCP éd. G.* 25 juin

Dans une décision du Conseil constitutionnel relative à la loi sur l'habitat, celui-ci a notamment dégagé un objectif à valeur constitutionnelle avec « *la possibilité pour toute personne de disposer d'un logement décent* »[1739]. Par cette décision, le Conseil constitutionnel a établi un « lien de filiation » entre le principe de dignité et le droit à un logement décent[1740]. À ce titre, le droit pénal sanctionne spécifiquement les conditions indignes d'hébergement[1741]. Enfin, de façon plus générale, le Conseil constitutionnel consacre la sauvegarde de la dignité de la personne humaine contre toute forme d'asservissement et de dégradation comme un principe à valeur constitutionnelle[1742].

356. La protection de la dignité de la personne humaine interdit de la réifier, de l'utiliser comme une chose. Elle impose aussi de ne pas la traiter « *comme un pur esprit* », car « *le corps est* […] *la dimension physique de la personne, et traiter celle-ci avec dignité impose aussi de traiter le corps dignement* »[1743].

Dès lors, la notion de dignité en droit français a pu être appliquée aux relations de travail ; ces dernières peuvent en effet conduire à des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine. Par conséquent, la dignité peut être un vecteur de protection de la santé du salarié[1744] notamment face aux risques psychosociaux. Ainsi, comme l'a précisé l'ANI sur le harcèlement et la violence au travail : « *Le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi le harcèlement et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe, sont inacceptables* »[1745].

2012, n° 26, act. 756, p. 1255) ; Cass. 1re civ., 12 juillet 2001 : « Attendu que la liberté de communication des informations justifie la publication de l'image d'une personne impliquée dans une affaire judiciaire, sous réserve du respect de la dignité de la personne humaine », *RTD civ.* 2001, 852, obs. J. HAUSER ; *D.* 2002, 1380, note C. BIGOT.

[1739] Cons. const., 19 janvier 1995, décision n° 94-359 DC, *AJDA* 1995, n° 6, pp. 455-462, note B. JORION.

[1740] B. MATHIEU, M. VERPEAUX, *Contentieux constitutionnel des droits fondamentaux*, L.G.D.J., 2002, spéc. p. 520.

[1741] Code pénal, art. 225-14 ; Cass. crim., 23 avril 2003, *RJS* 8-9/03, n° 1049.

[1742] Cons. const., 1er août 2013, n° 2013-674 DC, *D.* 2014, p. 843, obs. J.-C. GALLOUX et H. GAUMONT-PRAT.

[1743] M. FABRE-MAGNAN, « Les "vraies" et les "fausses" libertés du travailleur salarié. Réflexions à partir du droit français » in Ph. AUVERGNON (dir.), *Libertés individuelles et relations de travail : le possible, le permis et l'interdit ? Éléments de droit comparé*, Presses universitaires de Bordeaux, 2011, p. 65.

[1744] Cf. not. M. BONNECHÈRE, « Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail », *Dr. ouv.* 2003, 2530

[1745] ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, préamb.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 qui a introduit le délit de harcèlement moral a « accolé » le terme de dignité à celui de harcèlement[1746]. Ainsi, la notion de dignité, si elle protège l'ensemble des individus en tant que personne, s'applique également au salarié reconnu en sa dimension humaine ; comme le laissait entendre le concept de « travail décent ». En matière de harcèlement moral et sexuel[1747], la dignité est à la fois un fondement juridique qui prohibe ces comportements et un élément de définition qui peut caractériser ces comportements[1748]. Les faits répétés portant atteinte à la dignité du salarié peuvent permettre en tant quel tel de qualifier un harcèlement moral[1749].

357. Outre les comportements de harcèlement, le droit sanctionne en tant que telles sans qu'elle soit forcément reliée au harcèlement. En effet, le Code pénal comme le Code du travail sanctionnent les « *conditions de travail contraires à la dignité humaine* »[1750]. De telles conditions concernent notamment le travail forcé[1751], les humiliations et brimades[1752], la révélation collective par un employeur des motifs qu'ils l'ont poussé à entamer une procédure

---

[1746] Code du travail, art. L. 1152-1 ; Code pénal, art. 222-33-2.

[1747] Code du travail, art. L. 1153-1.

[1748] En ce sens : P. ADAM, « La dignité du salarié – (Deuxième partie) », *RDT* 2014, pp. 248-249.

[1749] Cass. soc., 25 octobre 2011, n° 10-16837.

[1750] Cf. Code pénal, Livre II, Titre II, Chapitre V, Section 3 : Des conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité de la personne. Cf. spéc. art. 225-14 : « Le fait de soumettre une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 150 000 Euros d'amende » ; Code pénal, art. 225-4-1 : La traite des êtres humains est le fait, en échange d'une rémunération ou de tout autre avantage ou d'une promesse de rémunération ou d'avantage, de recruter une personne, de la transporter, de la transférer, de l'héberger ou de l'accueillir, pour la mettre à sa disposition ou à la disposition d'un tiers, même non identifié, afin soit de permettre la commission contre cette personne des infractions de proxénétisme, d'agression ou d'atteintes sexuelles, d'exploitation de la mendicité, de conditions de travail ou d'hébergement contraires à sa dignité, soit de contraindre cette personne à commettre tout crime ou délit ; Code du travail, art. L. 8112-2 (compétence des inspecteurs du travail pour constater les infractions notamment en matière de conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité de la personne humaine).

[1751] Cass. crim., 13 janvier 2009, n° 08-80787 : « tout travail forcé est incompatible avec la dignité humaine » ; C. WILLMANN, « Conditions de travail : condamnation du travail forcé », *JCP éd. S.* 2009, n° 14, pp. 26-28 ; *D.* 2009, 1935, note B. LAVAUD-LEGENDRE ; *Dr. soc.* 2009, p. 608, obs. P. CHAUMETTE ; rappr. Cass. crim., 11 décembre 2001, n° 00-87280, *Bull. crim.*, n° 256 (travailleuse dont le temps de travail n'était pas limité, qui ne percevait pas une réelle rémunération, qui n'avait pas de jours de repos et dont les conditions d'hébergement étaient contraires à la dignité humaine) ; Y. MAYAUD, « Précisions substantielles et probatoires sur les conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité de la personne », *Revue de science criminelle* 2002, p. 324.

[1752] Cass. crim., 4 mars 2003, *RJS* 6/03, n° 702 ; rappr. Cass. soc., 16 juillet 1998, n° 96-41480 : un salarié « avait été privé des moyens matériels d'exécution de ses tâches dans des conditions portant atteinte à sa dignité, la cour d'appel ne pouvait, sans contradiction, retenir l'existence d'une faute grave du salarié résultant de l'inexécution de tâches inhabituelles et secondaires dont le comportement de l'employeur rendaient impossible l'exécution » ; *Dr. ouv.* 2000, p. 200 ; *SSL* 1998, n° 897.

disciplinaire[1753]. La dignité est également intervenue dans les relations de travail pour signifier que toute activité ne pouvait pas être considérée comme un travail. L'interdiction du « lancer de nain » a démontré que l'on pouvait opposer la dignité inhérente à chaque personne humaine aux personnes qui souhaitaient pourtant effectuer une telle activité.

358. Il existe un véritable droit au respect de sa propre dignité au travail[1754]. Un salarié peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail ainsi que des dommages-intérêts en cas de propos indélicats de son employeur. Une telle solution est possible, car les juges ont décidé que « *l'atteinte à la dignité de son salarié constitue pour l'employeur un manquement grave à ses obligations* »[1755]. C'est pourquoi la dignité a pu être considérée comme une alternative permettant de sanctionner un employeur en l'absence de harcèlement moral caractérisé[1756]. De la naîtrait le risque de voir tout se « *dissoudre dans la dignité* »[1757] si l'on ne se sert part de cette notion lorsqu'aucun autre concept n'est mobilisable.

359. L'affirmation de droits inhérents à la personne permet de reconnaître à chaque individu des droits inaliénables liés à sa condition d'être humain. Ainsi, dans leur vie personnelle comme professionnelle, les sujets de droits bénéficient d'une protection de leur intégrité et de leur dignité. La considération progressive du droit envers la personne humaine favorise l'appréhension globale des individus aussi bien dans leur dimension physique que mentale.

Cette meilleure appréhension des individus, qui favorise la réception juridique des risques psychosociaux, s'exprime également par la reconnaissance de droits spécifiques à la personne humaine en situation de travail. Ces progrès des droits de la personne au travail démontrent particulièrement que le droit est de plus en plus sensible à la protection des libertés du salarié face à des comportements inadéquats de la part de l'entreprise ou de collègues.

[1753] Cf. Cass. soc., 25 février 2003, n° 00-42031, *Bull. civ.* V, n° 66 : « le fait de porter à la connaissance du personnel, sans motif légitime, les agissements d'un salarié nommément désigné constitue une atteinte à la dignité de celui-ci de nature à lui causer un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi, la cour d'appel a violé les textes susvisés » ; *Dr. soc.* 2003, p. 625, note J. SAVATIER ; *JCP éd. G.* 2003, I, 146, n° 54, p. 1202, obs. B. MATHIEU et M. VERPEAUX ; *D.* 2003, IR, p. 1077 ; *RJS* 5/2003, n° 581.

[1754] E. DREYER, « Dignité (Droits fondamentaux et) » in *Dictionnaire des droits fondamentaux*, Dalloz, 2010, spéc. pp. 254-255.

[1755] Cf. Cass. soc., 7 février 2012, n° 10-18686 ; G. AUZERO, « "L'atteinte à la dignité du salarié" : un manquement grave de l'employeur à ses obligation », *RDT* 2012, pp. 282-284 ; C. LEBORGNE-INGELAERE, « L'atteinte à la dignité du salarié, une alternative au harcèlement moral », *JCP éd. S.* 2012, 1273.

[1756] En ce sens : C. LEBORGNE-INGELAERE, « L'atteinte à la dignité du salarié, une alternative au harcèlement moral », *JCP éd. S.* 2012, 1273.

[1757] M. FABRE-MAGNAN, *op. cit.*, p. 287.

Section II – Les progrès des droits de la personne au travail

360. Selon le Professeur Jean-Maurice Verdier, « *le travailleur est d'abord une personne qui ne peut abdiquer cette qualité en se mettant à la disposition d'un employeur* »[1758]. Pourtant, en raison de la subordination inhérente au contrat de travail et de l'autorité de l'employeur sur le salarié, le droit social n'apparaît pas comme « *une terre d'élection des droits de l'Homme* »[1759]. Cependant, ces derniers ont tout de même progressé et « *ont permis l'affirmation des droits fondamentaux du salarié en tant que personne humaine* »[1760]. Le salarié n'est donc plus simplement « *appréhendé comme un être abstrait créancier ou débiteur de droits et obligations. Il l'est de plus en plus comme une personne humaine à part entière* »[1761]. Et, si on « *tend de plus en plus à protéger et à promouvoir la personne à l'intérieur de la sphère professionnelle* »[1762], c'est avant tout parce qu'on a progressivement reconnu au salarié des droits inaliénables ne cessant pas avec la conclusion d'un contrat de travail. Certes, les droits et libertés du salarié au travail pourront faire l'objet de « *coups de canifs* »[1763], mais ces atteintes – justifiées par toute activité sociale – sont encadrées. La protection des droits de la personne du salarié au travail est passée par une reconnaissance de ses libertés individuelles **(§ 1)** et par une protection contre les discriminations fondées sur une liberté **(§ 2)**.

§ 1 : La reconnaissance de libertés individuelles au travail

361. Parler des libertés individuelles des salariés n'est pas un exercice aussi évident qu'il n'y paraît. Le fait « *d'être salarié, de travailler en entreprise, implique évidemment des atteintes*

[1758] J.-M. VERDIER, « En guise de manifeste : le droit du travail, terre d'élection pour les droits de l'homme » in *Écrits en l'honneur de Jean SAVATIER*, P.U.F., 1992, p. 427.

[1759] A. LYON-CAEN, I. VACARIE, « Droits fondamentaux et droit du travail » in *Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier*, Dalloz, Coll. Études, mélanges, travaux, 2001, p. 421.

[1760] J. MOULY, « Les droits sociaux à l'épreuve des droits de l'Homme », *Dr. soc.* 2002, p. 800.

[1761] P. LOKIEC, « La mesure du travail – Du quantitatif au qualitatif », *Dr. soc.* 2011, p. 771 ; En ce sens, cf. également L. LEROUGE pour qui « L'exécution de bonne foi du contrat de travail implique le respect des droits de la personne humaine, de l'entière intégrité du salarié » : L. LEROUGE, « Le droit du travail français confronté aux "nouveaux risques". Quelle prise en compte de la santé mentale en droit du travail ? », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* 2010, vol. 5, nº 2, p. 25.

[1762] J. BARTHÉLÉMY, *Évolution du droit social. Une tendance à la contractualisation mais un rôle accru des droits fondamentaux du travailleur*, Éd. Lamy, Coll. Axe Droit, 2009, p. 135.

[1763] J. MOULY, *op. cit.*, p. 800.

aux droits de l'homme et notamment aux libertés »[1764]. La présence au travail est justifiée avant tout par la réalisation effective d'une prestation de travail. Ainsi, « *la relation de travail dans l'entreprise n'est donc pas,* a priori*, un rapport qui laisse place à l'exercice d'une liberté quelconque par le salarié : ce dernier a paru, longtemps, condamné à se taire et à exécuter la tâche qui lui était confiée* »[1765]. Ce sujet oppose deux réalités difficilement conciliables à savoir la liberté du chef d'entreprise de gérer cette dernière et les libertés du salarié, le risque étant de faire primer une de ces libertés sur l'autre[1766]. Le lien de subordination conduit le salarié à ne pouvoir exercer ses libertés que d'une manière restreinte au vu des pouvoirs de l'employeur[1767] ; le contrat de travail « *par nature suppose de la part du salarié renonciation partielle à sa liberté* »[1768]. Néanmoins, le droit a consacré des droits fondamentaux spécifiques aux travailleurs qui permettent d'affirmer que même au travail, le salarié conserve des droits et libertés[1769]. Le droit a reconnu une séparation progressive entre vie professionnelle et vie personnelle pour ensuite reconnaître la citoyenneté du travailleur salarié[1770] en entreprise. Cette reconnaissance a abouti à protéger la vie privée du salarié **(A)** et à lui reconnaître une véritable liberté d'expression et d'opinions au travail **(B)**.

A – La vie privée et le travail

362. Le travailleur navigue de cercle en cercle. Sa vie professionnelle compose l'un de ces cercles aux côtés de celui de la famille, des amis ou des hobbies, etc. Bien que le travail soit un pilier de la construction personnelle, il n'en reste que l'on ne peut résumer une personne à sa seule activité professionnelle. En effet, *« le travail ne suffit pas, même à l'existence la mieux remplie. La vie personnelle et sociale a aussi ses droits et des exigences et ne peut être niée sans danger* »[1771]. Il serait illusoire de penser que, passé la porte de l'entreprise, le salarié y laisse l'ensemble des droits et libertés – ainsi d'ailleurs que ses peines et ses joies – dont il

---

[1764] B. BOSSU, « Droits de l'homme et pouvoirs du chef d'entreprise : vers un nouvel équilibre », *Dr. soc.* 1994, p. 752.

[1765] Ph. WAQUET, *L'entreprise et les libertés du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 2003, p. 9.

[1766] C. PIZZIO-DELAPORTE, « Libertés fondamentales et droits du salarié : le rôle du juge », *Dr. soc.* 2001, p. 404.

[1767] *Ibid*.

[1768] J. RIVERO, « Les libertés publiques dans l'entreprise », *Dr. soc.* 1982, p. 422.

[1769] Cf. not. Code du travail, art. L. 1121-1 : « 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 ».

[1770] Ph. WAQUET, *op. cit.*, p. 10.

[1771] R. MALOUIN, *Profonds destins*, Québec, 1957, 131 p.

jouissait dans son temps personnel et la vie privée fait partie de ces droits et libertés réputés inaliénables. Même « *sur les lieux de travail, une certaine opacité de la personne du salarié doit être exigée. Le salarié n'est pas seulement un être travail. Son identité intime doit être respectée* »[1772]. Que ce soit à travers les textes[1773] ou la jurisprudence[1774], le droit a permis de protéger la vie privée du salarié. Un environnement de travail où le salarié ne bénéficierait d'aucune protection de sa vie privée pourrait s'avérer créateur de souffrance. L'articulation entre vie privée et vie professionnelle[1775] est un levier d'action sur les risques psychosociaux[1776]. Elle participe également de la prise en compte générale de la personne du salarié. Il conviendra alors de constater que le droit a protégé certains éléments de la vie privée du salarié **(1)** et lui a reconnu la possibilité de mener une vie privée au travail **(2)**.

1) La protection d'éléments de la vie privée

363. Une protection totale de la vie privée au travail est impossible. Au sein de l'entreprise, « *se montrer c'est accepter d'être vu et se soumettre aux contraintes minimales de la vie sociale* »[1777]. En se présentant dans une entreprise et en acceptant de se montrer et d'être vu, le salarié ne peut donc s'opposer à toute surveillance ou tout contrôle au travail. Toutefois,

---

[1772] G. LYON-CAEN, *Les libertés publiques et l'emploi : rapport au ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,* LDF, Coll. Rapports officiels, 1992, p. 158.

[1773] Cf. DUDH, art. 12 : « Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires dans sa vie privée, sa famille, son domicile... » ; CEDH, art. 8-1 : « toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance » ; charte des droits fondamentaux de l'UE, art. II-7 : « toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de ses communications » ; Code civil, art. 9 : « chacun a le droit au respect de sa vie privée » ; Code pénal, art. 226-1 et s. (atteintes à l'image ou à la voix) ; Code civil, art. 226-15 (secret des correspondances) ; Code civil, art. 226-4 (violation du domicile) ; art. 1er de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés : « L'informatique doit être au service de chaque citoyen. Son développement doit s'opérer dans le cadre de la coopération internationale. Elle ne doit porter atteinte ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles ou publiques ».

[1774] Cons. const., 23 juillet 1999, n° 99-146 DC et Cons. const., 9 novembre 1999, n° 99-419 DC.

[1775] Sur ce sujet : V. PÉCRESSE, *Rapport sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle*, LDF, Coll. Rapports officiels, 2007, 102 p. ; M.-T. LETABLIER, M.-T. LANQUETIN, *Concilier travail et famille en France : approches socio-juridiques*, Éd. Centre d'études de l'emploi, Coll. Rapport de recherche, juin 2005, 43 p.

[1776] Des juges du fond ont déjà pu reconnaître qu'un surcroit de pression subi par un salarié du fait de sa charge de travail excessive pouvait être aggravé par une difficulté à mener une vie familiale normale (CPH Versailles, 30 mai 2012, Mme D. c/ Renault, n° 10/00191, *SSL* 2012, n° 1541, p. 14) ; par ailleurs, comme le précise l'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, la préservation de la santé des salariés doit passer par « la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle » (ANI du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail, pt. 2 ; rappr. Ph. NASSE, P. LÉGERON, *Rapport sur la détermination, le suivi et la mesure des risques psychosociaux au travail*, Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, 2008, spéc. p. 14, p. 16 et p. 38) ; le Code du travail impose aux entreprises dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, de rechercher des solutions favorisant « l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales » (Code du travail, art. L. 2242-5).

[1777] F. KERNALEGUEN, « Brèves remarques sur la vie privée du salarié » in *Mélanges en l'honneur de Henry Blaise*, Economica, 1995, p. 272.

si le salarié ne peut prétendre au même traitement que dans un lieu privé, son droit à la vie privée va limiter les possibilités de décisions et de contrôle à son encontre.

364. Depuis 1970, le Code civil[1778] protège la vie privée de toute personne[1779]. Plus tard, la jurisprudence de la Cour de cassation est venue affirmer que cette protection s'appliquait également en situation de travail. En effet, la frontière entre vie privée et vie professionnelle peut parfois devenir ténue en raison de la porosité entre ces deux vies ; « *L'homme n'est pas une île séparée, il fait partie d'un vaste continent* »[1780]. Ainsi, pour maintenir une frontière entre ces deux sphères, la Cour de cassation a dégagé le principe selon lequel « *le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée* »[1781]. Malgré l'origine civiliste de la notion de vie privée, celle-ci a connu une large « succès » en droit du travail[1782].

La protection d'éléments de la vie privée au travail instaure une limitation du pouvoir de direction de l'employeur et évite des intrusions excessives dans la sphère personnelle du salarié comme il a pu en être à l'époque du « paternalisme patronal »[1783]. La protection d'éléments de la vie privée du salarié – ou de sa « vie personnelle »[1784] – permet de respecter le salarié en tant qu'individu doté de droits fondamentaux.

Ainsi, un salarié ne pourra pas être licencié pour un motif tiré de sa vie privée. Un fait de la vie personnelle ne peut donner lieu normalement à aucune sanction disciplinaire lorsqu'il

---

[1778] Cf. Code civil, art. 9, al. 1 : « Chacun a droit au respect de sa vie privée ».

[1779] Ainsi, selon une jurisprudence constante : « Toute personne, quel que soit son rang, sa naissance, sa fortune, ses fonctions présentes ou à venir, a droit au respect de la vie privée », Cass. 1re civ., 23 octobre 1990, *Bull. civ.* I, n° 222.

[1780] P. SARGOS citant l'écrivain, John Done, cf. « Conclusion sur le colloque "Vie professionnelle et vie personnelle" », *Dr. soc.* 2004, p. 86.

[1781] Cass. soc., 2 octobre 2001 arrêt dit « Nikon », n° 99-42942, *Bull. civ.* V, n° 291 p. 233 ; *Dr. ouv.* 2002, pp. 76 à 78, note A. DE SENGA ; Ph. WAQUET, « Retour sur l'arrêt Nikon », *SSL*, mars 2002, n° 1065, p. 5 ; *D.* 2001, 3148, note P.-Y. GAUTIER ; *RTD civ.* 2002, 72, obs. J. HAUSER ; *Dr. soc.* 2001, p. 915, note J.-E. RAY ; cf. not. Cass. soc., 12 octobre 2004, n° 02-40392, *Bull. civ.* V, n° 245, p. 4.

[1782] Cf. A. LEPAGE, « La vie privée du salarié, une notion civiliste en droit du travail », *Dr. soc.* 2006, p. 364.

[1783] Cf. not. L. HARMEL, *Catéchisme du patron*, Éd. Bureaux du journal de La Corporation, 1889, 209 p. ; A. GUESLIN, « Le paternalisme revisité en Europe occidentale (seconde moitié du XIXe, début XXe siècle) », *Genèses* mars 1992, n° 7, pp. 201-211.

[1784] La notion de vie privée semble être plus restrictive que la notion de vie personnelle. La vie privée est une composante de la vie personnelle. C'est la partie de la vie personnelle la mieux protégée. La Chambre sociale se réfère aujourd'hui à la fois à la notion de vie personnelle et de vie privée, cf. not. Cass. soc., 14 mai 1997, *Bull. civ.* V, n° 175, p. 126 ; Cass. soc., 16 décembre 1997, *Bull. civ.* V, n° 441, p. 315 ; cf. également, Ph. WAQUET, « Vie privée, vie professionnelle et vie personnelle », *Dr. soc.* 2010, p. 14.

n'occasionne aucun trouble objectif caractérisé dans l'entreprise compte tenu de la nature des fonctions du salarié et de la finalité de l'entreprise[1785]. Le salarié pourra garder le silence voire mentir sur sa vie personnelle auprès de son employeur. Un salarié ou un candidat à l'embauche pourra donc omettre de préciser son état réel de santé[1786] – et donc des troubles psychosociaux –, un handicap[1787] ou une future maternité[1788]. Toutefois, la protection de la vie privée du salarié et du secret relatif à son état de santé peut poser des problèmes en termes de sécurité au travail. Un travailleur atteint d'une pathologie psychique ou en situation d'addiction peut en effet présenter un danger pour lui-même, ses collègues ou des tiers à l'entreprise. Ainsi, la question peut se poser, au regard de l'obligation de loyauté inhérente au contrat de travail[1789], de savoir si le salarié doit informer son employeur des évolutions de sa santé. Si le fait de quitter son poste, sans autorisation, en raison de son état de santé pour aller consulter un médecin ne constitue pas en soi une faute de nature à justifier le licenciement[1790], le fait de venir au travail sous traitement antidépresseur le constitue-t-il ? Dans une décision du 29 septembre 2014, la Chambre sociale de la Cour de cassation a précisé que « *la dissimulation par le salarié d'un fait en rapport avec ses activités professionnelles et les obligations qui en résultent peut constituer un manquement à la loyauté à laquelle il est tenu envers son employeur, dès lors qu'il est de nature à avoir une incidence sur l'exercice des fonctions* »[1791]. Cette affaire, bien que n'ayant aucunement trait aux questions de santé au travail[1792], précise les contours de l'obligation d'information du salarié à l'égard de son employeur. Le salarié se doit ainsi d'informer son employeur des faits en rapport avec son activité professionnelle qui sont de nature à avoir une incidence sur l'exercice de ses fonctions. Or, une pathologie mentale, peut avoir des conséquences sur l'exercice des fonctions du salarié et contrevenir également à son obligation de sécurité de moyens. Le risque est alors, en cas d'accidents liés à une pathologie ou à une

---

[1785] Cass. soc., 17 avril 1991, *Dr. soc.* 1991, p. 485, note J. SAVATIER ; Cass. soc., 20 novembre 1991, *Dr. soc.* 1992, p. 79 ; Cass. soc., 14 mai 1997, *Bull. civ.* V, n° 175 ; Cass. soc., 9 mars 2011, n° 09-42150.

[1786] CJCE, X c/ Commission du 5 octobre 1994, aff. C-404/92 P. ; Code de la santé publique, art. L. 1110-4 al. 1er : « Toute personne prise en charge par un professionnel, un établissement, un réseau de santé ou tout autre organisme participant à la prévention et aux soins a droit au respect de sa vie privée et du secret des informations la concernant ».

[1787] Cass. soc., 6 mai 2003, n° 01-41370 : « les dispositions régissant l'emploi des travailleurs handicapés ayant été adoptées dans l'intérêt exclusif de ceux-ci, ne revêt pas de caractère fautif le fait pour un salarié de ne pas révéler à l'employeur sa qualité de travailleur handicapé » ; cf. not. *RJS* 8-9/2003, n° 1083.

[1788] Cass. soc., 23 février 1972, *Bull.,* n° 152, p. 143.

[1789] Cf. Code civil, art. 1134 et Code du travail, art. L. 1221-1.

[1790] Cass. soc., 3 juillet 2001, n° 99-41738, *Bull. civ.* V, n° 244, p. 195.

[1791] Cass. soc., 29 septembre 2014, n° 13-13661, *Dr. soc.* 2014, p. 957, obs. J. MOULY.

[1792] En l'espèce une salariée, médecin-conseil de la CNAMTS, avait été licenciée suite à sa mise en examen pour fraude aux prestations de sécurité sociale. Ce fait, caché à l'employeur, était en rapport avec les fonctions professionnelles de la salariée et était de nature à en affecter le bon exercice.

conduite addictive, de voir l'employeur reprocher à son salarié de ne pas l'avoir informé de sa situation afin de prendre des dispositions adéquates. Des « tensions » pourraient alors se loger entre le principe d'interdiction des sanctions fondées sur l'état de santé et les mesures disciplinaires justifiées par le manque de loyauté du salarié. Par ailleurs, il revient au salarié d'évaluer en son for intérieur si un fait relatif à sa vie privée est susceptible d'influer sur son activité professionnelle.

Le domicile du salarié est protégé contre les immixtions de l'employeur. Selon la jurisprudence, « *le salarié n'est ni tenu d'accepter de travailler à son domicile ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail* »[1793]. Si le salarié n'a pas de clauses de résidence ou de mobilité, il ne pourra être licencié pour avoir refusé de se soumettre à un ordre de déménager[1794]. Si le salarié est soumis à une clause de mobilité, les conditions liées à sa vie personnelle peuvent justifier d'une non mise en œuvre de cette clause[1795]. De même, le changement d'horaires des salariés relève du pouvoir de direction de l'employeur « *sauf atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos* »[1796].

Enfin, la vie privée peut servir à aménager le temps de travail du salarié pour les besoins inhérents à la vie familiale[1797]. La situation familiale du salarié est également prise compte suite à l'arrivée d'un enfant ou de la survenance de certains événements familiaux, ainsi que pour déterminer l'ordre des licenciements pour motif économique[1798], la prise de congés[1799], la possibilité de refuser des horaires de nuit[1800] ou encore les droits d'allaiter un enfant[1801].

[1793] Cass. soc., 2 octobre 2001, n° 99-42727, *Bull. civ.* V, n° 292, p. 234 ; *Dr. soc.* 2001, p. 1039, note J.-E. RAY.

[1794] Cass. soc., 23 septembre 2009, n° 08-40434, *RDT* 2010, p. 37, obs. A. GARDIN ; *Dr. soc.* 2010, p. 114, obs. G. LOISEAU.

[1795] Cf. not. Cass. soc., 18 mai 1999, n° 96-44315 *Bull. civ.* V, n° 219 p. 161 (situation familiale critique) ; *D.* 2000, somm. 84, obs. M.-C. ESCANDE-VAMIOL ; *D.* 2001, somm. 2797, obs. B. BOSSU ; *RTD civ.* 2000. 326, obs. J. MESTRE et B. FAGES ; Cass. soc., 25 mars 2009, n° 07-45281 (salarié sans moyen de transport personnel).

[1796] Cass. soc., 3 novembre 2011, n° 10-14702, *RDT* 2012 p. 31, obs. S TOURNAUX ; *SSL* 2011, 1513, obs. A. MARCON ; *D.* 2012, p. 67, note P. LOKIEC.

[1797] Code du travail, art. L. 3123-7.

[1798] Code du travail, art. L. 1233-5.

[1799] Code du travail, art. L. 3141-14.

[1800] Code du travail, art. L. 3122-37.

[1801] Code du travail, art. L. 1225-30, art. L. 1225-31 et art. L. 1225-32.

365. La protection de la vie privée du salarié trouve toutefois des limites. Celles-ci permettent notamment à l'entreprise de sanctionner des comportements porteurs de souffrance au travail. Ainsi, un salarié peut être sanctionné pour faute professionnelle, dès lors qu'il a abusé de son pouvoir hiérarchique pour obtenir des faveurs sexuelles en dehors des temps et lieu de travail[1802]. De même, il est possible de sanctionner des faits constitutifs de violence morale à l'encontre d'un collègue, même si une partie de ces faits se sont réalisés hors de l'entreprise[1803].

366. À travers la notion de vie privée, le droit participe à l'amélioration des conditions de travail et à une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. Le recours à cette notion permet ainsi de « *desserrer un peu le lien de subordination* »[1804]. Par ailleurs, le salarié a aussi droit à une certaine vie privée au travail qui permet de relativiser sa présence exclusivement productive en entreprise et de le préserver d'intrusions potentiellement psychotoxiques.

2) La reconnaissance d'une vie privée au travail

367. Même pendant l'exécution de son travail, le travailleur a toujours droit à une sphère d'intimité à l'abri de l'autorité de l'employeur. En effet, « *le travailleur conserve des espaces de liberté, qu'il faut déterminer en fonction de la finalité de l'autorité de l'employeur et du caractère inaliénable de certains droits de la personnalité* »[1805].

Sur le lieu de travail, les moyens de communication sont désormais omniprésents et facilement accessibles[1806]. Pour le salarié ayant un accès internet depuis son poste de travail, la tentation sera plus ou moins forte de s'accorder des moments de « navigation » à des fins personnelles. Si la jurisprudence sanctionne l'utilisation abusive d'internet[1807] ou du

---

[1802] Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-12930 ; Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-72672 ; Cass. soc., 26 janvier 2012, n° 11-10189 (propos à caractère sexuel tenus par un salarié à deux collègues féminines lors de l'envoi de messages électroniques en dehors du temps et du lieu du travail ou à l'occasion de soirées organisées après le travail ne relèvent pas de sa vie personnelle).

[1803] Cass. soc., 12 mai 2010, n° 08-70422 (actes commis rn vers un collègue dans un objectif d'emprise psychologique et qui consistaient à entretenir grâce à l'outil informatique de l'entreprise des échanges virtuels faussés grâce à l'utilisation de faux pseudonymes féminins) ; *LPA* 2011, n° 66, p. 10.

[1804] Ph. WAQUET, « Vie privée, vie professionnelle et vie personnelle », *Dr. soc.* 2010, p. 16.

[1805] J. SAVATIER, « La liberté dans le travail », *Dr. soc.* 1990, p. 50.

[1806] Internet, fax, téléphone fixe et mobile, messagerie écrite ou virtuelle, ordinateurs personnels, etc.

[1807] Cass. soc., 26 février 2013, n° 11-27372 (utilisation particulièrement abusive d'internet à des fins personnelles constitutive d'une faute grave) ; *SSL* 2 avril 2013, n° 1578, jur. p. 15 ; Cass. soc., 18 mars 2009, n° 07-44247 ; Cass. crim., 19 mai 2004, n° 03-83953 (salarié condamné pour abus de confiance car il utilisait l'ordinateur et la

téléphone[1808], l'utilisation des moyens de communications de l'entreprise pour des motifs d'ordre privé n'est pas totalement impossible.

Ainsi, sont protégés contre les intrusions de l'employeur, la correspondance personnelle du salarié[1809], qu'elle soit écrite[1810], téléphonique ou électronique ainsi que ses documents privés, virtuels[1811] ou non[1812]. L'employeur ne pourra donc accéder à ces correspondances et documents personnels qu'en cas de « *risque ou événement particulier* »[1813] ou en présence du salarié ou celui-ci dûment appelé[1814]. L'employeur pourra en revanche ouvrir tout fichier ou message non spécifié comme « personnel », ceux-ci étant présumés professionnels[1815]. Il a également la possibilité de tracer les connexions internet du salarié pour les mêmes raisons[1816]. La préservation de la vie privée au travail rejoint la problématique des risques psychosociaux en ce que, par exemple, les immixtions de l'entreprise dans la sphère d'intimité du salarié pourront être constitutives de harcèlement moral. Ainsi, « *l'ouverture intempestive* » du courrier d'une salariée par son supérieur hiérarchique a participé à qualifier un harcèlement moral[1817].

L'image du salarié est aussi protégée à travers l'encadrement de la vidéosurveillance au travail. Le Code du travail prohibe la collecte d'information sans information préalable des

---

connexion internet de l'entreprise pour visiter des sites à caractère érotique ou pornographique et pour stocker, sur le disque dur, de très nombreux messages et photographies de même nature) ; *RJS* 2004, n° 1121.

[1808] Cass. soc., 18 juin 2003, n° 01-43122.

[1809] Cf. Code pénal, art. 226-15 : « Le fait, commis de mauvaise foi, d'ouvrir, de supprimer, de retarder ou de détourner des correspondances arrivées ou non à destination et adressées à des tiers, ou d'en prendre frauduleusement connaissance, est puni d'un an d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende. Est puni des mêmes peines le fait, commis de mauvaise foi, d'intercepter, de détourner, d'utiliser ou de divulguer des correspondances émises, transmises ou reçues par la voie des télécommunications ou de procéder à l'installation d'appareils conçus pour réaliser de telles interceptions ».

[1810] Cass. crim., 3 octobre 2006, n° 05-85894.

[1811] Cass. soc., 18 octobre 2006, *Bull. civ.* V, n° 308 ; *RDT* 2006, 395, obs. R. DE QUENAUDON.

[1812] Cass. soc., 18 octobre 2006, n° 04-48025, *Bull. civ.* V, n° 308 (les documents présents dans le bureau d'un salarié sont présumés être professionnels de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors la présence de ce dernier sauf si ceux-ci sont identifiés comme « personnels »).

[1813] Cass. soc., 17 mai 2005, *Dr. soc.* 2005, 793, note J.-E. RAY ; *RJS* 8-9/2005, n° 799, p. 589 ; Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-40274, *Bull. civ.* V, n° 153 (incident de sécurité dans un établissement classé Seveso).

[1814] Cass. soc., 17 mai 2005, n° 03-40017 ; *RJS* 8-9/2005, n° 799, p. 589 ; Cass. soc., 11 décembre 2001, *Dr. soc.* 2002, p. 352 ; *Dr. ouv.* 2002, p. 206, note F. SARAMITO ; cf. not. J.-E. RAY, « Courrier privé et courrier personnel », *Dr. soc.* 2001, p. 915 ; A. MOLE, « Mails personnels et responsabilités : quelles frontières ? », *Dr. soc.* 2002, p. 84.

[1815] Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-10278 ; Cass. soc., 18 octobre 2006, n° 04-47400, *SSL* 2006, n° 1280, p. 10, note J.-E. RAY.

[1816] Cass. soc., 9 juillet 2008, n° 06-45800, *JCP éd. S.* 2008, n° 1638, p. 53 ; *RJS* 11/2008, n° 1071 ; Cass. soc., 9 février 2010.

[1817] Cass. soc., 2 juillet 2014, n° 13-10979, *JSL* 5 novembre 2014, n° 375, obs. J. BECKHARD CARDOSO, M. PATIN.

salariés[1818]. L'employeur ne peut donc filmer ses subordonnés à leur insu et sans information préalable, sans quoi la preuve obtenue grâce à la vidéo sera illicite[1819]. Par exemple, un employeur ne pourra pas utiliser les images recueillies par une caméra située sur le site d'une société cliente car *ses* salariés n'avaient pas été préalablement informés de la présence de cette caméra[1820]. En revanche, les images d'une caméra affectée à la surveillance d'une partie des locaux non fréquentée pourront être utilisées à l'appui d'un licenciement[1821].

368. Au travail, les salariés vont pouvoir nouer des relations avec leurs collègues. La protection de la vie privée englobe le droit « *de nouer et développer des relations avec ses semblables* »[1822]. Un salarié ne pourra pas être sanctionné du fait de sa liaison avec un subordonné[1823] ou un supérieur hiérarchique[1824]. En outre, le Conseil d'État a reconnu qu'un employeur avait outrepassé ses pouvoirs en interdisant aux salariés toutes conversations étrangères à l'activité de l'entreprise[1825].

369. Le développement des libertés individuelles au travail s'est traduit par une protection accrue de la vie privée des salariés. Cette protection, qui participe de l'appréhension des différentes dimensions du salarié, s'est accompagnée d'une reconnaissance à son égard des libertés d'expression et d'opinion.

B – Les libertés d'expression et d'opinion au travail

370. Au travail, le salarié reconnu en tant que personne dispose de libertés qui lui permettent de s'exprimer **(1)** et d'avoir ses propres opinions **(2)** sans pouvoir être inquiété.

[1818] Code du travail, art. L. 1222-4 : « Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance ».

[1819] Cass. soc., 20 novembre 1991, *D.* 1992, 73 ; *Dr. soc.* 1992, p. 28, rapport Ph. WAQUET.

[1820] Cass. soc., 10 janvier 2012, n° 10-23482.

[1821] Cass. soc., 19 avril 2005, n° 02-46295, *Bull. civ.* V, n° 141 p. 122 ; Cass. soc., 31 janvier 2001, n° 98-44290, *Bull. civ.* V, n° 28 p. 20.

[1822] Cour EDH, aff. Niemietz c/ Allemagne, 16 décembre 1992, paragraphe 29, n° de requête 13710/88 ; Cour EDH, aff. Burghartz c/ Suisse, 22 février 1994, paragraphe 24, n° de requête 16213/90.

[1823] Cass. soc., 20 octobre 1976, *Bull.,* n° 508, p. 417 ; Cass. soc., 5 mars 1987, *Jur. soc. UIMM* 1987, p. 320.

[1824] Cass. soc., 30 mars 1982, n° 80-40572, *Bull.*, n° 229 ; *Dr. ouv.* 1982, p. 485.

[1825] CE, 25 janvier 1989, n° 64296, *RJS* 1989, n° 423 ; *Dr. soc.* 1990, p. 786, concl. J. DE CLAUSADE.

1) L'encadrement de l'expression au travail

371. Bien que les termes soient assez proches, la liberté d'expression du salarié doit être distinguée du droit d'expression sur les conditions de travail[1826].

La liberté d'expression est protégée par de nombreux textes internationaux et nationaux relatifs aux droits de l'être humain[1827]. La protection de la liberté d'expression du salarié participe du mouvement de prise en compte de la personne au travail. Même si les entreprises sont « *un haut lieu de "langue de bois"* »[1828], la liberté d'expression des salariés mérite d'être protégée et l'employeur ne pourra pas y apporter des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché[1829]. Cette liberté fondamentale du travailleur lui a d'abord été accordée dans les propos qu'il pouvait tenir en dehors du temps et du lieu de travail avec l'arrêt « Clavaud »[1830]. Par la suite, cette solution fut étendue à l'expression en entreprise, sous la subordination de l'employeur[1831].

372. Le salarié a donc droit à la liberté d'expression aussi bien au temps et au lieu de travail qu'à l'extérieur de l'entreprise[1832]. Au travail, les salariés ont un droit d'échanger des discussions relevant à la fois de leur vie professionnelle et de leur vie strictement privée[1833]. Le salarié a un véritable droit de critiquer[1834] même si cette critique est exercée en des termes vifs[1835]. La reconnaissance d'une telle liberté joue en faveur de la réception des risques psychosociaux en ce qu'elle permet aussi au salarié de relater ou de témoigner, de bonne foi, d'actes inadéquats porteurs de souffrance au travail[1836].

[1826] Cf. *infra* n° 471.

[1827] Cf. CEDH, art. 10 ; chartes des droits fondamentaux de l'UE, art. 11 ; pacte international relatif aux droits civils et politiques, art. 19 ; DDHC, art. 11.

[1828] Ph. WAQUET, *L'entreprise et les libertés du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 2003, p. 182 ; Ph. WAQUET, « Le pouvoir de direction et les libertés du salariés », *Dr. soc.* 2000, p. 1057.

[1829] Code du travail, art. L. 1121-1, art. L. 1321-3, art. L. 1321-6.

[1830] Cass. soc., 28 avril 1988, n° 87-41804, *Bull. civ.* V, n° 257 ; *Dr. ouv.* 1988, p. 250, concl. H. ÉCOUTIN, note A. JEAMMAUD et M. LE FRIANT ; *Dr. soc.* 1988, p. 428, concl. H. ÉCOUTIN, note. G. COUTURIER.

[1831] Cass. soc., 14 décembre 1999, n° 97-41995 ; *Bull. civ.* V, n° 488 ; Cass. soc., 2 mai 2001, n° 98-45532, *Bull. civ.* V, n° 112.

[1832] Cf. not. Cass. soc., 29 septembre 2010, n° 09-41543, n° 09-41544 ; Cass. soc., 28 avril 2011, n° 10-30107.

[1833] Cass. crim., 7 octobre 1997, *Liaisons sociales* juillet 2002, p. 108 ; rappr. CE, 25 janvier 1989, n° 64296, *préc.*

[1834] Cass. soc., 21 septembre 2010, n° 09-42382 ; Cass. soc., 7 juillet 2010, n° 08-45560.

[1835] Cass. soc., 9 novembre 2009, n° 08-42806.

[1836] Cass. soc., 10 mars 2009, n° 07-44092, *Bull. civ.* V, n° 66 ; *RDT* 2009, 453, note P. ADAM ; *Dr. ouv.* 2009 456, obs. P. RENNES ; Cass. soc., 29 septembre 2010, n° 09-42057 ; Cass. soc., 27 octobre 2010, n° 08-44446.

373. Si les conversations au travail sont protégées, le travailleur ne jouit pas dans ce domaine d'une liberté totale. Celles-ci ne doivent pas compromettre l'activité de l'entreprise et créer des tensions entre collègues ou avec la hiérarchie suite à des paroles « déplacées ». La liberté d'expression n'est donc pas totale et son exercice peut être abusif[1837]. Un salarié ne peut se fonder sur cette liberté pour tenir des propos « *injurieux, diffamatoires ou excessifs* »[1838]. Des propos « insolents » envers un supérieur hiérarchique peuvent justifier un licenciement[1839] de même que « des propos désagréables » à l'encontre de l'employeur « *au cours d'une conversation privée avec une apprentie* »[1840]. Les réseaux sociaux et particulièrement « Facebook » sont à ce titre un domaine florissant pour des fautes graves liées à l'abus de la liberté d'expression[1841]. Par ailleurs, en cas de licenciement, les anciens salariés ne peuvent utiliser leur liberté d'expression pour inciter la clientèle de leur ancien employeur à se tourner vers la concurrence[1842].

374. La liberté d'expression permet notamment au salarié de parler de son travail dans et à l'extérieur de l'entreprise sans encourir de sanction. Au même titre que la liberté d'opinion et de conviction au travail, le droit est de plus en plus sensible à la protection des salariés contre des pratiques néfastes pouvant atteindre à leur liberté individuelle. La non prise en compte des opinions et convictions du salarié tend aussi à reconnaître et préserver l'esprit de celui-ci, sa dimension intime.

2) La non prise en compte des opinions et convictions

375. Le Code du travail interdit à l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction et dans les dispositions du règlement intérieur de discriminer les salariés en raison de leurs « opinions politiques » et de leurs « convictions religieuses »[1843].

[1837] B. DABOSVILLE, « Les contours de l'abus d'expression du salarié », *RDT* 2012, p. 275.

[1838] Cass. soc., 14 décembre 1999, n° 97-41995, *Bull. civ.* V, n° 488 ; Cass. soc., 19 octobre 2010, n° 09-42180.

[1839] Cass. soc., 13 janvier 1965, *Bull.,* n° 27, p. 20.

[1840] Cass. soc., 7 janvier 1966, *Bull.,* n° 28, p. 23.

[1841] TGI Paris, 17e ch. corr., 17 janvier 2012, n° 1034008388, *SSL* 2012, n° 1522, p. ; CPH Boulogne-Billancourt 19 novembre 2010, n° 09/00316, n° 09/00343 : J.-E. RAY, « Little Brothers are watching you », *SSL* 2010, n° 1410, pp. 10-12.

[1842] Cass. soc., 26 mai 2010, n° 09-12282.

[1843] Code du travail, art. L. 1321-3 et art. L. 1132-1.

L'opinion concerne le « for interne » des personnes, elle est une liberté absolue. Ce « *for "interne" implique l'idée d'un "je" qui à un moment n'a d'autre contact physique qu'avec lui-même : il n'affronte pas les autres, ne leur parle pas et ne leur répond pas directement* »[1844]. Au travail, « *sous réserve de l'existence d'une exécution de bonne foi de ses obligations contractuelles, le salarié est libre de garder son "quant à soi" et ses opinions, libre de ne pas dévoiler sa vie privée* […]*, libre même de rêver, pourvu que sa rêverie n'entrave pas l'exécution de sa tâche, et que celle-ci lui en laisse le loisir* »[1845]. Ainsi, l'employeur n'est pas en droit de demander ce que pense le salarié et le salarié n'a pas à penser comme son employeur. Le fait d'aborder dans des conversations privées des questions d'opinions et de politique générale sortant du cadre de l'activité professionnelle de l'entreprise ne saurait donner lieu à des sanctions disciplinaires[1846], sauf véhémence de la part du salarié[1847].

Concernant les « convictions religieuses », la CEDH[1848] et le Code du travail[1849] protègent à la fois le salarié dans ses droits et libertés à exprimer ses convictions religieuses et va prohiber les discriminations fondées sur les convictions religieuses. Ces textes imposent à l'employeur de ne prendre aucune décisions négatives fondées sur la religion et impose un principe de tolérance vis-à-vis des opinions religieuses du salarié. Le problème va notamment se poser pour les entreprises de tendance[1850]. Ainsi, les syndicats, associations religieuses, ou partis politiques défendent des idées et doctrines clairement établies. Même si le « for interne » du salarié est inaccessible, son for « externe » va pouvoir être limité. La Cour de cassation a commencé par légitimer la sanction d'actes contraires à l'entreprise de tendance[1851] pour ensuite ne sanctionner que les actes ayant effectivement créé un trouble caractérisé au sein de

---

[1844] J. LECA, « Le for interne – Un essai de conceptualisation en situation » in *Le for intérieur*, P.U.F., 1995, p. 400.

[1845] A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, P.U.F., 1994, p. 63.

[1846] Cass. soc., 14 octobre 1970, *D.* 1971, p. 53.

[1847] Tel est le cas d'un agent d'escale travaillant pour une compagnie aérienne syrienne qui avait tenu devant ses collègues des propos offensants et injurieux contre le chef d'État syrien durant la guerre du Golfe (Cass. soc., 6 octobre 1993, comm. O. DE TISSOT, « La liberté d'expression des opinions politiques d'un salarié », *Dr. soc.* 1994, p. 353).

[1848] CEDH, art. 9.

[1849] Code du travail, art. L. 1121-1 et L. 1132-1.

[1850] Cf. Ph. WAQUET, « Loyauté du salarié dans les entreprises de tendance », *Gaz. Pal.* 1996, p. 1427.

[1851] Arrêt dit « Dame Roy » validant le licenciement d'une salariée d'un établissement d'enseignement catholique du fait de son remariage, Cass. soc., 19 mai 1978, *D.* 1978, p. 541, concl. SCHMELCK, note P. ARDANT ; *JCP éd. G.* 1978, II, 19009, rapp. SAUVAGEOT, note R. LINDON ; rappr. Cass. soc., 20 novembre 1986, n° 84-43243, *Bull. civ.* V, n° 555 (enseignant en théologie qui se devait d'être en communion de pensée et de foi avec son employeur).

l'entreprise[1852].

Hors le cas des entreprises de tendance, les manifestations religieuses peuvent être écartées de l'entreprise. Ainsi, un salarié ne peut justifier un refus de travailler pour des motifs religieux[1853]. L'arrêt dit « Baby-Loup », de l'Assemblée plénière de la Cour de cassation, a reconnu à l'employeur le droit de demander à une salariée « *de s'abstenir de porter son voile* »[1854]. Même si cet arrêt s'est basé sur les dispositions du règlement intérieur de l'entreprise en question, il fait écho à la loi interdisant de dissimuler son visage dans l'espace public. Dans cet espace, constitué notamment « *des lieux ouverts au public ou affectés à un service public* »[1855], le port de « *de voiles intégraux (burqa, niqab...)* »[1856] est interdit. Ces lieux ouverts peuvent tout à fait concerner des entreprises ouvertes à la clientèle ou à des usagers de services publics[1857].

376. Le salarié est libre de penser ce qu'il veut dans son « for intérieur » et libre d'exprimer ses convictions dans des limites raisonnables. Outre la protection de l'esprit du salarié, les progrès des droits de la personne au travail ont enfin été consacrés par l'interdiction des discriminations fondées sur une liberté.

[1852] Arrêt dit « Painsecq » invalidant le licenciement d'un sacristain du fait de son homosexualité, *Dr. soc.* 1991, 485, note J. SAVATIER ; *JCP éd. G.* 1991, II, 21724, note A. SERIAUX ; *RTD Civ.* 1991, 706, obs. J. HAUSER.

[1853] Cass. soc., 24 mars 1998, *Dr. soc.* p. 614, obs. J. SAVATIER.

[1854] Cass. ass. plén., 25 juin 2014, n° 13-28369 ; sur cette même affaire : CA Paris, 27 novembre 2013, n° 13/02981 ; Cass. soc., 19 mars 2013, n° 11-28645, *Bull. civ.* V, n° 75 ; CA Versailles, 27 octobre 2011, n° 10/05642, *SSL* 2011, n° 1515, obs. P. ADAM ; sur le jugement de première instance : CPH, Mantes-La-Jolie, 13 décembre 2010, n° 10/00587, *D.* 2001, 85 ; *RDT* 2011, 182, obs. P. ADAM ; v. également P.-H. ANTONMATTEI, « À propos de la liberté religieuse dans l'entreprise », *RDT* 2014, p. 391.

[1855] Loi n° 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public, art. 2, *JO* n° 0237 du 12 octobre 2010 p. 18344 ; cf. également circulaire du 2 mars 2011 relative à la mise en œuvre de la loi n° 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public, *JO* n° 0052 du 3 mars 2011 p. 4128.

[1856] Circulaire 2 mars 2011, *op. cit.*, I., 1), a).

[1857] *Id.*, I), 1), b) : ces lieux peuvent des cinémas, théâtres, les commerces (cafés, restaurants, magasins), les établissements bancaires, les gares, les aéroports et les différents modes de transport en commun. Cela pourra aussi concerner les lieux affectés à un service public comme les diverses administrations et établissements publics de l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, les mairies, les tribunaux, les préfectures, les hôpitaux, les bureaux de poste, les établissements d'enseignement (écoles, collèges, lycées et universités), les caisses d'allocations familiales, les caisses primaires d'assurance maladie, les services de pôle emploi, les musées et les bibliothèques.

§ 2 : L'interdiction de discrimination fondées sur une liberté

377. La protection contre les discriminations directes et indirectes[1858] est un indéniable progrès des droits de la personne humaine au travail même si elle n'interdit pas pour autant toute différence de traitement[1859]. La prohibition des discriminations concerne tout traitement défavorable d'un salarié, motivé par un motif désigné comme illicite par la loi[1860]. Le Code du travail[1861], qui dresse une liste de ces motifs[1862], distingue ainsi différents types de discriminations. Il sanctionne les discriminations fondées sur certaines activités du salarié[1863], certains attributs de sa personnalité insusceptibles de choix[1864] ou des discriminations fondées sur une liberté. L'interdiction des discriminations fondées sur une liberté protège le salarié quant au libre choix de son mode de vie **(A)** ou de son apparence **(B)**.

A – La protection du choix du mode de vie de la personne

378. La protection des choix du mode de vie des salariés proscrit les discriminations fondées sur la maternité. La discrimination en matière de maternité, qui concerne le travail des femmes, repose généralement sur les mêmes textes que la discrimination sexuelle ; la

---

[1858] Selon l'article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations modifiée par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel : « Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ».

[1859] Selon, l'article L. 1133-1 du Code du travail, la prohibition des discriminations « ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ».

[1860] Sur les éléments permettant de qualifier une discrimination : C. RADÉ, *Droit du travail*, Montchrestien, Éd. Lextenso, 4e éd., 2009, pp. 110-113.

[1861] Code du travail, art. L. 1132-1.

[1862] Ces motifs désignent les décisions fondées sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'âge, la situation de famille ou de grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille l'état de santé et le handicap.

[1863] Syndicalisme, mutualisme, etc.

[1864] Nom de famille, handicap, appartenance vraie ou supposée à une ethnie, etc.

jurisprudence tend ainsi à assimiler les deux[1865]. En jurisprudence, les discriminations résultant de la maternité peuvent notamment être caractérisées par un ralentissement de carrière[1866] – lié notamment à l'impossibilité de participer à une évaluation[1867] –, par une rétrogradation liée aux absences inhérentes au congé maternité[1868] ou par une rupture du contrat de travail[1869].

379. La lutte contre les mesures discriminatoires liées à la grossesse peut être rapprochée de la prohibition plus générale des discriminations fondées sur la « situation de famille » du salarié[1870]. Ce dispositif qui interdit les sanctions ou les licenciements fondés sur la « situation de famille » du salarié « *ne distingue pas selon le lien matrimonial ou le lien familial* »[1871].

Ainsi, la jurisprudence a pu décider qu'une salariée ne peut être sanctionnée du seul fait que son mari concurrence l'activité de l'entreprise pour laquelle elle travaille[1872]. En outre, l'entreprise ne peut prendre aucune mesure justifiée par le lien de filiation d'un salarié[1873]. La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)[1874] a par ailleurs considéré qu'une pratique consistant à privilégier les enfants du personnel pour les emplois saisonniers était discriminatoire[1875]. Concernant la rupture des relations de couples, le salarié

[1865] CJCE, 8 novembre 1990, aff. C-179/88, *Rec. CJCE* 1990, p. 3979 ; CJCE, 18 mars 2004, aff. C-342/01, *Rec. CJCE* 2004, p. 2605 ; CJCE, 11 octobre 2007, aff. C-460/06, *JCP éd. S.* 2007, 1981, note J. CAVALLINI ; Cass. soc., 16 juillet 1998, n° 90-41231, *Bull. civ.* V, n° 392 p. 297 (les articles 2, paragraphe 3, et 5, paragraphe 1, de la directive 76-207-CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, s'opposaient à une réglementation nationale qui prive une femme du droit d'être notée et, par voie de conséquence, de pouvoir profiter d'une promotion professionnelle parce qu'elle a été absente de l'entreprise en raison d'un congé de maternité).

[1866] Cass. soc., 16 juillet 1998, *préc.* ; Cass. soc., 16 décembre 2008, n° 06-45262, *Bull. civ.* V, n° 249 (discrimination caractérisée car la promotion envisagée par l'employeur n'est finalement pas intervenue au retour du congé maternité d'une salarié, un salarié homme ayant été préféré cette dernière) ; *JCP éd. S.* 2009, 1134, note L. DRAI ; CA Aix-en-Provence, 25 septembre 2008, n° 06/17558.

[1867] CJCE, 30 avril 1998, aff. C-136/95 ; *Dr. ouv.* 2000, p. 105, note M. MINÉ ; rappr. Cass. soc., 28 octobre 2008, n° 07-41856 (une salariée avait subi un retard dans sa promotion au statut de cadre pour ne pas avoir eu la faculté de participer, comme les autres candidats en activité dans l'entreprise, aux entretiens institués à cet effet en raison de son absence due à un congé de maternité).

[1868] Cass. soc., 10 juillet 2002, n° 00-45361 ; rappr. CA Paris, 7 février 2013, n° 11/0323 (rétrogradation d'une salariée à son retour de congé maternité).

[1869] CPH Angoulême, 3 septembre 2012, n°11/00118 (nullité de la rupture de la période d'essai consécutive à un congé de maternité).

[1870] Code du travail, art. L. 1132-1.

[1871] Cass. soc., 1er juin 1999, n° 96-43617, *Bull. civ.* V, n° 249, p. 180.

[1872] Cass. soc., 10 février 1999, n° 96-42998, *Bull. civ.* V, n° 61, p. 45 ; *Dr. soc.* 1999, p. 411, obs. M. BONNECHÈRE.

[1873] Cass. soc., 1er juin 1999, *préc.* (directive donnée par le directeur d'une banque de ne pas engager par contrat à durée indéterminée les enfants des membres du personnel) ; *TPS* 1999, comm. 304.

[1874] En 2011, la loi a substitué à la Halde le « Défenseur des droits » (cf. loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ; loi n° 2011-334 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits).

[1875] HALDE, délibération n° 2005-50 du 17 octobre 2005.

séparé de fait de son épouse et qui a fait l'objet d'une sanction de motivée par cette séparation ne peut être licencié pour ce motif y compris dans une association à caractère religieux[1876].

380. Cette protection accordée aux salariés divorcés rejoint la lutte contre les discriminations fondées sur les mœurs. Les textes interdisent ainsi spécifiquement les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle[1877]. La référence à l'orientation sexuelle va concerner des décisions teintées d'homophobie. L'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation dit « Painseq » a posé le principe de l'interdiction « *de congédier un salarié pour le seul motif tiré de ses mœurs* »[1878]. Le licenciement d'un cadre, motivé par son absence de réaction à un tract relatif à ses mœurs, a ainsi été jugé nul[1879].

La réforme du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel[1880] a créé un nouveau motif de discrimination[1881]. Elle a introduit dans le Code pénal[1882] ainsi que dans les différents codes et textes faisant référence aux discriminations[1883] un nouveau motif de discrimination illicite : l'identité sexuelle. Cette disposition, qui complète l'interdiction des discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, sanctionne les différences de traitement fondées sur la transsexualité et la transidentité[1884].

[1876] CA Nancy, 27 juin 2001, n° 01/00994 ; rappr. Cour EDH, 23 septembre 2010, aff. Obst c/ Allemagne, requête n° 425/03 ; *contra* : cf. arrêt dit « Dame Roy » (Cass. ass. plén., 19 mai 1978, n° 76-41211, *Bull. Ass. plén.*, n° 1, p. 1 ; l'employeur « attaché au principe de l'indissolubilité du mariage, avait agi en vue de sauvegarder la bonne marche de son entreprise, en lui conservant son caractère propre et sa réputation »).

[1877] Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, art. 2.

[1878] Cass. soc., 17 avril 1991, n° 90-42636, *Bull. civ.* V, n° 201 (licenciement injustifié d'un sacristain dont l'employeur avait découvert l'homosexualité) ; *Dr. soc.* 1991, p. 489, note J. SAVATIER ; *JCP éd. G.* 18 septembre 1991, n° 38, II, 21724, comm. A. SÉRIAUX.

[1879] Cass. soc., 26 avril 2007, n° 05-423552.

[1880] Cf. C. RADÉ, « Commentaire de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel », *Lexbase hebdo édition sociale* 6 septembre 2012, n° 496 ; L. LEROUGE, « Harcèlement : nouvelles dispositions issues de la loi du 6 août 2012 », *Dr. soc.* 2012, pp. 944-945 ; « Le harcèlement sexuel nouvelle manière », *SSL* 2012, n° 1543, act., p. 4 ; « Les nouveaux habits du harcèlement sexuel », *SSL* 2012, n° 1549, act. pp. 2-4 ; *JCP éd. S.* 2012, act. n° 311, pp. 12-13.

[1881] Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

[1882] Code pénal, art. 225-1 modifié.

[1883] Cf. not. Code du travail, art. L. 1132-1 modifié.

[1884] Sur les enjeux de la transidentité au travail : L'Autre Cercle, *Livre blanc 2014 - Orientation sexuelle et identité de genre : 10 ans après, ce qui a changé*, 2014, www.autrecercle.org, spéc. p. 28.

381. L'interdiction des discriminations fondées sur une liberté permet de protéger la dimension parentale, familiale et sexuelle du salarié. Cette protection ne se limite pas aux seuls modes de vie du salarié, elle s'applique aussi aux choix relatifs à son apparence.

B – La protection du choix de l'apparence

382. Le choix de l'apparence du salarié ne doit avoir aucune conséquence quant à son accès ou son maintien dans l'emploi. Selon la HALDE, une sélection à l'embauche fondée sur le sexe et l'apparence physique, notamment pour les postes d'accueil en entreprise[1885], caractérise l'existence d'une discrimination prohibée ; les seuls emplois pour lesquels des atténuations à ce principe sont prévues sont ceux d'acteurs, de mannequins ou de modèles[1886]. En conséquence, les questionnaires d'embauche contenant des questions relatives à la taille, au poids ou aux mensurations du candidat doivent être proscrits de façon générale.

Au travail, le salarié dispose d'une certaine liberté quant à son apparence physique. Par exemple, le licenciement d'un salarié chef de rang dans un restaurant justifié par le port de boucles d'oreille – bijoux considérés comme féminin par son employeur – a été annulé[1887]. Il en a été de même concernant un licenciement fondé sur le port de la barbe[1888]. En revanche, des coiffures peuvent porter atteinte à l'image de marque de l'entreprise lorsqu'elles sont en inadéquation avec l'image que veut renvoyer celle-ci[1889]. L'entreprise ne peut pas prendre en compte l'apparence physique des salariés sauf si leurs activités les expose au regard des clients.

383. Bien que « *la liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu de travail n'entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales* »[1890], le choix de la tenue vestimentaire constitue une liberté du salarié dont la limitation est encadrée. L'employeur ne peut ainsi « *imposer à un salarié des contraintes vestimentaires qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à*

[1885] HALDE, délibération n° 2006-81 du 10 avril 2006.

[1886] HALDE, délibération n° 2006-78 du 10 avril 2006.

[1887] Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-28213 ; *RDT* 2012, 159, note M. MOIZARD ; *Dr. soc.* 2012, 346, obs. J.-Ph. LHERNOULD ; *JCP éd. S.* 2012, n° 15, note B. BOSSU ; rappr. CA Toulouse 11 octobre 2001, 4e ch. soc. n° 2001-557 (abus du pouvoir de direction de l'employeur qui maintient une interdiction du port d'un piercing).

[1888] CA Orléans, 21 juin 2007, *RDT* 2008, 106, obs. K. BERTHOU.

[1889] CA Paris 22e chambre 2 avril 1987 ; CA Paris 22e ch. 7 janvier 1988.

[1890] Cass. soc., 28 mai 2003, n° 02-40273, *Bull. civ.* V, n° 178 p. 174.

accomplir et proportionnées au but recherché »[1891]. Par exemple, un uniforme ne pourra pas être imposé à des personnes qui ne sont pas en contact avec la clientèle[1892]. En outre, un employeur ne peut interdire à des caissières de porter un pantalon sous leur blouse[1893]. En revanche, il est en droit d'imposer une tenue vestimentaire précise, du moment que sont respectées les conditions de l'article L. 1121-1 du Code du travail[1894]. L'employeur peut demander aux salariés de porter une tenue vestimentaire particulière pour des raisons d'hygiène, de sécurité, de contact avec la clientèle[1895] ou de décence[1896] ; un salarié qui refuserait de se conformer à cette règle pourrait encourir un licenciement[1897].

384. La consécration de différents droits de la personne, hors et au travail, conduit à appréhender les individus à travers diverses dimensions inhérentes à chaque personne humaine. Le salarié, en tant que personne, se trouve alors juridiquement protégé quant à son intégrité physique ou mentale, sa dignité, sa vie privée, ses paroles, ses opinions, ses convictions et ses choix de modes de vie ou d'apparence. Cet intérêt que le droit porte à la dimension humaine des salariés produit un environnement favorable à la réception juridique des volets intimes et psychiques de sa personne.

Par ailleurs, un « climat » favorable à l'appréhension juridique des risques psychosociaux peut aussi être constaté en droit social. Ce dernier, qui a renouvelé son approche de la santé au travail, ne se concentre désormais plus uniquement sur la protection immédiate de la santé physique des salariés.

[1891] *Ibid*.

[1892] Cass. soc., 3 juin 2009, n° 08-40346, *Bull. civ.* V, n° 144.

[1893] CA Paris, 21e ch. 7 juin 1990, n° 30904/90.

[1894] Cass. soc., 20 juin 2006, n° 04-43067.

[1895] Circulaire n° 91-17, 10 septembre 1991, *BO ministère du Travail* 1991, n° 20 ; ainsi, le port d'un uniforme ou encore d'un badge peut être imposé par convention collective, règlement intérieur ou contrat de travail du moment que ce port découle d'impératifs hygiène de sécurité ou de contact avec la clientèle (cf. not. Cass. soc., 29 janvier 1984, n° 81-42321).

[1896] Cass. soc., 22 juillet 1986, n° 82-43824.

[1897] Cass. soc., 13 février 2008, n° 06-43784.

Chapitre II – Le renouvellement du droit de la santé au travail

385. Les évolutions légales intervenues depuis le début des années 1990 ont fait de la santé et de la sécurité des salariés une des préoccupations majeures du droit social[1898]. Les textes et la jurisprudence font désormais peser sur l'employeur, et dans une moindre mesure sur les salariés, une obligation de prévenir tous les risques liés au travail, afin d'assurer et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs[1899]. Les risques professionnels, qui ont été longtemps appréhendés essentiellement sous l'angle des risques physiques, le sont désormais également sous l'angle de la santé mentale. Le droit témoigne ainsi d'une appréhension de plus en plus large de la santé et de la sécurité au travail **(Section I)**, particulièrement depuis la consécration juridique de la notion de santé mentale par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 **(Section II)**.

Section I – Une compréhension extensive de la santé et de la sécurité

386. Les dispositions relatives à l'« hygiène et à la sécurité » ont longtemps arboré un caractère technique particulièrement poussé. Celles-ci, qui sont apparues à la fin du XIXe siècle en droit national, ont imposé des prescriptions relatives aux locaux, installations, machines, appareils, produits, etc.[1900]. L'ordre public communautaire, en matière d'hygiène et de sécurité, s'est aussi longtemps contenté de fixer des mesures techniques précises comme en témoigne les premières directives sur le sujet[1901], avec notamment les directives « valeurs limites »[1902]. Le droit de l'hygiène et de la sécurité s'est donc progressivement mû en un « *arsenal réglementaire extrêmement riche* »[1903] mais qui a pâti d'un manque de textes généraux et d'une

---

[1898] Cf. V. SANSEVERINO-GODFRIN, « La redéfinition du contour juridique des risques liés au travail », *JSL* 12 mars 2013, n° 339, p. 4.

[1899] *Ibid*.

[1900] H. SEILLAN, « Sécurité du travail et ordre public », *Dr. soc.* 1989, spéc. p. 369.

[1901] Cf. directive 67/548/CEE du Conseil, du 27 juin 1967, concernant le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives relatives à la classification, l'emballage et l'étiquetage des substances dangereuses ; directive 86/188/CEE du Conseil du 12 mai 1986 concernant la protection des travailleurs contre les risques dus à l'exposition au bruit pendant le travail.

[1902] Cf. directive 83/477/CEE du Conseil du 19 septembre 1983 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante pendant le travail.

[1903] G. GIBEAULT, O. GAUTHEY, X. BERNARD, *Les clés de la santé-sécurité au travail – Principes et méthodes de management*, AFNOR, 2004, p. XI.

application trop technique de ces dispositions quand elles existaient[1904]. Cependant, à la fin du XXe siècle, grâce notamment au droit européen, le droit de la santé et de la sécurité au travail s'est dirigé vers une approche plus globale de la prévention en n'instituant plus un catalogue sans fin de risques professionnels[1905]. On est ainsi passé d'un droit fait de multiples normes dont l'irrespect encourait des sanctions, à un droit, toujours sanctionnateur, mais qui prend aussi en compte la prévention. La compréhension extensive de la santé et sécurité au travail a également permis d'appréhender la santé au-delà de la protection des atteintes physiques, ce qui facilite l'appréhension des risques psychosociaux. La compréhension extensive des questions de santé et de sécurité au travail s'est matérialisée tant au niveau des règles européennes **(§ 1)** que du droit français **(§ 2)**.

§ 1 : Le rôle du droit de l'Union européenne

387. La protection de la sécurité physique des travailleurs est devenue le ciment de la construction du droit social communautaire[1906]. Le secteur « santé et sécurité au travail » est ainsi apparu comme « *le plus dense du droit social communautaire et celui qui a eu l'impact le plus manifeste sur le droit français* »[1907]. L'action de l'Union européenne dans le domaine de la santé et sécurité au travail n'a pas été exclusivement normative. En effet, et plus particulièrement sur la question des risques psychosociaux, le dialogue social européen a aussi joué un rôle essentiel. Ainsi, l'évolution du droit français en matière de santé et de sécurité au travail a découlé à la fois des impulsions normatives du droit de l'Union **(A)** et du dialogue social européen **(B)**.

A – Les impulsions du droit de l'Union

388. Même si « *les source propres à l'Union européenne sont restées longtemps effacées* », ces dernières « *sont progressivement devenues une source essentielle du droit du travail, au travers notamment de nombreuses directives* […] *que chaque État membre doit transposer dans*

[1904] En ce sens : H. SEILLAN, *op. cit.*, p. 372.

[1905] A. BUGADA, *Politiques de santé dans l'entreprise – Le chef d'entreprise face à l'obligation de sécurité*, Librairie de l'Université d'Aix-en-Provence, 2006, pp. 18-19.

[1906] J. KONTAXOPOULOS, « Hygiène et sécurité au travail : enjeux nationaux et communautaires », *Dr. ouv.* 1996, p. 227.

[1907] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, pp. 888-889.

son droit national »[1908]. En matière de santé au travail, une nouvelle approche plus globale a été initiée par la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989[1909] et les directives spécifiques qui l'ont suivie[1910]. Alors que le droit français de la « santé-sécurité » au travail se basait principalement sur des règles parcellaires et techniques, la directive-cadre du 12 juin 1989 a enjoint l'employeur, comme le salarié, d'un certain nombre d'obligations générales en matière de prévention des risques **(1)**. Outre ces obligations générales, le droit de l'Union a également permis de renforcer la lutte contre le harcèlement au travail en assimilant ce comportement à une forme de discrimination **(2)**.

1) L'affirmation d'obligations générales

389. L'adoption de la directive-cadre du 12 juin 1989, qui a constitué un tournant historique obligeant à changer de logique, a été sans doute sous-évalué en France jusqu'à la création du « document unique » en 2001[1911]. Pourtant, jusqu'ici centré sur des normes d'interdiction, le droit de la santé et à la sécurité au travail français s'est dirigé vers davantage de prévention. Au sein de notre droit national, la directive-cadre du 12 juin 1989 a permis d'affirmer l'existence d'une obligation générale de sécurité à la charge de l'employeur comme du salarié **(a)** et a placé l'évaluation des risques professionnels aux premiers rangs des principes généraux de prévention applicables à l'employeur **(b)**.

a) Les obligations de sécurité

390. La directive-cadre du 12 juin 1989 a prescrit aux États membres d'introduire dans leur droit une disposition telle que « *l'employeur est obligé d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* »[1912]. Elle a également rappelé au salarié qu'il est lui-même acteur de sa propre sécurité et que, n'étant pas isolé au sein du milieu de travail,

---

[1908] A. MAZEAUD, *Droit du travail*, L.G.D.J., 9e éd., 2014, p. 46.

[1909] Directive 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 (*JO*, L. 183 du 29 juin 1989, p. 1).

[1910] Cf. A. BUGADA, *Politiques de santé dans l'entreprise – Le chef d'entreprise face à l'obligation de sécurité*, Librairie de l'Université d'Aix-en-Provence, 2006, pp. 34-35.

[1911] M.-A. MOREAU, « L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs (ou ne pas oublier l'ancrage communautaire de certains textes) », *Dr. soc.* 2013, p. 411.

[1912] Directive 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, art. 5.

son comportement est susceptible d'avoir des répercussions sur celle des autres[1913]. Ainsi, l'obligation de sécurité au travail qui a été définie et « *très largement vivifiée* »[1914] par le droit de l'Union va peser à la fois sur l'employeur **(α)** et le salarié **(β)**,

α. Une obligation à la charge de l'employeur

391. Depuis les arrêts « Amiante »[1915] rendus par la Chambre sociale de la Cour de cassation, on ne cesse de revenir sur la formule d'*obligation de sécurité de résultat de l'employeur*. Cette obligation, d'abord cantonnée au domaine de la faute inexcusable en droit de la sécurité sociale a connu une rapide « migration » vers le contentieux des différents secteurs de la relation individuelle de travail[1916].

Cette obligation de sécurité s'avère être une « *illustration typique de l'originalité du processus de transposition du droit communautaire* »[1917]. En effet, l'obligation de sécurité de l'employeur a trouvé son origine dans le droit de communautaire et « *s'est "fondue" dans la construction française* »[1918] au point que l'origine civiliste de la notion soit constamment rappelée, et son origine communautaire « *oubliée* »[1919]. Mais, la montée en puissance en droit français de la figure de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur[1920] ne doit justement pas masquer le contexte juridique qui a permis cette ascension.

[1913] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, p. 291.

[1914] S. BOURGEOT, M. BLATMAN, « De l'obligation de sécurité de l'employeur au droit à la santé des salariés », *Dr. soc.* 2006, p. 655.

[1915] Cf. Cass. soc., 28 février 2002, *Bull. civ.* V, n° 81, p. 74 ; *JCP éd. G.* 2002, II, 10053, concl. A. BENMAKHLOUF ; *Gaz. Pal.* 5-7 mai 2002, jur. p. 3, concl. A. BENMAKHLOUF, note PETIT ; *LPA* 27 mars 2002, p. 15, note G. PICCA et A. SAURET ; *JCP éd. E.* 2002, jurisp, 643, note G. STREBELLE ; *RJS* 5/02, n° 618 et s. ; *Dr. ouv.* 2002, p. 166, note F. MEYER ; *CSBP* 2002, n° 140, A25, obs. F.-J. PANSIER ; L. MILET, « La nouvelle faute inexcusable de l'employeur en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle », *RPDS* 2002, p. 91 ; A. LYON-CAEN, « Une révolution dans le droits des accidents du travail », *Dr. soc.* 2002, p. 445 ; I. MONTEILLET, « Les arrêts "amiante" de la Cour de cassation du 28 février 2002. Un pas décisif vers l'indemnisation intégrale des salariés victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles », *RJS* 5/02, p. 403 ; O. GARAND, Ph. ROZEC, « La faute inexcusable au cœur de la réforme de la législation sur la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles », *SSL* 27 mai 2002, p. 6 ; P. MORVAN, « Le "déflocage" de la faute inexcusable », *RJS* 6/02, p. 495 ; G. VACHET, « Une nouvelle définition de la faute inexcusable », *TPS* 2002, chron. 8.

[1916] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *op. cit.*, p. 215.

[1917] Cf. M.-A. MOREAU, *op. cit.*, p. 412.

[1918] *Ibid.*

[1919] *Ibid*.

[1920] C. RADÉ, « De l'obligation de sécurité de résultat à la garantie des risques professionnels », *Lexbase hebdo édition sociale* 6 juin 2013, n° 530, p. 1.

392. Avant sa consécration en droit français, l'obligation de l'employeur de préserver la santé des salariés a émergé au sein de multiples sources. Celle-ci résulte en effet, avec plus ou moins de force, de différentes normes[1921] de niveau international[1922], européen[1923] ou communautaire[1924]. C'est toutefois le droit de l'Union qui a suscité la consécration de l'obligation de sécurité en France. Les normes européennes, qui sont loin d'être de simples déclarations d'intention, ont obligé les États membres à transposer dans leur droit interne une obligation générale pour l'employeur de préserver la santé des travailleurs.

393. L'obligation de sécurité de l'employeur, telle que nous la connaissons en France, découle ainsi de la directive-cadre du 12 juin 1989. Cette directive a eu pour objet la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. De par cet objectif, « *elle comporte des principes généraux concernant la prévention des risques professionnels et la protection de la sécurité et de la santé, l'élimination des facteurs de risque et d'accident, l'information, la consultation,* […] *la formation des travailleurs et de leurs représentants, ainsi que des lignes générales pour la mise en œuvre desdits principes* »[1925]. Pourtant en 1989, l'adoption de cette directive est passée quasiment inaperçue car, comme pour les autres directives de l'époque, la doctrine française ne considérait pas ce type de norme comme des « *pièces maîtresses de l'évolution juridique en droit du travail* »[1926].

394. Néanmoins, la directive-cadre du 12 juin 1989 en son article 5, proclamait un principe essentiel du droit du travail[1927] : « *L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* »[1928]. La formule large de « *tous les aspects du travail* », laissait d'ailleurs à penser que l'employeur a bel et bien une obligation de sécurité en

---

[1921] Sur les multiples sources de l'obligation de sécurité : M. BLATMAN, « L'obligation de sécurité », *Dr. soc.* 2011, spéc. pp. 743-745.

[1922] Cf. not. préambule de la constitution de l'OIT ; convention 155 de l'OIT ; DUDH du 10 décembre 1948, art. 23-1 et art. 24.

[1923] Cf. charte sociale (révisée) du Conseil de l'Europe du 3 mai 1996 : « tous les travailleurs ont droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail » (partie I, § 3).

[1924] Cf. charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 12 décembre 2007 : « Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité » (art. 31 § 1).

[1925] J.-Ph. LHERNOULD, « Le contenu de l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur précisé par la Cour de justice européenne », *JSL* 18 septembre 2007, n° 218, p. 20.

[1926] M.-A. MOREAU, *op. cit.*, p. 411.

[1927] *Ibid*.

[1928] Directive 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, art. 5 § 1.

termes de santé qui pourrait s'étendre aux aspects « psychosociaux » du travail. Si la directive-cadre de 1989 a bien été transposée dans notre Code du travail en 1991[1929], concernant la transposition de l'obligation de sécurité de l'employeur, le législateur s'est davantage appuyé sur l'article 6 de cette directive qui déclare que : « *Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs* »[1930].

395. L'article 5 de la directive, qui faisait davantage référence à une obligation de sécurité de résultat à travers « *l'obligation d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* » n'a donc pas été transposé avec toute sa vigueur en 1991. Cette transposition n'apparaît toutefois pas en contradiction avec la jurisprudence de la CJUE (ex-CJCE). En effet, cette dernière a précisé les contours de l'obligation de sécurité en estimant qu'il ne saurait être affirmé que doit peser sur l'employeur une responsabilité sans faute en vertu du seul article 5 § 1 de la directive-cadre de 1989[1931]. Selon la Cour, cette disposition se borne à consacrer l'obligation générale de sécurité pesant sur l'employeur, sans se prononcer sur une quelconque forme de responsabilité[1932]. Il est donc de la faculté des États membres de décider de la mise en œuvre d'une responsabilité sans faute ou non. La CJUE a donc refusé de prendre position sur la nature de l'obligation qui pèse sur l'employeur à savoir une obligation de moyen ou de résultat[1933].

396. Loin de se limiter aux seules obligations de l'employeur en matière de santé au travail, le droit de l'Union a aussi conduit à mettre en œuvre dans notre droit national, une obligation de sécurité à la charge du salarié.

[1929] 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.

[1930] Directive 89/391/CEE du Conseil, *préc.*, art. 6.

[1931] CJCE, 14 juin 2007, aff. C-127/05, Commission c/ Royaume-Uni : dans cette affaire, la Commission contestait la législation britannique qui limitait l'obligation des employeurs d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail à une obligation de ne le faire que « pour autant que ce soit raisonnablement praticable » ; *Dr. soc.* 2007, p. 1037, note P. CHAUMETTE.

[1932] *Ibid*.

[1933] En ce sens : J.-Ph. LHERNOULD, *op. cit.*, p. 22.

β. Une réciproque à la charge des salariés

397. Comme l'a souligné Monsieur Pierre 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* »[1934]. Ainsi, pour le Professeur Françoise Favennec-Héry, « *il convient* […] *de faire du travailleur un "acteur" de sa propre sécurité et de celle des autres* »[1935].

Dès lors, il a pu apparaître pertinent de mettre à la charge du salarié une version « adaptée » de l'obligation de sécurité applicable à l'employeur. En effet, le travailleur, au sein de l'entreprise, est parfois mieux placé que l'employeur pour se protéger de ses propres imprudences[1936]. En tant que personne et sujet de droit, il a aussi l'obligation de ne pas nuire à autrui et ce, aussi bien à l'extérieur, que dans l'entreprise[1937]. Au travail, le salarié a donc aussi bien des obligations de faire – obéissance, prudence, diligence – que des obligations de ne pas faire, telle que ne pas porter atteinte à la santé et à la sécurité de ses collègues.

398. Les fondements juridiques de l'obligation de sécurité du salarié sont multiples mais c'est avant tout dans le droit de l'Union européenne que se trouvent ses racines. Dès le traité de Rome, le droit de l'Union européenne a eu pour objectif « *l'amélioration des conditions de vie et de travail* »[1938] qui devait alors passer par « *l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs* »[1939]. Pour concrétiser ces grands objectifs, la directive-cadre du 12 juin 1989[1940], à son article 13[1941], est venue notamment rappeler que le

---

[1934] P. SARGOS, « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité », *JCP éd. G.* 2003, I, p. 121.

[1935] F. FAVENNEC-HÉRY, « L'obligation de sécurité du salarié », *Dr. soc.* 2007, p. 688.

[1936] Cf. C. RADÉ, « L'obligation de sécurité du salarié », *Dr. ouv.* 2012, pp. 578-582, spéc. p. 579.

[1937] *Ibid*.

[1938] Cf. art. 136 du TCE (art. 151 du TFUE).

[1939] Cf. art. 137 du TCE (art. 153 du TFUE).

[1940] Directive 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* n° L. 183 du 19 juin 1989) ; v. également directive CE n° 91-383 du 25 juin 1991 complétant.la directive de 1989 pour les travailleurs intérimaires ou sous CDD (*JOCE* n° L. 206 du 29 juillet 1991).

[1941] *Id.*, art. 13 : « 1. 2. Afin de réaliser ces objectifs, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur :
a) utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport et autres moyens ;
b) utiliser correctement l'équipement de protection individuelle mis à leur disposition et, après utilisation, le ranger à sa place ;
c) ne pas mettre hors service, changer ou déplacer arbitrairement les dispositifs de sécurité propres notamment aux

comportement du salarié pouvait avoir des conséquences sur la santé d'autrui. La directive-cadre du 12 juin 1989 pose la règle générale selon laquelle il « *incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur* »[1942]. On remarque que cette formulation est beaucoup plus « douce » que celle applicable à l'employeur à l'article 5 § 1. Là où la directive obligeait l'employeur à assurer la santé et la sécurité dans « *tous les aspects du travail* », l'article 13 incite, plus qu'il n'oblige, les travailleurs à prendre soins de leur propre santé et sécurité ainsi que celle de toute personne concernée par leur travail. Ces incitations, qualifiées d'« *objectifs* »[1943], sont appréciées *in concreto* car ils dépendront des « *possibilités* » du salarié, de sa « *formation* » et des « *instructions de son employeur* ». Il est de plus à noter que la directive-cadre du 12 juin 1989 déclare expressément que les obligations du travailleur dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail « *n'affectent pas le principe de la responsabilité de l'employeur* »[1944] ; l'obligation de sécurité de l'employeur prime donc sur celle du salarié.

399. L'article 13 § 2 de la directive-cadre du 12 juin 1989 précise également les implications concrètes de l'« obligation » de sécurité à la charge du salarié. Il incombe ainsi au travailleur d'utiliser correctement les machines, appareils, outils, substances dangereuses, équipements de transport mis à sa disposition[1945] ainsi que son équipement de protection individuelle[1946]. De même, il ne doit pas mettre hors service, changer ou déplacer les dispositifs de sécurité propres à certaines machines, appareils, outils et utiliser ces dispositifs de sécurité

---

machines, appareils, outils, installations et bâtiments, et utiliser de tels dispositifs de sécurité correctement;
d) signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection ;
e) concourir, conformément aux pratiques nationales, avec l'employeur et/ou les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre l'accomplissement de toutes les tâches ou exigences imposées par l'autorité compétente afin de protéger la sécurité et la santé des travailleurs au travail ;
f) concourir, conformément aux pratiques nationales, avec l'employeur et/ou les travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, aussi longtemps que nécessaire, pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail sont sûrs et sans risques pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activité ».

[1942] Directive 89/391/CEE, *préc.*, art. 13.

[1943] *Id.*, art. 13 § 2.

[1944] *Id.*, art. 5 § 3.

[1945] *Id.,* art. 13 § 2, a).

[1946] *Id.*, art. 13 § 2, b).

correctement[1947]. On remarque que ces prescriptions sont particulièrement adaptées à un contexte d'activité industrielle mais non aux activités de service. Cela laisse transparaître une vision de la sécurité et de la santé au travail encore largement, à l'époque, centrée sur la seule dimension physique du travail.

En outre, la directive-cadre du 12 juin 1989 tend à donner un rôle « actif » au salarié en matière de sécurité et de santé au travail. Celui-ci doit signaler une situation de travail présentant un danger grave et immédiat[1948] et doit concourir avec l'employeur – ou des salariés ayant une fonction spécifique en matière de protection de la santé et de la sécurité – à toute activité qui vise à protéger la santé et la sécurité des travailleurs[1949] ou à assurer la sûreté des milieux et conditions de travail[1950].

400. En droit français, la consécration de l'obligation de sécurité à la charge des salariés a été introduite dans le Code du travail avec la transposition de la directive-cadre du 12 juin 1989 par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991. L'ancien article L. 230-3 du Code du travail (aujourd'hui article L. 4122-1[1951]), a ainsi mis en œuvre une obligation de sécurité à la charge de chaque travailleur, appréciée *in concreto* et qui a la force d'une obligation de moyens.

Cette obligation de sécurité se trouve conditionnée par l'état de subordination et sera à la hauteur des responsabilités du travailleur dans l'organisation hiérarchique de l'entreprise. Cette obligation est donc bien différente de celle de l'employeur car elle « *n'en a ni les caractères, ni l'automatisme* »[1952]. Elle n'entraîne pas de transfert de responsabilité civile vers le salarié – sauf exceptions –, même si une mise en cause de sa responsabilité pénale s'avère toujours possible, ce qui s'avère d'ailleurs être un levier utile dans l'appréhension des risques psychosociaux au travail. Les obligations de sécurité du salarié et de l'employeur n'ont de fait

---

[1947] *Id.*, art. 13 § 2, c).

[1948] *Id.,* art. 13 § 2, d).

[1949] *Id.*, art. 13 § 2, e).

[1950] *Id.*, art. 13 § 2, f).

[1951] Code du travail, art. L. 4122-1 : « 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, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, 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.
Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.
Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur ».

[1952] M. FAVENNEC-HÉRY, « L'obligation de sécurité du salarié », *Dr. soc.* 2007, p. 696.

pas la même portée. Leur fondement est aussi différent, l'obligation de sécurité du salarié a un fondement contractuel qui met en évidence le lien de subordination du salarié résultant de son contrat de travail[1953].

401. Le salarié sera tenu de tout mettre en œuvre afin d'éviter que lui-même, ses collègues ou toute personne concernée par son travail – collègues, clients, etc. – ne soient atteints dans leur santé et leur sécurité et ceci, en fonction de sa formation et de ses attributions[1954]. Cela s'analyse davantage comme une obligation de prudence et de diligence[1955]. Selon le Code du travail, les créanciers de cette obligation de sécurité sont les « *autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* »[1956]. Ces créanciers sont les personnes « *qu'une relation contractuelle de travail place, pendant l'exécution de leur prestation, sous l'autorité de l'employeur ou de son représentant* »[1957] voire des « *salariés travaillant pour une entreprise extérieure, clients, passants…, bref, des tiers* »[1958].

402. Si en 1989 l'obligation de sécurité du salarié avait été pensée pour les risques physiques, la jurisprudence française démontre néanmoins qu'elle peut favoriser l'appréhension des risques psychosociaux. Il faut noter tout de même que la jurisprudence sur l'obligation de sécurité du salarié s'applique encore quasi exclusivement au risque physique. Une faute grave a ainsi pu être caractérisée contre un salarié : qui refusait de porter un casque de sécurité[1959] ; qui n'avait pas fait procéder aux réparation d'un équipement dangereux alors qu'il avait reçu une délégation de pouvoir en matière d'hygiène et de sécurité[1960] ; qui avait fumé dans une entreprise de cartonnerie[1961] ; qui avait favorisé – involontairement – une

---

[1953] Y. SAINT-JOURS, *op. cit.*, pp. 560-565.

[1954] Cf. Cass. soc., 28 février 2002, n° 00-41220, *Bull. civ.* V, n° 82, p. 91 : « il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail ; que dès lors, alors même qu'il n'aurait pas reçu de délégation de pouvoir, il répond des fautes qu'il a commises dans l'exécution de son contrat de travail » ; L. MILET, « Les obligations de sécurité de l'employeur et du salarié n'ont pas la même portée », *RPDS* 2002, n° 691, pp. 373-374 ; R. VATINET, « En marge des affaires de l'amiante : l'obligation de sécurité du salarié », *Dr. soc.* 2002, p. 533.

[1955] Cf. F. FAVENNEC-HÉRY, *op. cit.*, spéc. p. 688 et p. 693.

[1956] Code du travail, art. L. 4122-1.

[1957] Y. SAINT-JOURS, « L'obligation de sécurité du salarié : prévention et responsabilité », *Dr. ouv.* 2007, p. 563.

[1958] F. FAVENNEC-HÉRY, « L'obligation de sécurité du salarié », *Dr. soc.* 2007, p. 690.

[1959] Cf. not. Cass. soc., 23 mars 2005, n° 03-42404.

[1960] Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-41607, *Liaisons sociales quotidien* 12 juillet 2010, n° 139, p. 1.

[1961] Cass. soc., 1er juillet 2008, n° 06-46421.

projection meurtrière d'huile sous haute pression[1962] ; qui n'avait pas veillé pas à la bonne hygiène de la cuisine d'un restaurant d'entreprise[1963].

Le dispositif de l'obligation de sécurité du salarié peut aussi trouver application pour les risques psychosociaux, ce qui en fait un outil de renouvellement du droit de la santé et sécurité au travail. En effet, au regard de son obligation de sécurité, le salarié commettra une faute grave en cas d'acte de harcèlement au travail[1964]. De même, un salarié auteur d'un harcèlement moral méconnaitra son obligation de sécurité et verra sa responsabilité engagée *via* le versement de dommages-intérêts[1965].

Certaines dispositions du Code du travail peuvent être rapprochées de l'obligation de sécurité du salarié. Il en va ainsi de la sanction des comportements de harcèlement moral[1966] ou sexuel[1967], de l'obligation de respecter le règlement intérieur[1968], du droit à exercer un droit de retrait ou d'alerte et de la possibilité de participer au rétablissement de bonnes conditions de travail[1969]. L'ensemble de ces mécanismes généraux peut d'ailleurs trouver à s'appliquer à toute forme de risque, tant que physiques que mentaux[1970].

403. La démarche d'évaluation *a priori* des risques au sein de la directive-cadre du 12 juin 1989 constitue une innovation au regard de l'approche française en ce domaine[1971]. Comme en matière d'obligation de sécurité, ces dispositions ont permis de matérialiser des réformes dans

---

[1962] Cass. soc., 28 février 2002, *préc.*

[1963] Cass. soc., 5 décembre 2006, n° 04-41199 ; *Liaisons soc. Jur.* 27 février 2007, n° 59.

[1964] Cf. Cass. soc., 5 mars 2002, n° 00-40717 (harcèlement sexuel) ; Cass. soc., 4 avril 2006, n° 04-43929 (harcèlement moral).

[1965] Cf. Cass. soc., 19 mai 2010, n° 09-42079 et 09-42128 ; cf. également Cass. soc., 21 juin 2006 n° 05-43920 ; Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43914, *Bull. civ.* V, n° 223, p. 212 ; *JCP éd. S.* 2006, n° 1566, p. 25. ; Cass. soc., 10 novembre 2010, n° 08-44623.

[1966] Code du travail, art. L. 1152-5.

[1967] Code du travail, art. L. 1153-6.

[1968] En ce sens : Code du travail, art. L. 4122-1, al. 2.

[1969] Code du travail, art. L. 1321-1 : « Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :
1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 ;
2° 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 des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ; ».

[1970] Cf. *infra* n° 478 et s.

[1971] Cf. circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 pris pour l'application du décret n° 2001-1016 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, § 1.1.

notre droit national et ont fait de l'évaluation *a priori* des risques, une « *préoccupation, nouvelle au regard du droit interne* »[1972].

b) L'évaluation des risques

404. La prévention occupe une « place de choix » dans la directive-cadre du 12 juin 1989. Cette dernière a placé l'évaluation des risques professionnels « *au sommet de la hiérarchie des principes généraux de prévention, dès lors que les risques n'ont pas pu être évités à la source* »[1973]. La prévention, qui fait partie des obligations générales de l'employeur[1974], se base sur des principes généraux que ce dernier doit mettre en œuvre[1975]. Parmi ces principes figure le devoir général d'évaluer les risques ne pouvant être évités[1976]. La directive-cadre déclare que dans un objectif préventif, l'employeur doit « *disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes des travailleurs à risques particuliers* »[1977]. L'employeur a également un devoir particulier d'évaluation des risques « *pour la sécurité et la santé des travailleurs* » compte tenu de la « *nature des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement* »[1978]. Bien que non définie dans le Code du travail, la prévention, au sens de la directive-cadre du 12 juin 1989 s'entend comme « *l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels* »[1979]. La notion de prévention se révèle être large en ce qu'il « *ne s'agit pas de limiter la prévention au travail productif ; c'est l'activité des salariés dans l'entreprise, au sens général du terme qui se trouve visée* »[1980].

405. La transposition de la directive-cadre du 12 juin 1989 en droit français marque cette appréhension large de l'approche préventive. La loi du 31 décembre 1991[1981], qui répond à cette

---

[1972] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, p. 151.

[1973] Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002, *préc.*, § 1.1.

[1974] Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989, art. 6 § 1.

[1975] *Id.*, art. 6 § 2.

[1976] *Id.*, art. 6 § 2, b).

[1977] *Id.*, art. 9 § 1, a).

[1978] *Id.*, art. 6 § 3, a).

[1979] Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989, art. 3, d).

[1980] N. MAGGI-GERMAIN, « Travail et santé : le point de vue d'une juriste », *Dr. soc.* 2002, p. 490.

[1981] 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.

exigence du droit de l'Union, a qualifié la prévention des risques professionnels comme une des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés[1982]. En conséquence, cette loi a enregistré les principes généraux de cette prévention[1983] et imposé au chef d'établissement d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs[1984]. Grâce au droit de l'Union, l'évaluation des risques constitue désormais une obligation à la charge de l'employeur, s'inscrivant dans le cadre des principes généraux de prévention, afin d'engager des actions de prévention des risques professionnels.

406. Il résulte de ce « devoir de prévention » un certain nombre d'obligations positives mises à la charge de l'employeur telles que la connaissance du risque et la nécessité d'une analyse préalable, la limitation des risques, l'obligation d'information des institutions représentatives du personnel et/ou des salariés et une obligation de formation des salariés[1985].

407. Mais, l'impulsion du droit de l'Union a surtout permis la « *matérialisation* »[1986] du principe de prévention à travers le « document unique d'évaluation des risques ». Le décret du 5 novembre 2001[1987] a introduit dans le Code du travail[1988] l'obligation de mettre en place ce document, mis à jour annuellement, qui oblige l'employeur à consigner un inventaire des risques, d'identifier les dangers et d'analyser les différents facteurs pouvant créer des risques[1989]. Un tel document impose à l'employeur d'inventorier et d'évaluer les risques et de chercher en conséquence les solutions pour les éviter[1990]. Ce document constitue alors « *le support matériel et juridique de la politique de prévention dans l'entreprise* »[1991] qui permet aussi à différents acteurs du travail tels que les salariés, leurs représentants au CHSCT, le médecin du travail, l'inspection du travail ou les organismes de sécurité sociale, de prendre connaissance des risques et des mesures prises pour y remédier[1992]. Le document unique

---

[1982] Code du travail, art. L. 230-2, I (art. L. 4121-1 actuel).
[1983] Code du travail, art. L. 230-2, II (art. L. 4121-2 actuel).
[1984] Code du travail, art. L. 230-2-III al. 2 (art. L. 4121-3 actuel).
[1985] Cf. N. MAGGI-GERMAIN, *op. cit.*, p. 490.
[1986] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *op. cit.*, p. 249.
[1987] 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.
[1988] Code du travail, art. R. 230-1 (art. R. 4121-1 actuel).
[1989] M.-A. MOREAU, « Pour une politique de santé dans l'entreprise », *Dr. soc.* 2002, p. 819.
[1990] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *op. cit.*, pp. 249-251.
[1991] M.-A. MOREAU, *op. cit.*, p. 819.
[1992] *Id.*, p. 152.

contribue donc au dialogue social au sein de l'entreprise. Pour souligner son importance, le Code du travail punit d'ailleurs d'une peine le fait de ne pas réaliser ou mettre à jour ce document[1993].

408. On peut se demander, au regard des prescriptions de la directive-cadre du 12 juin 1989 avant tout centrées sur une approche physique du risque professionnel, si ce document peut être utilisé dans l'appréhension des risques psychosociaux. La réponse est « *en théorie affirmative car le document unique est supposé recenser tous les risques professionnels dans l'entreprise* »[1994]. En tout cas, une circulaire de 2002 prise pour l'application du décret relatif au document unique prévoit explicitement « *la nécessité de renforcer l'analyse préventive des risques* » que « *l'apport des connaissances scientifiques et l'évolution des conditions de travail ont mis en évidence* » parmi lesquels figurent les risques amiante, les risques à effet différé liés aux substances dangereuses, les troubles-musculo-squelettiques et « *les risques psychosociaux* »[1995]. Ce texte prévoit également la mise à jour du document unique, en cas de survenance de « *risques psychosociaux* » au sein d'une unité de travail[1996].

L'impulsion du droit de l'Union a donc permis de renouveler l'approche de la santé et de la sécurité au travail en France en axant davantage l'évaluation dans une dynamique de prévention y compris des risques psychosociaux. Mais, elle a aussi permis au droit français de matérialiser les axes généraux de prévention avec un document permettant d'évaluer notamment les risques psychosociaux. La pratique démontre néanmoins que ces risques sont peu recensés dans les documents uniques du fait de leur subjectivité et d'un manque de prise en considération[1997]. Par ailleurs, on estime que seulement une entreprise sur deux déclare disposer d'un document unique[1998].

409. Le droit de l'Union, et plus spécifiquement la directive-cadre du 12 juin 1989, a permis la consécration d'obligations générales nouvelles étendant le champ de la protection de la

---

[1993] Code du travail, art. R. 263-1-1 (art. R. 4741-1 actuel).

[1994] L. LEROUGE, « Le droit du travail français confronté aux "nouveaux risques". Quelle prise en compte de la santé mentale en droit du travail ? », *REMEST* 2010, vol. 5, n° 2, p. 26.

[1995] Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 pris pour l'application du décret n° 2001-1016 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, avant-propos ; v. annexe n° 1.

[1996] *Id.*, § 2.2.

[1997] L. LEROUGE, *op. cit.*, p. 26.

[1998] G. VALLÉRY, S. LEDUC, *Les risques psychosociaux*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2012, p. 22.

sécurité et de la santé au travail. Il a donc initié la création de mécanismes potentiellement mobilisables pour appréhender les risques psychosociaux, même s'il faut garder à l'esprit que dans la directive-cadre, « *les aspects psychiques, psychosociaux et sociaux* [ne] *sont pas mentionnés explicitement* »[1999]. De surcroît, le droit de l'Union, non loin de se limiter à des prescriptions générales, a permis de renforcer la lutte contre un risque psychosocial en particulier : le harcèlement.

2) L'assimilation du harcèlement à une discrimination

410. La construction de la répression française du harcèlement sexuel et moral ne découle pas à proprement parler d'une incitation du droit de l'Union. Le harcèlement sexuel, première forme de harcèlement réprimée en France, a été introduit dans le Code du travail et le Code pénal le 2 novembre 1992[2000], à une époque où le droit social communautaire était silencieux sur ces questions. Le harcèlement moral, réprimé suite à la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002[2001], doit avant tout son origine au contexte national favorable – voire international[2002] – avec un rapport sur la question[2003], des avis d'instances[2004], une médiatisation de travaux sur le sujet[2005], une demande « *pressente des associations de lutte contre le harcèlement* »[2006] et une première tentative de proposition de loi[2007].

[1999] Résolution du Parlement européen sur le harcèlement au travail (2001/2339) du 16 juillet 2001, Exposé des motifs, 6°.

[2000] Loi n° 92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du Code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes et loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le Code du travail et le Code de procédure pénale.

[2001] Loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002, *JO* 18 janvier 2002, p. 1008.

[2002] Cf. D. CHAPPELL, V. DI MARTINO, *Violence at work*, BIT, Genève, 3e éd., 2006, spéc. pp. 16-23.

[2003] CES, *Le harcèlement moral au travail*, Les éditions des Journaux officiels, 2001, 120 p.

[2004] On peut citer l'avis du Conseil économique et social du 29 mars 2001 se prononçant en faveur d'un texte sur le harcèlement moral (Avis du Conseil économique et social présenté par Michel Debout, Le harcèlement au travail, *JO* 17 avril 2001 ; *Liaisons soc.* 2001, bref 13373) ; cf. également l'avis favorable pour intervention législative de la Commission nationale consultative des droits de l'Homme (assemblée plénière du 2 juin 2000).

[2005] On peut aussi citer la médiatisation à la fin des années 1990 des travaux de Marie-France Hirigoyen (*Le harcèlement moral – la violence perverse au quotidien*, Éd. Syros, 1998), Christophe Dejours (*Souffrance en France, la banalisation de l'injustice sociale*, Seuil, 1998) et Hanz Leymann (*Mobbing, la persécution au travail*, Éd. Seuil, 1996).

[2006] B. LAPÉROU-SCHENEIDER, « Les mesures de lutte contre le harcèlement moral », *Dr. soc.* 2002, p. 313.

[2007] Cf. Proposition de loi du 14 décembre 1999, art. 2 : « La sous-section 2 de la section VI du chapitre II du titre II du livre 1er du Code du travail est complétée par les dispositions suivantes : "Art. L. 122-47 - Aucun salarié ne peut faire l'objet d'un harcèlement par la dégradation délibérée de ses conditions de travail" »).

411. On peut considérer, de façon générale, que l'Union européenne a davantage joué un rôle d'« accompagnant » en ce qui concerne la répression du harcèlement en France, même si elle n'est pas restée totalement silencieuse en la matière comme en témoignent la charte sociale européenne[2008], un rapport du Parlement européen sur la question[2009] et de nombreuses directives abordant la question du harcèlement.

412. C'est avant tout au moyen de directives, que le droit de l'Union a contraint le droit français à assimiler les actes de harcèlement à des discriminations. Ces directives, qui ont mis en œuvre le principe de l'égalité de traitement au travail, et notamment l'égalité homme femme, ont assimilé les actes de harcèlement à des discriminations[2010]. Ainsi, une directive du 27 novembre 2000 définit le harcèlement comme « *une forme de discrimination* […] *lorsqu'un comportement indésirable* […] *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* »[2011]. Une directive du 29 juin 2000 déclare quant à elle que : « *Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour des raisons de race ou d'origine ethnique est considéré comme une discrimination* »[2012]. Enfin une directive du 5 juillet 2006 déclare que : « *Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et constituent une discrimination fondée sur le sexe aux fins de la présente directive* »[2013].

[2008] Ainsi, la charte sociale européenne de 1996 vise à son article 26-2 un « droit à la dignité au travail ». L'adoption du décret du 4 février 2000 portant publication de cette charte a engagé la France 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 comportement » (art. 26 al. 2).

[2009] Parlement Européen, Commission de l'emploi et des affaires sociales, Rapport sur le harcèlement au travail, 16 juillet 2001, n° 2001/2339.

[2010] Cf. directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (*JOCE* n° L 180/20, 19 juillet 2000) ; directive 2000/78/CE 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* n° L 303/16, 2 décembre 2000) ; directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (*JOCE* 5 octobre 2002) ; directive 2006/54/CE 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 (*JOCE* n° L 204/23, 26 juillet 2006).

[2011] Directive 2000/78/CE, *préc.*, art. 2, 3°.

[2012] Directive 2000/43/CE, *préc.*, art. 2, 4°.

[2013] Directive 2006/54/CE, *préc.*, 6e considérant.

413. La Commission européenne a relevé des insuffisances et des omissions dans la transposition de ces trois directives par la France et a donc engagé trois procédures à son encontre. Une intervention législative était donc impérative pour corriger les imperfections des textes existants et éviter toute sanction. L'apport du droit de l'Union en matière de harcèlement s'est fait grâce à la transposition « forcée » des directives sur l'égalité de traitement. Ainsi, la loi de transposition du 27 mai 2008[2014], qui ne porte pas directement sur le harcèlement, traite en revanche des discriminations. Suite à cette loi, et sans utiliser le terme de « harcèlement », une discrimination peut alors se définir comme « *tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa*[2015] *et tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »[2016]. Cette définition apparaît plus large que celle de harcèlement sexuel du fait de l'utilisation de la formule « tout agissement » ou de l'absence de nécessité de répétition. De plus, pour constituer pareille discrimination, la faveur sexuelle ne doit pas être absolument recherchée. Cette loi concerne aussi tout acte isolé de harcèlement moral susceptible d'être relié à une discrimination en fonction de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, de la religion, des convictions, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle ou du sexe.

414. En revanche, la loi de 2008 n'a pas remis en cause les définitions du harcèlement sexuel ou moral. La difficulté majeure de cette nouvelle définition du harcèlement provient de l'absence d'abrogation des définitions existantes qui subsistent avec leur régime juridique propre. De plus, il faut aussi garder à l'esprit que « *si un comportement discriminatoire peut effectivement se manifester par des agissements de harcèlement, il peut également exister des situations de harcèlement sans que l'on puisse nécessairement les rattacher à une discrimination* »[2017].

415. Le droit de l'Union, en édictant des règles générales en matière de santé au travail, a créé de potentiels leviers d'action pour l'appréhension juridique des risques psychosociaux en

---

[2014] Cf. loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, *JO* 28 mai 2008.

[2015] « Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ».

[2016] Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1er, al. 3, 1°, *op.cit.*

[2017] B. LARDY-PÉLISSIER, « La prohibition légale du harcèlement », *RJS* 3/2006, p. 192.

France. Quant à son positionnement sur le harcèlement, le droit européen démontre qu'il a bien pris en compte les aspects psychosociaux des rapports de travail. Cette attention portée aux aspects psychosociaux par l'Union européenne s'est d'ailleurs exprimée au sein du dialogue social européen qui a abouti à des accords qui se sont référés explicitement à des risques psychosociaux déterminés.

B – L'apport du dialogue social européen

416. Des négociations entre partenaires sociaux européens ont abordé directement le traitement de certaines composantes des risques psychosociaux au travail **(1)**. Ces négociations ont été transposées en France grâce à deux accords nationaux interprofessionnels **(2)**.

1) La négociation d'accords-cadres

417. Si le droit européen de la santé au travail s'est avant tout centré sur des prescriptions en lien avec la santé physique, on constate qu'« *une préoccupation du bien-être psychologique et mental des travailleurs* » est « *visible dans les* […] *instruments adoptés au niveau européen par les partenaires sociaux* »[2018]. Prise de conscience des partenaires sociaux européens ou simple « *ralentissement de l'Europe sociale législative* »[2019] ? Il demeure que, malgré l'absence de force contraignante de ces textes, ils ont eu le mérite d'engager une réflexion autour du stress **(a)** ainsi que du harcèlement et des violences au travail **(b)**.

a) Un accord sur le stress

418. Dans le cadre du premier programme de travail pluriannuel des partenaires sociaux européens pour la période 2003-2005, les partenaires sociaux européens[2020] ont signé un accord

[2018] E. MAZUYER, « Les normes internationales et européennes de protection de l'environnement de travail » in *Droit du travail et droit de l'environnement – Regards croisés sur le développement durable*, Lamy, Coll. Lamy Axe droit, 2010, p. 48.

[2019] Cf. B. LEGROS, « Risques psychosociaux au travail et dialogue social européen : l'utilisation de l'accord-cadre autonome », *JCP éd. S.* 16 juin 2009, n° 25, p. 19.

[2020] La CES (Confédération européenne des syndicats de salariés), l'UNICE (dénommée dorénavant BusinessEurope), l'UEAPME (Union des Confédérations de l'Industrie et des employeurs d'Europe) et le CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général).

sur le stress au travail le 8 octobre 2004[2021]. Cet accord, signé sur la base des articles 138 et 139 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TCE)[2022], devait être transposé dans les pays de l'Union européenne et de l'Espace économique européen au plus tard le 8 octobre 2007. Toutefois, les partenaires sociaux français ont transposé cet accord en retard. Cet accord-cadre, comme les autres accords de ce type, est dénué de force contraignante, car il a la nature d'un contrat de droit privé vis-à-vis des États membres[2023]. Il engage en revanche les parties à l'accord ainsi que les organisations affiliées au sein des États membres. Néanmoins, les obligations découlant des accords-cadres sont assez faibles, car ils n'« imposent » *a priori* qu'une obligation de négocier de bonne foi, mais pas forcément de contracter[2024].

419. Le harcèlement et la violence au travail, reconnus toute de même comme « *des facteurs de stress potentiels* »[2025], ont été exclus de l'accord-cadre sur le stress car ces problématiques devaient disposer d'un accord spécifique. L'accord-cadre sur le stress a laissé le choix des instruments de sa transposition aux partenaires sociaux de chaque pays. Ainsi : « *La lutte contre les problèmes de stress au travail peut être menée dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques, par une politique distincte en matière de stress et/ou par des mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés* »[2026].

420. L'accord-cadre sur le stress a pour objectifs de permettre aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants de mieux connaître et appréhender la question du stress lié au travail et de proposer une méthode pour identifier les situations de stress et les traiter[2027]. Le texte exclut la qualification de maladie quant aux situations de stress, même si un stress prolongé peut « *causer des problèmes de santé* »[2028]. Il pointe la part de subjectivité du stress car les individus ne réagissant pas de la même manière à ce dernier. L'accord dénote également le caractère

---

[2021] Cf. framework agreement on work-related stress, 8 octobre 2004 ; bien que seule la version anglaise fasse foi, une traduction de l'accord est disponible en Français (CES, *Le stress au travail. Accord-cadre sur le stress au travail : Guide d'interprétation de la CES*, Bruxelles, 2005, 39 p.) ; cf. également Accord-cadre sur le stress au travail – Proposition finale conjointe du 27 mai 2004 (http://resourcecentre.etuc.org) ; v. annexe n° 4.

[2022] Devenus les articles 153, 154 et 155 du TFUE.

[2023] B. LEGROS, « La transposition de l'accord-cadre européen du 8 octobre 2004 sur le stress au travail », *JCP éd. S.* 23 juin 2009, n° 26, p. 19 et spéc. p. 21.

[2024] *Id.*, p. 22.

[2025] Accord-cadre sur le stress au travail, (Proposition finale conjointe du 27 mai 2004), pt. 2.

[2026] *Id.*, pt. 5.

[2027] *Id.*, pt. 2.

[2028] *Id.*, pt. 3.

parfois « positif » du stress « *à court terme* »[2029]. L'accord définit « *de manière très large le stress* »[2030] comme « *un état accompagné de plaintes ou dysfonctionnements physiques, psychologiques ou sociaux, et qui résulte du fait que les individus se sentent inaptes à combler un écart avec les exigences ou les attentes les concernant* »[2031].

421. Dans cet accord, les facteurs de stress – qui sont en France un point de débat récurrent entre employeurs et salariés[2032] – sont à rechercher du côté de l'organisation et des processus de travail[2033], des conditions et de l'environnement de travail[2034], de la communication[2035] et des facteurs subjectifs[2036]. Au sens des partenaires sociaux européens, les facteurs de stress découlent avant tout de l'organisation du travail et des conditions de travail.

422. L'accord rappelle qu'en vertu de la directive-cadre du 12 juin 1989, l'obligation légale des employeurs de protéger la sécurité et la santé des travailleurs « *couvre également les problèmes de stress au travail* »[2037]. Dans le but de prévenir, éliminer ou réduire les problèmes de stress au travail, l'accord propose diverses « *mesures anti-stress* »[2038]. Celles-ci peuvent prendre la forme d'une prévention *a priori* c'est-à-dire « primaire » qui s'attache à clarifier les rôles de chacun, assurer le soutien de la hiérarchie aux travailleurs, améliorer le rapport entre responsabilité et contrôle sur le travail, améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail[2039]. Des mesures de « prévention secondaire » sont envisagées afin de former les managers et les travailleurs sur la question du stress, notamment concernant ses causes ainsi que les manières « *d'y faire face* » et/ou de « *s'adapter au changement* »[2040]. On notera que le positionnement adopté par l'accord se rapproche, sur ce point, des visions « individualisantes » du stress, en choisissant comme champ d'action l'individu plutôt que

---

[2029] *Ibid*.

[2030] E. MAZUYER, *op. cit.*, p. 48.

[2031] Accord-cadre sur le stress au travail (Proposition finale conjointe du 27 mai 2004), pt. 3.

[2032] Cf. *supra* n° 61 et s.

[2033] « aménagement du temps de travail, degré d'autonomie, adéquation du travail aux capacités des travailleurs, charge de travail, etc. » (accord-cadre sur le stress au travail, Proposition finale conjointe du 27 mai 2004, pt. 4).

[2034] « exposition à un comportement abusif, au bruit, à la chaleur, à des substances dangereuses, etc. » (*ibid.*).

[2035] « incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, etc. » (*ibid.*).

[2036] « pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, etc. » (*ibid.*).

[2037] Accord-cadre sur le stress au travail (Proposition finale conjointe du 27 mai 2004), pt. 5.

[2038] *Id.*, pt. 6.

[2039] *Ibid.*

[2040] *Ibid.*

l'organisation. Enfin, dans une perspective de dialogue social sur le stress, l'accord incite à informer et consulter les travailleurs et/ou leurs représentants[2041] sans donner plus de précisions.

423. Il est à noter que cet accord-cadre ne prévoit aucune sanction en cas de non-transposition par les États membres[2042]. Il est seulement prévu un suivi de la transposition à la charge des organisations affiliées auprès du Comité du dialogue social. Ce comité doit préparer un tableau récapitulatif de la mise en œuvre dans les trois ans suivant la signature de l'accord et un rapport final à la quatrième année de la signature. L'accord stipule que sa mise en œuvre par les organisations signataires doit éviter « *d'imposer des charges inutiles sur les PME* »[2043]. Les travailleurs des PME ne mériteraient-ils pas la même considération quant à leur stress que leurs homologues des grandes entreprises ?

424. L'accord-cadre européen sur le stress au travail considérait le harcèlement et la violence comme des facteurs de stress potentiels, mais invitait à la négociation d'un accord spécifique sur ce sujet. Le 6 février 2006, les partenaires sociaux européens ont amorcé un processus de négociation qui a abouti à l'accord-cadre européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail.

b) Un accord sur le harcèlement et la violence au travail

425. Après dix mois de négociation, les organisations patronales (BusinessEurope, UEAPME, CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES) ont signé le 26 avril 2007[2044] un accord-cadre européen relatif au harcèlement et à la violence au travail. Celui-ci s'ajoute ainsi à l'accord-cadre sur le stress au travail. Tout comme l'accord sur le stress, ce texte vise à mettre en œuvre une négociation au sein des États membres par les organisations syndicales et patronales nationales affiliées aux organisations signataires. La transposition devait avoir lieu au plus tard en avril 2010 ; contrairement à l'accord-cadre sur le stress, les partenaires sociaux français l'ont transposé cette fois dans les temps, en mars 2010.

[2041] *Ibid*.

[2042] *Id.*, pt. 7.

[2043] *Ibid*.

[2044] Comme pour l'accord-cadre sur le stress, seule la version en langue anglaise fait foi. Toutefois, une traduction française a été réalisée par la Commission européenne (cf. Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen transmettant l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail, Bruxelles, 8 novembre 2007) ; v. annexe n° 5.

426. L'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail rappelle qu'au titre de la législation communautaire et des législations nationales, l'employeur est débiteur d'une obligation de protéger les travailleurs contre le harcèlement et la violence[2045], le texte présente les différents types de harcèlement et de violence au travail et les événements permettant de les constituer. Ces actes, qui vont de manifestations mineures jusqu'à des infractions pénales, peuvent revêtir des formes physiques, psychologiques et/ou sexuelles, résulter d'actes isolés ou systématiques et survenir entre collègues, supérieurs, subordonnés ou du fait de tiers (clients, patients, élèves, etc.)[2046]. On peut considérer que l'accord-cadre distingue les notions de harcèlement et de violence dans la mesure où la violence « *ne comporte pas* a priori *le caractère délibéré et répétitif du harcèlement* » ; toutefois, les deux notions interfèrent parfois car un harcèlement peut être constitué d'actes violents par exemple[2047].

427. Les partenaires sociaux européens reconnaissent que ces phénomènes sont susceptibles de se produire indépendamment du lieu de travail, du secteur d'activité, de la taille de l'entreprise et des modalités de l'embauche telle que la nature du contrat[2048]. Les objectifs de l'accord sont quasiment similaires à ceux sur le stress au travail. Dénué de toute forme coercitive, l'accord vise à favoriser la prise de conscience et la compréhension des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants des faits de harcèlement et de violence[2049]. Il tend aussi à donner un cadre d'actions afin d'identifier, prévenir et gérer ce type d'actes[2050].

428. Les définitions du harcèlement et de la violence retenues dans cet accord sont larges. Ce dernier ne fait aucune distinction entre harcèlement moral et sexuel[2051]. Le « harcèlement » nécessite des actes répétés – alors que la conception française du harcèlement sexuel n'en requiert plus forcément[2052] – mais aussi des actes « délibérés » ce qui laisserait à penser qu'il

---

[2045] Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen transmettant l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail, pt. 1, introduction.

[2046] *Ibid*.

[2047] Cf. C. SACHS-DURAND, « Commentaire de l'accord européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail », *RDT* 2007, p. 526.

[2048] Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen transmettant l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail, pt. 1.

[2049] *Id.*, pt. 3.

[2050] *Ibid*.

[2051] « Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs travailleurs ou cadres sont à plusieurs reprises et délibérément malmenés, menacés et/ou humiliés dans des situations liées au travail » (communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen transmettant l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail, pt. 3).

[2052] Cf. *infra* n° 610 et s.

faut une intention de nuire pour le caractériser, contrairement encore à la conception française[2053]. De leur côté, les violences sont constituées dès lors qu'il y a une « agression »[2054] en lien avec le travail ce qui pourrait concerner des faits produits hors du travail mais survenues pour des motifs professionnels. Selon l'accord, les actes de harcèlement et de violence, ont en commun « *de porter atteinte à la dignité de la personne visée, de nuire à sa santé et/ou de créer un environnement de travail hostile* »[2055].

429. Comme pour l'accord-cadre sur le stress, les mesures pour prévenir, reconnaître et gérer ces situations se basent sur la prévention secondaire avec la formation des acteurs du travail[2056]. Les partenaires sociaux invitent aussi les employeurs à spécifier expressément que le harcèlement et la violence sont des pratiques interdites et à définir les procédures à suivre lorsque de telles situations se présentent[2057]. Le suivi de cet accord-cadre est similaire à celui sur le stress au travail et il doit donc, lui aussi, préserver les PME de toutes charges inutiles[2058].

430. La mise en œuvre des accords-cadres européens, appelés également textes conjoints de « *nouvelle génération* », nécessite que leur application soit assurée par les partenaires sociaux des États membres eux-mêmes[2059]. En France, la transposition des accords-cadres européens sur le stress ainsi que sur le harcèlement et la violence, s'est fait grâce au mécanisme des ANI.

[2053] Cf. Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 08-41497 : « Le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur… » ; P. ADAM, « Le harcèlement moral est mort, vive le harcèlement moral ? Oraison funèbre », *Dr. ouv.* 2010, p. 117.

[2054] « On parle de violence lorsqu'un ou plusieurs travailleurs ou cadres sont agressés dans des situations liées au travail » (communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen transmettant l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail, pt. 3).

[2055] *Id.*, pt. 3.

[2056] *Id.*, pt. 4.

[2057] Cf. A. DURIEZ, *Harcèlement moral et autres risques psychosociaux dans la fonction publique territoriale – Environnement juridique, enjeux et anticipation*, Territorial Éd., Coll. Dossiers d'experts, n° 663, 2008, p. 43.

[2058] Communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen transmettant l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail, pt. 5.

[2059] Communication de la Commission, *Partenariat pour le changement dans une Europe élargie - Renforcer la contribution du dialogue social européen*, COM (2004/0557) final.

2) La transposition des accords-cadres

431. À la suite de quatre réunions de négociations, l'accord-cadre sur le stress au travail a été transposé par les partenaires sociaux français le 2 juillet 2008[2060]. Cet accord a en partie déçu, car aucune obligation de négocier des accords de branches ou d'entreprises sur le stress n'a été stipulée[2061]. C'est d'ailleurs la « *faible dynamique de négociation* »[2062] dans les branches et entreprises qui a conduit le ministre du Travail de l'époque à mettre en place le « plan d'urgence » sur les risques psychosociaux et sa procédure – à l'efficacité contrastée – du « name and shame »[2063]. Bien que non contraignant, l'intérêt l'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail a été d'obliger les partenaires sociaux à « *se mettre autour d'une table pour reconnaître l'existence de ce risque* »[2064].

432. Cet ANI a fait l'objet d'un arrêté d'extension[2065] en 2009[2066] ; les branches ou entreprises qui voudront négocier sur la question du stress du travail ne pourront y déroger que de manière plus favorable. En réalité, cet accord est une copie quasiment conforme de l'accord-cadre européen sur le stress. Ses objectifs sont les mêmes, comme les mesures qu'il propose. Quelques points, rares mais dignes d'intérêt, diffèrent néanmoins d'avec l'accord-cadre.

Ainsi, l'ANI sur le stress incite à « *la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle* »[2067] afin de préserver la santé des travailleurs, ce

---

[2060] Cf. C. SACHS-DURAND, « La transposition dans les États membres de l'accord conclu par les partenaires sociaux au sein de l'Union européenne sur le stress au travail », *RDT* 2009, p. 243 ; P.-Y. VERKINDT, « L'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail : entre lumière et ombre », *JCP éd. S.* 2008, act. 483 ; B. LEGROS, « La transposition de l'accord cadre du 8 octobre 2004 sur le stress au travail », *JCP éd. S.* 2009, 1280 ; L. LEROUGE, « Le stress au travail objet d'un ANI », *SSL* 8 septembre 2008, p. 2 ; F. PELLETIER, I. SAUVEGRAIN, « Accord sur le stress au travail… reste aux entreprises à se l'approprier », *JCP éd. S.* 30 septembre 2008, n° 40, pp. 6-8.

[2061] Cf. B. LEGROS, *op. cit.*, p. 23.

[2062] P. ADAM, « Une lecture de l'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail », *RDT* juillet/août 2010, p. 429.

[2063] *Ibid*.

[2064] B. LEGROS, « La transposition de l'accord-cadre européen du 8 octobre 2004 sur le stress au travail », *JCP éd. S.* 23 juin 2009, n° 26, p. 21.

[2065] Sur la notion d'« extension » en droit du travail : cf. not. S. NADAL, « Contribution à l'extension des conventions collectives de travail », *Dr. ouv.* 2002, p. 423 ; S. NADAL, « Le droit à l'extension n'existe pas », *SSL* 26 janvier 2009, n° 1384, p. 12 ; F. CHAMPEAUX, A. MARCON, Ph. WAQUET, « L'extension des accords collectifs de branche », *SSL* 10 octobre 2011, n° 1508, p. 36 ; G. BORENFREUND, M.-.A. SOURIAC, S. NADAL, « Péril sur la conception de l'extension des accords collectifs de branche. Brefs propos sur l'une des dispositions de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale », *RDT* 2014, p. 196 ; J. BARTHÉLÉMY, « Réflexion prospective sur l'extension des accords de protection sociale », *Dr. soc.* 2010, p. 182.

[2066] Arrêté du 23 avril 2009 portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le stress au travail (*JO* n° 0105 du 6 mai 2009, p. 7632, texte n° 90).

[2067] ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, pt. 2.

qui n'était pas présent dans l'accord-cadre européen. L'ANI opte également pour une formulation différente de la notion de stress. S'inspirant fortement de la notion de stress retenue par l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA), l'ANI estime que le stress découle d'un *« déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face »*[2068]. Il est à noter que le patronat souhaitait que l'accord stipule que la pression à court terme pouvait être considérée comme un « stress positif » mais cette indication n'a pas été reprise dans l'accord français[2069], contrairement à l'accord-cadre européen. Les facteurs de stress retenus sont en revanche les mêmes que dans l'accord-cadre européen et l'organisation du travail y figure donc. Une différence avec l'accord-cadre intervient quant à l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité et protéger la « santé physique et mentale » des travailleurs y compris en matière de stress. Cette obligation qui comprend ici explicitement la santé mentale, se base sur la directive-cadre du 12 juin 1989 mais aussi sur les articles L. 4121-1 à 5 du Code du travail[2070], tels que modifiés par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Une dernière différence avec l'accord-cadre tient au fait que l'accord français insiste sur le rôle du médecin du travail pour identifier les problèmes de stress[2071], les prévenir, les éliminer et à défaut, les réduire[2072]. Dans l'ensemble, il convient donc de noter que l'ANI sur le stress ne s'écarte que de façon restreinte de son accord-cadre « père ».

433. En revanche, il en va différemment concernant l'ANI pris pour transposer l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail[2073]. Dans un contexte national indéniablement favorable à la prise en compte des risques psychosociaux au travail[2074], ce dernier a été signé par l'ensemble des partenaires sociaux après seulement huit réunions et six mois de négociation. Bien que dépourvu de mesures coercitives[2075], cet accord comporte de

---

[2068] *Id.*, pt. 3.

[2069] Cf. F. PELLETIER, I. SAUVEGRAIN, « Accord sur le stress au travail… reste aux entreprises à se l'approprier », *JCP éd. S.* 30 septembre 2008, n° 40, p. 7.

[2070] ANI du 2 juillet 2008, *préc.*, pt. 5.

[2071] *Id.,* pt. 4.

[2072] *Id.,* pt. 6.

[2073] Cf. P. ADAM, « Une lecture de l'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail », *RDT* 2010, p. 428 ; *JCP éd. S.* 2010, act. 191 ; *SSL* 2010, 12 avril 2010.

[2074] Citons, par exemple, le Plan d'urgence ministériel pour la prévention du stress au travail du 9 octobre 2009, le « Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail » du 12 mars 2008 ou la médiatisation des cas de souffrances extrêmes au travail avec les suicides de salariés appartenant à des entreprises historiques françaises.

[2075] P. ADAM, *op. cit.*, p. 428.

nombreux enseignements. Comme l'ANI sur le stress, cet accord partage bon nombre de points communs avec son accord-cadre européen originel même s'il paraît plus complet. Le MEDEF, qui s'est félicité de l'unanimité de l'accord, a estimé qu'il s'agissait d'un accord équilibré allant plus loin qu'une simple transposition. Quant aux organisations syndicales, elles y ont vu une nouvelle étape de prise en compte des risques psychosociaux après l'ANI sur le stress[2076].

434. Les négociations concernant cet ANI n'ont pourtant pas toujours été faciles. Les organisations syndicales voulaient voir reconnaître le rôle de l'organisation du travail comme un facteur de harcèlement et de violence, tandis que les organisations d'employeurs entendaient cantonner ces actes à des problèmes individuels[2077]. L'accord-cadre stipulait « *que l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence peut aussi dépendre de l'environnement de travail* »[2078]. L'ANI reprend ces dispositions[2079] et ajoute que « *les mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail* »[2080] participent à la prévention. Cette disposition fait ainsi écho à la jurisprudence de la Cour de cassation qui reconnaît certaines « *méthodes de gestion* » comme constitutives de harcèlement moral[2081]. Le MEDEF, satisfait que l'accord ne stigmatise pas totalement les organisations de travail, continue néanmoins à voir dans le harcèlement une origine avant tout individuelle[2082].

435. Concernant l'appréhension de la notion de risques psychosociaux, l'ANI sur le harcèlement et la violence au travail reconnaît que ces comportements sont « *deux aspects spécifiques des risques psychosociaux* »[2083] alors que l'accord-cadre n'utilisait pas cette formule. C'est une preuve supplémentaire, que le concept de « risques psychosociaux » s'est particulièrement inscrit dans les esprits des acteurs du travail français.

436. Concernant les définitions retenues, celle de la violence est beaucoup plus complète que dans l'accord-cadre européen ; ce dernier se limitait aux « agressions ». L'ANI reprend

---

[2076] F. PELLETIER, « L'ANI sur le harcèlement et la violence au travail : de nouvelles obligations pour l'employeur ? », *JCP éd. S.* 11 mai 2010, n° 19-20, p. 3.

[2077] P. ADAM, *op.cit.*, p. 430.

[2078] ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 3.

[2079] *Id.*, art. 2 § 1.

[2080] *Id.*, art. 4 § 1.

[2081] Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 07-45321.

[2082] Cf. *JCP éd. S.* 6 avril 2010, n° 14, p. 13.

[2083] *Ibid*.

certes cette formule, mais décrit aussi certaines manifestations de cette violence. Il reprend très largement la définition de la violence donnée par le BIT[2084]. Cette violence peut aller du « *manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique* » et « *peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique,…* »[2085]. L'ANI distingue explicitement deux formes de violences : les violences internes et les violences externes. La violence interne se manifeste entre membres de l'entreprise tandis que l'externe survient de la part de toute personne extérieure à l'entreprise présente sur le lieu de travail[2086].

437. L'ANI insiste particulièrement sur le rôle néfaste des incivilités – est-ce à dire que c'est une pratique particulièrement française ? – et se démarque de l'accord-cadre européen en pointant des catégories de travailleurs particulièrement exposés au harcèlement et à la violence[2087], telles les femmes par exemple[2088]. Lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est repérée ou risque de se produire, le salarié peut recourir à la procédure d'alerte prévue en cas d'atteinte au droit des personnes[2089] et prévue par le Code du travail[2090]. Tout comme l'ANI sur le stress, l'ANI sur le harcèlement et la violence au travail rappelle le rôle fondamental du médecin du travail ainsi que l'action du CHSCT en termes de prévention[2091]. Il insiste également sur la médiation en cas de harcèlement[2092]. Une autre différence tient au rappel de l'interdiction de discrimination envers les victimes de harcèlement ou de violence ou des personnes qui en auraient témoigné[2093]. S'agissant des agressions du fait de tiers, l'entreprise pourra prévoir des mesures d'accompagnement du salarié agressé, notamment

---

[2084] Selon le BIT, la violence s'entend de « toute action, tout incident ou comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable, par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail » (OIT, MEVSWS/2003/11).

[2085] ANI du 26 mars 2010, *préc.*, art. 2.

[2086] *Id.*, art. 3.

[2087] « Certaines catégories de salariés peuvent être affectées plus particulièrement par le harcèlement et la violence en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, ou de la fréquence de leur relation avec le public. En effet, les personnes potentiellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situations de harcèlement ou de violence au travail (*id.*, art. 2 § 2).

[2088] En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessite une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention, et d'accompagnement dans les entreprises » (*id.*, art. 2 § 3).

[2089] *Id.*, art. 4 § 1.

[2090] Code du travail, art. L. 2313-2. et art. L. 4131-1.

[2091] ANI du 26 mars 2010, *préc.*, art. 4 § 1.

[2092] *Id.,* art. 4 § 2.

[2093] *Id.,* art. 5 § 2.

juridiques[2094]. Celles-ci sont avant tout destinées à apporter un soutien à la victime, notamment au plan médical et psychologique.

438. Pour réagir face à des actes de violence et de harcèlement et les prévenir, l'employeur, en concertation avec les salariés ou leurs représentants, est incité à procéder à l'examen de situations de harcèlement et de violence au travail lorsqu'elles sont constatées, y compris au regard de l'ensemble des éléments de l'environnement de travail. Face à de telles situations, l'employeur devrait donc examiner les comportements individuels, les modes de management, les relations avec la clientèle, le mode de fonctionnement de l'entreprise, etc.[2095]. Pour prévenir harcèlement et violences, l'ANI innove en créant les « *chartes de référence* »[2096], qui doivent être annexées au règlement intérieur et qui ont pour but de préciser les « *procédures à suivre* » suite à la survenance d'actes de harcèlement ou de violence.

439. Cet ANI, étendu par la suite par arrêté du 23 juillet 2010[2097], malgré l'absence d'un volet « sanction » rappelle et rassemble la plupart des mesures déjà existantes pour prévenir et sanctionner le harcèlement et la violence au travail. Il se présente plutôt alors comme un « *code de bonne conduite* »[2098].

440. Les normes européennes en matière de santé au travail ont conduit notre droit national à repenser la prévention des risques au travail de façon plus globale. Outre l'amélioration de la prévention générale des atteintes à la santé au travail, le droit de l'Union a également facilité l'appréhension juridique de certaines composantes des risques psychosociaux au travail. Le dialogue social européen a notamment servi à impulser un débat national sur les questions de stress, de violence et de harcèlement professionnels. Si le droit français a été influencé par le droit européen quant à l'appréhension des problématiques de santé au travail, il a aussi su témoigner un dynamisme propre afin d'étendre les ressources juridiques applicables quant aux risques d'atteintes à la santé des salariés.

[2094] *Id.,* art. 5 § 2.

[2095] *Id.,* art. 5 § 2.

[2096] *Id.,* art. 3.

[2097] Arrêté du 23 juillet 2010 portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail, *JO* n° 0175 du 31 juillet 2010 p. 14192.

[2098] F. PELLETIER, *op. cit.*, p. 3.

§ 2 : La dynamique du droit national

441. Le droit de la santé au travail apparaît comme un « *droit en mouvement* »[2099]. Sa dynamique au niveau national a abouti à voir dans la figure centrale de l'employeur, le principal débiteur de la santé des salariés. Les normes nationales ont également donné aux salariés une possibilité de « *se faire entendre dans le champ spécifique de la santé au travail* »[2100]. La dynamique du droit national, en renforçant la responsabilité de l'employeur et des travailleurs, a permis de renforcer le nombre de leviers juridiques en matière de droit de la santé au travail. Sans aborder explicitement la question des risques psychosociaux, ces mécanismes permettent de faciliter l'appréhension générale des risques au travail et donc potentiellement l'appréhension des risques psychosociaux. Ainsi, la jurisprudence, comme les normes, ont consacré une obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur **(A)** et la reconnaissance d'un rôle actif des salariés dans la préservation de leur santé au travail **(B)**.

A – L'invention prétorienne d'une obligation de sécurité de résultat

442. Comme il l'a déjà été souligné, le droit de l'hygiène et de la sécurité au travail a longtemps pris l'aspect d'une abondante et technique législation d'ordre public imposant un grand nombre de contraintes à l'employeur[2101]. Il aurait pourtant été envisageable dès la fin du XIXe siècle, et sur le fondement des premières lois sociales, de mettre à la charge de l'employeur une obligation générale de sécurité[2102]. Cette obligation de sécurité est intervenue plus tardivement **(1)** mais son destin témoigne de la montée en puissance de ses applications, notamment en matière de risques psychosociaux **(2)**.

[2099] Cf. P.-Y. VERKINDT, « La santé au travail – Quelques repères pour un droit en mouvement », *Dr. ouv.* 2003, p. 82.

[2100] P. ADAM, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Dr. ouv.* 2008, p. 325.

[2101] Cf. *supra* n° 212.

[2102] P. ADAM, *L'individualisation du droit du travail – Essai sur la réhabilitation juridique du salarié individu*, L.G.D.J., Coll. Bibliothèque de droit social, 2005, p. 112.

1) L'affirmation d'une obligation de sécurité de résultat

443. Bien qu'on ne puisse nier toute filiation entre l'obligation de sécurité de l'employeur et la directive-cadre du 12 juin 1989[2103], ce type d'obligation n'était pas étranger au droit national, particulièrement dans les branches extérieures au droit social **(a)**. En matière de droit social, la consécration de l'obligation de sécurité s'est accompagnée, au fil de la jurisprudence, d'un développement de sa force contraignante **(b)**.

a) L'émergence du concept hors du droit social

444. Une obligation de sécurité se définit, de façon générale, comme une « *obligation de veiller à la sécurité d'une personne ou d'un bien, qui peut être une obligation de résultat ou une obligation de moyens* »[2104]. Ce type d'obligation, bien avant de connaître un développement certain en droit social, trouve une partie de ses racines dans le droit des obligations, notamment avec les contrats de transports de personnes[2105]. Cette obligation d'essence contractuelle a été dégagée par la jurisprudence et peut être vue comme un moyen de réparation des dommages injustement causés du fait d'une inexécution contractuelle[2106] voire comme un mode de paiement forcé de l'obligation[2107].

445. L'obligation de sécurité a été consacrée pour la première fois dans la jurisprudence relative au contrat de transport avant de se développer dans l'ensemble du droit de la responsabilité[2108]. Hors de France d'ailleurs, il avait déjà pu être introduit – législativement en

---

[2103] Cf. *supra* n° 391.

[2104] G. CORNU, Association HENRI CAPITANT (dir.), *Vocabulaire juridique*, P.U.F., 10e éd., 2014, p. 700.

[2105] G. VINEY, « L'indemnisation des atteintes à la sécurité des consommateurs en droit français » in *Sécurité des consommateurs et responsabilité du fait des produits défectueux*, L.G.D.J., 1987, pp. 71-89 ; Y. LAMBERT-FAIVRE, « Fondement et régime de l'obligation de sécurité », *D.* 1994, chron., p. 81.

[2106] Code civil, 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, 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 ».

[2107] Cf. Ph. RÉMY, « La "responsabilité contractuelle" : histoire d'un faux concept », *RTD Civ.* 1997 p. 323 ; cf. not. J. HUET, *Responsabilité contractuelle et responsabilité délictuelle, Essai de délimitation entre les deux ordres de responsabilité*, Thèse Paris II, 1978.

[2108] Sur les origines de l'obligation de sécurité : Y. LAMBERT-FAIVRE, « Fondement et régime de l'obligation de sécurité », *D.* 1994, chron., p. 81 ; M. BABIN, N. PICHON, « Obligation de sécurité et faute inexcusable de l'employeur », *Dr. soc.* 2002, p. 828 ; J.-L. HALPÉRIN, « La naissance de l'obligation de sécurité », *Gaz. Pal.* 21-23 septembre 1997, p. 2.

revanche – une obligation de sécurité en matière de transport[2109]. En droit français, un arrêt du 21 novembre 1911 reconnaît l'existence d'une telle obligation à la charge du transporteur maritime à l'égard de son client[2110]. La solution a été plus tard étendue aux transports terrestres[2111]. En dégageant une obligation de sécurité dans le contrat de transport, la Cour de cassation a rompu avec sa jurisprudence antérieure qui, depuis 1884[2112], n'envisageait la responsabilité du transporteur pour les dommages corporels causés aux voyageurs que sur le terrain délictuel. L'obligation contractuelle de sécurité vise à favoriser l'indemnisation des victimes des accidents en les dispensant d'établir une faute à la charge du transporteur[2113]. Cette contractualisation du dommage *« apparaît donc comme un procédé d' "objectivation" de la responsabilité* […]. *La concurrence que fait la "responsabilité contractuelle" à la responsabilité délictuelle répond ainsi, dans ses débuts, à un objectif clair de faveur à la victime* »[2114]. En « forçant » le contrat pour y faire rentrer une obligation de sécurité, « *la victime invoquera l'inexécution du contrat plutôt que le délit et l'article 1147 la dispensera de prouver la faute du "débiteur de sécurité"* »[2115].

446. Cantonnée à ses débuts au contrat de transport, l'obligation de sécurité n'a cessé par la suite de se développer dans divers contrats pouvant mettre en jeu la sécurité physique des personnes[2116]. De nombreux professionnels se sont ainsi vus imposés une obligation de sécurité

[2109] Cf. loi prussienne du 3 novembre 1838 en matière de chemins de fer : « les compagnies obligées de plein droit pour tout dommage arrivé soit aux personnes ou aux marchandises qui sont l'objet du transport, soit à toute personne ou à tout autre objet corporel » ; cette loi sera plus tard étendue à tout l'Empire allemand en 1871 concerne toute personne transportée, à la fois travailleurs et non travailleurs.

[2110] Cass. civ., 21 novembre 1911, *DP* 1913, 1, 269, note L. SARRUT ; *S.* 1912, 1, 73, note C. LYON-CAEN ; *GAJC*, 2008, 11e éd., Dalloz, Coll. Grands arrêts, n° 262, p. 543 : « l'exécution du contrat de transport comporte […] pour le transporteur, l'obligation de conduire le voyageur sain et sauf à destination » ; Cass. civ., 27 janvier 1913, *S.* 1913, 1, p. 117, concl. L. SARRUT ; *DP* 1913, 1, p. 249 ; Cass. civ., 21 avril 1913, *S.* 1914, 1, 5, note LYON-CAEN ; *S.* 1913, 1, 249, concl. L. SARRUT ; les deux premiers arrêts ne règlent que des questions de compétence territoriale, c'est seulement dans le troisième arrêt (compagnie du Chemin de fer de Paris à Orléans c/ Vve Donat) que la Cour de cassation utilise ce procédé pour appliquer l'art. 1147 du Code civil et évincer les articles 1382 et 1383 du même code.

[2111] Cass. civ., 27 janvier 1913, *préc.*

[2112] Cass. 1re civ., 10 novembre 1884, *S.* 1885, 1, p. 129, note C. LYON-CAEN, *D.* 1885, 1, p. 433, note L. SARRUT ; Cass. civ., 10 novembre 1884, *S.* 1885, 1, 129 ; *D.* 1885, 1, 433 note crit. L. SARRUT ; Cass. civ., 13 mars 1895, *S.* 1895, 1, 258 ; Cass. civ., 1er mai 1899, *D.* 1899, 1, 558.

[2113] Ce qui rappelle d'ailleurs les motifs d'instauration de la loi du 9 avril 1898 sur la réparation des accidents de travail.

[2114] Ph. RÉMY, « La "responsabilité contractuelle" : histoire d'un faux concept », *RTD civ.* 1997 p. 337.

[2115] *Ibid*.

[2116] Cf. Y. LAMBERT-FAIVRE, « Fondement et régime de l'obligation de sécurité », *D.* 1994, Chron. p. 81.

tels les exploitants de remontées mécanique[2117], les organisateurs de voyages ou de séjours[2118], les organisateurs d'activités sportives ou de loisirs[2119], les associations sportives[2120], les vendeurs[2121] voire les exploitants de café, tenus de « *mettre à la disposition des clients des sièges suffisamment solides pour ne pas s'effondrer sous leur poids* »[2122].

447. Lorsque la distinction entre obligation de moyens[2123] et obligation de résultat[2124] a été forgée en 1928 par Monsieur René Demogue[2125] et qu'elle fit son entrée en jurisprudence, l'obligation de sécurité qui incombait au transporteur a été nécessairement rangée dans la catégorie des obligations de résultat.

[2117] Cass. com., 7 février 1949, *JCP éd. G.* 1949, II, n° 4959, note R.RODIÈRE ; Cass. 1re civ., 11 mars 1986, n° 84-13656, *Bull. civ.* I, n° 65 ; *Gaz. Pal.* 1986, 2, somm., p. 333, obs. F. CHABAS ; *RTD civ.* 1986, p. 767, obs. J. HUET.

[2118] Cass. 1re civ., 18 février 1981, n° 79-16966, *Gaz. Pal.* 1981, 2, pan., p. 174, obs. F. CHABAS.

[2119] Cass. 1re civ., 27 mars 1985, n° 83-16468, *Bull. civ.* I, n° 111, *RTD civ.* 1986, p. 609, obs. Ph. RÉMY ; au sujet d'autres activités sportives : Cass. 1re civ., 16 novembre 2004, n° 01-17629, *Bull. civ.* I, n° 278 ; Cass. 1re civ., 25 janvier 2005, n° 02-15861, *D.* 2005, p. 459 ; Cass. 1re civ., 22 janvier 2009, n° 07-21843 ; Cass. 1re civ., 8 octobre 2009, n° 08-12693.

[2120] Cass. 1re civ., 15 décembre 2011, n° 10-23528.

[2121] Cass. 1re civ., 17 janvier 1995, n° 93-13075 *Bull. civ.* I, n° 43, p. 29 (arrêt dit du « cerceau brisé ») ; *D.* 1995, p. 350, note P. JOURDAIN ; *JCP éd. G.* 1995, I, 3853, obs. G. VINEY ; l'idée d'un devoir de sécurité à l'égard des consommateurs se retrouve dans la loi n° 83-660 du 21 juillet 1983, relative à la sécurité des consommateurs, devenue l'article L. 221-1 et s. du Code de la consommation, qui prévoit que les produits et les services doivent, dans des conditions normales d'utilisation ou dans d'autres conditions raisonnablement prévisibles par le professionnel, présenter la sécurité à laquelle on peut légitimement s'attendre et ne pas porter atteinte à la santé des personnes ; rappr. loi du 29 mai 1998 relative à la responsabilité du fournisseur d'un produit défectueux.

[2122] Cass. 1re civ., 2 juin 1981, n° 79-15286, *JCP éd. G.* 1982, II, n° 19912, note N. DEJEAN DE LA BÂTIE.

[2123] L'obligation de moyens est celle « en vertu de laquelle le débiteur n'est pas tenu d'un résultat précis. […] Le créancier d'une telle obligation ne peut mettre en jeu la responsabilité de son débiteur que s'il prouve que ce dernier a commis une faute, n'a pas utilisé tous les moyens promis » (S. GUINCHARD, T. DEBARD (dir.) et al., *Lexique des termes juridiques*, Dalloz, 22e éd., 2014, p. 681) ; « les obligations de moyens sont celles dans lesquelles le débiteur promet d'apporter tous ses soins et diligences à sa mission, mais ne s'engage pas sur son succès : il est tenu d'employer tous les "moyens" possibles pour procurer satisfaction à son créancier, mais ne peut pas garantir le résultat » (A. BÉNABENT, *Droit des obligations*, Montchrestien, 13e éd., 2012, p. 295).

[2124] L'obligation de résultat peut se définir comme celle « en vertu de laquelle le débiteur est tenu d'un résultat précis. […] L'existence d'une telle obligation permet au créancier de mettre en jeu la responsabilité de son débiteur par la simple constatation que le résultat promis n'a pas été atteint, sans avoir à prouver une faute » (S. GUINCHARD, T. DEBARD (dir.) et al., *Lexique des termes juridiques*, Dalloz, 22e éd., 2014, p. 682) ; « Les obligations de résultat sont celles dans lesquelles le débiteur s'engage à fournir un résultat. Le seul fait qu'il n'y parvienne pas laisse alors présumer sa faute car ce sont des obligations qu'un débiteur normalement diligent parvient à exécuter […] Pour ces obligations, le défaut de résultat fait présumer une défaillance du débiteur. La charge de la preuve va donc peser sur lui » (A. BÉNABENT, *Droit des obligations*, Montchrestien, 13e éd., 2012, p. 296).

[2125] R. DEMOGUE, *Traité des obligations*, T. V, n° 1237 et s., 1928 ; R. DEMOGUE, *Traité des obligations en général*, « Sources des obligations », T. I, vol. V, Rousseau & Cie, 1925, n° 1237, spéc. p. 538 ; R. DEMOGUE, *Traité des obligations en général*, T. II « Effet des obligations », vol. VI, Paris, Rousseau & Cie, 1931, n° 599, p. 644 ; J. FROSSARD, *La distinction des obligations de moyens et des obligations de résultat*, L.G.D.J., 1965, chap. 2 ; R. DEMOGUE, *Les notions fondamentales du droit privé : essai critique pour servir d'introduction à l'étude des obligations*, Rousseau, 1911 ; cf. not. D. KENNEDY, M.-C. BELLEAU, « La place de René Demogue dans la généalogie de la pensée juridique contemporaine », *R.I.E.J.* 2006, p. 56. ; cf. également H. MAZEAUD, « Essai de classification des obligations », *RTD Civ.* 1936, p. 1. ; V. MALABAT, « De la distinction des obligations de moyen et des obligations de résultat » in *Études à la mémoire de Christian Lapoyade-Deschamps*, Presses Universitaires de Bordeaux, 2003, pp. 439-455.

Avec l'obligation de moyens, le débiteur ne verra sa responsabilité engagée qu'à condition que soit prouvée sa faute. Pour ce faire, il faudra démontrer qu'il n'a pas mis en œuvre tous les moyens possibles, nécessaires, pour exécuter son obligation. L'exemple typique d'une obligation de moyens sera celle incombant au médecin[2126] ou à l'avocat[2127] ; ils se doivent de mobiliser l'ensemble de leurs moyens et connaissances mais ne peuvent garantir un résultat déterminé. Dans l'obligation de résultat, le seul défaut du résultat promis suffit à présumer la faute. Pour s'exonérer de son obligation, le débiteur devra alors prouver que l'inexécution tient à un cas de force majeure[2128].

448. À l'origine, l'obligation de sécurité ne s'entendait donc que comme une obligation de résultat, la survenance du dommage faisait présumer la responsabilité du débiteur, sauf preuve d'une cause étrangère[2129] ; c'est-à-dire la force majeure[2130], le fait d'un tiers[2131] ou la faute de la victime[2132] ayant les caractéristiques de la force majeure[2133]. Mais, en se développant dans tous types de contrats, elle a perdu de son intensité, à tel point que depuis quelques années, on peut dire que la plupart du temps, l'obligation de sécurité est conçue comme une simple obligation de moyens[2134]. Par exemple, dans le domaine des transports, l'obligation de sécurité

[2126] Cf. Cass. civ., 20 mai 1936, arrêt dit « Mercier », *DP* 1936, 1, p. 88, rapp. L. JOSSERAND, concl. P. MATTER ; *Gaz. Pal.* 1936, 2, p. 41 ; *S.* 1937, 1, p. 321, note A. BRETON ; *JCP* 1936, 1079 ; *GAJ civ.*, tome 2, n° 161-162 : « L'obligation de soins découlant du contrat médical et mise à la charge du médecin est une obligation de moyens ; le médecin ne pouvant s'engager à guérir, il s'engage seulement à donner des soins non pas quelconque mais consciencieux, attentifs et conformes aux données acquises de la science » ; rappr. Cass. 1re civ., 12 décembre 1995, *Bull. civ.* I, n° 461 ; en ce domaine, il peut néanmoins exister des obligations de sécurité de résultat : tel est le cas de l'obligation de sécurité de résultat du médecin en matière d'infection nosocomiale dont il ne peut se libérer qu'en rapportant la preuve d'une cause étrangère (cas de force majeure) (cf. not. Cass. 1re civ., 29 juin 1999, n° 97-21903, *Bull. civ.* I, n° 222, p. 143).

[2127] Pour la profession d'avocat, la nature de l'obligation peut parfois apparaître plus ambiguë : cf. K. DE LA ASUNCION PLANES, « Quelle est la nature de l'obligation de compétence de l'avocat ? », *D.* 2010, p. 183.

[2128] Cf. Ph. MALINVAUD, D. FENOUILLET, *Droit des obligations*, LexisNexis, 2012, 12e éd., pp. 9-10.

[2129] Cf. Code civil, art. 1147.

[2130] Sur la force majeure, cf. *infra* n° 774.

[2131] Ce fait pourra être en tout ou partie responsable du dommage, peu importe que ce fait soit fautif ou non ; cf. Cass. 2e civ., 12 mai 1971, *JCP* 1972, II, 17086, 4e esp., obs. J. BORÉ.

[2132] Cette faute de la victime doit alors revêtir les caractéristiques de la force majeure pour exonérer totalement l'auteur du dommage : en ce sens cf. Cass. 2e civ., 11 juillet 2002, *D.* 2002, p. 2454 ; Cass. 2e civ., 27 mars 2003, *D.* 2003, p. 1078 ; la Cour de cassation contrôle alors l'imprévisibilité et l'irrésistibilité de cette faute (cf. Cass. 2e civ., 23 octobre 2003, *Bull. civ.* II, n° 239, p. 267 ; *JCP* 2003, IV, 2958 ; *D.* 2003, p. 2670).

[2133] En cas de faute de la victime n'ayant pas les caractéristiques de la force majeure, il n'y aura pas d'exonération même partielle de l'auteur dans le domaine de l'obligation contractuelle de sécurité (cf. Cass. 1re civ., 13 mars 2008, *D.* 2008, note G. VINEY, p. 1582 ; *JCP* 2008, II, p. 10085, note P. GROSSER ; Cass. ch. mixte, 28 novembre 2008, *D.* 2008, p. 3079).

[2134] Ph. MALAURIE, L. AYNÈS, Ph. STOFFEL-MUNCK, *Droit civil, Les obligations*, Defrénois, 4e éd., 2009, n° 950.

de résultat ne s'applique que pendant le transport jusqu'à la descente du voyageur. Pour l'avant et l'après, la responsabilité délictuelle prend le relai, notamment pour les accidents de gare[2135]. De même, l'exploitant d'un télésiège sera tenu d'une obligation de résultat pendant le trajet, mais seulement de moyens pendant les opérations d'embarquement ou de débarquement[2136].

449. Les obligations de sécurité ont pu être caractérisées d'obligations de moyens en raison notamment du concours de la victime à l'exécution de l'obligation[2137]. Cela tendrait donc à voir dans l'obligation de sécurité au travail, une obligation *a priori* de moyens ; tout salarié victime concourt à l'exécution du contrat de travail. Pourtant, il n'en a guère été ainsi en droit social. Comme il a pu être dit au sujet du harcèlement moral, on peut soutenir que l'obligation de sécurité en droit social a connu un « *fabuleux destin* »[2138], plus particulièrement quant à son champ d'application. Cette notion, qui témoigne d'une expansion certaine, laisse présager d'une appréhension juridique facilitée des risques psychosociaux tant elle semble embrasser un nombre de plus en plus vaste de situations.

b) L'invocation en droit social

450. Sans se référer à la responsabilité contractuelle de l'employeur, les tribunaux ont assez tôt créé une obligation de sécurité à la charge du « patron »[2139]. Cette obligation de sécurité à la charge de l'employeur peut s'expliquer par l'adage selon lequel « *là où il le gain il y a aussi la charge* »[2140]. On trouve trace de cette obligation de sécurité dès le milieu du XIXe siècle en application des articles du Code civil relatifs à la responsabilité délictuelle. Ainsi, selon la Cour impériale de Lyon : « *Il est du devoir des chefs d'établissements industriels de pourvoir complètement à la sûreté des ouvriers qu'ils emploient* »[2141]. Plus tard, la Cour de cassation, au sujet d'un accident du travail, mit en place une ébauche d'obligation de sécurité grâce à l'arrêt

---

[2135] Cf. Cass. 1re civ., 7 mars 1989, n° 87-11493, *Bull. civ.* I, n° 118, ; *D.* 1991, jur., p. 1, note Ph. MALAURIE ; *Resp. civ. et assur.* 1989, comm. n° 200, obs. H. GROUTEL ; *Gaz. Pal.* 1989, 2, jur., p. 632, note G. PAIRE ; *RTD civ.* 1989, p. 548, obs. P. JOURDAIN.

[2136] Cass. 1re civ., 10 mars 1998, n° 96-12141, *Bull. civ.* I, n° 110 ; *LPA* 1998, n° 118, p. 23, note F. GAUVIN ; Cass. 1re civ., 11 juin 2002, n° 00-10415, *Bull. civ.* I, n° 166 ; *JCP éd. G.* 2003, I, p. 152, obs. G. VINEY.

[2137] Cass. 1re civ. 4 octobre 1967, *Bull. civ.* I, n° 275 (coiffeur qui teint les cheveux de ses clients) ; *D.* 1967, 652 ; *RTD civ.* 1968, 163, obs. G. DURRY ; Cass. 1re civ. 22 mai 1991, *Bull. civ.* I, n° 163 (hôtelier) ; *RTD civ*. 1991, 757, obs. P. JOURDAIN ; pour d'autres exemples : Ph. MALAURIE, L. AYNÈS, Ph. STOFFEL-MUNCK, *op. cit.*, p. 506.

[2138] Cf. B. PLATEL, T. VIALA, « Le fabuleux destin du concept de harcèlement moral », *JCP éd. E.* 16 mai 2002, n° 20, 762.

[2139] Sur ce point : P. SARGOS, « La saga triséculaire de la faute inexcusable », *D.* 2011, p. 768.

[2140] *Ubi emolumentum ibi onus*.

[2141] Cour impériale de Lyon 13 décembre 1854, *D.* 1855, 2, 86.

« Boissot ». Cette affaire concernait un salarié ayant perdu un œil suite à une projection de fonte enflammée. La Chambre des requêtes de la Cour de cassation[2142], rejetant le pourvoi formé[2143], affirmait alors que : « *Le patron ou directeur d'industrie a la stricte obligation de protéger l'ouvrier contre les dangers qui peuvent être la conséquence du travail auquel cet ouvrier est employé ; cette obligation entraîne la nécessité, sous peine de faute, de prévoir les causes, non seulement habituelles, mais simplement possibles d'accidents et de prendre toutes les mesures qui seraient de nature à les éviter ;* […] *; Qu'en ne prenant aucune précaution pour éviter ces accidents, ceux qui commandent et dirigent le travail engagent leur responsabilité lorsque ces accidents se produisent* »[2144]. Les premiers sens donnés à l'obligation patronale de sécurité tentaient d'imposer un devoir de précaution et de prudence garantissant l'intégrité physique du salarié au travail.

451. Cette obligation patronale de sécurité n'avait aucun fondement contractuel, le contrat de louage ne contenait donc pas d'obligation de sécurité[2145], du moins en France. Non loin de notre pays, en 1884, la Cour suprême de justice de Luxembourg statuant sur le fondement du Code civil français, reconnaissait une obligation contractuelle de sécurité à l'intérieur du contrat de louage de service[2146]. Le Conseil d'État, en s'inspirant notamment de cette décision, admettait la responsabilité sans faute de l'État du fait des blessures subies par un ouvrier d'un arsenal d'État[2147].

452. Au XIXe et au XXe siècle, on peut donc dire qu'il existait bel et bien une « *obligation générale de sécurité* »[2148] à la charge de l'employeur mais que son fondement s'avérait être délictuel. La jurisprudence n'avait pas donné toute la force possible à cette obligation.

Au niveau des textes, et sans consacrer expressément une obligation de sécurité à la

---

[2142] Sur le fonctionnement de cette Chambre : G. DE SAPONAY, *Manuel de la Cour de cassation : ou des attributions de cette cour en matière civile et criminelle et des règles relatives à l'instruction des affaires qui se portent devant elle*, Goldet, 1832, pp. 27-29.

[2143] Cf. l'arrêt d'appel en question : CA Dijon, 27 avril 1877.

[2144] Cass. req., 7 janvier 1878, Schneider c/ Boissot, *D.* 1878, 1, 297 ; *S.* 1878, 1, 412.

[2145] Cf. not. CA Rennes, 20 mars 1893, *DP* 1893, 2, 256 : « l'article 1710 [du Code civil] qui régit le contrat de louage et celui d'industrie n'impose pas aux patrons d'autre obligation que de payer à l'ouvrier le prix convenu ».

[2146] *D.* 1886, 2, 153.

[2147] *D.* 1886, 3, 65 concl. J. ROMIEU ; *S.* 1897, 3, 33, note M. HAURIOU.

[2148] Cf. Cass. crim., 11 juin 1987, n° 86-90933, *Dr. soc.* 1988, p. 610, note J.-P. MURCIER ; Cass. crim., 19 novembre 1996, n° 95-85945, *Bull. crim.*, n° 413, p. 1200.

charge de l'employeur, la loi du 6 décembre 1976[2149] a annoncé l'extension de la responsabilité de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité. La doctrine a pu noter que malgré les ambiguïtés de cette loi, notamment en matière de répression, elle consacrait une obligation de sécurité pesant sur le chef d'entreprise[2150]. Cette loi découle d'une lettre du 6 juin 1973 du ministre du Travail de l'époque, Georges Gorse, qui souhaitait la consécration d'une loi faisant que « *les projets de création d'usine et d'ateliers puissent être examinés en pensant à ce qu'y seront les conditions de travail* »[2151]. Une telle initiative se justifiait par le fait qu'une politique de sécurité en entreprise ne peut se contenter d'un traitement *a posteriori* des risques mais doit protéger les salariés des dangers liés aux immeubles, matériels et produits et ce, dès la conception de ces derniers[2152]. La loi du 6 décembre 1976 cherchait ainsi à « *rénover les principes de l'action de prévention dans les entreprises* »[2153] grâce à la mise en place d'une sécurité intégrée[2154]. Elle a donc constitué une nouvelle manière d'appréhender la prévention[2155]. Dans cette loi, « *le rôle du chef d'entreprise est primordial* […] *puisqu'il est responsable des conditions de travail des salariés qu'il emploie* »[2156]. La loi du 6 décembre 1976 a imposé de nombreuses sujétions[2157] à l'employeur telles que l'intégration d'objectifs de sécurité dès la conception des plans d'un établissement[2158] et de chantiers importants[2159], l'incorporation de dispositifs et d'aménagements spécifiques à l'entretien et aux travaux postérieurs au gros œuvre[2160]. Cette loi a aussi interdit la vente, mise en vente, l'exposition, la location, la cession, l'importation et l'utilisation d'appareils machines et éléments de machines

---

[2149] Loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail ; sur cette loi : N. CATALA, J.-C. SOYER, « La loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail », *JCP éd. G.* 1977, 2868 ; *Dr. soc.* 1977, num. spéc. 3, 116 p.

[2150] Cf. P.-Y. VERKINDT, « La santé au travail – Quelques repères pour un droit en mouvement », *Dr. ouv.* 2003, p. 85 (faisant référence à Hubert Seillan : H. SEILLAN, *L'obligation de sécurité du chef d'entreprise*, Dalloz, Coll. manuel Dalloz de droit usuel, 1981).

[2151] Cf. P. BOIS, « L'intégration de la prévention au stade de la conception des bâtiments industriels », *Dr. soc.* 1977, num. spéc. 3, p. 37.

[2152] A. NUTTE, « La loi du 6 décembre 1976, élément d'une nouvelle politique de prévention », *Dr. soc.* 1977, num. spéc. 3, p. 3.

[2153] B. KRYNEN, « Le droit des conditions de travail : droits des travailleurs à la santé et à la sécurité ? », *Dr. soc.* 1980, p. 528.

[2154] *Id.*, p. 529.

[2155] A. NUTTE, *op. cit.*, p. 2.

[2156] M. LAMIRAND, « L'organisation de la prévention », *Dr. soc.* 1977, num. spéc. 3, p. 13.

[2157] P. BOIS, *loc. cit.*

[2158] Code du travail, art. L. 235-1 ancien : « les maîtres d'ouvrage entreprenant la construction ou l'aménagement de bâtiments destinés à l'exercice d'une activité industrielle, commerciale ou agricole sont tenus de se conformer à des règles édictées en vue de satisfaire aux dispositions législatives et réglementaires prévues dans l'intérêt de l'hygiène et de la sécurité du travail ».

[2159] Cf. Code du travail, art. L. 235-2 à L. 235-7 anciens.

[2160] Code du travail, art. L. 235-8 ancien.

dangereux non montés, disposés ou protégés dans des conditions assurant la sécurité et l'hygiène des travailleurs[2161] avec une procédure d'homologation pour les matériels les plus dangereux[2162].

La loi du 6 décembre 1976 a été un grand changement, car jusqu'ici, le « *Droit du Travail n'imposait l'aménagement des conditions d'hygiène et de sécurité qu'à partir du moment où s'était établi le lien juridique du contrat de louage de services et où le contrat était entré en exécution* »[2163]. Un autre apport de cette loi est la création d'une formation en matière de sécurité ; les textes précédents ne prévoyaient qu'une information relative aux dangers résultant de l'utilisation de machines et aux précautions à prendre[2164]. Elle a aussi conduit à la mise en cause de la responsabilité de l'employeur. En effet, selon le Code du travail[2165], lorsqu'une infraction aux règles d'hygiène et de sécurité commise par un travailleur a causé un homicide ou des blessures involontaires, compte tenu des circonstances de fait et des conditions de travail, les amendes et frais de justice pourront être mis totalement ou partiellement à la charge de l'employeur même si ce dernier n'a commis aucune faute[2166].

453. Par la suite, c'est sous l'impulsion de droit européen que l'obligation de sécurité acquerra une plus grande visibilité grâce à la directive-cadre du 12 juin 1989 transposée en 1991 en droit français[2167]. Le Code du travail fait ainsi référence à une obligation légale de sécurité de l'employeur à son article L. 4121-1 même s'il n'utilise pas explicitement le terme « d'obligation de sécurité ». Un article plus anonyme du Code du travail fait en revanche explicitement référence à cette notion en abordant une procédure particulière mise en œuvre par les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail

---

[2161] C. LAGARRIGUE, « Les machines dangereuses », *Dr. soc.* 1977, num. spéc. 3, p. 47 ; cf. Code du travail, art. L. 233-5 ancien.

[2162] Code du travail, art. L. 233-5, 2° ancien.

[2163] P. BOIS, *op. cit.*, p. 38.

[2164] Y. MONNET, « Aspects pénaux de la loi du 6 décembre 1976 », *Dr. soc.* 1977, num. spéc. 3, p. 71 ; cf. Code du travail, art. L. 231-3-1 ancien.

[2165] Code du travail, art. L. 263-2-1 ancien.

[2166] Y. MONNET, *op. cit.*, p. 76.

[2167] Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 (cf. P. CHAUMETTE, « Commentaire de la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 relative aux obligations de l'employeur et du salarié en matière de sécurité au travail », *Dr. soc.* 1992, p. 337 ; F. MEYER, F. KESSLER, « Les mesures d'hygiène et de sécurité à l'épreuve du droit communautaire - À propos de la transcription, de la directive CEE 89-391 relative à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs», *Dr. ouv.* 1992, p. 161).

et de l'emploi (DIRECCTE) : la mise en demeure d'un employeur pour prendre des mesures pour faire cesser toute situation dangereuse notamment en termes de salubrité et de propreté[2168].

454. Le fondement contractuel de l'obligation de sécurité est apparu dans le sillage des affaires relatives aux victimes des « travailleurs de l'amiante»[2169] en 2002[2170]. Ces litiges relevaient du droit de la sécurité sociale et concernaient la reconnaissance d'une faute inexcusable de la part de l'employeur. En s'appuyant sur les articles 1147 du Code civil et L. 230-2 ancien du Code du travail[2171], qui découle pour ce dernier de la directive-cadre du 12 juin 1989, la Cour de cassation a dégagé une obligation générale de sécurité à la charge de l'employeur et a qualifié cette obligation de résultat et non de moyens. Il est donc ainsi possible de qualifier une obligation de sécurité de résultat même lorsque la victime participe à l'exécution du contrat. Cette innovation, qui peut alors s'apparenter à « *un forçage de contrat* » pour reprendre l'expression de Josserand[2172], a abouti à ce 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* »[2173].

455. Le fondement contractuel de cette obligation a néanmoins été partiellement dépassé. Il faut sur ce point distinguer le droit du travail et le droit de la sécurité sociale. Si en droit de la sécurité sociale, les litiges relatifs à la faute inexcusable de l'employeur continuent de se

---

[2168] Code du travail, art. L. 4721-1 : « Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse, peut mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier, si ce constat résulte :

1° D'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus par les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4522-1 ;

2° D'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité résultant des dispositions de l'article L. 4221-1 ».

[2169] La dangerosité de ce minerai avait d'ailleurs été soulignée dès 1906 dans un rapport de Denis Auribault, inspecteur du travail à Caen ; celui-ci avait enquêté sur la surmortalité des ouvriers d'une usine de textile utilisant l'amiante dans le Calvados (cf. J.-P. TEISSONNIERE, S. TOPALOFF, « L'affaire de l'amiante », *SSL* 1er juillet 2002, supplément n° 1082, pp. 2-33).

[2170] Cf. P. OLLIER, « La responsabilité de l'employeur en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles », *Rapp. ann. C. cass.* 2002.

[2171] Aujourd'hui article L. 4121-1 du Code du travail.

[2172] Cf. L. JOSSERAND, « Le forçage du contrat » in *Recueil d'études sur les sources du droit en l'honneur de François Gény*, T. 2, Sirey, 1934, p. 340 et s. ; « On parle de forçage du contrat lorsque le juge introduit de force, dans le contrat, des obligations que les parties n'avaient pas explicitement stipulées, et ce sur le fondement de l'article 1335 du Code civil selon lequel "Les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature" » (M. FABRE-MAGNAN, « La forçage du consentement du salarié », *Dr. ouv.* 2012, p. 460).

[2173] Cass. soc., 28 février 2002, *Bull. civ.* V, n° 81, p. 74.

référer à l'obligation de sécurité de résultat fondée sur le contrat de travail[2174], la solution n'est plus la même en droit du travail. En effet, le fondement de l'obligation de sécurité « travailliste » est passé du contractuel au légal[2175] ; on a donc assisté à une « *décontractualisation* »[2176] de l'obligation de sécurité. Concrètement, l'obligation de sécurité en droit du travail se fonde désormais sur l'article L. 4121-1 du Code du travail interprété à la lumière de la directive-cadre du 12 juin 1989, ce qui souligne là encore l'importance de cette norme européenne. Certains auteurs avaient déjà évoqué le fait que l'obligation de sécurité – en générale – faisait « *partie de ces devoirs de portée générale qui dépassent le cercle des parties contractantes. Le respect de l'intégrité physique* […] *s'impose à tous ; la sécurité est hors contrat* »[2177]. L'obligation de sécurité « travailliste », qui a donc acquis une autonomie vis-à-vis du contrat de travail, est maintenant basée « *sur les principes fondamentaux de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail découlant des conventions internationales et des directives communautaires relayées par le droit national* »[2178]. Cela souligne encore que le dynamisme du droit national en matière de santé au travail est à lier aux impulsions européennes sur le sujet.

456. Bien que qualifiée de résultat, l'obligation de sécurité de l'employeur s'est d'abord traduite en une « *obligation de moyens renforcée, parfois dite aussi obligation de résultat atténuée* »[2179]. Dans cette obligation, s'il revient au débiteur de se dégager de sa responsabilité, la preuve qui lui sera demandée est plus aisée que celle de la force majeure[2180]. Si la force de l'obligation de sécurité avait pu déjà être qualifiée de « *lourde* »[2181] par la Cour de cassation, ce n'est réellement que depuis 2010[2182], et en droit du travail seulement, que l'obligation de sécurité de résultat correspond littéralement à sa dénomination. Dans deux affaires relatives à

[2174] Cf. not. Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30038, *Bull. civ. ass. plén.*, n° 7, p. 16 ; *D.* 2005, jur. 2375, note Y. SAINT-JOURS ; *Dr. soc.* 2005, p. 1067, obs. X. PRÉTOT ; *JCP éd. S.* 2005, 1056, note P. MORVAN.

[2175] Cf. not. Cass. soc., 28 février 2006, *Bull. civ.* V, n° 87 ; *Dr. soc.* 2006, p. 514, note J. SAVATIER ; *RDT* 2006, p. 23, note B. LARDY-PÉLISSIER.

[2176] Cf. P. JOURDAIN, note sous Cass. 1re civ., 17 janvier 1995, *D.* 1995, p. 353.

[2177] *Ibid.* ; cf. également G. VINEY, P. JOURDAIN, *Traité de droit civil : Les conditions de la responsabilité*, L.G.D.J., 1998, 2e éd., p. 331 : l'obligation de sécurité est une « norme générale de comportement qui existe en dehors de tout contrat ».

[2178] Y. SAINT-JOURS, « De l'obligation contractuelle de sécurité de résultat de l'employeur », *D.* 2007, n° 43, p. 3028.

[2179] A. BÉNABENT, *Droit des obligations*, Montchrestien, 13e éd., 2012, pp. 296-297.

[2180] *Id.*, p. 297.

[2181] Cf. Cass. soc., 30 septembre 2005, n° 04-40625, *Bull. civ.* V, n° 278, p. 242 (la « lourde obligation » de sécurité de résultat pesant sur l'employeur ne lui permettait pas de tolérer plus longtemps les insuffisances de son directeur technique) ; *Dr. soc.* 2006, p. 102, obs. J. SAVATIER.

[2182] Cf. S. TOURNAUX, « La vigueur retrouvée de l'obligation de sécurité de résultat », *Lexbase hebdo édition sociale* 18 février 2010, n° 383.

des faits de harcèlements et de violences – deux composantes des risques psychosociaux –, la Cour de cassation a déclaré que l'employeur avait violé son obligation de résultat dès lors que ce type d'agissements (harcèlement moral et sexuel[2183] ; violences physique ou morales[2184]) se sont produits au travail, « *quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements* ». L'employeur en matière d'obligation de sécurité au travail – ayant trait au contentieux de la rupture du contrat et non de la réparation – ne pourra alors *a priori* s'exonérer qu'avec le recours à la force majeure, la faute du tiers ou celle de la victime. Il lui revient donc, en amont, d'éviter que l'atteinte à la sécurité des salariés se produise.

457. Si l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur a été consacrée assez tardivement dans notre droit national, ses applications, qui ont connu un véritable essor, ont accru la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail.

2) Les applications de l'obligation de sécurité

458. L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur en droit du travail ou en droit de la sécurité sociale n'a ni la même intensité ni la même fonction. Le développement de son champ dans ces deux matières est un facteur jouant en faveur de l'appréhension juridique des risques psychosociaux en ce qu'elle peut faciliter les modalités d'une meilleur réparation des risques professionnels en droit de la sécurité sociale **(a)**, et développer les obligations de l'employeur en matière de prévention de la santé des salariés **(b)**.

a) La réparation des risques professionnels

459. L'obligation de sécurité de résultat dégagée en février 2002 par la Chambre sociale de la Cour de cassation, lorsqu'elle était encore compétente en matière de sécurité sociale[2185], a réaménagé le régime de la réparation des risques professionnels. Il en est résulté une facilitation de la preuve de la faute inexcusable de l'employeur permettant d'améliorer le niveau de réparation des victimes de risques professionnels[2186]. Les arrêts « amiante » ont donc

---

[2183] Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-44019 et n° 08-40144.

[2184] *Ibid.*

[2185] Cette compétence a été transférée à la deuxième chambre civile de la Cour de cassation depuis le 1er mars 2003 (cf. not. *Rapp. ann. C. cass.* 2003, spéc. p. 255).

[2186] Sur les évolutions de la réparation en cas de faute inexcusable : cf. not. A. GARDIN, « Les contours de la réparation en cas de faute inexcusable de l'employeur », *RJS* 10/12, pp. 651-657.

profondément remanié la notion de faute inexcusable et *de facto* les modalités de réparation des maladies professionnelles et des accidents du travail (il n'est en revanche pas possible de qualifier la faute inexcusable de l'employeur en matière d'accident de trajet[2187]). En ce sens, ces arrêts ont pu être qualifiés de « *révolution* »[2188]. La nouvelle définition de la faute inexcusable de l'employeur a permis au salarié victime d'un risque professionnel de bénéficier plus aisément d'une réparation majorée, laquelle tend alors à « *se rapprocher de la réparation intégrale* »[2189].

460. Le compromis historique de 1898, en contrepartie de l'abandon de la faute, prévoyait que la victime d'accident du travail serait indemnisée de manière forfaitaire[2190] en contradiction avec le principe de la réparation intégrale du droit civil[2191]. Certes, la victime bénéficiait de la gratuité des soins, en revanche, en cas d'interruption temporaire totale de travail ou d'incapacité permanente ou partielle, la victime ne percevait qu'une partie de son salaire antérieur à l'accident. Certains préjudices du fait de l'éviction du recours au droit commun ne pouvaient plus être réparés. Tel était le cas, par exemple, du *pretium doloris*, du préjudice esthétique, du préjudice d'agrément, du préjudice moral ou des préjudices professionnels. Néanmoins, ces préjudices vont pouvoir être réparés[2192] en cas de faute inexcusable imputable à l'employeur ou à l'un de ses substitués dans les pouvoirs de direction[2193].

461. La charge de la preuve de la faute inexcusable revient à la victime ou à ses ayants droit[2194] ; il n'a donc pas été reconnu un principe général de présomption simple ou irréfragable de cette faute[2195]. En revanche, deux situations spécifiquement encadrées par les textes

---

[2187] Cf. Cass. 2e civ., 8 juillet 2010, n° 09-16180, *Bull. civ.* II, n° 140.

[2188] Cf. A. LYON-CAEN, « Une révolution dans le droit des accidents du travail », *Dr. soc.* 2002, pp. 445-449.

[2189] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, p. 468.

[2190] Sur le compromis de 1898 : J.-J. DUPEYROUX, « Un deal en béton ?, *Dr. soc.* 1998, p. 631.

[2191] Cf. Cass. com. 16 février 1954, *D.* 1954. 534, note R. RODIÈRE ; Cass. 1re civ., 25 mars 2003, *Bull. civ.* I, n° 89 ; *RTD civ.* 2003, 505, obs. P. JOURDAIN.

[2192] Code de la sécurité sociale, art. L. 452-3.

[2193] Code de la sécurité sociale, art. L. 452-1.

[2194] Cf. Cass. 2e civ., 8 juillet 2004, n° 02-30984, *Bull. civ.* II, n° 394, p. 331 : « il incombait à M. X... de prouver que son employeur, qui devait avoir conscience du danger auquel il était exposé, n'avait pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les textes susvisés » ; *D.* 2004, IR, 2474 ; *Dr. soc.* 2004, p. 1044, obs. X. PRÉTOT ; *RJS* 10-04, n° 1092 ; Cass. soc., 14 décembre 2004, n° 03-30208 ; *TPS* 2005, comm. 87 ; *RJS* 2005, n° 211.

[2195] Cass. 2e civ., 22 mars 2005, n° 03-20044, *Bull. civ.* II, n° 74, p. 67 ; *RJS* 2005, n° 671 ; Cass. 2e civ., 15 février 2005, n° 03-30431, *RJS* 2005, n° 575.

permettent de reconnaître de telles présomptions[2196]. Ainsi, dorénavant en droit de la sécurité sociale, pour prouver la faute inexcusable de l'employeur il faut démontrer que « *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* »[2197]. Par rapport à la définition de 1941[2198], l'élément de « *gravité exceptionnelle* » de la faute disparaît. Cette élément de gravité aboutissait à ce qu'une « *telle faute n'a longtemps été admise qu'à titre tout à fait exceptionnel* »[2199]. La preuve de cette faute s'avère donc facilitée, non seulement grâce aux « arrêts amiante » de février 2002 mais également grâce à l'allègement du rôle causal de cette faute[2200] et à sa dissociation de la faute pénale non intentionnelle[2201]. C'est donc à l'employeur ensuite de prouver qu'il ne pouvait pas avoir conscience du danger – au regard notamment des connaissances techniques et scientifiques sur un produit[2202] – ou de démontrer qu'il avait pris les mesures nécessaires pour éviter le danger.

462. La faute inexcusable, qui est plus facilement prouvée, a permis d'améliorer substantiellement la réparation des salariés. Non seulement, ces salariés voient leur rente

---

[2196] Cf. Code du travail, art. L. 4154-2 (présomption simple pour les travailleurs sous CDD ou les intérimaires affectés à des postes dangereux et n'ayant pas reçu de formation à la sécurité renforcée) et Code du travail, art. L. 4131-4 (présomption irréfragable lorsqu'un danger signalé par un salarié ou le CHSCT s'est réalisé) ; sur ces présomptions : cf. not. M. PIERCHON, « La preuve, la preuve, toujours la preuve ! », *SSL* 28 juin 2010, suppl. n° 1452, spéc. pp. 20-22.

[2197] Cf. not. Cass. 2e civ., 8 novembre 2012, n° 11-18668.

[2198] Cass. ch. réun., 15 juillet 1941 : la faute inexcusable s'entendait alors « d'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 de la faute intentionnelle » ; *DC* 1941, p. 117, note A. ROUAST ; *JCP éd. G.* 1941, II, 1705, note J. MIHURA.

[2199] P. OLLIER, *La responsabilité de l'employeur en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles*, Rapport de la Cour de cassation 2002, p. 109.

[2200] Cette preuve facilitée suite aux arrêts Amiante découle aussi de l'amoindrissement jurisprudentiel du rôle causal de la faute inexcusable sur la réalisation de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle. Ainsi, désormais on exige seulement que la faute inexcusable ait été une cause « nécessaire » à l'accident et non plus une cause « déterminante » (cf. Cass. soc., 31 octobre 2002, n° 00-18359, *Bull. civ.* V, n° 336, p. 324 ; *RJS* 1/03 n° 86 ; *D.* 2003, p. 644, note Y. SAINT-JOURS ; *RDSS* 2003, 69, obs. P.-Y. VERKINDT ; *Dr. soc.* 2003, p. 145, obs. P. CHAUMETTE ; rappr. Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30038, *Bull. civ. ass. plén.*, n° 7, p. 16 ; *RJS* 10/05 n° 1037 ; *D.* 2005, 2375, note Y. SAINT-JOURS ; *RDSS* 2005, p. 875, obs. P.-Y. VERKINDT ; *JCP éd. S.* 12 juillet 2005, n° 3, 1056, p. 27, note P. MORVAN ; *JCP éd. E.* 2005, 1201, note P. MORVAN).

[2201] Cf. loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000 tendant à préciser la définition des délits non intentionnels qui a inséré dans le Code de procédure pénal, l'article 4-1 : « L'absence de faute pénale non intentionnelle au sens de l'article 121-3 du Code pénal ne fait pas obstacle à l'exercice d'une action devant les juridictions civiles afin d'obtenir la réparation d'un dommage sur le fondement de l'article 1383 du Code civil si l'existence de la faute civile prévue par cet article est établie ou en application de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale si l'existence de la faute inexcusable prévue par cet article est établie » ; G. VACHET, « L'incidence de la loi du 10 juillet 2000 relative aux délits non intentionnels sur la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur », *Dr. soc.* 2001, p. 47 ; P. MORVAN, « Responsabilité pénale et droit social avant et après la loi du 10 juillet 2000 », *RJS* 4/01, p. 283.

[2202] Cf. CJCE 27 mai 1997, *D.* 1998, p. 488.

d'incapacité majorée[2203] au maximum[2204] – sauf faute inexcusable de leur part[2205] –, mais cette faute ouvre aussi la réparation de nouveaux préjudices[2206] et ce en opposition avec l'éviction du droit commun dans la réparation des risques professionnels[2207]. Suite à une QPC posée en 2010[2208], la liste de ces préjudices, normalement limitative[2209] est devenue purement indicative. En reconnaissant une faute inexcusable de l'employeur le salarié victime d'un risque professionnel peut donc maintenant voir l'ensemble de ses préjudices découlant de ces risques indemnisés[2210]. Le développement de la faute inexcusable amène à réparer des préjudices autres que physiques. Elle participe alors du renouvellement de l'appréhension de la santé et de la sécurité du salarié

463. Outre l'amélioration de la réparation des risques professionnels, la faute inexcusable du droit de la sécurité sociale permet de verser une indemnité réparant la perte d'emploi. Cette indemnité peut être versée au cours d'un contentieux prud'homal lorsqu'un salarié a été licencié en raison d'une inaptitude consécutive à une faute inexcusable de l'employeur reconnue comme telle par une caisse ou une juridiction de sécurité sociale[2211].

[2203] Code de la sécurité sociale, art. L. 434-2 et L. 452-2.

[2204] Cass. soc., 19 décembre 2002, *RJS* 2/03, n° 254 ; Cass. soc., 6 février 2003, *RJS* 4/03, n° 526 ; Cass. soc., 31 mars 2003, *RJS* 6/03, n° 804.

[2205] Cf. Cass. soc., 19 décembre 2002, n° 01-20447, *Bull. civ.* V, n° 400, p. 393.

[2206] Ainsi, la loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail a permis l'indemnisation du préjudice moral, du préjudice esthétique, du préjudice d'agrément et du préjudice résultant de la diminution des possibilités de promotion professionnelle ; cf. loi du 6 décembre 1976 art. 29.

[2207] Code de la sécurité sociale, art. L. 451-1.

[2208] Cf. Cons. const., 18 juin 2010 n° 2010-8 QPC, *D.* 2010, 1634 ; *Dr. soc.* 2011, 1208, note X. PRÉTOT ; *RDT* 2011, 186, obs. G. PIGNARRE ; *RDSS* 2011, 76, note S. BRIMO ; *JCP éd. S.* 2010, 1361, note G. VACHET ; *JCP éd. E.* 2010, 2090, obs. A. BUGADA ; *JCP éd. G.* 1015, obs. C. BLOCH.

[2209] Code de la sécurité sociale, art. L. 452-3 al 1, «… la victime a le droit de demander […] la réparation du préjudice causé par les souffrances physiques et morales par elle endurées, de ses préjudices esthétiques et d'agrément ainsi que celle du préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle ».

[2210] Cf. not. Cass. 2e civ., 30 juin 2011, n° 10-19475 (à propos des frais liés à l'aménagement du logement et du véhicule d'un salarié accidenté), cf. *D.* 2011, 1909, *D.* 2012, 901 obs. P. LOKIEC, *JCP éd. S.* 2011, 1495, note G. VACHET ; cf. également Cass. 2e civ., 28 juin 2012 n° 11-16120 (à propos de la réparation du préjudice sexuel du salarié) ; cf. Cass. 2e civ., 4 avril 2012, *RJS* 6/12, n° 596 ; S. HOCQUET-BERG, « Le nouveau régime d'indemnisation des victimes d'un accident du travail en cas de faute inexcusable de l'employeur (à propos de Civ. 2e, 4 avril 2012) », *Dr. soc.* 2012, pp. 839-843 ; *JCP éd. S.* 2012, 1267, note D. ASQUINAZI-BAILLEUX ; *D.* 2012, 1014 et 1098 (permettant la réparation du déficit fonctionnel temporaire du salarié, incluant avant la période de consolidation, l'incapacité fonctionnelle totale ou partielle, ainsi que le temps d'hospitalisation et les pertes de qualité de vie et des joies usuelles de la vie courante durant la maladie traumatique).

[2211] Cass. soc., 17 mai 2006, *Bull. civ.* V, n° 176 ; *RJS* 8-9/06, n° 941 ; *JCP éd. G.* 2006, II, 10153, note J. MOULY ; *RDT* 2006, p. 94, obs. B. LARDY-PÉLISSIER ; *JCP éd. S.* 2006, 1538, note G. VACHET ; Cass. soc., 6 octobre 2010 n° 09-41513 ; Cass. soc., 14 avril 2010 n° 09-40357 ; Cass. soc., 26 janvier 2011 n° 09-41342.

464. L'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur consacrée en droit français a entrainé à la fois un accroissement de sa responsabilité en matière de risque professionnel et une meilleure indemnisation des salariés victimes de ces risques.

L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur n'a pas le même régime selon qu'on se positionne en droit de la sécurité sociale ou en droit du travail. La Cour de cassation est venue rappeler[2212] qu'en droit de la sécurité sociale, la faute inexcusable suppose la démonstration par la victime d'un risque professionnel, que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel elle était exposée et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. En droit du travail, l'obligation de sécurité de résultat ne vise pas à réparer un risque professionnel mais à prévenir ou sanctionner des comportements néfastes pour la santé du salarié ou à y réagir. L'obligation de sécurité de résultat telle qu'entendue en droit du travail a ainsi permis mettre en place une véritable « *garantie des risques professionnels* »[2213].

b) L'influence sur la relation de travail

465. Les raisons de solliciter un manquement à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur se sont fortement développées depuis les arrêts « amiante » du 28 février 2002[2214]. Cette obligation a ainsi fait l'objet d'une « *expansion fulgurante* »[2215].

466. En droit du travail, l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur s'est matérialisée dès 2005, dans un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation relatif au tabagisme en entreprise[2216]. Cet arrêt a « importé » l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur du droit de la sécurité sociale vers le contentieux de la rupture du contrat de travail. Il a ainsi permis de reconnaître comme légitime une prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts d'un

---

[2212] Cf. Cass. soc., 12 janvier 2011, n° 09-70838.

[2213] C. RADÉ, « De l'obligation de sécurité de résultat à la garantie des risques professionnels », *Lexbase hebdo édition sociale* 6 juin 2013, n° 530.

[2214] Cf. not. M. BLATMAN, « L'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes », *SSL* 2007, n° 1295, pp. 6-10.

[2215] *Id.*, spéc. p. 6.

[2216] Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44412, *Bull. civ.* V, n° 219, p. 192 ; *D.* 2005, jur. 2565, note A. BUGADA ; *Dr. soc.* 2005, p. 971, note J. SAVATIER ; *SSL* 2005, n° 1223, p. 12 obs. F. CHAMPEAUX ; F. FAVENNEC-HÉRY, « La protection contre le tabagisme dans l'entreprise : une obligation de sécurité de résultat », *JCP éd. S.* 2005, p. 1154 ; M. MINÉ, « Obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de protection contre le tabagisme dans l'entreprise », *JCP éd. E.* 2005, n° 50, pp. 2169-2172 ; T. KATZ, P. POLÈRE, « Haro sur l'obligation de résultat mise à la charge de l'employeur pour lutter contre le tabagisme au sein de l'entreprise », *JSL* 2005, chron. ; S. BÉAL, « Le tabac dans l'entreprise », *JCP éd. S.* 2006, n° 3, pp. 15-19 ; pour une autre application de l'obligation de sécurité de résultat en matière de tabagisme : Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 06-95103, *Bull. civ.* V, n° 215.

employeur qui n'avait « *pas prescrit d'interdiction générale et absolue de fumer dans le bureau à usage collectif* »[2217] qu'occupait une salariée.

467. Par la suite, l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur a été appliquée à de diverses situations telles que : la garantie de l'effectivité du droit de retrait des salariés[2218], les mesures individuelles de reclassement proposées par le médecin du travail[2219], la protection des salariés expatriés dans le cadre de leur vie privée en cas de dangers prévisibles[2220], l'effectivité de la visite médicale d'embauche[2221], les examens médicaux annuels obligatoires[2222], la visite médicale de reprise[2223], l'obligation de reclassement du salarié inapte[2224], les mesures de prévention à la charge de l'entreprise utilisatrice et de travail temporaire[2225], etc.

L'expansion du champ d'action de l'obligation de sécurité de résultat a fini par connaître des questions relatives aux risques psychosociaux au travail. Ainsi, cette obligation a notamment trouvé application concernant un harcèlement moral[2226], des violences physiques ou morales[2227], un sentiment d'insécurité et d'inconfort[2228], le stress et l'épuisement professionnel[2229], etc. On peut ainsi constater que le développement de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur ne s'est pas cantonné à la seule protection de la santé physique des salariés ; ce développement a également été associé à l'appréhension juridique des risques psychosociaux.

[2217] Cass. soc., 29 juin 2005, *préc.*

[2218] Cf. Cass. soc., 28 janvier 2009, n° 07-44556, *D.* 2009, p. 2128, obs. M.-C. AMAUGER-LATTES ; *RDT* 2009, p. 167, obs. M. MINÉ.

[2219] Cass. soc., 20 septembre 2006, n° 05-42925.

[2220] Cass. soc., 7 décembre 2011, n° 10-22875, *SSL* 16 janvier 2012, n° 1521, p. 10.

[2221] Cass. soc., 5 octobre 2010, n° 09-40913, *RJS* 2010, n° 941.

[2222] Cass. soc., 24 juin 2009, n° 07-41911 et n° 08-41050.

[2223] Cass. soc., 16 juin 2009, n° 08-41519 ; Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 09-66140.

[2224] Cass. soc., 19 décembre 2007, n° 06-43918 et n° 00-46134 ; Cass. soc., 14 octobre 2009, n° 08-42878.

[2225] Cass. soc., 30 novembre 2010, n° 08-70390 ; *JCP éd. S.* 2011, 1183, note F. BOUSEZ ; *RJS* 2011, n° 185.

[2226] Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43914, *Bull. civ.* V, n° 223 ; *D.* 2006, Jur. 2831, note M. MINÉ ; *RDT* 2006, p. 245, obs. P. ADAM ; C. RADÉ, « Harcèlement moral et responsabilités au sein de l'entreprise : l'obscur éclaircissement », *Dr. soc.* 2006, p. 826 ; *D.* 2007, p. 179, obs. A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, C. MATHIEU-GÉNIAUT, P. E. BERTHIER, D. CONDEMINE ; *Dr. ouv.* 2006, p. 535, note F. SARAMITO ; *RDT* 2006, p. 245, obs. P. ADAM.

[2227] Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-69444, *RJS* 2011, n° 749.

[2228] Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 08-45609, *RJS* 2011, n° 47.

[2229] Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22082, S. TOURNAUX, « Stress et épuisement professionnels : la Cour de cassation franchit le pas », *Lexbase hebdo édition sociale* 28 mars 2013, n° 521.

468. Outre les possibilités données de rompre le contrat de travail, l'obligation de sécurité a également acquis des applications plus générales. Dans un souci d'effectivité de la prévention des risques, l'obligation de sécurité de résultat a eu à se confronter au pouvoir de direction de l'employeur. En se fondant sur l'article L. 4121-1 du Code du travail, la jurisprudence a déjà pu interdire à un employeur, « *dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés* »[2230] ; cette décision a ainsi conduit à la suspension d'une mesure de réorganisation dans un établissement classé « Seveso »[2231]. Par ailleurs, des juges du fond ont également déjà annulé une décision d'externalisation d'activité et de mises à disposition de salariés en raison « *de risques psycho-sociaux importants et de risques techniques et industriels considérables* »[2232].

L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur a également permis de dégager un droit subjectif du salarié quant à sa sécurité. En effet, selon la Cour de cassation, le salarié est bénéficiaire d'un véritable « *droit à la sécurité dans le travail* »[2233]. Ce droit n'est d'ailleurs pas sans rappeler le texte de la charte sociale européenne[2234] qui contient des dispositions quasi-similaires[2235].

469. L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur apparaît de plus en plus stricte quant à son application. Dès lors, l'employeur peut ne pas la respecter en raison d'agissement de ses subordonnés même sans faute de sa part[2236], d'agissements de tiers[2237] ou quand bien

---

[2230] Cf. arrêt dit « SNECMA » : Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45888 ; *D.* 2008, p. 857 ; *RDT* 2008, p. 316, obs. L. LEROUGE ; *Dr. soc.* 2008, p. 605, obs. P. CHAUMETTE ; *SSL* 2008, n° 1346, p. 9, rapp. P. BAILLY ; *RJS* 5/08, n° 509 ; *JCP éd. E.* 2008, 1834, note M. BABIN ; P.-Y. VERKINDT, « L'acmé de l'obligation de sécurité du chef d'entreprise », *SSL* 2008, n° 1346, p. 11 ; P.-H. ANTONMATTEI, « Obligation de sécurité de résultat : les suites de la jurisprudence SNECMA », *Dr. soc.* 2012, p. 491.

[2231] Sur l'arrêt SNECMA : cf. *infra* n° 736 et s.

[2232] TGI Paris, 5 juillet 2011, *Dr. ouv.* 2011, p. 633, note M. COHEN.

[2233] Cf. Cass. soc., 28 février 2006, n° 05-41555 *Bull. civ.* V, n° 87, p. 78 ; *Dr. soc.* 2006, p. 514 ; *JCP éd. S.* 2006, p. 1278, note P. SARGOS ; S. BOURGEOT, M. BLATMAN, « De l'obligation de sécurité de l'employeur au droit à la santé des salariés », *Dr. soc.* 2006, p. 653 ; *RJS* 2006, n° 555.

[2234] Cf. charte sociale européenne, Partie I, 3° : « Tous les travailleurs ont droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail » ; *id.* art. 3 : « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs… ».

[2235] À propos d'un salarié n'ayant pas bénéficié de sa visite médicale de reprise à la suite d'un accident de travail dans le délai imparti : Cass. soc., 13 décembre 2006, n° 05-44580, *Bull. civ.* V, n° 373, p. 359.

[2236] Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43914, *préc.*

[2237] Cass. soc., 23 mai 2013, n° 11-12029 (cf. C. RADÉ, « De l'obligation de sécurité de résultat à la garantie des risques professionnels », *Lexbase hebdo édition sociale* 6 juin 2013, n° 530).

même il aurait, par exemple, pris des mesures en vue de faire cesser un harcèlement[2238]. Son seul moyen de soustraction à son obligation de sécurité de résultat reste le cas d'un événement de force majeure[2239].

470. Si le droit français a construit une approche stricte de l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur, le salarié demeure lui aussi titulaire d'une obligation de sécurité[2240]. Le devoir des salariés de préserver leur propre santé et sécurité, ainsi que celle des personnes concernées par leur travail, s'inscrit dans un mouvement qui vise à leur donner un « rôle actif » sur ces questions. Cette reconnaissance du salarié comme un « acteur » de sa propre santé et sécurité, a permis de consacrer différents droits qui ont étendu le champ d'action du droit de la santé et de la sécurité au travail.

B – La reconnaissance du rôle actif des salariés

471. La reconnaissance du « rôle actif » des salariés en matière de santé au travail s'est traduite par la possibilité qui leur a été donnée de s'exprimer sur leurs conditions de travail **(1)** et par l'affirmation d'un droit à réagir face à des situations de travail dangereuses **(2)**.

1) L'expression sur les conditions de travail

472. La charte sociale européenne, dans sa version révisée de 1996[2241], ainsi que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989[2242] ont incité les États membres à prendre des mesures visant à impliquer les travailleurs dans l'amélioration de leurs

---

[2238] Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-44019, *Bull. civ.* V, n° 30.

[2239] Cass. soc., 4 avril 2012, n° 11-10570, *Bull. civ.* V, n° 116.

[2240] Cf. *supra* n° 397.

[2241] Cf. charte sociale européenne (révisée), art. 22 : « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleurs de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail dans l'entreprise, les Parties s'engagent à prendre ou à promouvoir des mesures permettant aux travailleurs ou à leurs représentants, conformément à la législation et à la pratique nationales, de contribuer :
a. à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et du milieu du travail ;
b. à la protection de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise ;
c. à l'organisation de services et facilités sociaux et socio-culturels de l'entreprise ;
d. au contrôle du respect de la réglementation en ces matières ».

[2242] Cf. pt. 19 : « Ces mesures [d'harmonisation des conditions de protection de la santé et de la sécurité] tiendront compte, notamment, de la nécessité d'une formation, d'une information, d'une consultation et d'une participation équilibrée des travailleurs en ce qui concerne les risques encourus et les mesures prises pour supprimer ou réduire ces risques ».

conditions de travail. Pourtant, la France avec les lois Auroux de 1982, a été « novatrice » en reconnaissant au bénéfice des salariés et de leurs représentants, une possibilité de s'exprimer sur leurs conditions de travail.

La liberté d'expression et d'opinion ne s'arrêtant pas aux portes de l'entreprise, le « *pari du législateur Auroux en 1982 a été de développer l'expression directe et collective sur le lieu de travail* […] *; de reconnaître en droit la parole collective émanant de la communauté de travail ; d'admettre la citoyenneté dans l'entreprise* »[2243]. Le rapport Auroux proposait donc que « *la démocratie économique, dans l'entreprise comme dans la cité, doit d'abord se nourrir du vécu ; ainsi, les travailleurs doivent avoir la possibilité de s'exprimer eux-mêmes directement sur leurs conditions de travail* [car] *chaque salarié est directement concerné parce qu'il connaît chacun des aspects de son poste de travail et qu'il peut lui-même apporter les solutions aux problèmes susceptibles d'exister* »[2244]. Ces lois ont été élaborées dans l'objectif d'affirmer que tout homme est aussi un « *citoyen dans l'entreprise* »[2245]. Par ailleurs, comme le déclare la DDHC, chaque citoyen bénéficie de la liberté d'expression[2246]. Il convient toutefois de ne pas confondre le droit à l'expression sur les conditions de travail avec la liberté d'expression en entreprise[2247].

473. Ainsi, un droit d'expression à la fois direct et collectif dans l'entreprise a été consacré[2248]. Ce droit a pour originalité d'être à la fois « *un droit à la participation et un droit individuel* »[2249] qui a enrichi « *la catégorie des droits individuels d'exercice collectif* »[2250] pour défendre les intérêts des salariés. Selon le Code du travail : « *Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de*

[2243] A. MAZEAUD, *Droit du travail*, L.G.D.J., 9e éd., 2014, pp. 112-113.

[2244] Rapport Auroux, cité par : M. COFFINEAU, *Les Lois Auroux 10 ans après : rapport présenté à Pierre Bérégovoy*, LDF, février 1993, p. 25.

[2245] Cf. G. TOUTAIN, *Rapport n° 834 fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales*, Assemblée Nationale, 1982, p. 15.

[2246] DDHC, art. 11 : « La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'homme ; tout citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la loi ».

[2247] Cf. Cass. soc., 14 décembre 1999, *Bull. civ.* V, n° 488 p. 362 : « [le droit d'expression] s'exerce seulement dans le cadre de réunions collectives organisées sur les lieux et pendant le temps de travail,[la cour d'appel a méconnu que] sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, qu'il ne peut être apporté à celle-ci que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché » ; *Dr. soc.* 2000, p. 163, concl. J. DUPLAT, note J.-E. RAY ; *D.* 2000, IR, p. 40

[2248] Loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise (dite « loi Auroux »).

[2249] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, pp. 1018.

[2250] *Ibid*.

leur travail »[2251]. Les modalités d'exercice de ce droit sont encadrées ; ce droit d'expression n'est pas un droit d'expression total[2252]. Ainsi, ce droit ne peut s'exercer « *que dans le cadre de réunions collectives organisées sur les lieux et pendant le temps de travail* »[2253] et selon des modalités légalement et conventionnellement définies[2254]. Les thèmes possiblement abordables *via* ce droit sont en effet limités à des thèmes strictement professionnels. L'expression ne sera ainsi permise que sur le contenu du travail, les conditions d'exercice de ce travail et son organisation[2255]. Les questions relatives à l'hygiène, la santé et la sécurité pourront donc tout à fait être débattus ce qui ouvre la voie à une expression potentielle sur les risques psychosociaux.

474. L'exercice approprié de ce droit d'expression est insusceptible de sanctions[2256]. Cette expression doit être « directe » et « collective ». L'expression « directe » fait référence au fait que l'exercice de ce droit est reconnu sans avoir à passer par l'intermédiaire des institutions représentatives du personnel ou des syndicats. L'expression « collective » vise le fait que cette expression va être organisée au cours de réunions spécifiques. Ainsi l'expression par l'entremise d'une lettre rédigée par un salarié ne constitue pas l'exercice d'un tel droit[2257], tout comme les propos tenus en dehors de l'entreprise[2258], cette expression devant se dérouler au temps et lieu de travail[2259].

475. Les lois Auroux ont également permis la création des CHSCT, fusionnant ainsi le comité d'action sur les conditions de travail (CACT) et le comité d'hygiène et de sécurité (CHS). Cette instance permet l'expression collective des salariés sur les problèmes d'hygiène et de sécurité[2260]. Historiquement, la création des CHSCT avait pour but de limiter progressivement la pénibilité générale et la dangerosité pour la santé physique des salariés[2261].

[2251] Code du travail, art. L. 2281-1, art. L. 2281-2 et art. L. 2281-3 (art. L. 461-1 ancien).

[2252] Cf. not. B. TEYSSIÉ, *Droit du travail, Relations collectives*, LexisNexis Litec, 6e éd., 2009, spéc. pp. 57-62.

[2253] Cass. soc., 2 mai 2001, *Bull. civ.* V, n° 142.

[2254] Cass. soc., 28 avril 1994, *TPS* 1994, comm. 272.

[2255] Code du travail, art. L. 2281-1.

[2256] Code du travail, art. L. 2281-3.

[2257] Cass. soc., 28 avril 1994, *JCP éd. E.* 1995, II, 680, note G. LACHAISE.

[2258] Cass. soc., 16 novembre 1993, n° 91-45904, *Bull. civ.* V, n° 278, p. 189.

[2259] Code du travail, art. L. 2281-4 al. 1er.

[2260] Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, *JO* du 26 décembre 1982, p. 3858.

[2261] M. LITIM, C. CASTEJON, « Protéger la santé des travailleurs : pour que la mission du CHSCT ne devienne pas impossible », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 140.

476. En complément du droit d'expression collective et d'un point de vue strictement individuel, tout salarié peut présenter lui-même à l'employeur ou à ses représentants des demandes, vœux ou avis[2262]. Cette possibilité concerne de fait les problèmes de santé au travail et donc *a fortiori* les risques psychosociaux.

477. Outre une possibilité de s'exprimer sur leurs conditions de travail, et donc potentiellement, sur leurs conditions psychiques de travail, les salariés se sont aussi vus reconnaître un droit à réagir face à une situation dangereuse.

2) La réaction face à une situation dangereuse

478. Dans le but de prévenir une atteinte à la santé ou à la sécurité des travailleurs il a été conféré aux travailleurs un droit d'alerter l'employeur de l'existence d'une situation dangereuse et de se retirer de celle-ci[2263]. Tout d'abord, en cas de danger grave et imminent, le salarié a le droit de se retirer d'une telle situation. En s'éloignant ainsi de la source de danger, il réalise un acte de prévention pour sa santé **(a)**. Le salarié peut aussi, de lui-même ou par l'intermédiaire de ses représentants, avertir sa hiérarchie sur l'existence d'un risque **(b)**.

a) Le droit de retrait

479. Le droit de retrait a été proclamé par le droit international et européen. La convention n° 155 de l'OIT du 22 juin 1981[2264] ainsi que la directive-cadre du 12 juin 1989[2265] ont affirmé ce droit. En droit français, c'est l'article 4 de la loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982[2266] qui a instauré un tel droit. Ce dernier permet au salarié de se retirer de toute situation de travail qui

---

[2262] Code du travail, art. L. 2313-10 : « Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants ».

[2263] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Éd Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, p. 263.

[2264] Convention OIT n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs du 22 juin 1981, art. 13 : « 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 ».

[2265] Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989, art. 8, § 4 : « Un travailleur qui, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail et/ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ».

[2266] Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982, art. 4, *JO* 26 décembre 1982.

présente « *un danger grave et imminent* »[2267] pour sa santé. Ce droit apparaît comme « *un droit fort,* […] *une véritable barrière au pouvoir de direction de l'employeur* »[2268]. L'exercice du droit de retrait susciter néanmoins des interrogations notamment sur ce que l'expression de « danger grave et imminent » sous-entend ; les textes n'ont en effet pas défini son sens.

480. Le droit de retrait est notamment inspiré de la théorie de l'état de nécessité[2269]. En droit pénal[2270], cet état est une cause d'irresponsabilité pour la personne qui *« face à un danger actuel ou imminent qui menace elle-même, autrui ou un bien, accomplit un acte nécessaire à la sauvegarde de la personne ou du bien, sauf s'il y a disproportion entre les moyens employés et la gravité de la menace* »[2271].

481. L'exercice de ce droit va être subordonné à une crainte raisonnable du salarié pour sa vie ou sa santé. Cette condition de danger grave et imminent, qui doit être apprécié *in concreto*[2272], a été mise en place pour éviter toute tentation d'abus. Cette appréciation relève d'ailleurs exclusivement de l'appréciation des juges du fond[2273] et va notamment dépendre des différentes caractéristiques du travailleur tells son expérience, sa qualification, son ancienneté, sa formation, son âge[2274], voire son état de santé[2275].

482. Toute sanction découlant de l'exercice légitime de ce droit est prohibée. Ainsi, aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif

---

[2267] Code du travail, art. L. 231-8 al. 2 (art. L. 4131-1 actuel).

[2268] Ph. WAQUET, *L'entreprise et les libertés du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 2003, p. 67.

[2269] B. GAURIAU, « Les sanctions civiles de l'insécurité », *Dr. soc.* 2007, p. 723 ; Sur l'état de nécessité, cf. D. TODOROV, « Les interférences entre l'État de nécessité et la force majeure », *Revue pénitentiaire et de droit pénal*, 2010, n° 2, pp. 359-370 ; C. HECKER PADILLA, « L'état de nécessité en droit comparé », *Revue de la recherche juridique. Droit prospectif* 2009, n° 3, pp. 1151-1200 ; A. CAPITANI, « L'état de nécessité entre loi, droit communautaire et constitution », *LPA* 2006, n° 83, pp. 13-17 ; G. ROYER, « État de nécessite », *AJDP* 2005, n° 9, pp. 325-326.

[2270] Code pénal, art. 122-7.

[2271] S. GUINCHARD, T. DEBARD (dir.) et al., *Lexique des termes juridiques*, Dalloz, 22e éd., 2014, p. 436 ; rappr. G. CORNU, Association HENRI CAPITANT (dir.), *Vocabulaire juridique*, P.U.F., Coll. Quadrige, 10e éd., 2014, p. 680 : l'état de nécessité est la « situation d'une personne qui ne peut sauvegarder ses intérêts légitimes ou ceux d'autrui qu'en commettant un acte délictueux ».

[2272] Cf. *Rapp. ann. C. cass.* 1989, p. 254.

[2273] Cf. not. Cass. soc., 23 avril 2003, *Bull. civ.* V, n° 136, p. 133.

[2274] CA Riom, 24 octobre 1987, *Dr. soc.* 1989, p. 323.

[2275] Cass. soc., 11 décembre 1986, *Bull. civ.* V, n° 597 ; *JCP éd. E.* II, 14904, note O. GODARD.

légitime de penser qu'elle présentait un danger grave ou imminent[2276]. Et, si une mesure de licenciement intervient suite à cet exercice légitime, elle sera réputée nulle[2277].Le droit de retrait demeure une faculté pour le salarié. Ainsi il n'existe pas d'obligation pour le salarié de se retirer d'une situation dangereuse[2278], si ce n'est le sens commun.

483. La possibilité de se retirer d'une situation menaçante permet de rendre matériellement effectif le droit à la santé et à la sécurité au travail ; ce retrait n'exclut d'ailleurs aucunement une possible application aux risques psychosociaux[2279]. Dans l'optique de rendre le salarié acteur de sa santé au travail, la loi française lui a légalement reconnu un droit d'alerte.

b) Le droit d'alerte

484. Tout comme le droit de retrait, le droit d'alerte des travailleurs a été visé par la directive-cadre du 12 juin 1989[2280] et la convention n° 155 de l'OIT[2281]. En droit français, le Code du travail[2282] a autorisé le salarié à 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 ou imminent pour sa vie et sa santé. Ce droit possède avant tout une vertu préventive et s'inscrit pleinement de ce fait, avec le droit de retrait et l'obligation d'évaluation des risques, dans le renouvellement du droit de la santé au travail.

[2276] Code du travail, art. L. 4131-3.

[2277] Cass. soc., 28 janvier 2009, n° 07-44556 ; *D.* 2009, p. 2128, obs. M.-C. AMAUGER-LATTES ; *RDT* 2009, p. 167, obs. M. MINÉ.

[2278] Cass. soc., 9 décembre 2003, *RJS* 2004, n° 216.

[2279] Cf. *infra* n° 887 et s.

[2280] Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989, art. 13, 2e, d : Il incombe à chaque travailleur de « signaler immédiatement, à l'employeur et/ou aux travailleurs ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection ».

[2281] Convention OIT n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs du 22 juin 1981, art. 19, f : « le travailleur signalera immédiatement à son supérieur hiérarchique direct toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé et, jusqu'à ce que l'employeur ait pris des mesures pour y remédier, en cas de besoin, celui-ci ne pourra demander aux travailleurs de reprendre le travail dans une situation où persiste un péril imminent et grave pour la vie ou la santé ».

[2282] Code du travail, art. L. 4131-1 : « 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.
Il peut se retirer d'une telle situation.
L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection ».

485. Le salarié ne pourra subir de sanction du fait de l'utilisation de ce droit[2283] sauf à créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent[2284]. Selon le Code du travail le travailleur alerte immédiatement l'employeur sur « *tout ce qui paraît présenter un risque pour la santé ou la sécurité des biens ou des personnes de l'entreprise* »[2285]. Ce signalement peut être fait à l'oral comme à l'écrit[2286]. Le règlement intérieur ne peut imposer une formalité écrite[2287] même si en pratique les règlements intérieurs prévoient parfois une obligation de consigner l'alerte par écrit pour faciliter le travail du chef d'établissement[2288]. Un écrit n'est pas une sujétion justifiée par les nécessités de la sécurité[2289]. Une exception existe pour les travaux du bâtiment soumis au décret du 8 janvier 1965 avec un registre spécial dit « registre d'observations ». En cas d'alerte immédiate faite par un membre du CHSCT[2290] et *a contrario* non pas par un simple salarié, l'employeur a une obligation d'enquêter sur le champ et de prendre des dispositions pour y remédier[2291]. En cas de désaccord sur les suites à donner, il y aura intervention de l'inspection du travail.

486. Sous l'influence du droit de l'Union, on a assisté en France à un développement de règles et solutions juridiques régissant de façon plus générale et moins technique la santé et la sécurité au travail. Néanmoins, ce *corpus* de règles générales a été originellement pensé pour s'appliquer à la santé physique, bien que la santé mentale n'en ait pas été formellement exclue. Le versant « mental » de la santé et de la sécurité au travail, malgré l'extension des mécanismes de protection, a donc longtemps été ignoré. Un véritable renouvellement du droit de la santé au travail se devait donc de passer par l'étape de la reconnaissance juridique explicite de la santé mentale au travail. Ce bouleversement dans l'appréhension de la santé au travail a eu lieu en France au début des années 2000. Cette irruption de la santé mentale dans le droit positif s'analyse pour partie « *comme le point d'aboutissement d'une évolution* »[2292]. Ainsi, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a donc constitué la dernière étape nécessaire pour s'assurer de la réceptivité du droit social aux différentes composantes de la personne et de la

---

[2283] Code du travail, art. L. 4131-3.
[2284] Code du travail, art. L. 4132-1.
[2285] C. RADÉ, *Droit du travail*, Montchrestien, Coll. Focus droit, 4e éd., 2009, p. 50.
[2286] Cf. CE, 12 juin 1987, req. n° 72388.
[2287] Cf. Cass. soc., 28 mai 2008, n° 07-15744.
[2288] C. RADÉ, *op. cit.*, p. 51.
[2289] CE, 11 juillet 1990, req. n° 85416 ; 30 novembre 1990, req. n° 89253.
[2290] Code du travail, art. L. 4131-2.
[2291] Code du travail, art. L. 4132-2.
[2292] P.-Y. VERKINDT, « Travail et santé mentale », *SSL* 3 mars 2003, n° 1112, pp. 6-7.

santé du salarié. Avec la consécration de la notion de « santé mentale », le droit social français apparaît donc effectivement apte à appréhender juridiquement les risques psychosociaux au travail. En effet, même si ces risques ont aussi des répercussions sur la santé physique ils s'entendent en premier lieu comme des troubles de l'ordre du psychisme et du mental.

Section II – Une consécration juridique de la santé mentale au travail

487. Selon la définition donnée par l'OMS en 1946 – et reprise par le CJUE[2293] – : « *La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité* »[2294]. À ce titre, la distinction entre le volet physique et mental de la santé a été reprise dans le préambule de la Constitution de 1946 qui fait référence aux notions d'« *état physique ou mental* » des êtres humains[2295]. Si la santé ne peut donc se résumer à la seule santé physique, la place prépondérante qu'a occupée historiquement celle-ci dans le droit de la santé au travail a eu pour corollaire l'approche incomplète de la santé des travailleurs. Néanmoins, les dynamiques de la prise en compte plus globale de la personne et du renouvellement du droit de la santé au travail ont été accompagnées d'un contexte international comme national **(§ 1)** qui a permis de faire entrer dans le droit français la notion de santé mentale au travail **(§ 2)**.

§ 1 : L'évolution du contexte juridique international et national

488. Le droit extranational et le droit français ont été marqués par une prise en compte progressive de la santé mentale dans les textes et dans la jurisprudence. Cette prise en compte a eu lieu bien avant l'inscription de cette notion dans notre droit positif. Ainsi, les premières appréhensions de la santé mentale au travail ont eu lieu au niveau supranational et européen **(A)**

[2293] CJCE 9 septembre 2003, aff. C-151/02, Landeshauptstadt Kiel c/ Norbert Jaeger (cf. not. F. MOREL, « Travail et repos : quelle articulation entre le droit communautaire et le droit national ? », *Dr. soc.* 2004, pp. 142-147).

[2294] Préambule à la constitution de l'Organisation mondiale de la santé, tel qu'adopté par la conférence internationale sur la santé, New York, 19-22 juin 1946 ; signé le 22 juillet 1946 par les représentants de 61 États. 1946 ; (Actes officiels de l'Organisation mondiale de la Santé, n° 2, p. 100) et entré en vigueur le 7 avril 1948.

[2295] Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, al. 11 : « Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence ».

ainsi qu'en droit français **(B)**.

A – L'impact du droit supranational et européen

489. On peut trouver les traces d'une consécration de la santé mentale du salarié dans les textes internationaux et européens **(1)** et de façon plus timide, dans la jurisprudence de la CJUE **(2)**.

1) Les empreintes textuelles

490. Au niveau international, le pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU du 16 décembre 1966[2296], a opté pour une appréhension multidimensionnelle de la santé au travail. Ce pacte reconnaît, aussi bien au travail qu'en dehors, le droit « *qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre* »[2297]. La suite du texte nous démontre que cette prescription s'applique explicitement aux relations de travail car les mesures que les États prendront en vue d'assurer le plein exercice de ce droit devront comprendre des mesures nécessaires pour assurer « *l'amélioration de tous les aspects de l'hygiène du milieu et de l'hygiène industrielle* »[2298] et le « *traitement* […] *des maladies professionnelles* »[2299]. De façon beaucoup plus implicite, on peut également reconnaître une appréhension globale de la santé au travail dans la DUDH de 1948. Celle-ci déclare ainsi que « *toute personne a droit* […] *à des conditions équitables et satisfaisantes de travail…* »[2300]. Cette formulation très large n'exclut pas *a priori* les conditions « psychiques » de travail.

491. L'OIT a depuis longtemps abordé la santé au travail en visant à la fois son aspect physique et mental. Dès 1950, lors de sa première session, le comité mixte OIT/OMS de la santé au travail estimait que son objectif était « *de contribuer à promouvoir et à maintenir le*

[2296] ONU, Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, New York, 16 décembre 1966.
[2297] *Id.*, art. 12 § 1.
[2298] *Id.*, art. 12 § 2, b.
[2299] *Id.*, art. 12 § 2, c.
[2300] DUDH, art. 23 § 1.

plus haut degrés de bien-être physique, mental et social dans toutes les professions »[2301] ; cet objectif reproduit la définition de la santé donnée par l'OMS[2302]. Cette approche se poursuivra en 1959 avec la Recommandation sur les services de médecine du travail[2303] ; il y déclaré que les services de médecine du travail sont destinés à « *à contribuer à l'adaptation physique et mentale des travailleurs* »[2304] et « *à l'établissement et au maintien du plus haut degré possible de bien-être physique et mental des travailleurs* »[2305]. Plus tard, en 1981, l'OIT dans sa convention n° 155 sur la santé et la sécurité des travailleurs[2306], a confirmé son approche globale de la santé des travailleurs en déclarant que « *le terme santé, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité ; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail* »[2307]. En conséquence, les États, dans leur politique nationale en faveur de la santé et sécurité au travail doivent tenir compte de « *l'adaptation des machines, des matériels, du temps de travail, de l'organisation du travail et des procédés de travail aux capacités physiques et mentales des travailleurs* »[2308]. La nouvelle convention n° 161 sur les services de santé au travail de l'OIT[2309] maintient la distinction entre santé mentale et physique en précisant que ces services visent « *à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail* »[2310] et à adapter le travail *« aux capacités des travailleurs compte tenu de leur état de santé physique et mentale* »[2311]. Cette prise en compte de la santé mentale par l'OIT a notamment conduit le BIT en 2000, à produire un rapport sur la santé mentale au travail en Allemagne, aux États-Unis, en Finlande, en Pologne et au Royaume-Uni[2312].

492. Les textes européens abordant la santé au travail, n'ont en revanche pas défini la notion de santé, y compris la directive-cadre du 12 juin 1989 alors que celle-ci comportait un article

---

[2301] Cité par E. MAZUYER, « Les normes internationales et européennes de protection de l'environnement du travail » in M.-P. BLIN-FRANCHOMME, I. DESBARATS (dir.), *Droit du travail et droit de l'environnement – Regards croisés sur le développement durable*, Lamy, Coll. Lamy Axe droit, 2010, p. 50.

[2302] Cf. *supra*, n° 487.

[2303] Recommandation OIT n° 112 sur les services de médecine du travail, Genève, 24 juin 1959.

[2304] *Id.*, pt. 1, b.

[2305] *Id.*, pt. 1, c.

[2306] Convention OIT n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, Genève, 22 juin 1981.

[2307] Convention OIT n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs du 22 juin 1981, art. 3, e.

[2308] *Id.*, art. 5, b.

[2309] Convention OIT n° 161 sur les services de santé au travail, Genève, 25 juin 1985.

[2310] *Id.*, art. 1, a, I.

[2311] *Id.*, art. 1, a, II.

[2312] Cf. BIT, *Mental Health in the workplace – Introduction executive summaries*, BIT, Genève, octobre 2000, 28 p.

relatif aux « définitions » des notions majeures utilisées dans la directive[2313]. De fait, la plupart des textes européens ne différencie aucunement la santé physique de la santé mentale au travail. Si l'on veut trouver une référence à la santé mentale au travail, il faut alors se référer implicitement aux termes de « santé » voire de « dignité » interprétés de façon large. En effet, n'abordent aucunement la santé au travail en distinguant santé mentale et santé physique : la charte sociale européenne[2314] – avec une exception hors du champ du travail[2315] –, la directive-cadre du 12 juin 1989[2316] ou le traité CE[2317] – là aussi avec une exception en termes de santé publique[2318] –. Cette absence de distinction laisse supposer que la notion de « santé » peut tout à fait viser conjointement le versant physique comme mental. Dans le même ordre d'idée, la charte des droits fondamentaux traite de la protection de la dignité du travailleur[2319] ce qui n'exclut pas la référence à la santé mentale. En revanche, cette charte vise explicitement la santé mentale en protégeant de façon universelle l'« *intégrité physique et mentale* »[2320] des personnes.

493. On peut enfin trouver des références implicites ou explicites à la santé mentale des travailleurs au sein de certaines directives européennes. Les directives relatives à l'égalité de traitement ont ainsi abordé implicitement la notion de harcèlement moral. Le harcèlement y est

---

[2313] Directive 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, art. 3.

[2314] Charte sociale européenne (révisée), Strasbourg, 1996, Partie I, 3 : « Tous les travailleurs ont droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail » ; « Tous les travailleurs ont droit à la dignité dans le travail » (Partie I, 26) ; « [En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail] les Parties s'engagent, à définir, mettre en œuvre 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 primordial d'améliorer la sécurité et l'hygiène professionnelles et de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, notamment en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail » (partie II, art. 3, 1).

[2315] Charte sociale européenne, partie II, art. 17 : concernant le droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique, la charte sociale européenne utilise la formule d'« aptitudes physiques et mentales ».

[2316] Cf. not. directive 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, art. 1 § 1 : « La présente directive a pour objet la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail » ; « L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail » (art. 5 § 1).

[2317] Cf. art. 137 TCE (TFUE, art. 153) : « [l'Union soutient et complète l'action des États membres dans] l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ».

[2318] Cf. TCE art. 152 (TFUE, art. 168) : « L'action de l'Union, qui complète les politiques nationales, porte sur l'amélioration de la santé publique et la prévention des maladies et des affections humaines et des causes de danger pour la santé physique et mentale ».

[2319] Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2000/C 364/01, art. 31 § 1 : « Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ».

[2320] Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2000/C 364/01, art. 3 § 1 : « Toute personne a droit à son intégrité physique et mentale ».

défini comme « *un comportement indésirable* [...] *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* »[2321]. Une directive de 1992 sur les travailleuses enceintes considère « *que le risque d'être licenciée pour des raisons liées à leur état peut avoir des effets dommageables sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes et qu'il convient de prévoir une interdiction de licenciement* »[2322]. La directive indique que pour ces salariées, devront être évaluées « *la fatigue mentale et physique et les autres charges physiques et mentales liées à l'activité des travailleuses* »[2323]. Une directive de 1994 sur la protection des jeunes au travail incite les États membres à veiller « *à protéger les jeunes contre* […] *tout travail susceptible de nuire à leur sécurité, à leur santé ou à leur développement physique, psychologique, moral ou social* »[2324]. Les États interdisent alors les travaux qui « *vont objectivement au-delà de leurs capacités physiques ou psychologiques* »[2325]. Une évaluation et une surveillance gratuite de ces travailleurs sera mise en place lorsqu'une « *évaluation a révélé l'existence d'un risque pour la sécurité, la santé physique ou mentale* »[2326]. Une directive de 1993 sur l'aménagement du temps de travail fait référence au sujet des travailleurs de nuit de leurs potentielles « *tensions physiques ou mentales importantes* »[2327]. Cette même directive semble envisager implicitement la santé mentale lorsqu'elle invite les États à prendre les mesures pour amener les employeurs à « *éviter le travail monotone* »[2328]. Enfin, de façon précise cette fois, une directive concernant le travail sur écran oblige les employeurs à faire une analyse des postes de travail afin d'évaluer, notamment, les problèmes de « *charge mentale* »[2329].

494. L'introduction de la notion de santé mentale en droit du travail français, par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, a été précédée de textes internationaux ou européens.

[2321] Cf. art. 2 § 3 des directives 2000/78 et 2000/43 ; cf. également art. 2 § 1 c, d (directive 2006/54/CE).

[2322] Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 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 (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE).

[2323] *Id.*, art. 3 § 1.

[2324] Directive 94/33/CE du Conseil, du 22 juin 1994, relative à la protection des jeunes au travail, art. 1 § 3.

[2325] *Id.*, art. 7 § 2.

[2326] *Id.*, art. 6 § 2.

[2327] Directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, art. 8 § 2.

[2328] *Id.*, art. 13.

[2329] Directive 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, art. 3 § 1.

Ces derniers ont fait implicitement ou explicitement référence à cette notion. En matière de jurisprudence de la CJUE (ex-CJCE), il n'existe en revanche qu'assez peu de décisions qui ont abordé la santé mentale au travail avant 2002.

2) Les indications jurisprudentielles

495. Il est difficile d'affirmer que la jurisprudence européenne a eu un réel impact sur la consécration juridique de la notion de santé mentale au travail en France. En effet, on dénombre peu de décisions en la matière, et ce, particulièrement avant 2002. Ainsi, la CJUE « *n'a pas rendu de décision en lien direct avec le sujet des risques psychosociaux* »[2330]. Toutefois, elle a rendu « *des décisions qui intéressent l'obligation de sécurité de l'employeur ainsi que la protection contre les risques particuliers liés à la santé mentale* »[2331]. Les quelques arrêts rendus par cette juridiction en matière de santé au travail, n'ont en réalité pas abordé directement la question de la santé mentale au travail. Ces décisions ont toutefois retenu une interprétation large des textes européens en matière de santé au travail qui peut donc potentiellement rendre possible une prise en compte de la santé mentale.

496. La CJCE, dans une décision de 1996[2332] relative à l'application de la directive du 23 novembre 1993 sur l'aménagement du temps de travail[2333], a eu à préciser le champ d'application de l'article 118 A du traité CE prévoyant que « *les États membres s'attachent à promouvoir l'amélioration, notamment du milieu de travail, pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs et se fixent pour objectif l'harmonisation, dans le progrès des conditions existant dans ce domaine* ». Selon le Royaume-Uni, cette disposition ne permettait d'adopter « *que des directives dont l'objet présente un lien objectif et authentique avec "la sécurité et la santé des travailleurs"* » et non de mesures « *dont le lien avec la sécurité et la santé des travailleurs serait trop ténu* »[2334]. La notion de « *"milieu de travail" utilisée à l'article 118 A,* […] *exigerait que les directives fondées sur cette disposition aient uniquement trait aux*

[2330] H. TISSANDIER, « Risques psychosociaux et Cour de Justice de l'Union européenne » in L. LEROUGE (dir.) *Les risques psychosociaux en Europe – Analyse jurisprudentielle*, Éd. L'Harmattan, 2013, p. 32.

[2331] *Ibid*.

[2332] CJCE 12 novembre 1996, aff. C-84/94 R.U. c/ Conseil, *Rec.* p. I-5755 ; *RJS* 3/1997, n° 345 ; *Dr. ouv.* 1996, p. 513, note M. BONNECHÈRE.

[2333] Directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, *JO* n° L 307 du 13/12/1993 p. 0018 - 0024.

[2334] CJCE 12 novembre 1996, *préc.*, motif n° 13.

conditions et risques physiques sur le lieu de travail »[2335]. La CJCE n'a pas donné raison au Royaume-Uni et a précisé que les notions de « milieu de travail », de « sécurité » et de « santé » ne doivent pas être vues de manière restrictive mais englobent « *tous les facteurs physiques et autres, capables d'affecter la santé et la sécurité des travailleurs dans leur environnement de travail* »[2336]. En utilisant la notion vague de « *facteurs physiques et autres* », la CJCE a ouvert indirectement la possibilité d'inclure des « facteurs mentaux » ou « psychiques ».

497. Dans une décision relative à une procédure en manquement contre l'Italie pour transposition incomplète de la directive-cadre du 12 juin 1989, la CJCE a laissé ouverte la possibilité de prendre en compte les facteurs psychosociaux au travail[2337]. Cette affaire concernait les modalités d'évaluation des risques pour la santé et sécurité des travailleurs à la charge de l'employeur. Dans sa transposition de la directive-cadre du 12 juin 1989, l'Italie s'était contentée d'imposer une évaluation de trois sortes de risque, à savoir ceux relatifs aux équipements de travail, aux substances ou préparations chimiques, et à l'aménagement des lieux de travail[2338]. Ces risques étaient pourtant seulement donnés à titre indicatif dans la directive[2339]. L'Italie rappelait que sa législation, et notamment son Code civil, imposait « *à l'employeur l'obligation d'adopter des mesures de protection de l'intégrité physique et de la personnalité morale des travailleurs* »[2340]. En se référant à la « personnalité morale » des travailleurs en opposition à l'intégrité physique, il était fait incontestablement référence à la santé mentale ; effectivement, selon l'article 2087 du Code civil italien[2341], l'employeur doit « *garantir une organisation et un milieu de travail qui ne portent pas atteinte à la santé psychophysique* [(sic)] *des travailleurs* »[2342]. La CJCE, en estimant que l'Italie n'avait pas transposé de façon correcte

---

[2335] *Ibid*.

[2336] *Id.*, motif n° 15.

[2337] CJCE 15 novembre 2001, aff. C-49/00 Commission c/ Italie, *Rec.* 2001 p. I-8575.

[2338] *Id.*, motif n° 7.

[2339] Directive 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, art. 6 § 3, a).

[2340] CJCE, 15 novembre 2001, *préc.*, motif n° 10.

[2341] Cet article énonce que « l'employeur est tenu d'adopter, dans l'exploitation de son entreprise, les mesures qui, selon la particularité du travail, l'expérience et la technique, sont nécessaires pour protéger l'intégrité physique et la personnalité morale de son employé » (cf. G. LOY, « L'accueil théorique du droit italien » in *Risques psychosociaux au travail – Étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal* (dir. L. LEROUGE), Éd. L'Harmattan, 2009, pp. 157-158).

[2342] En ce sens : G. LOY, « L'accueil théorique du droit italien » in L. LEROUGE (dir.), *Risques psychosociaux au travail – Étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal*, Éd. L'Harmattan, 2009, spéc. p. 158.

la directive, a alors affirmé que « *les employeurs sont obligés d'évaluer l'ensemble des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs* »[2343].

498. Dans le même arrêt, la CJCE a précisé que les risques professionnels qui doivent faire l'objet d'une évaluation par les employeurs « *ne sont pas déterminés une fois pour toutes, mais évoluent constamment en fonction, notamment, du développement progressif des conditions de travail et des recherches scientifiques en matière de risques professionnels* »[2344]. Sans citer les risques pour la santé mentale on ne peut s'empêcher de penser que ceux-ci, au vu des nombreux travaux dont ils ont fait l'objet dans les années 2000, se doivent donc d'être évalués par l'employeur. Enfin, la CJCE n'a pas hésité, pour répondre à l'argument avancé par l'Italie tiré de son Code civil, que « *l'obligation générale pour l'employeur d'adopter des mesures de protection de l'intégrité physique et de la personnalité morale des travailleurs ne correspond pas à l'obligation spécifique d'évaluer tous les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs aux fins poursuivies par la directive* »[2345]. La CJCE a donc repris la formule italienne de « protection de la personnalité morale des travailleurs » mais pour préciser que la loi italienne était insuffisante. On peut néanmoins en déduire que les risques physiques et mentaux doivent obligatoirement être évalués par l'employeur.

499. Avant 2002, le droit international et le droit européen ont donc commencé – certes davantage dans les textes que dans la jurisprudence – à prendre en compte le volet mental de la santé au travail. De telles prémices de prise en compte de la santé mentale au travail se sont aussi matérialisées en France.

B – Les prémices d'une prise en compte en droit national

500. S'il a fallu attendre la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 pour que soient introduits dans le Code du travail les notions de « santé mentale » et de « harcèlement moral », cela « *ne signifie nullement que la santé mentale était ignorée du droit social* »[2346]. Elle était ainsi prise en compte en droit du travail dans la jurisprudence relative aux relations individuelles

[2343] CJCE, 15 novembre 2001, *préc.*, motif n° 12.
[2344] *Id.*, motif n° 13.
[2345] *Id.*, motif n° 16.
[2346] P.-Y. VERKINDT, « Travail et santé mentale », *SSL* 3 mars 2003, n° 1112, p. 7.

de travail **(1)** ainsi qu'en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles **(2)**[2347].

1) Une influence reconnue dans la rupture du contrat de travail

501. Les premières appréhensions juridiques de la santé mentale au travail se sont matérialisées en jurisprudence au travers de litiges concernant la rupture du contrat de travail[2348]. En matière de démission, il est impératif que le salarié manifeste clairement et sans équivoque sa volonté de rompre le contrat de travail[2349]. Hors, cette volonté libre et réfléchie peut apparaître ébranlée par des circonstances psychologiques difficiles ou par un trouble mental, d'origine professionnelle ou non.

502. À ce titre, la Cour de cassation a développé une jurisprudence protectrice du salarié en état de dépression. Selon Monsieur Loïc Lerouge, cette jurisprudence a permis d'attester « *que l'état dépressif caractérisé du salarié fait douter de sa réelle volonté de rompre les relations contractuelles* »[2350]. Ainsi, dès 1963[2351], la Cour de cassation a dû trancher un litige dans lequel un salarié, qui n'avait pas repris son travail à l'expiration d'un congé maladie pour dépression, avait laissé sans réponse une lettre de son employeur lui demandant s'il désirait cesser sa collaboration. Pour l'employeur, ce comportement établissait la volonté du salarié de mettre fin à son contrat de travail. Mais la Cour de cassation, s'accordant avec les juges du fond, a néanmoins déclaré que « *la gravité de la dépression mentale dont* [le salarié] *avait été atteint et le dérèglement très important qui en avait été alors la conséquence* […] *ne pouvaient signifier qu'il avait mis sciemment fin à sa contrat* »[2352]. Dans un arrêt de 1986, la Chambre sociale de la Cour de cassation a reconnu l'absence de manifestation sérieuse et non équivoque de volonté d'un salarié dont la démission est intervenue de « *façon précipitée sous l'emprise de l'énervement provoqué* […] *par le sentiment qu'il avait d'être en tort* » et du fait qu'en « *raison de sa maladie anxio-dépressive, il ne jouissait plus alors de l'intégralité de ses facultés de*

[2347] *Ibid*.

[2348] Cf. not. J.-P. LABORDE, « Santé mentale et perte d'emploi », *Dr. soc.* 1991, p. 563 et s. ; concernant des exemples jurisprudentiels : L. LEROUGE, *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, L.G.D.J., 2005, spéc. pp. 203-209 ; P.-Y. VERKINDT, « Travail et santé mentale », *SSL* 3 mars 2003, n° 1112, p. 7 ; *Lamy Social*, Éd. Lamy, 2012, n° 2215, p. 1018.

[2349] Cf. Cass. soc., 7 février 1990, n° 87-45340, *Bull. civ.* V, n° 48 ; Cass. soc., 3 juin 1997, n° 94-42628, *Bull. civ.* V, n° 201 ; Cass. soc., 9 mai 2007, n° 05-40315, n° 05-41325, n° 05-40518, *Bull. civ.* V, n° 70.

[2350] L. LEROUGE, *op. cit.*, p. 205.

[2351] Cass. civ., sect. soc., 2 mai 1963, n° 62-40158, *Bull. civ.*, n° 372.

[2352] *Ibid*.

raison »[2353]. Dans une affaire comparable en date de l'année 2000[2354], un employeur s'était rendu au domicile de l'un de ses salariés, alors en état dépressif, et avait obtenu la remise de sa part d'une lettre de démission. Neuf jours plus tard, le salarié s'était rétracté. La Cour de cassation, reprenant les constatations des juges d'appel, a estimé que le salarié « *était sujet à un état dépressif de nature à altérer son jugement* » et « *qu'il n'était pas établi que le salarié ait manifesté une volonté réelle et non équivoque de démissionner* »[2355].

503. La jurisprudence a également reconnu que des circonstances fragilisant psychologiquement le salarié pouvaient remettre en cause sa volonté de démissionner. Dans un arrêt de 1984[2356], un salarié ayant commis un vol sur son lieu de travail avait été interpellé dès la fin de son service par le responsable de l'établissement accompagné de deux maîtres d'hôtel et en présence de policiers. Il avait été conduit aussitôt dans le bureau de la direction où il avait rédigé une lettre de démission, lettre qu'il récusera dès la reprise normale de son service. La Cour de cassation a suivi l'avis des juges du fond qui ont à raison établi que la lettre n'avait pas été rédigée « *dans un état psychologique normal et qu'elle ne manifestait pas clairement une volonté de démissionner* »[2357]. Dans un arrêt de 1986, les juges ont conclu à la nullité d'une démission pour un vice du consentement – violence morale – concernant une salariée qui avait démissionné « *dans les locaux de la direction et non par lettre recommandée* […]*, cette situation était intimidante et comportait un élément émotionnel de nature à mettre l'employée en position d'infériorité et que ces conditions de précipitation n'avaient pas été l'expression sereine d'une libre volonté* »[2358]. Par ailleurs, ne constitue également pas une volonté réelle et sérieuse de démissionner, la démission donnée sous le coup de l'émotion par un salarié ayant appris que son fils, employé dans la même entreprise que lui, venait d'être inculpé de vol au préjudice de son employeur et incarcéré[2359] ou celle donnée par un salarié sous l'emprise d'un désarroi occasionné par un accident qu'il avait provoqué[2360].

[2353] Cass. soc., 4 décembre 1986, n° 84-41120, *Cah. prud'h.* 1988, p. 12.
[2354] Cass. soc., 1er février 2000, n° 98-40244.
[2355] *Ibid*.
[2356] Cass. soc., 12 janvier 1984, n° 81-41050.
[2357] *Ibid.*
[2358] Cass. soc., 13 novembre 1986, n° 84-41013, *Bull. civ.* V, n° 520.
[2359] Cass. soc., 24 février 1988, n° 86-41573.
[2360] Cass. soc., 10 janvier 1991, n° 87-41517.

504. La jurisprudence a aussi pris en compte la santé mentale des salariés dans le cadre du licenciement pour faute[2361]. Des décisions ont permis de « *ramener les licenciements fondés sur un comportement "anormal" du salarié dans le champ du licenciement en relation avec l'état de santé* »[2362]. Dans un arrêt de 1991[2363], une salariée avait été licenciée pour faute grave à la suite d'une altercation avec ses collègues, d'injures grossières adressées à son supérieur hiérarchique et de mouvement de violence. Les juges de cassation, en accord avec les juges fond, ont déclaré ce licenciement sans cause réelle et sérieuse et n'ont pas retenu la faute grave du salarié. Au moment des événements, la salariée était en effet « *dans un état d'angoisse qui aurait justifié un arrêt de travail* »[2364]. Dans le même sens, la Cour de cassation a rappelé en 1998, qu'un licenciement ne peut être fondé sur l'état de santé du salarié et indiqué que « *l'attitude insolite liée à un état dépressif* » d'une salariée ne pouvait constituer une cause de licenciement[2365]. D'autres décisions ont refusé de qualifier de fautes graves une consommation excessive d'alcool au travail expliquée par des « *troubles psychiatriques* »[2366] ou des grossièretés proférées à l'égard d'une cliente « *en fin de journée le jour de forte affluence* »[2367]. La Cour de cassation a également décidé qu'un employeur ne pouvait licencier une salariée qui avait un comportement anormal d'excitation en raison d'un état dépressif « *sans avoir fait préalablement constater son inaptitude par le médecin du Travail* »[2368].

505. Enfin, la jurisprudence, bien avant la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, a déjà pu condamner certains comportements qui seraient désormais qualifiés de harcèlement moral[2369]. On peut, par exemple, citer un arrêt de la Cour de cassation ayant condamné un employeur qui avait congédié avec « *légèreté blâmable* » un salarié qui n'avait jamais reçu le moindre reproche dans l'exercice de ses fonctions, et qui s'était cependant vu peu à peu retirer l'essentiel de ses attributions et de ses prérogatives[2370]. Par la suite, le « *premier cas notable de*

[2361] Cf. P.-Y. VERKINDT, « Travail et santé mentale », *SSL* 3 mars 2003, n° 1112, spéc. pp. 7-8.

[2362] *Id.*, p. 8.

[2363] Cass. soc., 30 mai 1991, n° 89-41911.

[2364] *Ibid*.

[2365] Cass. soc., 24 juin 1998, n° 96-41717, *Bull. civ.* V, n° 337 p. 255

[2366] Cass. soc., 7 juin 1991, n° 90-40266.

[2367] Cass. soc., 3 juillet 2001, n° 99-43541.

[2368] Cass. soc., 28 janvier 1998, n° 95-41491, *Bull. civ.* V, n° 43, p. 32.

[2369] Sur ce point : P. BOUAZIZ, « Harcèlement moral dans les relations de travail – Essai d'approche juridique », *Dr. ouv.* 2000, p. 192.

[2370] Cass. soc., 16 mars 1960, *Bull. civ.* IV, n° 266, p. 212.

harcèlement moral dans notre pays »[2371] fut l'affaire « Fleurence »[2372], du nom d'un salarié qui venait d'être désigné comme représentant syndical au sein d'un comité d'entreprise. Cette désignation avait suscité le mécontentement de son employeur qui avait cherché à le licencier – sans succès –, à le faire démissionner – sans succès –, et qui a « *finalement assigné pour seule tâche à ce salarié une besogne inutile, absurde, ridicule et fastidieuse* ». Mais selon les juges, ce « *moyen de pression humiliant a eu pour résultat non seulement de décourager l'intéressé dont l'équilibre mental a été ébranlé, mais aussi de le déconsidérer et de saper son autorité* ». L'employeur sera finalement condamné sur le fondement de l'article 24 de l'ordonnance du 22 février 1945 qui réprime l'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise.

506. Cette affaire n'était pas une affaire isolée et à la suite de l'arrêt « Fleurence », plusieurs jugements de conseils de prud'hommes et des arrêts d'appel ont condamné des actes de harcèlement en se basant notamment sur, les article 1382 et 1134 du Code civil, le droit d'expertise du CHSCT, la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail ou des conditions abusives de licenciement[2373]. De son côté, la Cour de cassation a condamné des actes de harcèlement portant atteinte à la dignité du salarié[2374] ou un comportement de l'employeur « *qui pouvait s'analyser comme une véritable "guerre des nerfs"* » ayant « *entraîné un état dépressif intense du salarié l'ayant amené à cesser son travail* »[2375]. Elle a aussi fait référence à la notion de « *harcèlement insidieux* » en reprenant une formulation de cour d'appel condamnant un employeur ayant un comportement manifestant sa volonté de « *tourmenter* » sa salariée « *en la soumettant à des harcèlements insidieux, lui rendant ainsi intolérables les conditions d'exécution de son travail* »[2376]. La Cour de cassation a par ailleurs fait référence au « *sentiment de harcèlement* »[2377] pour écarter la faute grave d'une salariée qui avait adressé à

[2371] C. MANAOUIL, M. GRASER, A. VERRIER, E. CASTEL-TURBANT, C. DOUTRELLOT-PHILIPPON, O. JARDÉ, « Le harcèlement moral au travail : apports de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 », *Médecine & Droit* 2005, p. 123.

[2372] Cass. crim., 10 décembre 1970, ministère public c/ Bosc ;

[2373] Pour des exemples de décisions : P. BOUAZIZ, *op. cit.*, spéc. pp. 194-205.

[2374] Cass. soc., 16 juillet 1998, n° 96-41480 : « Qu'en statuant ainsi, après avoir relevé que le salarié, VRP ayant 15 ans d'ancienneté, avait été privé des moyens matériels d'exécution de ses tâches dans des conditions portant atteinte à sa dignité, la cour d'appel ne pouvait, sans contradiction, retenir l'existence d'une faute grave du salarié résultant de l'inexécution de tâches inhabituelles et secondaires dont le comportement de l'employeur rendaient impossible l'exécution qu'elle a ainsi violé les textes susvisés » ; sur la question de la dignité cf. également TGI Caen, 10 février 1998, jugement n° 135-98, MP et autre c/ Robichon.

[2375] Cass. soc., 16 juillet 1987, n° 85-40014.

[2376] Cass. soc., 16 décembre 1993, n° 90-43039.

[2377] Cass. soc., 7 juin 2000, n° 98-42925.

sa supérieure hiérarchique une lettre « *outrancière et maladroite* » en réaction à des observations écrites qui n'étaient pas toutes justifiées.

507. La santé mentale a donc effectivement été abordée en droit du travail bien avant sa consécration dans les textes de droit. En outre, celle-ci a été appréhendée par le droit de risques professionnels, cette fois-ci tant au niveau de la jurisprudence que de textes.

2) Une réparation ponctuelle d'atteintes à la santé mentale

508. Les mécanismes de réparation des risques professionnels, intégrés au système de sécurité sociale par la loi du 30 octobre 1946[2378], n'ont au final que très peu changé. Le traitement des accidents du travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles reste avant tout centré sur le risque physique. Et si le concept de santé mentale a pénétré le Code du travail en 2002, il n'a en revanche toujours pas été intégré dans le Code de la sécurité sociale[2379]. Même si le droit de la réparation des risques professionnels n'a pas été modifié par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, ce droit a pu contribuer à une prise en compte de la santé mentale au travail. Que ce soit dans des sources textuelles – de valeur normative inégale – ou dans les prétoires, le droit de la sécurité sociale a su réparer certaines lésions en lien avec la santé mentale des travailleurs.

509. En droit de la sécurité sociale, les premières normes qui ont appréhendé la santé mentale au travail ont été consacrées au moyen de circulaires. Dès 1982, deux circulaires recommandaient la prise en charge au titre des accidents du travail des traumatismes psychologiques des personnels des établissements financiers, commerciaux ou industriels suite à une attaque à main armée pour vol[2380]. Les victimes qui avaient été directement menacées pouvaient bénéficier de la présomption d'imputabilité au travail de toute pathologie apparaissant dans un bref délai. Ces pathologies peuvent, par exemple, faire référence à la dépression, au syndrome de stress post-traumatique[2381] ou à un trouble de l'anxiété généralisée.

[2378] Loi n° 46-2426 du 30 octobre 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles ; cf. *JCP éd. G.* 1946, III, 11534.

[2379] M. BADEL, « Souffrance au travail et risque professionnel – La difficile appropriation du mal-être salarié par le droit de la sécurité sociale », *RDSS* 2006, n° 5, p. 925.

[2380] Circulaire DGR n° 1329/82 et ENSM n° 640/82 du 2 août 1982 ; v. annexe n° 6.

[2381] La reconnaissance du stress post traumatique remonte à l'introduction en 1980 du vocable *Post-traumatic Stress Disorder* (PTSD) dans la nosographie psychiatrique afin d'indemniser les anciens soldats de la guerre du Vietnam. Cette qualification a ensuite été élargie à d'autres catégories de victimes telles celles d'attentats,

En 1999, une circulaire a étendu le champ d'application des circulaires de 1982 à l'ensemble des traumatismes post-agression[2382], quel que soit le secteur d'activité. Elle s'adresse ainsi aux travailleurs victimes de « t*raumatismes psychologiques et plus généralement du stress post traumatique subi par les salariés victimes d'agressions au temps et lieu de travail* ». Elle précise aussi que ne pourront pas bénéficier de la qualification d'accident du travail les victimes de traumatismes psychologiques à la suite d'agressivités ou d'incivilités répétées du fait de la difficulté de prouver un fait générateur précis. Ces comportements pourront néanmoins donner lieu à une réparation au titre des maladies professionnelles avec la procédure dite « hors-tableaux »[2383]. Dans une circulaire de 2001[2384] relative à la prise en charge des personnes ayant été en contact avec des enveloppes suspectes – entraînant une surveillance médicale et d'éventuels troubles psychologiques – on reconnaît aux travailleurs la possibilité de bénéficier de la législation relative aux risques professionnels.

510. Le Code de la sécurité sociale n'aborde pas explicitement la santé mentale au travail. Ce silence est particulièrement significatif au niveau des tableaux de maladies professionnelles. Aucun de ces tableaux ne prend en compte les pathologies mentales. Néanmoins, on peut voir dans le tableau n° 57 réparant les troubles musculosquelettiques[2385] (TMS), une prise en compte indirecte de la santé mentale. En effet, des facteurs psychologiques peuvent favoriser l'apparition de ces affections multifactorielles[2386]. D'ailleurs, la littérature

---

d'agressions, de viols ou de salariés traumatisés dans le cadre de leur travail (M. LORIOL, *La construction du social – Souffrance, travail et catégorisation des usagers dans l'action publique*, P.U.R., Coll. Le Sens social, 2012, p. 102 et pp. 126-127). Dès le début du XXe siècle, l'impact psychique de la guerre avec déjà été reconnu. La Grande Guerre voit l'émergence de troubles jusqu'ici inconnus tels que le « pithiatisme » (P. DARMON, « Des suppliciés oubliés de la Grande Guerre : les pithiatiques », *Histoire, économie et société*, 2001, vol. 20, n° 1, pp. 49-64), l'« obusite » ou les « névroses de guerre » (M. LORIOL, *op. cit*., pp. 125-126).

[2382] Circulaire CNAMTS-DRP n° 37/99 et ENSM n° 40/99 10 décembre 1999 ; v. annexe n° 7.

[2383] Cf. *infra* n° 718 et s.

[2384] Circulaire CNAMTS-DRP n° 32/2001 et ENSM n° 35/2001 du 30 octobre 2001 ; v. annexe n° 8.

[2385] Cf. décret n° 72-1010 du 2 novembre 1972. Ce décret complète les tableaux de maladie professionnelle et crée 10 tableaux supplémentaires dont le tableau n° 57 réparant l'hygromas du genou. Ce tableau sera modifié par le décret n° 82-783 du 15 septembre 1982. Le tableau 57 se référera désormais aux « affections professionnelles périarticulaires ». Ne se limitant plus seulement au genou, visera les membres inférieurs dans leur totalité ainsi que les membres supérieurs (coude, main, poignet). Le décret n° 91-877 du 3 septembre 1991, changera l'intitulé du tableau n° 57 (« affections périarticulaires provoquées par certains geste et postures de travail ») et ajoute les pathologies de l'épaule ; v. annexe n° 10.

[2386] Selon le Plan santé au travail 2010-2014, les TMS « sont des pathologies à composante professionnelle dont l'origine est souvent multifactorielle (notamment biomécanique, organisationnelle et psychosociale) ». (Ministère du Travail, *Plan santé au travail 2010-2014*, p. 21) ; Selon le Centre d'Analyse stratégique, la « littérature souligne les effets des stresseurs psychosociaux sur les maladies cardiovasculaires, les problèmes de santé mentale et les troubles musculo squelettiques. Des études ont montré un accroissement du risque de ces pathologies pouvant atteindre 50 % à 100 % en cas d'exposition aux facteurs psychosociaux au travail » (Centre d'Analyse Stratégique, *La santé mentale, l'affaire de tous : pour une approche cohérente de la qualité de vie*, LDF, Coll. Rapports et Documents, 2009, p. 62).

scientifique commence à démontrer les liens possibles entre le stress[2387], les facteurs psychologiques[2388] et les TMS. La prise en compte de la santé mentale se fait donc dans le silence des textes *via* une réparation de troubles strictement physiques mais qui peuvent être causés par des pathologies psychiques.

511. La loi du 27 janvier 1993[2389] relative à la mise en place de Comités Régionaux de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP) permet la prise en compte des maladies professionnelles n'apparaissant pas dans les tableaux de maladie professionnelle. Cette réforme relative aux maladies professionnelles est dès lors capable de faire rentrer la santé mentale dans cette catégorie de risque professionnel. Ces CRRMP sont nés des limites inhérentes au système de réparation des maladies professionnelles hérité de la loi du 25 octobre 1919[2390]. Selon le 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* »[2391]. Ces tableaux – au nombre de 114 – prennent en compte pour chacun d'entre eux une nuisance particulière. Pour chacune de ces nuisances, il existe donc un décret pris en Conseil d'État qui promulgue un tableau contenant les symptômes et signes cliniques, le délai à partir duquel la maladie ne peut plus être prise en charge et une liste d'activités – nominative ou limitative – susceptibles de provoquer la maladie. En revanche, aucun de ces tableaux ne fait directement référence à des pathologies mentales.

Toutefois, depuis la loi du 27 janvier 1993[2392], il est possible de faire reconnaître des maladies « à caractère » professionnel. Il peut s'agir d'une maladie qui ne remplit pas l'une des conditions fixée dans les tableaux (désignation de la maladie, délai de prise en charge et liste limitative des travaux susceptibles de provoquer cette maladie) et qui est directement causé par le travail habituel de la victime. Il peut également s'agir d'une maladie qui est absente des tableaux mais directement et essentiellement due au travail habituel du salarié. Cette dernière

---

[2387] Cf. INRS, *Les troubles musculosquelettiques du membre supérieur (TMS-MS) – Guide pour les préventeurs*, Éd. INRS, 2e éd., juillet 2011, spéc. pp. 46-49.

[2388] Cf. J.-B. MALCHAIRE, Y. ROQUELAURE, N.-A. COCK, A.-G. PIETTE, « Troubles musculosquelettiques des poignets - Influence directe ou indirecte des facteurs psychologiques et organisationnels », *Hygiène & sécurité du travail* 2001, n° 185, p. 23.

[2389] Code de la sécurité sociale, art. L. 461-1 al. 3 et 4.

[2390] Loi du 25 octobre 1919 étendant aux maladies professionnelles la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail, *JO* 27 octobre 1919.

[2391] Code de la sécurité sociale, art. L. 461-1 al. 2.

[2392] Loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social, spéc. art. 7 (*JO* 30 janvier 1993, p. 1576).

solution peut être mobilisée pour faire reconnaître des risques psychosociaux comme maladie professionnelle[2393].

512. La prise en compte jurisprudentielle de la santé mentale s'est faite assez tôt avec la possible qualification d'un suicide en accident du travail. Dès 1979, la Cour de cassation a reconnu qu'un suicide pouvait être qualifié d'accident du travail. Mais, au tout début de sa jurisprudence, la Cour de cassation ne qualifie d'accident du travail que les suicides découlant des conséquences d'un précédent accident du travail ; le suicide est alors reconnu accident du travail car il « *n'avait pas été un acte réfléchi et conscient, mais la conséquence directe, selon un processus médicalement reconnu, des troubles neuropsychiques dus à l'accident* »[2394]. Cette jurisprudence sera confirmée en 1982[2395]. La Cour de cassation franchit une nouvelle étape en 1988 en reconnaissant le caractère professionnel d'un suicide sur le lieu de travail alors que ce geste ne découlait pas d'un accident du travail antérieur. Selon les juges, le geste de désespoir du salarié – une absorption d'une dose massive de cyanure – « *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* »[2396]. La jurisprudence optera pour le même raisonnement notamment avec le cas d'un salarié qui s'était pendu sur son lieu de travail du fait d'une altération psychologique résultant de relations tendues avec son employeur[2397]. Dans le même sens un tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) qualifiera d'accident du travail la tentative de suicide d'une salariée qui s'était jetée du 3e étage sur son lieu de travail et s'était retrouvée paraplégique[2398], cette tentative étant causée par son travail.

513. Les prémices d'une appréhension de la santé mentale en droit social se sont en priorité traduites dans des solutions jurisprudentielles. Malgré l'existence de réelles avancées au sein des prétoires, il restait une étape capitale à franchir, celle de la consécration législative de la notion de « santé mentale au travail ». Cette étape déterminante sur le chemin amenant à une

---

[2393] Cf. *infra* n° 718 et s.

[2394] Cass. soc., 15 juin 1979, n° 78-10115, *Bull. civ.* V, n° 535.

[2395] Cass. soc., 23 septembre 1982, n° 81-14942 (accident du travail s'étant suivi d'une dépression grave réactionnelle et progressive, laquelle a été à l'origine du suicide) ; cf. également Cass. soc., 15 février 2001, n° 99-17406 (suicide sur le lieu de travail en raison d'un syndrome dépressif ayant pour origine un précédent accident du travail).

[2396] Cass. soc., 20 avril 1988, n° 86-15690, *Bull. civ.* V, n° 241, p. 158.

[2397] CA Riom, 22 février 2000, n° 1655-99 A, *Dr. soc.* 2000, p. 805, obs. L. MILET.

[2398] TASS des Vosges, 28 juin 2000, *LPA* 19 octobre 2000, n° 209, pp. 15-21.

prise en compte juridique des risques psychosociaux au travail, a été consacrée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002[2399]. Celle-ci « *témoigne de l'évolution des mentalités vers une meilleure prise en compte du salarié en tant qu'être moral digne de respect* »[2400].

§ 2 : L'étape déterminante de la loi de modernisation sociale

514. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a permis de finaliser le mouvement juridique de prise en compte de tous les aspects de la santé du salarié. Elle a permis au droit social de réinvestir « *la dimension "subjective" du contrat de travail en s'intéressant à la personne chargée d'exécuter la prestation de travail* »[2401]. Cette loi, qui exprime l'intérêt porté à la personne du salarié, s'est traduite par deux modifications majeures du Code du travail. Ainsi, dix ans après la répression du harcèlement sexuel[2402], une nouvelle forme de harcèlement est envisagée, celle du harcèlement moral[2403]. La sanction d'une nouvelle forme de harcèlement s'est accompagnée de l'introduction de la notion de « santé mentale » dans le Code du travail. En effet, ce code n'utilisait jusqu'ici que les termes de « santé » ou de « santé physique ». Ces deux apports, outre leurs intérêts propres, ont redéfini le rôle des acteurs du travail en matière de santé. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a donc permis d'afficher la stigmatisation d'un interdit menaçant la santé mentale du salarié[2404] **(A)** et de modifier conjointement les compétences des acteurs du travail en matière de santé **(B)**.

A – Une consécration par le biais du harcèlement moral

515. La loi de modernisation sociale a introduit la notion de « santé mentale » au travail dans son chapitre IV relatif à la « *Lutte contre le harcèlement moral au travail* »[2405]. Il est donc

---

[2399] Loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002, *JO* 18 janvier 2002, p. 1008.

[2400] C. MANAOUIL, M. GRASER, A. VERRIER, E. CASTEL-TURBANT, C. DOUTRELLOT-PHILIPPON, O. JARDÉ, « Le harcèlement moral au travail : apports de la loi du 17 janvier 2002 », *Médecine & Droit* 2005, p. 123.

[2401] N. MAGGI-GERMAIN, « Travail et santé : le point de vue d'une juriste », *Dr. soc.* 2002, p. 485.

[2402] Loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le Code du travail et le Code de procédure pénale. Cette loi a créé notamment l'article L. 122-46 du Code du travail (devenu L1153-1 et s.) prohibant les comportements visant à obtenir des faveurs de nature sexuelle.

[2403] Code du travail, art. L. 1152-1 et s. (art. L. 122-49 ancien) ; Code pénal, art. 222-33-2.

[2404] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *op. cit.*, p. 301.

[2405] Ce chapitre contient à ce titre treize articles, ce qui permet de relativiser la place de prise en compte de la santé mentale au sein d'une loi-fleuve. Il est à noter qu'au total, la loi de modernisation sociale contient six chapitres et 224 articles.

possible de dire que la référence à notion de santé mentale au travail est passée par le biais d'une autre notion, celle de « harcèlement moral ». La loi permet ainsi qualifier une nouvelle forme de harcèlement **(1)** qui amène à protéger explicitement le versant mental de la santé du salarié **(2)**.

1) Définition et pénalisation du harcèlement moral

516. Que ce soit dans le Code du travail[2406] ou dans le Code pénal[2407], le harcèlement moral obéit à la même définition, mais non au même régime. Cet acte se trouve constitué par « *des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* »[2408].

517. Cette définition du harcèlement moral combine à la fois mérites et faiblesses[2409]. Au titre des mérites, elle caractérise ce type de harcèlement comme un « processus », un ensemble de faits, qui réside dans l'exigence d'une certaine objectivité et gravité[2410]. Un autre mérite tient à l'absence de désignation stricte du harceleur, ce qui permet d'avoir une conception large de l'auteur. Au titre des faiblesses, on pourrait reprocher au texte de ne donner aucune définition ou liste concrète des actes pouvant être jugés comme répréhensibles[2411]. Néanmoins, il peut paraître pertinent que le législateur n'ait pas enfermé les faits qualificatifs du harcèlement moral dans une liste, tant en ce domaine l'imagination peut être débordante. En revanche, un défaut peut être relevé quant au silence de la loi sur le caractère intentionnel ou non de cet acte, particulièrement pour les litiges qui se dérouleront devant les conseils de prud'hommes et non devant les juridictions répressives[2412].

[2406] Code du travail, art. L. 1152-1 (art. L. 122-49 ancien).

[2407] Code pénal, art. 222-33-2.

[2408] *Ibid*.

[2409] Cf. not. B. HAUBOLD, *Les risques psychosociaux – Identifier, analyser, prévenir les risques humains*, Éd. d'Organisation, Coll. Ressources humaines, 2009, pp. 26-27.

[2410] *Ibid*.

[2411] H. MASSE-DESSEN, « Le harcèlement : périls et vertus d'une prohibition – Le danger d'une sollicitation inconsidérée », *RDT* 2006, p. 8.

[2412] Au pénal, les juges devront faire de l'élément intentionnel un élément de la qualification du harcèlement moral, cet acte étant un délit (Code pénal, art. 121-3 : « il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre »).

518. À la lecture de la définition législative du harcèlement moral, pour qualifier un tel comportement, il faut d'abord être en présence d'« *agissements répétés* ». Un fait unique et isolé ne peut donc pas constituer un harcèlement moral ; seule l'addition de faits peut le constituer. Cette condition va dans le sens de la charte sociale européenne qui engageait dès 1996 les États 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* »[2413].

519. La formulation « *ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail* » démontre que « *l'atteinte* [aux conditions de travail] *est potentielle ; elle n'a pas à être avérée* »[2414]. L'expression « ayant pour objet ou effet » tend de plus à laisser penser que l'intention de nuire, et donc de dégrader les conditions de travail, n'est pas nécessaire[2415]. La victime devra tout de même rapporter la preuve d'une potentielle ou avérée dégradation de ses conditions de travail. Même si plusieurs définitions de la notion de « conditions de travail » ont été proposées[2416], celle-ci demeure difficilement saisissable[2417] . Toutefois, l'intérêt de se référer à l'atteinte aux « conditions de travail » tient dans le fait que les juges devront être amenés à juger des faits, des actes et non de simples émotions ou ressentis du salarié[2418].

[2413] Charte sociale européenne, art. 26 § 2.

[2414] H. GUYOT, « L'employeur face au harcèlement moral », *JCP éd. S.* 14 juin 2011, n° 24, p. 25.

[2415] Contrairement à la proposition de loi du groupe communiste faite en 1999 (cf. Proposition de loi du 14 décembre 1999, art. 2 : « La sous-section 2 de la section VI du chapitre II du titre II du livre 1er du Code du travail est complétée par les dispositions suivantes : "Art. L. 122-47 - Aucun salarié ne peut faire l'objet d'un harcèlement par la dégradation délibérée de ses conditions de travail" »).

[2416] Les conditions de travail peuvent viser la durée de travail, l'hygiène et la sécurité, le contrat de travail, la modification du contrat, le droit des obligations, des catégories de travailleurs à protéger (femmes, jeunes, immigrés), l'organisation du travail (cadences, charges de travail, restructuration des tâches, méthodes de travail), les horaires de travail, l'aménagement du temps de travail, la rémunération du travail, les conditions matérielles de travail, le commandement, le rôle de l'encadrement (cf. B. KRYNEN, *loc. cit.*) ; elles peuvent être définies comme « les contraintes physiques, chimiques, biologiques liées au poste de travail et les conditions d'hygiène et de sécurité [directement influencées] par l'organisation du travail » (C. DEJOURS, E. ABDOUCELLI, « Itinéraire théorique en psychopathologie du travail », *Prévenir* 1990, n° 20, p. 127 cités par P.-Y. VERKINDT, *loc.cit.*) ; selon Pierre Bance, les conditions de travail sont « les modalités d'exécution de la prestation de travail, réglées par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, éventuellement corrigées par la loi ou les conventions collectives et qui influent sur le temps, l'organisation, l'environnement matériel et psychologique du travail. Ce sont les conditions matérielles, les relations sociales, les facteurs ambiants » (P. BANCE, « Concepts juridiques en matières de conditions de travail », *RFAS* 1978, p. 123, cité par P.-Y. VERKINDT, *loc. cit.*) ; la jurisprudence voit notamment dans la notion de conditions de travail, la qualification professionnelle du salarié, son secteur géographique ou la réorganisation de ses horaires de travail (M. MORAND, « Autour des conditions de travail », *JCP éd. E.* 14 octobre 1999, n° 41, spéc. pp. 1623-1624).

[2417] En ce sens : cf. not. B. KRYNEN, « Le droit des conditions de travail : droits des travailleurs à la santé et à la sécurité ? », *Dr. soc.* 1980, spéc. p. 524 ; P.-Y. VERKINDT, « Un nouveau droit des conditions de travail », *Dr. soc.* 2006, spéc. p. 635.

[2418] Cf. B. HAUBOLD, *op. cit.*

520. Cette dégradation des conditions de travail du travailleur peut être « *susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* »[2419]. Des Parlementaires ont d'ailleurs remis en cause la validité de la loi devant le Conseil constitutionnel au motif qu'elle ne précisait pas les « droits » auxquels il pouvait être porté atteinte. Le Conseil constitutionnel a répondu qu'il s'agissait des « *droits de la personne au travail* », tels qu'ils sont énoncés à l'article L. 120-2 ancien du Code du travail (L. 1121-1 actuel)[2420]. Il semblait donc logique que le droit à la protection de la « dignité » soit intégré dans ces droits de la personne, ce qui n'a pas empêché le législateur d'insister sur le fait que le harcèlement moral est susceptible d'atteindre à la dignité du salarié. Le Professeur Antoine Mazeaud précisa à ce titre que « *la dignité de la personne humaine constitue bien l'axe central, le pivot sur lequel repose la protection de la victime de harcèlement* »[2421].

521. Concernant l'auteur du harcèlement moral, en première lecture, l'Assemblée nationale retenait l'exigence d'un lien d'autorité entre la victime et l'auteur mais, sous l'impulsion notamment d'un avis du Conseil économique, social et environnemental (CESE)[2422], cette condition a été supprimée[2423]. Le rapporteur sénatorial a précisé à ce titre que « *ce sont souvent des collègues de travail, voire des subordonnés, qui sont les auteurs de harcèlement* »[2424]. Le harcèlement moral peut donc concerner un harcèlement vertical qui émane d'un supérieur hiérarchique, un harcèlement horizontal qui se réalise entre collègues ou un harcèlement ascendant qui résulte du comportement « harcelant » d'un subordonné[2425].

522. En matière de preuve, le régime adopté en 2002 est le même qu'en matière de harcèlement sexuel et de discrimination. Le salarié se prétendant victime de harcèlement doit présenter des éléments de fait laissant supposer un tel comportement. La partie défenderesse

---

[2419] Code du travail, art. L. 1152-1 (art. L. 122-49 ancien) ; Code pénal, art. 222-33-2.

[2420] Cons. const., 12 janvier 2002, n° 2001-455 DC, considérant n° 83.

[2421] A. MAZEAUD, « Harcèlement moral entre salariés : apport de la loi de modernisation », *Dr. soc.* 2002, p. 321.

[2422] M. DEBOUT, *Le harcèlement moral au travail, avis et rapports du conseil économique et social*, Les éditions des journaux officiels, 2001, p. 120 ; sur ce rapport : *Liaisons sociales* 2 avril 2001, n° 13373.

[2423] C. MANAOUIL, M. GRASER, A. VERRIER, E. CASTEL-TURBANT, C. DOUTRELLOT-PHILIPPON, O. JARDÉ, *op. cit.*, p. 128.

[2424] *Ibid*.

[2425] En ce sens : B. PLATEL, T. VIALA, « Le fabuleux destin du concept de harcèlement moral », *JCP éd. E.* 16 mai 2002, n° 20, 762 ; cf. également A. MAZEAUD, « Harcèlement moral entre salariés : apport de la loi de modernisation », *op. cit.*, spéc. pp. 321-324.

doit prouver que les agissements incriminés ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement[2426]. Le Conseil constitutionnel avait émis des réserves quant à ce régime, car ces règles de preuve « *ne sauraient dispenser d'établir la matérialité des éléments de faits précis et concordants qu'elle présente* » au soutien de ses allégations[2427]. Selon le Conseil constitutionnel ce mode de preuve ne peut d'ailleurs pas s'appliquer en droit pénal[2428] afin de respecter le principe de la présomption d'innocence[2429]. À ce titre, le volet « sanction » du harcèlement moral présentait une divergence concernant le *quantum* de la peine entre le droit pénal et le droit du travail. En droit du travail, les faits de harcèlement moral et de discrimination étaient punis d'un an d'emprisonnement et 3750 € d'amende[2430], contre 15 000 € en droit pénal[2431].

523. Il est enfin à noter qu'outre la consécration législative du harcèlement moral intervenue en 2002, les partenaires sociaux européens ont signé un accord sur la violence et le harcèlement au travail le 26 avril 2007. Selon cet accord : « *Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs travailleurs ou cadres sont à plusieurs reprises et délibérément malmenés, menacés et/ou humiliés dans des situations liées au travail* »[2432]. Postérieurement, les partenaires sociaux français en transposant cet accord le 26 mars 2010 ont retenu une définition quasiment similaire à celles retenue dans l'accord-cadre européen[2433].

524. En consacrant la notion de harcèlement moral, le législateur a sanctionné un comportement dégradant ou de nature à dégrader les conditions de travail du salarié et susceptible de porter atteinte aux droits de la personne au travail. À travers le harcèlement moral, il a aussi voulu punir un comportement potentiellement néfaste pour la santé du salarié et particulièrement sa santé mentale.

[2426] Code du travail, art. L. 122-52 ancien (art. L. 1154-1 actuel).

[2427] Cons. const., 12 janvier 2002, n° 2001-455 DC, considérant n° 89.

[2428] *Id.*, considérant n° 84.

[2429] Cf. DDHC, art. 9 ; cf. également loi n° 2000-516 du 15 juin 2000 renforçant la protection de la présomption d'innocence et les droits des victimes.

[2430] Code du travail, art. L. 152-1-1 ancien (art. L. 1155-2 actuel).

[2431] Code pénal, art. 222-32-2.

[2432] Accord-cadre européen du 26 avril 2007sur le harcèlement et la violence au travail, pt. 3 ; v. annexe n° 5.

[2433] ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, pt. 1 ; v. annexe n° 3.

2) Un acte menaçant la santé mentale

525. Si la loi n'a pas identifié les comportements constitutifs du harcèlent moral, on sait néanmoins que ces comportements sont susceptibles d'altérer la « *santé physique ou mentale* » du salarié ou de compromettre son avenir professionnel[2434]. La lutte contre le harcèlement moral participe donc de l'exigence de protection de la santé mentale du salarié inscrite dans le Code du travail[2435]. Il est à noter que dans la définition du harcèlement moral, l'utilisation de la formule « *susceptible d'altérer* » démontre qu'on pourra qualifier un harcèlement moral même si ses actes constitutifs n'ont eu aucune répercussion sur la santé du salarié. Cela apparaît pertinent au vu de la subjectivité des risques psychosociaux ; en effet à mêmes comportements intolérables, certains pourront développer des pathologies, d'autres non.

526. Selon l'OMS, « *la santé mentale et la santé physique sont deux aspects fondamentaux de la vie intimement liés entre eux et étroitement interdépendants* »[2436]. La santé mentale apparaît comme une notion que est « *en soi très subjective* [et] *il paraît difficile d'en donner une définition consensuelle* »[2437]. En tout cas, il n'en existe aucune définition juridique[2438]. Ainsi, il demeure difficile en droit de qualifier une potentielle altération de la santé mentale, sachant que la définition même de cette notion pose difficulté. Néanmoins, la notion de santé mentale a reçu plusieurs définitions permettant de cerner les potentielles altérations dont elle peut faire l'objet.

527. Étymologiquement, le mot « santé » prend racine dans le latin *sanitas*, qui traduit à la fois la santé du corps et de l'esprit[2439]. Le terme de « mental » est lui emprunté au latin de basse époque *mentalis*, trouvant son origine dans les termes de *mens*, *mentis*, qui désignent l'« esprit »[2440]. La notion de santé mentale va « *au-delà de la simple absence de troubles*

[2434] Code du travail, art. L. 1152-1.

[2435] Code du travail, art. L. 230-2, (art. L. 4121-1 actuel).

[2436] OMS, *Rapport sur la santé dans le monde 2001 – La santé mentale : Nouvelle conception, nouveaux espoirs*, OMS, Genève, 2001, XIV et p. 3.

[2437] Cf. I. L.D. HOUTMAN, M. A.J. KOMPIER, « Le travail et la santé mentale » in *Encyclopédie de sécurité et de santé au travail*, BIT, 2000, pt. 5.2.

[2438] Cf. not. L. LEROUGE, « Le droit du travail français confronté aux "nouveaux risques". Quelle prise en compte de la santé mentale en droit du travail ? », *REMEST* 2010, vol. 5, n° 2, p. 23.

[2439] Cf. not. N. MAGGI-GERMAIN, « Travail et santé : le point de vue d'une juriste », *Dr. soc.* 2002, p. 485.

[2440] O. BLOCH, W. VON WARTBURG, *Dictionnaire étymologique de la langue française*, P.U.F., 1994, p. 402.

mentaux »[2441]. Elle peut être assimilée à un processus dynamique c'est-à-dire « *l'aptitude du psychisme à fonctionner de façon harmonieuse, agréable, efficace et à faire face avec souplesse aux situations difficiles en étant capable de retrouver son équilibre* »[2442]. Dans cette même conception dynamique, l'OMS définit la santé mentale comme « *un état de bien-être dans lequel la personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et fructueux et contribuer à la vie de sa communauté* »[2443]. Elle peut être appréhendée uniquement par sa dimension sociale, et se traduire par « *l'aptitude parfaite à nouer des relations harmonieuses avec ses semblables* »[2444]. La santé mentale peut être décrite à la fois comme : un *état*, qui indique chez une personne si ses humeurs et affects sont positifs (plaisir, satisfaction) ou négatifs (anxiété, dépression) ; un *processus*, indiquant un comportement d'adaptation de la personne ; un *aboutissement*, lorsqu'un état chronique survient (stress post-traumatique, épuisement professionnel, psychoses, dépression majeure, abus de toxiques)[2445].

528. La santé mentale comporte à la fois un aspect positif et un versant négatif. La « santé mentale positive » fait référence à l'état de bien-être, au sentiment de bonheur et/ou de réalisation de soi et à des traits de personnalité positifs d'une personne[2446]. Au contraire, la « *mauvaise santé mentale* »[2447] se caractériserait par des troubles mentaux (troubles à classification diagnostique de durée variable plus ou moins sévères et handicapants) ou une souffrance psychique (symptômes anxieux et dépressifs peu intenses ou passagers)[2448].

[2441] *Id.*, p. 5 ; cf. également en ce sens Centre d'analyse stratégique, *La santé mentale, l'affaire de tous – Pour une approche cohérente de la qualité de la vie*, L.D.F., Coll. Rapports et documents, 2009, p. 20.

[2442] H. BLOCH, R. CHEMAMA, A. GALLO, P. LECONTE, J.-F. LENY, S. MOSCOVICI, J. POSTYEL, M. REUCHLIN, *Grand dictionnaire de la Psychologie*, Larousse, 1994, p. 696 cité par L. LEROUGE, *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, L.G.D.J., Coll. Bibliothèque de droit social, 2005, spéc. pp. 2-4.

[2443] OMS, *Santé mentale : renforcement de la promotion de la santé mentale*, Genève, 2001 (Aide-mémoire n° 220).

[2444] Cf. S. KERBAUM, J.-P. GRÜNFELD, *Dictionnaire de la médecine Flammarion*, Éd. Flammarion Médecine-Sciences, Coll. Dictionnaire Encyclopédies, 5e éd., 1994, 1010 p. cité par J. RICHARD, *Psychiatrie gériatrique – Esquisse d'une histoire médicale par l'élaboration de son langage*, Belgique, Éd. Mardaga, 2001, p. 49.

[2445] Cf. not. I. L.D. HOUTMAN, M. A.J. KOMPIER, *op. cit.*, pt. 5.2.

[2446] Centre d'analyse stratégique, *op. cit.*, p. 20.

[2447] Commission européenne, *Livre Vert - Améliorer la santé mentale de la population : Vers une stratégie sur la santé mentale pour l'Union européenne*, 2005, p. 4.

[2448] Centre d'analyse stratégique, *op. cit.*, p. 20.

529. Afin de décrire ce que vise la formule d'« altération de la santé mentale », il est pertinent de déterminer quelles sont les composantes des troubles mentaux[2449]. Pour ce faire, on peut se référer notamment[2450] à la Classification internationale des maladies de l'OMS[2451] et plus particulièrement à son chapitre V[2452]. Ainsi, à la lecture de cette classification, une altération de la santé mentale – selon nous en possible lien avec le travail – peut survenir en cas : de troubles mentaux et du comportement liés à l'utilisation de substances psychoactives[2453] ; de troubles de l'humeur affectifs (épisodes maniaques, dépressifs, troubles dépressifs récurrents)[2454] ; de troubles névrotiques ou liés à des facteurs de stress (troubles anxieux, TOC, réaction à un facteur de stress sévère, troubles de l'adaptation)[2455] ; de syndromes comportementaux (troubles l'alimentation, du sommeil, dysfonctionnement sexuel)[2456].

530. L'introduction de la notion de santé mentale dans le Code du travail n'a pas seulement permis de réprimer un nouveau type de harcèlement et de prendre en compte les possibles atteintes à la santé mentale du salarié. La notion de santé mentale a aussi permis de redéfinir les compétences des acteurs du travail en matière de santé.

[2449] Selon l'OMS, on entend par trouble mental et du comportement « des affections cliniquement significatives qui se caractérisent par un changement du mode de pensée, de l'humeur (affects) ou du comportement associé à une détresse psychique et/ou à une altération des fonctions mentales. Les troubles mentaux et du comportement ne sont pas de simples variations à l'intérieur des limites de la "normalité", mais des phénomènes manifestement anormaux ou pathologiques. Un épisode unique de comportement anormal ou un dérèglement de l'humeur de courte durée n'est pas en soi l'indice d'un trouble mental ou du comportement. Pour être considérées comme telles, les anomalies doivent être permanentes ou répétées et causer une souffrance ou constituer un handicap dans un ou plusieurs domaines de la vie courante » (OMS, *Rapport sur la santé dans le monde 2001 – La santé mentale : Nouvelle conception, nouveaux espoirs*, OMS, Genève, 2001, p. 21).

[2450] Il aurait aussi pu être fait référence à la classification américaine des troubles mentaux, le DSM (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) ; cf. not. American Psychiatric Association, *DSM-5 : diagnostic and statistical manual of mental disorders*, Washington, D.C., American Psychiatric Publishing, 5e éd., 2013 (cf. not. G. POMMIER, « La bible américaine de la santé mentale », *Le Monde diplomatique*, décembre 2011 ; S. CABUT, « Psychiatrie : DSM-5, le manuel qui rend fou », *Lemonde.fr*, 13 mai 2013).

[2451] Cf. OMS, *CIM-10-GM 2012*, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel, octobre 2012, vol. 1 (424 p.) et vol. 2 (448 p.).

[2452] *Id.*, chapitre V (F) : Troubles mentaux et troubles du comportement. Descriptions cliniques et directives pour le diagnostic.

[2453] *Id.*, pt. F 10 à F 19.

[2454] *Id.*, pt. F 30 à F 39.

[2455] *Id.*, pt. F 40 à F 48.

[2456] *Id.*, pt. F 50 à F 59.

B – L'élargissement des compétences des acteurs

531. L'introduction de la notion de « santé mentale » a rejailli sur des textes déjà existant en matière de santé au travail. La « santé mentale » a donc conduit à renforcer les obligations de l'employeur **(1)** et à renouveler des droits accordés aux autres acteurs de la santé au travail **(2)**.

1) L'obligation de prévention élargie à la santé mentale

532. Au sein de l'entreprise le premier acteur de la protection de la santé au travail est l'employeur. L'obligation qui lui est faite de prévenir les atteintes à la santé mentale s'est matérialisée avec des dispositions spécifiques au cas du harcèlement moral. Mais, la prévention en matière de santé mentale a également reçu une expression plus générale, complétant ainsi l'obligation générale de sécurité de l'employeur.

533. La prévention du harcèlement moral a été avant tout confiée au chef d'entreprise. Pour ce faire, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 déclare qu'il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les actes de harcèlement moral[2457]. Dans cette optique, ce dernier aura le pouvoir d'infliger des sanctions disciplinaires à tout salarié auteur d'actes de harcèlement moral[2458]. Dès 1992, et dans un but préventif voire dissuasif, l'employeur se devait de rappeler dans le règlement intérieur les dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle telles qu'elles résultaient des articles L. 122-46 et L. 122-47 anciens du Code du travail[2459]. Cette prévention au sein du règlement intérieur s'est naturellement étendue aux mentions relatives à l'interdiction de tout harcèlement moral ainsi qu'à l'immunité disciplinaire[2460] dont bénéficie tout salarié victime ou témoin d'actes de harcèlement[2461]. L'employeur de sa propre initiative, peut éventuellement ajouter les sanctions applicables à ce type d'agissement. Mais, ces dispositions ne vont concerner obligatoirement que les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à vingt personnes[2462]. En outre,

[2457] Code du travail, art. L. 122-51 ancien (art. L. 1152-4 actuel).
[2458] Code du travail, art. L. 122-50 ancien (art. L. 1152-5 actuel).
[2459] Code du travail, art. L. 122-34 ancien (art. L. 1321-2 actuel).
[2460] Code du travail, art. L. 122-49 ancien (art. L. 1152-2 actuel).
[2461] Code du travail, art. L. 122-34 ancien (art. L. 1321-2, 2° actuel).
[2462] Code du travail, art. L. 1311-2 actuel (art. L. 122-33 ancien).

l'employeur a le devoir, assez large, 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 des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral* »[2463].

534. La « *consécration législative du concept de santé mentale* […] *a une portée réelle si on la rapproche de l'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur* »[2464]. Un des apports les plus prometteurs de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 pour favoriser l'appréhension juridique des risques psychosociaux, tient dans l'élargissement du champ de l'obligation générale de sécurité de l'employeur. L'article L. 230-2 ancien du code du travail (L. 4121-1 actuel) : « *Dans la première phrase du premier alinéa du I, après les mots : "protéger la santé", sont insérés les mots : "physique et mentale"* »[2465]. Ainsi, depuis 2002, les textes obligent l'employeur à « *prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* »[2466].

535. Pour prévenir tout acte pouvant porter atteinte à la santé mentale des salariés, le législateur a enfin insisté sur l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail à la charge des parties. Jusqu'alors, l'article L. 121-1 ancien du Code du travail renvoyait aux règles générales du Code civil. Les règles de l'article 1134-3 du Code civil ont donc été reprises dans l'article L. 120-4 ancien du Code du travail, ce qui n'est pas en soi une innovation mais une extension de la portée de cette disposition à la santé mentale.

536. L'extension du champ des obligations de l'employeur en matière de santé au travail s'est accompagnée d'un élargissement des prérogatives des autres acteurs de la santé au travail.

2) L'extension du rôle des acteurs de la santé au travail

537. L'introduction de la notion de santé mentale s'est accompagnée d'une modification du Code du travail concernant les attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions

---

[2463] Code du travail, art. L. 230-2, II, g) ancien (art. L. 4121-2, 7° actuel).

[2464] F. FAVENNEC-HÉRY, P.-Y. VERKINDT, *Droit du travail*, L.G.D.J., 4e éd., 2014, p. 502.

[2465] Cf. loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, art. 173 § 1.

[2466] Cf. not. O. GARAND, « Obligation de sécurité de résultat et santé mentale : une articulation inadaptée », *JCP éd. S.* 2011, n° 24, p. 29.

de travail (CHSCT). Cette instance a vu ses attributions s'étendre « *à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs* »[2467]. De façon logique, le CHSCT a parallèlement acquis qualité pour émettre des propositions d'actions de prévention en matière de harcèlement moral comme c'était déjà le cas en matière de harcèlement sexuel[2468]. Cet élargissement des compétences du CHSCT a en partie permis son « *ascension fulgurante* »[2469] en matière de protection de la santé au travail.

538. En visant dorénavant les atteintes à la santé physique et mentale, le « droit d'alerte » reconnu aux délégués du personnel, initialement prévu en cas d'atteinte disproportionné aux droits des personnes et aux libertés individuelles, a été étendu aux cas de harcèlement[2470] et trouve application dans des litiges relatifs au harcèlement moral, faisant de ce « *"Droit du passé"* […] *un "droit d'avenir" !* »[2471].

539. Les syndicats ont de leur côté vu leur droit d'action en justice élargi aux litiges qui naitraient d'actes de harcèlement moral[2472]. Ce droit permet aux organisations syndicales d'exercer une action en justice au nom de la victime, sous réserve de l'accord écrit du salarié intéressé, ce dernier pouvant prendre part à l'action et y mettre fin à tout instant.

540. Les médecins du travail qui ont compétence pour alerter le chef d'entreprise si besoin est et recommander toute action de prévention utile peuvent, depuis 2002, être amenés à proposer des mesures individuelles justifiées par l'état de santé mentale des salariés[2473]. Les médecins inspecteurs du travail ont aussi vu leurs attributions étendues à la santé mentale, ces derniers « *exercent une action permanente en vue de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs sur leur lieu de travail* »[2474].

[2467] Code du travail, art. L. 236-2 ancien (art. L. 4612-1 actuel).
[2468] Code du travail, art. L. 236-2 ancien (art. L. 4612-3 actuel).
[2469] F. VÉLOT, « CHSCT, une ascension fulgurante », *SSL* 26 décembre 2006, n° 1288, p. 12.
[2470] Code du travail, art. L. 422-1-1 ancien (art. L. 2313-2 actuel).
[2471] P. ADAM, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Dr. ouv.* 2008, p. 327.
[2472] Code du travail, art. L. 122-53 ancien (art. L. 1154-2 actuel).
[2473] Code du travail, art. L. 241-10-1 ancien (art. L. 4624-1 actuel).
[2474] Code du travail, art. L. 612-1 ancien (art. L. 8123-1 actuel).

541. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a permis à la victime de demander, comme en matière de harcèlement sexuel, une procédure de médiation[2475]. Il est d'ailleurs à noter que concernant le harcèlement sexuel, la médiation n'est plus possible[2476], cette dernière s'exportant alors bien souvent devant les prud'hommes. Cette phase de médiation n'est qu'une simple faculté pour la victime et ne conditionne pas le passage à la voie contentieuse[2477]. On peut regretter que seule la prétendue victime possède ce droit. Le Code du travail prévoit que le médiateur est choisi sur une liste dressée par le préfet, après propositions faites par des associations de lutte contre le harcèlement, des syndicats représentatifs au niveau national, des personnalités désignées en raison de leur autorité morale et de leurs compétences dans la prévention du harcèlement moral.

542. L'innovation apportée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a été de taille « *en ce qu'elle traduit principalement une évolution des mentalités dans la société vers une prise en considération et une protection accrues du salarié en tant qu'être moral et sensible digne d'une protection juridique* »[2478].

543. L'expression de « risques psychosociaux au travail », bien que non définie en droit, a reçu de nombreux éclairages nationaux et extranationaux quant à son sens. Si ces derniers révèlent l'existence de points de vue différents au sujet de leurs délimitations ou de leurs causes, ils démontrent aussi que ces risques renvoient principalement à des pathologies psychiques et physiques, des tensions liées aux relations interpersonnelles au travail ou à des comportements dangereux. Bien que la législation sociale se soit historiquement construite sur la volonté de protéger le corps des salariés, celle-ci s'est progressivement révélée être de plus en plus sensible à la prise en compte de la personne du travailleur et des différentes facettes de sa santé. Une appréhension de la santé du salarié *via* le seul prisme de sa santé physique n'était en effet plus adaptée, tant en raison des évolutions du travail que de celles du droit. L'enrichissement de la législation sur la santé et la sécurité au travail, dont le point d'orgue a permis la consécration de la notion de santé mentale au travail, démontre, avec l'ensemble des données précédemment citées, que le droit se trouve effectivement en capacité d'appréhender le concept de risques

---

[2475] Code du travail, art. L. 122-54 ancien (art. L. 1152-6 actuel) ; sur ce point : N. MOIZARD, « Un retour en grâce des médiateurs ? », *Dr. soc.* 2002, p. 325.

[2476] Cf. loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques, art. 5.

[2477] B. LAPÉROU-SCHENEIDER, « Les mesures de lutte contre le harcèlement moral », *Dr. soc.* 2002, p. 317.

[2478] *Id.*, p. 313.

psychosociaux.

L'appréhension juridique de ce concept conduit à en saisir les différentes composantes dans le but de les prévenir, de les sanctionner ou de les réparer. La saisie des événements auxquels renvoie le concept de risques psychosociaux s'appuie alors sur la mobilisation de multiples dispositifs et solutions juridiques.

Seconde partie

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL SAISIS PAR LE DROIT

544. Dans la confrontation du droit aux risques psychosociaux au travail, le droit social occupe une place centrale. Le « *vieux couple* »[2479] formé par le droit du travail et le droit de la protection sociale permet de protéger le travailleur contre les risques de la subordination et ceux de l'existence[2480]. L'unité du droit social tenant dans « *la garantie des droits de la personne dans la sphère économique* »[2481], celle-ci s'est historiquement attachée à protéger la santé des travailleurs, tant en droit du travail[2482] qu'en en droit de la protection sociale[2483]. Toutefois, historiquement, la capacité du droit social à se « *saisir* »[2484] de risques autres que physiques est apparue insuffisante. Néanmoins, les évolutions du droit social ont montré qu'il est en mesure de se saisir des risques psychosociaux. Par ailleurs, sur le « *front des risques psychosociaux* »[2485], le droit social n'est pas un « combattant » isolé, car d'autres branches du droit peuvent s'en saisir. Ainsi, le droit du travail « *se nourrit d'apports empruntés au droit privé, au droit administratif, au droit pénal* »[2486] et ne régit donc pas seul tous les aspects de la relation de travail. Le droit du travail existe hors du Code du travail dans des codes et lois au

---

[2479] A. SUPIOT, « L'avenir d'un vieux couple, travail et sécurité sociale », *Dr. soc.* 1995, pp. 823-831.

[2480] J. BARTHÉLÉMY, « Peut-on dissocier le droit du travail et le droit de la sécurité sociale ? Contribution à la théorie des vases communicants… », *Dr. soc.* 2007, p. 787 ; J. BARTHÉLÉMY, « Droit du travail et de la sécurité sociale : une seule discipline », *Les Cahiers du DRH* 1er novembre 2008, p. 25 ; D. MEDA, « Travail et politiques sociales », *Dr. soc.* 1994, p. 334.

[2481] A. SUPIOT, « L'impossible réforme des conseils des prud'hommes », *Revue française des affaires sociales* janvier-mars 1993, n° 1, p. 97 et spéc. p. 112.

[2482] Cf. not. A. SUPIOT, « Pourquoi un droit du travail ? », *Dr. soc.* 1990, spéc. p. 487.

[2483] Cf. not. J.-J. DUPEYROUX, M. BORGETTO, R. LAFORE, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 17e éd., 2011, spéc. pp. 19-21 ; P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 6e éd., 2013, spéc. p. 3.

[2484] Cf. M. MINÉ, « Les risques psychosociaux saisis par le droit », *Nouvelle Revue de Psychosociologie* 2010, n° 10, p. 125.

[2485] Cf. « Sur le front des risques psychosociaux », *Actualités sociales hebdomadaires* 28 janvier 2011, n° 2694.

[2486] A. MAZEAUD, *Droit du travail*, L.G.D.J., 9e éd., 2014, p. 23.

champ d'application différent[2487] conduisant d'ailleurs à une « *dispersion du contentieux* »[2488]. Dès lors, « *toutes les juridictions françaises de l'ordre administratif ou de l'ordre judiciaire, civiles comme pénales, sont appelées à connaître des litiges nés de la relation de travail* »[2489]. Pour saisir les risques psychosociaux au travail, le droit social et d'autres branches peuvent alors être mobilisées. Le droit peut ainsi s'appuyer sur des dispositions et des solutions jurisprudentielles spécifiquement adaptées à chaque aspect des risques psychosociaux ou les saisir grâce à la « *grammaire générale* »[2490] du droit de la santé au travail. La saisie des composantes du concept de risques psychosociaux par le droit peut emprunter deux voies[2491] : elle peut se réaliser grâce à des solutions spécifiques propres à certains événements **(Titre I)** ou grâce au droit général de la santé au travail **(Titre II)**.

Titre I – La mobilisation de solutions spécifiques au regard des risques

545. « *L'être humain est un et indivisible, à la fois corps et âme. Cet être complexe doté de force physique et d'intelligence est éminemment réceptif à un environnement économique, social, relationnel, affectif et sa santé est souvent le reflet* […] *de ce qu'il devient au gré des événement qui l'affectent* »[2492]. Au travail, le salarié va pouvoir être affecté par une multitude d'événements pouvant menacer sa santé. Si le travail évoque une action créatrice, il demeure en même temps une situation de contrainte, voire de souffrances[2493] individuelles et collectives[2494]. Même si la notion de « souffrance au travail » est difficile à délimiter[2495] – car

---

[2487] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 61.

[2488] *Id.*, p. 69.

[2489] F. FAVENNEC-HÉRY, P.-Y. VERKINDT, *Droit du travail*, L.G.D.J., 4e éd., 2014, p. 40.

[2490] Comme il a pu en être dit au sujet des prestations familiales (J.-P. LABORDE, *Droit de la sécurité sociale*, P.U.F., Coll. Thémis droit public, 2005, p. 798).

[2491] En ce sens, en matière de droit du travail : P. ADAM, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Dr. ouv.* 2008, spéc. p. 317.

[2492] B. LARDY-PÉLISSIER, « La santé du salarié : de la prévention au reclassement », *SSL* 2012, n° 1523, p. 24.

[2493] F. FAVENNEC-HÉRY, P.-Y. VERKINDT, *op. cit.*, p. 11.

[2494] N. COMBALBERT, « Introduction » in N. COMBALBERT (dir.), *La souffrance au travail – Comment agir sur les risques psycho-sociaux*, Armand Colin, Coll. Regards psy, 2010, p. 9.

[2495] M. BADEL, « Souffrance au travail et risque professionnel – La difficile appropriation du mal-être du salarié par le droit de la sécurité sociale », *RDSS* 2006, p. 918 ; D. RONDEAU, « La souffrance morale liée aux conditions

peu consacrée[2496] –, elle n'est pas étrangère au droit. Cette notion est notamment consacrée en droit civil, avec le préjudice du « prix de la douleur », et permet de réparer les « *souffrances physiques et morales* »[2497]. Dans le contexte professionnel, elle peut s'entendre du risque, pour le salarié, de connaître une douleur physique ou morale en raison de son travail. À ce titre, les risques psychosociaux visent à la fois des situations créatrices de souffrance[2498] et des réactions individuelles, volontaires ou non, liées à des événements professionnels[2499]. Ces réactions s'entendent de « *comportements et/ou pathologies pouvant conduire jusqu'à l'incapacité de se maintenir sur le lieu de travail, voire dans une relation de travail* »[2500]. Le droit est amené à saisir la souffrance liée aux risques psychosociaux au travers de situations de travail pathogènes **(Chapitre I)** ou de pathologies et comportements dangereux du salarié **(Chapitre II)**.

Chapitre I – Les réponses aux faits porteurs de souffrance au travail

546. L'ANI du 26 mars 2010 sur les violences et le harcèlement au travail a choisi de traiter séparément ces deux « *aspects spécifiques des risques psychosociaux* »[2501] conformément à l'accord-cadre européen du 26 avril 2007[2502]. Même si le harcèlement peut être perçu comme une forme de violence, ces deux notions ne peuvent être juridiquement assimilées[2503]. La

---

de travail : un point sur l'existant, un regard sur l'avenir », *LPA* 26 septembre 2011, n° 191, p. 6 ; C. DEJOURS, P.-A. ROSENTAL, « La souffrance au travail a-t-elle change de nature ? », *RDT* 2010, p. 9.

[2496] *Contra* CA Grenoble, 8 octobre 2007, n° 06/02282, P. ADAM, « L'obligation de sécurité de résultat ne s'épuise pas dans la sanction disciplinaire », *SSL* 13 mai 2008, n° 1353, p. 11.

[2497] Cass. 2e civ., 5 janvier 1994, *Resp. civ. et assur.* 1994, comm. 117 ; Cass. 2e civ., 16 septembre 2010, n° 09-69433, *Bull. civ.* II, n° 155.

[2498] M. MINÉ, *op.cit.*, p. 126.

[2499] P.-Y. VERKINDT, « Un nouveau droit des conditions de travail », *Dr. soc.* 2008, p. 642.

[2500] *Ibid*.

[2501] ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, préamb.

[2502] Cf. Framework agreement on harassment and violence at work, 26 avril 2007 ; *SSL* 7 mai 2007, n° 1306, p. 7 ; C. SACHS-DURAND, « Commentaire de l'accord européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail », *RDT* 2007, p. 525.

[2503] S. BRISSY, « Le droit et la violence au travail », *RDT* 2010, p. 502 ; les cas de violence morale peuvent, par exemple, revêtir un caractère ponctuel contrairement au harcèlement moral (Cass. soc., 19 octobre 2005, n° 04-42902. ; Cass. soc., 8 mars 2006, n° 04-40259 ; Cass. soc., 5 juin 2008, n° 06-45779 ; Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-44923).

violence[2504] et le harcèlement[2505] sont des comportements porteurs de souffrance au travail. Ces « *maux* »[2506] conduisent à une dégradation des conditions de travail, voire à la « *forme ultime de la dégradation des conditions de travail* »[2507]. Les faits de harcèlement et de violence « *peuvent avoir de graves conséquences sur les personnes* »[2508] et leur santé. Contrairement à d'autres risques psychosociaux, la violence et le harcèlement ont bénéficié d'une consécration législative spécifique. Si la violence au travail n'a pas de définition propre, la variété de ses expressions demeure juridiquement encadrée[2509]. Le harcèlement est de son côté davantage « balisé ». Cette notion se réfère à deux comportements précis, que sont le harcèlement sexuel[2510] et le harcèlement moral[2511]. Ainsi, dans la saisie des faits porteurs de souffrance au travail, le droit applique un ensemble de règles juridiques permettant de réagir aux actes de violences **(Section I)** et de harcèlement **(Section II)**.

Section I – Les répliques aux violences internes et externes

547. Contrairement au harcèlement, le Code du travail ne contient aucune disposition législative ou réglementaire sanctionnant les situations de violence au travail[2512]. Le droit social ne prend en compte ces comportements qu'à travers l'ANI du 26 mars 2010[2513] et un texte isolé

[2504] ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 2, 1° : « Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles) ».

[2505] Selon le rapport « Nasse-Légeron » : « Au total, les harcèlements apparaissent comme des formes, spécifiques et extrêmes, d'un trouble porté au bien-être au travail et générateur de souffrance » (Ph. NASSE, P. LÉGERON, *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail,* Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, 2008, p. 8.) ; rappr. M. BADEL, « Souffrance au travail et risque professionnel – La difficile appropriation du mal-être du salarié par le droit de la sécurité sociale », *RDSS* 2006, n° 5, p. 919 ; S. NIEL, « Souffrance au travail, harcèlement moral », Les *Cahiers du DRH* 1er novembre 2006, n° 26, pp. 21-26.

[2506] P. ADAM, « Harcèlement et violence au travail : une histoire de mots (maux) », *Le Blog Dalloz* 31 mai 2010.

[2507] Comme il a pu être dit au sujet du harcèlement (cf. P.-Y. VERKINDT, « Un nouveau droit des conditions de travail », *Dr. soc.* 2008, p. 642 ; F. FAVENNEC-HÉRY, P.-Y. VERKINDT, *Droit du travail*, L.G.D.J., 4e éd., 2014, p. 501).

[2508] ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, *op. cit.*, préamb.

[2509] Cf. S. BRISSY, « Le droit et la violence au travail », *RDT* 2010, p. 499.

[2510] Code pénal, art. 222-33 ; Code du travail, art. L. 1153-1.

[2511] Code pénal, art. 222-33-2 ; Code du travail, art. L. 1152-1.

[2512] V. SANSEVERINO-GODFRIN, « La redéfinition du contour juridique des risques liés au travail », *JSL* 12 mars 2013, n° 339, p. 6.

[2513] ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ; *JCP éd. S.*, act. 419 ; *JCP éd. S.* 2010, act. 191 ; *JCP éd. S.* 2010, act. 253, aperçu rapide F. PELLETIER.

relatif aux inspecteurs et contrôleurs du travail[2514]. La notion de « violences au travail » peut être entendue de façon large au vu des définitions conventionnelles[2515], du BIT[2516], de l'OMS[2517] ou de la Commission européenne[2518]. Elles peuvent alors s'entendre comme des incivilités, agressions ou menaces, d'ordre physique, psychologique ou sexuel d'origine interne[2519] ou externe[2520] à l'entreprise. Si le droit social ne fait pas état de textes législatifs relatifs aux violences au travail, cela ne signifie pas pour autant qu'il est incapable de les saisir. Bien que le droit du travail se soit affirmé comme un droit particulier[2521] – voire autonome[2522] –, doté de principes et de règles d'interprétation spécifique[2523], cette particularité n'empêche pas d'autres droits d'appréhender les relations de travail. Ainsi, en accord avec les acceptions étendues des « violences au travail », le droit pénal et le droit civil vont pouvoir sanctionner ces

---

[2514] Code du travail, art. L. 8114-2 : « Les dispositions des articles L. 433-3, L. 433-5 et L. 433-6 du Code pénal qui prévoient et répriment respectivement les actes de violences, d'outrages et de résistance contre les officiers de police judiciaire sont applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail » ; rappr. Code pénal, art. 433-3.

[2515] Selon l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail : « La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, … » (*id.*, art. 2, 1°) ; « la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les salariés, y compris le personnel d'encadrement, la violence au travail externe est celle qui survient entre les salariés, le personnel d'encadrement et toute personne extérieure à l'entreprise présente sur le lieu de travail » (*id.*, art. 3).

[2516] Selon le BIT, la violence s'entend comme : « toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait direct de son travail.
- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement ;
- la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail » (OIT, *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène*, MEVSWS/2003/11, Genève, 2003, p. 4).

[2517] Selon l'OMS, la violence physique s'entend du « recours à la force physique contre une personne ou un groupe entraînant des préjudices physiques, sexuels ou psychologiques » et la violence psychologique de « l'exercice intentionnel d'un pouvoir à l'encontre d'une personne ou d'un groupe portant préjudice à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social » (BIT/CI/OMS/ISP, 2000).

[2518] La première tentative de dégager une vision commune des violences au travail date de mai 1995, lors d'une réunion d'experts organisée par la Commission européenne. La violence au travail se caractérise donc comme : « Tout incident au cours duquel des personnes sont victimes de comportements abusifs, de menaces ou d'attaques dans des circonstances liées à leur travail et impliquant un risque explicite ou implicite pour leur sécurité, leur bien-être et leur santé » (R.N. WYNNE, N. CLARKIN, T. COX, A. GRIFFITHS, *Guidance on the prevention of violence at work*, Commission européenne, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 1997).

[2519] « la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les salariés, y compris le personnel d'encadrement » (ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 3).

[2520] « la violence au travail externe est celle qui survient entre les salariés, le personnel d'encadrement et toute personne extérieure à l'entreprise présente sur le lieu de travail » (*ibid.*)

[2521] P. DURAND, « Le particularisme du droit du travail », *Dr. soc.* 1945, p. 298 ; A. SUPIOT, « Pourquoi un droit du travail ? », *Dr. soc.* 1990, p. 485.

[2522] Cf. not. G.-H. CAMERLYNCK, « L'autonomie du droit du travail », *D.* 1956, chron. 23 ; G. LYON-CAEN, « Du rôle des principes généraux du droit civil en droit du travail », *RTD civ.* 1974, 229.

[2523] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 29.

comportements. En droit pénal, la violence peut être incriminée de façon autonome, être un élément constitutif d'autres infractions ou constituer des circonstances aggravantes[2524]. De son côté, le droit civil sanctionne les violences en cas de consentement contraint à un contrat[2525]. Le contrat de travail étant soumis « *aux règles du droit commun* »[2526], les règles de la théorie générale des obligations et des principes généraux du droit civil vont s'appliquer à la relation de travail. Si le droit civil a souvent servi à limiter la portée des dispositions du Code du travail ou à favoriser l'employeur, la subordination du salarié s'est toutefois vue limitée au nom des principes « égalitaires » du droit civil[2527]. Par ailleurs, le droit se saisit également des violences au travail en « tolérant » certains réactions violentes du salarié ou de l'employeur, s'inspirant ainsi des mécanismes d'irresponsabilité du droit pénal, et en permettant une prévention de ces actes. Ainsi, la saisie des violences se fonde sur des dispositions de droit pénal et civil sanctionnant leur auteur **(§ 1)** et sur des solutions juridiques permettant de recourir à des actions violentes ou de prévention **(§ 2)**.

§ 1 : Le recours à des dispositifs de droit pénal et civil

548. Le droit pénal du travail[2528] compte « *plusieurs centaines d'incriminations* [dont] *les plus graves se localisent dans le Code pénal, les autres tantôt des délits, tantôt des contraventions, ont leur siège dans le Code du travail* »[2529]. Le champ d'application du droit pénal aux relations de travail ne se limite pas aux infractions, majoritairement « *formelles* »[2530]

[2524] Cf. Ph. CONTE, *Droit pénal spécial*, LexisNexis, 4e éd., 2013, p. 95.

[2525] M. FABRE-MAGNAN, *Les obligations*, P.U.F., Coll. Thémis Droit privé, 1re éd., 2004, p. 299.

[2526] Code du travail, art. L. 1221-1.

[2527] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *op. cit.*, p. 30.

[2528] Cf. not. A. CŒURET, E. FORTIS, *Droit pénal du travail*, LexisNexis, 5e éd., 2012, 558 p. ; L. GAMET, « Critiques du droit pénal du travail », *Dr. soc.* 2014, p. 446 ; M. SECONDS, « Le droit pénal du travail : hétérodoxie ou orthodoxie », *Dr. pén.* 2013, p. 20 ; R. SOLOMON, « Les règles spécifiques au droit pénal du travail », *Dr. soc.* 2013, p. 269 ; É. FORTIS, M. SECONDS, « La dépénalisation du droit du travail : un objectif caduc ? », *RDT* 2012, p. 402 ; B. TEYSSIÉ, « Sur le droit pénal du travail », *Dr. soc.* 2000, p. 940 ; J.-F. CÉSARO, « La norme pénal, l'entreprise, et le droit du travail », *Dr. soc.* 2005, p. 139.

[2529] A. CŒURET, « Le responsable en droit pénal du travail », *JCP éd. S.* 28 mai 2013, n° 22, 1223.

[2530] Les infractions formelles ne « comportent aucun résultat dans leurs définitions légales » (A. CŒURET, E. FORTIS *Droit pénal du travail*, *op. cit.*, p. 295) ; « Ces infractions, que l'on oppose aux infractions matérielles "dont la consommation n'est effective que si elles ont produit le résultat spécifié parmi les éléments constitutifs légaux du fait incriminé" ont en commun d'être consommées indépendamment de leur résultat, ce dernier étant alors entendu comme le résultat "réel" ou "sociologique" », elles se différencient « en cela de l'infraction matérielle qui inclut, dans ses éléments constitutifs, la production du résultat » (D. HENEBELLE, « La place de l'infraction formelle en droit pénal du travail : regard d'un travailliste », *Dr. soc.* 2001, p. 935 et s.) ; cf. not. P. SPITERI, « L'infraction formelle », *RSC* 1966, p. 497.

du Code du travail, qui visent principalement la sécurité, l'entrave et le harcèlement[2531]. Ce recours concerne également le « droit pénal spécial »[2532] et ses infractions principalement répressives[2533]. Le droit du travail et le droit pénal partageant des valeurs communes, comme celle de la protection de l'intégrité de la personne humaine ou de sa dignité[2534]. Le droit pénal peut sanctionner des comportements violents d'origine professionnelle[2535] participant ainsi à la protection de l'intégrité physique ou morale du salarié[2536]. De plus, il n'est pas rare que des fautes disciplinaires au travail soient concomitamment des fautes pénales[2537] ; le trouble social qu'elles produisent peut donc aussi être sanctionné par l'employeur. En matière de droit civil, la sécession entre droit du travail et droit commun n'ayant pas eu lieu[2538], le droit civil va permettre l'application au contrat de travail de la théorie générale des obligations et de principes généraux du droit civil[2539]. Dès lors, le salarié bénéficie d'une protection contre le vice de consentement de violence dans ses relations contractuelles avec l'employeur. Le droit sanctionne les violences au travail lorsque celles-ci atteignent à l'intégrité physique et psychique du salarié ou de l'employeur **(A)** ou lorsqu'elles mettent en cause la liberté du consentement **(B)**.

A – Les atteintes morales et physiques

549. Les violences ont pour trait commun le fait que leur agent va chercher « *à faire mal exprès* »[2540] sans chercher forcément la mort de la victime. En droit pénal, les violences au sens

---

[2531] D. HENEBELLE, « La place de l'infraction formelle en droit pénal du travail : regard d'un travailliste », *Dr. soc.* 2001, p. 935.

[2532] Le droit pénal spécial « étudie chaque infraction envisagée isolément, dans ses éléments constitutifs spécifiques et ses sanctions particulières » ; le droit pénal général « étudie au contraire les règles qui sont communes à toutes les infractions ou aux grands catégories d'infractions (crimes, délits, contraventions)» (Ph. CONTE, P. MAISTRE DU CHAMBON, *Droit pénal général*, Armand Colin, 7e éd., 2004, p. 11).

[2533] D. REBUT, « Le droit pénal de la sécurité du travail », *Dr. soc.* 2000, p. 982

[2534] A. CŒURET, É. FORTIS, « La place du droit pénal dans le droit du travail », *RSC* 2000, pp. 33-34.

[2535] Sur ce point : J.-L. COSTA, « La jurisprudence de la Chambre criminelle et l'élaboration d'un ordre public économique et social » in *La Chambre criminelle et sa jurisprudence ; recueil d'études en hommage à la mémoire de Maurice Patin*, Cujas, 1965, p. 66.

[2536] S. BRISSY, « Le droit et la violence au travail », *RDT* 2010, p. 501.

[2537] B. BOULOC, *Droit pénal général*, Dalloz, 22e éd., 2011, p. 28.

[2538] Cf. not. G. COUTURIER, « Les techniques civilistes et le droit du travail », *D.* 1975, chron. 151 ; X. LAGARDE, « Aspects civilistes de la relation de travail », *RTD civ.* 2002, p. 435.

[2539] A. MAZEAUD, *Droit du travail*, L.G.D.J., 9e éd., 2014, p. 23 ; sur ce sujet : cf. not. P.-Y. GAUTIER, « Les interactions du droit civil et du droit du travail » in B. TEYSSIÉ (dir.), *Les sources du droit du travail*, P.U.F., Coll. Droit éthique société, 1998, p. 129.

[2540] M.-L. RASSAT, *Droit pénal spécial ; Infractions du Code pénal*, Dalloz, 6e éd., 2011, p. 387.

strict s'entendent d'atteintes volontaires à l'intégrité corporelle et psychique. Néanmoins, les définitions retenues du concept de « violence au travail »[2541] ne se limitent pas au sens pénal des violences. Les faits constitutifs de « violence au travail » sont plus larges que ceux de « violence » au sens du droit pénal. Les relations de travail pouvant être à l'origine de diverses infractions de droit commun[2542], les « violences au travail » vont viser une multitude d'infractions telles que les agressions sexuelles, les injures, les menaces, etc. Par ailleurs, les violences peuvent être des éléments constitutifs d'autres infractions[2543] ou des circonstances aggravantes[2544]. Les violences qui peuvent provenir « *de l'employeur mais aussi d'autres salariés ou des clients ou usagers de l'entreprise* »[2545] sont saisies juridiquement dans leur sens originel **(1)** ou au travers d'autres infractions **(2)**.

1) La prise en compte des violences au sens du droit pénal

550. Les dispositions pénales réprimant les violences remplacent les dispositions de l'ancien Code pénal qui désignait ces actes sous les expressions de « *coups, violences et voies de fait* »[2546]. La condamnation de la violence comme une source d'atteinte à l'intégrité ou à la dignité des personnes est une répression d'ordre général qui ne saurait exclure les violences se déroulant dans la vie professionnelle[2547]. La répression des violences professionnelles démontre l'importance accordée en droit « *à la préservation de la vie et l'intégrité physique et mentale du travailleur* »[2548]. Dès lors, le droit pénal est compétent pour punir des violences en lien avec le travail au sein des juridictions répressives en référence au Code pénal **(a)**. En outre, la répression attachée à ces actes ne peut être ignorée dans les litiges relatifs au contrat de travail **(b)**.

[2541] ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, spéc. préamb. et art. 2, 1°.

[2542] F. FAVENNEC-HÉRY, P.-Y. VERKINDT, *Droit du travail*, L.G.D.J., 4e éd., 2014, pp. 496-497.

[2543] Sur les agressions sexuelles : cf. Code pénal, art. 222-22 al. 1er.

[2544] Sur le vol accompagné ou suivi de violences : cf. Code pénal, art. 311-4 et s.

[2545] F. FAVENNEC-HÉRY, P.-Y. VERKINDT, *loc. cit.*

[2546] Code pénal, art. 309 à 312 anciens. L'ancien code, avant l'intervention de la loi « sécurité – liberté » du 2 février 1981, visait les blessures et coups volontaires, d'où l'usage encore courant de l'expression « coups et blessures volontaires ». La notion de violences et voie de fait a été ajoutée au Code pénal par la loi du 13 mai 1863 afin d'appréhender des situations dans lesquelles la contravention de violences légères ne rendait pas compte de la gravité du comportement de l'auteur.

[2547] ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, préamb. : « Le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi le harcèlement et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe, sont inacceptables ».

[2548] F. FAVENNEC-HÉRY, P.-Y. VERKINDT, *op. cit.*, p. 493.

a) Une saisie possible au sein des juridictions pénales

551. Les actes de violence se déroulant au travail peuvent être punis par des dispositions spécifiques du Code pénal[2549] à titre d'infractions autonomes[2550]. Ce sont les conséquences de ces dernières qui vont déterminer le *quantum* de la peine applicable à leur auteur. Sans circonstances aggravantes, les violences peuvent être qualifiées de crime dès lors qu'elles entraînent la mort sans intention de la donner[2551]. Elles seront réprimées comme des délits en cas de mutilation ou d'infirmité permanente[2552] ou d'une incapacité temporaire totale de travail (ITT[2553]) de plus de huit jours[2554]. Sauf circonstances tenant à la victime[2555], les violences peuvent donner lieu à une simple peine d'amende de quatrième classe lorsqu'elles n'entraînent aucune ITT[2556] ou de cinquième classe lorsqu'elles entraînent une ITT inférieure ou égale à huit jours[2557].

La charge de déterminer les faits constitutifs de violence est revenue à la jurisprudence, car le Code pénal ne renvoie qu'aux conséquences de ces actes ou à des circonstances permettant d'en aggraver la sanction. Ainsi, toute violence au travail, pour être réprimée, doit découler d'un acte volontaire[2558]. La notion de « violence volontaire » pourrait dès lors apparaître comme un pléonasme dès lors qu'il n'existe « *de crime ou de délit sans intention de le commettre* »[2559] ; mais, le fait que des violences puissent donner lieu à de simples contraventions peut justifier ce vocable[2560]. La violence est sanctionnée « *dès qu'il existe un acte volontaire de violence, quel que soit le mobile qui l'ait inspiré et alors même que son*

[2549] Code pénal, art. 222-7 et s., art. R. 624-1 et art. R. 625-1 (ces violences appartiennent à la catégorie générale des atteintes volontaires à l'intégrité de la personne qui font l'objet de la section I du chapitre II du titre II intitulé « Des atteintes à la personne humaine »).

[2550] Ph. CONTE, *Droit pénal spécial*, *op. cit.*, p. 95.

[2551] Code pénal, art. 222-7.

[2552] Code pénal, art. 222-9.

[2553] L'incapacité temporaire totale de travail s'entend de l'incapacité de s'adonner à un travail quelconque, à tout travail corporel en général. Il n'est pas exigé en revanche que cette incapacité soit absolue et interdise le moindre effort musculaire (Cass. crim., 6 octobre 1960, *Gaz. Pal.* 1961, 1, 9) comme les activités ménagères (Cass. crim., 6 février 2001, *Bull. crim.*, n° 34 ; *Dr. pén.* 2001, comm. 71, M. VÉRON ; *RSC* 2001, p. 582, obs. Y. MAYAUD.

[2554] Code pénal, art. 222-11.

[2555] Code pénal, art. 222-13.

[2556] Code pénal, art. R. 624-1 (750 € au plus).

[2557] Code pénal, art. R. 625-1 (1 500 € au plus).

[2558] Cf. not. Cass. crim., 1er décembre 1971, *Bull. crim.*, n° 330.

[2559] Code pénal, art. 121-3 al. 1er.

[2560] Ph. CONTE, *op. cit.*, pp. 95-96.

auteur n'aurait pas voulu causer le dommage qui en est résulté »[2561]. Les violences peuvent être qualifiées en cas de contact physique avec la victime tels des coups[2562]. Elles le sont également en dehors de tout contact matériel avec le corps de la victime, notamment pour *« tout acte ou comportement de nature à causer sur la personne de celle-ci une atteinte à son intégrité physique ou psychique caractérisée par un choc émotif ou une perturbation psychologique* »[2563]. La violence atteint donc aussi bien à l'intégrité physique que psychique de la victime. Il pourra, par exemple, être porté atteinte à l'intégrité psychique du fait d'une « *sérieuse émotion* »[2564] ou d'un choc émotionnel même non concomitant aux faits violents[2565]. Le Code pénal reconnaît d'ailleurs dans ses dispositions l'impact psychique des violences sur leurs victimes[2566].

552. Des cas de violence au travail ont logiquement été amenés à être sanctionné au sein des juridictions répressives, qu'ils soient le fait de l'employeur, de salariés ou de tiers à la relation de travail. A ainsi été reconnu comme auteur de violence volontaire aggravée, l'employeur qui avait convoqué à plusieurs reprises une de ses salariées pour des entretiens disciplinaires vexatoires. Ces entretiens, qui avaient pour but de l'impressionner et de « *vaincre sa résistance* » avaient provoqué chez elle l'apparition d'un syndrome anxio-dépressif grave entraînant une incapacité totale de travail de plus de huit jours[2567]. Si l'employeur peut être condamné pour des violences psychiques envers ses salariés, il peut aussi l'être pour des violences physiques. Par exemple, un employeur qui avait porté deux tapes simultanées sur les oreilles d'un apprenti a été reconnu auteur de violences volontaires[2568]. Les juridictions pénales condamnent également les violences exercées entre salariées, et ce même au titre de plaisanteries ; ont ainsi été condamnés pour violence, les camarades d'un apprenti qui lui

---

[2561] Cass. crim., 21 novembre 1988, n° 87-91721, *Bull. crim.*, n° 392.

[2562] Cass. crim., 21 mars 1868, *D.* 1969, 1, 263.

[2563] Cass. crim., 2 septembre 2005, n° 04-87046, *D.* 2005, somm. 2986, obs. G. ROUJOU DE BOUBÉE, T. GARÉ, C. MASCALA ; *RSC* 2006, 69, obs. Y. MAYAUD.

[2564] Cf. Cass. crim., 6 février 2002, n° 01-82645, *D.* 2002, jur., p. 1510, note D. MAYER (dans cette décision la Cour de cassation retient la qualification de violence commises en réunion concernant un groupe de personne qui avaient « retenu, pendant environ une heure, trois personnes dans une salle de la préfecture dont ils avaient fermé les issues […] une telle action constitue une forme de violence qui, si elle n'a pas atteint physiquement les victimes, a été de nature à leur causer une sérieuse émotion »).

[2565] CA Douai, 4e ch. corr., 1er mars 2006, *Droit pénal* novembre 2006, comm. 138, M. VÉRON.

[2566] Code pénal, art. 222-14-3 : « Les violences prévues par les dispositions de la présente section sont réprimées quelle que soit leur nature, y compris s'il s'agit de violences psychologiques ».

[2567] Cass. crim., 4 mars 2003, n° 02-82194, *D.* 2004, somm. 181, obs. T. AUBERT-MONPEYSSEN ; *RSC* 2003, 561, obs. Y. MAYAUD ; *RTD Com.* 2003, 578, obs. B. BOULOC.

[2568] CA Toulouse, 24 février 2000, n° 99/00857.

avaient perforé les intestins en introduisant dans son « fondement » un gonfleur de pneus[2569]. Aussi, même si le droit de grève offre aux salariés « *la possibilité de pouvoir légitimement causer un préjudice à l'entreprise* »[2570], ce caractère intrinsèque de la grève[2571] ne saurait justifier des atteintes portées aux personnes physiques. Si la grève apparaît comme un « *épisode belliqueux,* [un] *instant de guerre sociale* »[2572], dans le cadre de son exercice, des salariés peuvent se rendre coupables de violences. Des dégradations commises sur des objets ont ainsi déjà été retenues comme susceptibles d'impressionner les salariés désireux de continuer ou de reprendre le travail[2573]. Ont aussi été condamnés pour violence : un délégué syndical qui, à la tête d'un groupe de travailleurs, avait fait irruption dans une pièce où le directeur d'une usine tenait une réunion provoquant chez ce dernier un malaise[2574] ou encore les grévistes qui, armés de bâtons et de pièces détachées de voitures, avaient frappé leurs collègues non-grévistes qui leur opposaient une résistance passive[2575]. Par ailleurs les séquestrations – de salariés ou d'employeur –, si elles ne peuvent être légalement qualifiées strictement de « violence », s'en rapprochent. Ces actes donnent lieu à la qualification d'un crime[2576] ou d'un délit[2577] selon la durée de la retenue forcée.

553. Les peines sanctionnant les violences peuvent être aggravées pour des raisons tenant à la victime ou à leur auteur. Parmi les différentes circonstances aggravantes, certaines peuvent s'appliquer aux rapports de travail. Tel peut être le cas des violences commises sur les personnes vulnérables en raison de leur âge, maladie, infirmité, déficience physique ou psychique, état de grossesse, orientation ou identité sexuelle, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ainsi que celles commises avec usage ou menace d'une arme, préméditation ou guet-apens, par plusieurs

---

[2569] Cass. crim., 7 juin 1961, *Bull. crim.*, n° 290.

[2570] A. CRISTAU, « Grève dans le secteur privé », *Rép. trav.* 2013, pt. 1.

[2571] H. SINAY, « La neutralisation du droit de grève », *Dr. soc.* 1980, p. 250.

[2572] J. LE GOFF, *Droit du travail et société – Les relations collectives du travail*, P.U.R., 2002, T. 2, p. 261.

[2573] CA Nîmes, 27 janvier 1949, Proc. général c/ Marais, *D.* 1949, p. 324.

[2574] Cass. crim., 22 janvier 1985, *Jur. soc. UIMM* 1985, p. 277.

[2575] Cf. not. CA Paris, 17 janvier 1986, *Dr. soc.* 1986, p. 231, obs. J. SAVATIER ; Cass. crim., 15 mai 1987, *Bull. crim.*, n° 198 p. 533 ; *JCP éd. E.* 1987, I, 16746, p. 371, obs. O. GODARD.

[2576] Code pénal, art. 224-1, al. 1er : « Le fait, sans ordre des autorités constituées et hors les cas prévus par la loi, d'arrêter, d'enlever, de détenir ou de séquestrer une personne, est puni de vingt ans de réclusion criminelle ».

[2577] Code pénal, art. 224-1 al. 3 : « Toutefois, si la personne détenue ou séquestrée est libérée volontairement avant le septième jour accompli depuis celui de son appréhension, la peine est de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende, sauf dans les cas prévus par l'article 224-2 ».

personnes en qualité d'auteur ou de complice, par une personne agissant en état d'ivresse manifeste ou sous l'emprise manifeste de produits stupéfiants[2578].

554. La survenance d'actes de violence en lien avec le travail ne se limite pas à la seule répression pénale. La violence va aussi pouvoir rejaillir sur la relation de travail entre employeur et salarié.

b) La compétence complémentaire des juridictions sociales

555. La violence, qu'elle provienne de l'employeur, des salariés ou de tiers n'est pas sans conséquence sur le maintien de la relation de travail. La survenance d'actes violents en lien avec le travail peut engendrer des réactions de la part du salarié comme de l'employeur.

556. Lorsque des violences internes surviennent au travail, le salarié a la possibilité de rompre son contrat aux torts de son employeur, que ce dernier ait joué un rôle actif ou passif dans la réalisation de ces violences. Par exemple, les violences exercées par un employeur à l'encontre d'une de ses salariées doivent être considérées « *comme une violation grave* [des] *conditions de travail* » permettant la « *résiliation du contrat de travail aux torts de la société* »[2579]. Ces violences commises par l'employeur ont pu prendre la forme de coup de pied[2580], de jet d'objet avec force[2581], d'un jet de couteau accompagné de menaces[2582], de bousculade et menace[2583] ou encore de violences physiques commises hors du temps et lieu de travail[2584].

L'employeur peut aussi être reconnu responsable de la rupture du contrat de travail s'il a eu un rôle passif dans la survenance des violences. Tel est le cas de l'employeur demeurant passif lors de l'agression d'un salarié par un chef de chantier[2585] ou de celui laissant sur le lieu de travail son chien non attaché – un rottweiler – qui avait mordu un salarié à la suite de quoi

---

[2578] Code pénal, art. 222-8, art. 222-10, art. 222-12, art. 222-14 et art. 222-14-1.
[2579] Cass. soc., 5 juin 1973, n° 71-40709 ; rappr. Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-41524.
[2580] CA Montpellier 6 février 2001 n° 90-1600, Rufino c/ Sanchez.
[2581] CA Montpellier 14 novembre 1989 n° 89-409, ch. soc., SA Millau cars c/ André.
[2582] CA Toulouse 8 juin 2001 n° 00-2604, SARL France Planification c/ Caunes.
[2583] CA Pau 19 juillet 2011, n° 10/03634.
[2584] Cass. soc., 29 janvier 2003, n° 00-45476, *RJS* 4/03, n° 424.
[2585] Cass. soc., 3 juillet 1990 n° 87-40944, *Bull. civ.* V, n° 330.

ce dernier avait demandé, sans réponse, que l'animal ne soit plus présent sur le lieu de travail[2586]. En matière de violence au travail, la Cour de cassation a d'ailleurs consacré la responsabilité de l'employeur en cas de violence interne à l'entreprise. L'employeur manque ainsi à son obligation de sécurité de résultat dès lors qu'un salarié est victime sur son lieu de travail de violences physiques ou morales exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements[2587]. La « prise d'acte » d'une salariée, victime d'une altercation avec l'un de ses collègues délégué syndical, a été reconnue comme justifiée alors que le licenciement de ce dernier avait été demandé par l'employeur mais refusé par l'autorité administrative[2588]. Un salarié peut d'ailleurs obtenir de l'employeur des dommages-intérêts dès lors qu'averti de l'agression commise par un de ses subordonnées, l'employeur s'est abstenu de mettre fin à ce comportement et de garantir à la victime sa santé physique et morale[2589].

L'employeur peut aussi être déclaré responsable des « violences externes » à l'entreprise émanant de tiers. Ainsi, la prise d'acte d'un salarié éducateur spécialisé s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, quand l'employeur n'a pas assuré sa sécurité contre les violences de patients, en l'espèce toxicomanes[2590]. De même, l'agression du salarié par le conjoint de l'employeur, en l'absence de ce dernier, rend impossible la poursuite du contrat de travail et justifie la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur[2591]. Certains arrêts de cour d'appel semblent en revanche plus cléments avec l'employeur vis-à-vis de son obligation de sécurité de résultat. N'a ainsi pas été reconnu comme méconnaissant son obligation de sécurité de résultat, l'employeur d'une salariée victime d'une agression soudaine par des clients du magasin où elle travaillait, en raison de l'imprévisibilité et de la brièveté de cette agression ; et ce, malgré l'absence d'adoption et de mise en place de

---

[2586] CA Bordeaux 14 septembre 2010 n° 09/00129, Cabinet F. Investigations c/ R.

[2587] Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-40144 et n° 08-44019, *JCP éd. S.* 2010, act. 83, obs. N. LÉGER ; *D.* 2010, AJ 445 ; *JCP éd. G.* 2010, 321, note J. MOULY ; S. TOURNAUX, « La vigueur retrouvée de l'obligation de sécurité de résultat », *Lexbase hebdo édition sociale* 18 février 2010, n° 383 ; cf. également : Cass. soc., 15 décembre 2010, n° 09-41099, *Bull. civ.* V, n° 30 ; *RJS* 4/10, n° 348 ; Cass. soc., 29 juin 2011 n° 09-69444, *RJS* 10/11, n° 749 ; Cass. soc., 23 janvier 2013, n° 11-18855, *Cahiers sociaux* 1er mars 2013 n° 250, p. 67 ; *JCP éd. G.* 11 février 2013, 173.

[2588] Cass. soc., 23 janvier 2013, n° 11-18855 (la prise d'acte était intervenue 21 mois après les faits), *Gaz. Pal.* 7 février 2013, n° 38, p. 27 ; *Cahiers sociaux* 1er avril 2013, n° 251, p. 119.

[2589] Cass. soc., 7 févier 2007, n° 05-44097.

[2590] CA Colmar 3 juin 2002 n° 01-3387, ch. soc., Assoc. de lutte contre la toxicomanie c/ Duboué.

[2591] Cass. soc., 4 avril 2012 n° 11-10570, *RJS* 6/12, n° 521.

mesures de prévention et de protection adéquates[2592]. Il en a été de même concernant un employeur dont le magasin avait subi des braquages à main armée et des incendies criminels ; ces événements pour lesquels il avait déposé plainte et mis en place une surveillance à temps complet par des agents de sécurité ont été reconnus comme indépendants de sa volonté[2593]. Enfin, aucun manquement de l'employeur à son obligation de sécurité n'est retenu lorsqu'une salariée a été victime, sur le parking d'un hôtel au cours d'un déplacement professionnel, d'un vol à l'arrachée au cours duquel elle a été blessée ; cet événement revêt les caractéristiques de la force majeure car l'hôtel, que la salariée avait choisi elle-même, était un établissement trois étoiles qui ne saurait être qualifié de dangereux[2594].

557. Les violences au travail lorsqu'elles ont pour auteur les salariés menacent la pérennité de leur contrat de travail par l'intermédiaire de la faute grave[2595], de la faute lourde[2596] ou d'une cause sérieuse de licenciement. De façon « classique », la participation d'un salarié à une rixe sur les lieux de travail, donnant lieu à des « *violences graves et réciproques*»[2597], caractérise une faute grave, tout comme les violences envers un supérieur hiérarchique[2598]. La jurisprudence retient également la faute grave lorsque les violences ne se déroulent pas au temps et/ou au lieu de travail. Ont ainsi été qualifiés de faute grave les coups et blessures infligés par un chef d'équipe à l'un de ses subordonnés alors que ces faits s'étaient produits hors du temps et lieu de travail dans la mesure où ils se rattachaient à la vie professionnelle du salarié[2599]. Il en fut de même pour des « *violences inexcusable auxquelles s'est livré un salarié en état d'ébriété* » sur l'un de ses collègues en dehors du temps de travail[2600]. La violence envers les clients ou usagers peut aussi justifier une faute grave. Dès lors, le salarié protégé, éducateur

---

[2592] CA Dijon 24 mars 2009 n° 08-533, ch. soc., Bramerel ép. Rochetin c/ SAS Castorama France.

[2593] CA Toulouse 24 février 2010 n° 08-1993, 4e ch. soc. Sect. 1, Titiche c/ SA Cie Européenne de la chaussure « La Halle aux chaussures ».

[2594] CA Reims 4 mars 2009 n° 08-109, ch. soc., Roellinger ép. Regereau c/ SA Teva Classics.

[2595] La faute grave est un manquement aux obligations tel que la rupture immédiate du contrat est justifiée. Elle conduit à priver le salarié du préavis et de l'indemnité de licenciement (A. MAZEAUD, *Droit du travail*, L.G.D.J., 9e éd., 2014, p. 424).

[2596] La faute lourde suppose l'intention de nuire à l'employeur et contrairement au licenciement pour faute grave l'indemnité compensatrice de congés payés ne sera pas due (A. MAZEAUD, *op. cit.*, p. 425) ; la faute lourde est « une faute intentionnelle, d'une particulière et que l'état d'insubordination, actif et autorisé, ne peut justifier » (G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 1480) ; selon le Code du travail, lors de l'exercice du droit de grève, seule cette faute peut justifier la rupture du contrat de travail (Code du travail, art. L. 2511-1 al. 1er).

[2597] Cass. soc., 15 juin 1988, n° 85-45807, *Cah. prud'h.* 1989, p. 8 ;

[2598] Cass. soc., 20 juillet 1987, n° 86-40697 ; Cass. soc., 18 janvier 2011, n° 09-67164.

[2599] Cass. soc., 6 février 2002, n° 99-45418.

[2600] Cass. soc., 28 mars 2000, *RJS* 2000, n° 511.

spécialisé, qui avait eu un comportement violent à l'égard des enfants confiés à l'établissement pour lequel il travaillait commet « *une faute suffisamment grave pour justifier son licenciement* »[2601]. Des violences peuvent aussi constituer une cause sérieuse et réelle de licenciement sans pour autant être qualifiées de faute. Tel est le cas d'un salarié auteur de violences sur sa concubine – elle-même salariée de l'entreprise – en dehors du lieu de travail et pour un motif étranger au travail car ce comportement avait créé un trouble caractérisé à l'entreprise[2602]. Tel est le cas aussi du salarié embarqué dans une rixe avec l'un de ses collègues alors qu'il n'avait pas pris l'initiative de ces violences[2603]. Les violences reprochées au salarié ne se limitent pas aux violences physiques et peuvent être d'ordre moral. Justifie, par exemple, la rupture immédiate de son contrat de travail, le comportement du salarié qui avait, sous des pseudonymes féminins, entretenu pendant plus d'un an avec un de ses subordonnés une correspondance soutenue avec son ordinateur professionnel et pendant son temps de travail, consistant à le manipuler pour lui faire croire qu'il entretenait une relation amoureuse et sexuelle virtuelle avec deux femmes ; son but était de développer une emprise psychologique[2604].

Il est possible de retenir la faute lourde du salarié ayant eu un comportement violent au travail. Il en est allé ainsi d'un gardien de domaine ayant incendié volontairement et détruit le véhicule d'un collègue de travail ainsi que des biens mobiliers et immobiliers appartenant à son employeur[2605]. La seule tentative d'agression a également été qualifiée de faute lourde[2606]. Dans le cadre de grèves, seule la faute lourde peut justifier le licenciement d'un salarié gréviste[2607]. Cette faute lourde a pu ainsi être qualifiée en cas de brutalités et violences exercées sur des non-grévistes[2608] ou de menaces et voies de fait[2609]. Des coups adressés à une salariée non gréviste peuvent caractériser « *des faits d'atteinte à la liberté du travail et de violence*

[2601] CE 22 juin 1992, n° 117834, *RJS* 1992, n° 1132.

[2602] Cass. soc., 9 juillet 2002, n° 00-45068, *RJS* 2002, n° 1212 ; *Dr. fam.* 2003, comm. 22, note P. FADEUILHE.

[2603] Cass. soc., 15 février 1978, n° 75-40772, *Bull.*, n° 106, p. 78.

[2604] Cass. soc., 12 mai 2010, n° 08-70422.

[2605] CA Toulouse 24 février 2012 n° 11/01297, 4e ch. soc., M. S. c/ Sarl Westnews.

[2606] Cass. soc., 15 octobre 1996, *SSL* 1997, n° 830, p. 55.

[2607] Cass. soc., 16 décembre 1992, *Dr. soc.* 1993, p. 293, obs. J. SAVATIER.

[2608] Cf. not. Cass. soc., 16 juin 1965, n° 63-40580 et n° 63-40581, *Bull. civ.* V, n° 469 ; Cass. soc., 26 mai 1981, *Jur. soc. UIMM* 1981, p. 408.

[2609] Cass. soc., 13 janvier 1993, n° 90-45760, *Bull. civ.* V, n° 7.

volontaire »[2610]. En outre, les salariés ayant participé à des actes de séquestration s'exposent eux aussi à une sanction pour faute lourde[2611].

558. Ainsi, les violences au travail, qu'elles soient d'ordre physiques ou psychologiques, sont saisies par le droit même lorsqu'elles ne correspondent pas à la définition pénale de la violence. Le concept de « violence au travail » étant large, d'autres actes qui s'apparentent aux comportements violents vont pouvoir être sanctionnés.

2) La sanction élargie du concept de violence au travail

559. Sans être qualifiés véritablement de « violence », le droit est en capacité de saisir des actes qui s'en rapprochent et sont porteurs de souffrance au travail. Ainsi, pourront être sanctionnés des comportements commis par voie de violence **(a)**, qu'ils atteignent à la dignité du salarié **(b)** ou qu'ils constituent des violences langagières **(c)**.

a) Des actes commis par voie de violence

560. Outre la sanction stricte des actes de violence, le Code pénal sanctionne également des infractions ayant comme élément constitutif la violence. Ces infractions se rapportent aux agressions d'ordre sexuel ainsi qu'à l'entrave apportée à la liberté du travail. Les entraves violentes à la liberté du travail qui se déroulent pendant les grèves, et les agressions sexuelles commises par voie de violence au travail, peuvent être sanctionnées par le juge et par l'intermédiaire du pouvoir de direction de l'employeur.

561. Le Code pénal réprime toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise[2612]. Ces actes, qualifiés d'agressions sexuelles[2613] font référence au viol[2614], aux agressions sexuelles par contact imposé[2615] et aux agressions sexuelles sans contact

---

[2610] Cass. soc., 5 juillet 1995, n° 93-46108.

[2611] Cf. not. Cass. soc., 1er avril 1997, n° 95-42246 et n° 95-42264, *Bull. civ.* V, n° 131, p. 95.

[2612] Code pénal, art. 222-22.

[2613] Code pénal, art. 222-27.

[2614] Code pénal, art. 222-23 ; Le viol se définit ainsi comme « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise ».

[2615] Code pénal, art. 222-27 et s.

physique[2616]. En matière d'agression sexuelle et de viol, la qualification de la violence[2617] suffit à prouver l'absence de consentement de la victime[2618]. Des agressions sexuelles ont déjà été condamnées lorsqu'elles ont été commises dans le cadre des relations professionnelles. A par exemple, été condamné pour agression sexuelle, l'hôtelier qui avait tenté d'embrasser une apprentie-serveuse alors qu'elle était occupée à faire le ménage dans une chambre puis lui avait caressé la poitrine avant de la faire tomber avec lui sur un lit[2619]. L'infraction d'agression sexuelle peut poser un problème de distinction vis-à-vis du délit de harcèlement sexuel. Un même fait ne pouvant donner lieu contre le même prévenu à deux actions pénales distinctes, la relaxe du chef de harcèlement sexuel interdit ainsi une nouvelle poursuite pour les mêmes faits qualifiés d'agression sexuelle[2620]. Si la qualification d'agression sexuelle peut s'appliquer aux relations de travail, il en va de même pour leurs circonstances aggravantes Ces circonstances alourdissent le *quantum* des peines pour agressions sexuelles lorsqu'elles sont commises par « *une personne qui abuse de l'autorité qui lui confèrent ses fonctions* »[2621]. Tel fut le cas d'un salarié licencié pour faute grave car déclaré coupable du délit d'agression sexuelle sur mineure de quinze ans par personne abusant de l'autorité que lui conféraient ses fonctions[2622].

Une dernière forme d'agression sexuelle peut être génératrice de souffrance, ou du moins d'un certain « climat de malaise » au travail, même si elle ne requiert pas la violence comme élément constitutif. On pense ici aux faits d'exhibition sexuelle au travail. De tels faits sont réprimés à l'article 222-32 du Code pénal et ont déjà trouvé à s'appliquer dans les relations de travail. A ainsi été condamné le client d'un cabinet d'avocat qui avait exhibé son sexe à une salariée[2623]. Le délit d'exhibition sexuelle a aussi pu être qualifié à l'encontre d'un client d'une autoroute, qui avait exhibé ses parties sexuelles à la vue de deux salariés travaillant à un péage[2624].

[2616] Code pénal, art. 222-32 (exhibition sexuelle).
[2617] Au même titre d'ailleurs que pour la contrainte, la menace ou la surprise.
[2618] Cf. not. Cass. crim., 21 février 2007, *Bull. crim.*, n° 55.
[2619] Cass. crim., 31 mai 2000, n° 99-81042, *Bull. crim.*, n° 208, p. 613.
[2620] Cass. crim., 19 janvier 2005, *Bull. crim.*, n° 25 ; *RSC* 2005, p. 934, obs. J.-F. RENUCCI.
[2621] Cf. Code pénal, art. 222-24, 5° (viol) et Code pénal, art. 222-28, 3° (agression sexuelle avec contact physique).
[2622] Cass. soc., 15 juin 2010, n° 08-45243, *Bull. civ.* V, n° 132.
[2623] Cass. crim., 31 mars 1999, n° 98-84884, *Dr. pén.* 1999, comm. n° 127, note M. VÉRON.
[2624] Cass. crim., 4 juin 1997, n° 96-85802, *JCP éd. G.* IV, 2109.

562. En matière d'infraction commise par voie de violence, le Code pénal a la possibilité de condamner certains faits spécifiques de grève. Selon le Code pénal, le fait d'entraver la liberté du travail de façon concertée à l'aide de coups, violences, voies de fait, destructions ou dégradations est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende[2625]. Cet article, a permis de condamner des salariés qui avaient entouré un non-gréviste et l'avaient menacé de continuer la grève s'il persistait à travailler[2626]. La simple présence de piquets de grève peut également avoir un caractère suffisant d'intimidation pour constituer des menaces[2627]. Dès que les dispositions prises par les membres d'un piquet de grève ont un caractère assez impressionnant pour faire redouter l'éventualité de violences à celui qui voudrait user de son droit à la liberté du travail, le délit d'entrave à la liberté du travail est caractérisé[2628].

563. Selon l'ANI du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail, le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux s'avère être un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. Dès lors, la violence, qui enfreint gravement ce principe apparaît comme inacceptable[2629]. La violence au travail peut ainsi se trouver condamnée dès lors qu'elle porte atteinte à la dignité des personnes salariées.

b) Des actes attentatoires à la dignité

564. De manière générale, le juge n'hésite plus à protéger les salariés sur le fondement de la dignité notamment en matière de violence. Une atteinte à la dignité peut aussi bien résulter de violences physiques que verbales. L'article 225-14 du Code pénal sanctionne toute personne physique et morale qui fournit des « *conditions de travail contraires à la dignité de la personne* »[2630]. Ce délit a pu être constitué lorsque plusieurs salariés se sont plaints d'avoir subi de la part de leur employeur « *au cours de leur travail, et notamment en présence de clients,* [d'] *actes de violence, brimades, injures et autres vexations* »[2631]. Ce délit a également été

[2625] Code pénal, art. 431-1.

[2626] Cass. crim., 14 janvier 1921, *S.* 1922, 1, 215.

[2627] Cass. crim., 10 mars 1939, *Bull. crim.*, n° 54 ; rappr. Cass. crim., 5 février 1957, *Bull. crim.*, n° 166.

[2628] T. corr. Seine, 26 octobre 1938, *Gaz. Pal.* 1938, 2, jur., p. 837 ; T. corr. Dijon, 10 février 1939, *Gaz. Pal.* 1939, 1, jur., p. 663.

[2629] Cf. ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, préamb.

[2630] Code pénal, art. 225-14 : « Le fait de soumettre une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 150 000 Euros d'amende ».

[2631] Cass. crim., 23 avril 2003, n° 02-82971, *Bull. crim.*, n° 85, p. 334 ; *JCP éd. G.* 2003, IV, 2174.

retenu à propos d'un employeur qui faisait subir à *ses* salariés des hurlements permanents, des vexations, « *en les insultant publiquement et en utilisant divers procédés inadmissibles pour les humilier* » et qui leur imposait des cadences et conditions matérielles de travail « *faisant d'eux "le prolongement d'une machine-outil"* »[2632].

Hors du champ pénal, la Chambre sociale de la Cour de cassation a reconnu que l'atteinte à la dignité d'un salarié constituait pour l'employeur un manquement grave à ses obligations ; une cour d'appel ne saurait alors débouter une salariée de sa demande en résiliation de son contrat de travail, après avoir constaté que l'employeur avait tenu à son égard des propos indélicats[2633]. Dans cette affaire, au cours d'un entretien, un employeur avait usé de propos aux termes desquels il reprochait à sa salariée « *de dégager des odeurs nauséabondes en évoquant "une gangrène, une incontinence"* »[2634]. De même, la lettre adressée par l'employeur à l'un de ses salariés, qui comporte des commentaires ironiques sur son orientation sexuelle révèle une volonté de porter atteinte à sa dignité, lui causant ainsi un préjudice[2635]. Concernant les propos de travailleurs, ont été qualifiés de faute grave, les propos tenus par un salarié démontrant « *son mépris à l'égard de ses collègues de travail handicapés, traités de "clone", "trisomique 21", "taré", "bon à rien", propos insultants, dégradants et contraires à la dignité humaine* »[2636].

565. Les propos violents, outre le fait d'atteindre à la dignité des personnes, peuvent être sanctionnés de façon autonome. Ces comportements pourront être qualifiés de menaces ou d'injures.

c) Les violences langagières

566. Selon le BIT, les menaces font partie intégrante du concept de « violence au travail »[2637]. En droit français, les menaces sont punies aux articles 222-17 et suivants du Code

---

[2632] Cass. crim., 4 mars 2003, n° 02-82194, *Bull. crim.*, n° 58, p. 211 ; *Dr. soc.* 2004, p. 112, obs. C. WILLMANN.

[2633] Cass. soc., 7 février 2012 n° 10-18686, *Bull. civ.* V, n° 58 ; *RJS* 4/12, n° 303.

[2634] *Ibid*.

[2635] CA Paris 15 décembre 2010 n° 09-2814, ch. 6-6, S. c/ SA Capuce, *RJS* 4/11, n° 294.

[2636] Cass. soc., 8 avril 2009, n° 07-45527.

[2637] OIT, *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène*, MEVSWS/2003/11, Genève, 2003, p. 4.

pénal[2638]. Si les menaces au cours des relations de travail peuvent donner lieu à la commission d'une infraction pénale, comme en témoigne les situations de grève[2639], elles peuvent aussi être invoquées au sein des juridictions sociales. En matière de litiges relatifs au contrat de travail, les menaces ayant pour auteur le salarié constituent une faute grave ou lourde, qu'elles s'adressent à l'employeur, à un supérieur hiérarchique, ou à un copréposé. Ont ainsi été qualifiées de faute grave, les menaces de mort, de coups et de blessures adressées à l'employeur et proférées verbalement[2640] ou par courrier[2641]. Les propos violents et menaces exercées par un salarié à l'encontre d'un supérieur hiérarchique en présence d'autres membres du personnel et de clients, constituent également une violation des obligations contractuelles de celui-ci que l'employeur est fondé à sanctionner par un licenciement[2642]. Les menaces justifient la qualification de faute grave notamment lorsqu'elles sont réalisées à l'aide d'objets dangereux tel un couteau[2643] ou d'une barre de fer[2644]. Constitue aussi une faute grave le fait pour un salarié de proférer des insultes et des menaces à l'encontre d'un collègue, en présence d'autres membres du personnel et de clients, et ce, malgré son ancienneté[2645]. Lorsque les menaces sont le fait de l'employeur, la prise d'acte du salarié s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse dès lors qu'il a cessé de se rendre sur les lieux de travail en raison d'un comportement grossier, injurieux et menaçant de l'employeur à son égard et dont il était coutumier[2646].

[2638] « La menace de commettre un crime ou un délit contre les personnes dont la tentative est punissable est punie de six mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende lorsqu'elle est, soit réitérée, soit matérialisée par un écrit, une image ou tout autre objet.

La peine est portée à trois ans d'emprisonnement et à 45 000 euros d'amende s'il s'agit d'une menace de mort » (Code pénal, art. 222-17).

[2639] La grève se définit comme une « cessation concertée du travail » (Code du travail, art. L. 2512-2), un « arrêt collectif et concerté du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles (Cass. soc., 12 décembre 2000, *TPS* 2001, comm. 55).

[2640] Cf. not. Cass. soc., 5 juillet 1978, n° 77-40086, *Bull. civ.* V, n° 558 ; Cass. soc., 4 juin 1987, *Bull. civ.* V, n° 353 ; Cass. soc., 26 mars 1981, n° 79-41481 ; Cass. soc., 14 mai 1987, *Bull. civ.* V, n° 332.

[2641] Cass. soc., 11 février 1981, n° 79-41532, *Cah. prud'h.* 1982, p. 56.

[2642] CA Aix-en-Provence 15 mars 2011 n° 09-12137, 18e ch., R. c/ SNC Meubles Ikea France.

[2643] Cass. soc., 10 mai 1978, n° 77-40616, *Bull. civ.* V, n° 841.

[2644] Cass. soc., 4 juin 1984, n° 81-42907, *Cah. prud'h.* 1985, p. 36.

[2645] Cass. soc., 2 juillet 2003, n° 01-43786.

[2646] Cass. soc., 16 octobre 1996, n° 95-40151.

567. Dans et hors de l'entreprise, le salarié jouit d'une liberté d'expression[2647] garantie notamment par la CEDH[2648], la DDHC[2649] et la jurisprudence de la Cour de cassation depuis l'arrêt « Clavaud »[2650]. Cette liberté d'expression peut néanmoins faire l'objet d'abus, dès lors « *qu'un acte de langage a été effectué par le travailleur et d'autre part qu'une faute disciplinaire peut être reprochée à ce dernier* »[2651]. L'emploi de termes outrageants, injurieux ou contraires à l'honneur, peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement[2652], une faute grave, voire exceptionnellement une faute lourde[2653]. De son côté l'employeur, bien que disposant d'un pouvoir de direction, doit adopter un langage mesuré à l'égard de ses salariés.

Les injures peuvent être définies comme « *toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait* »[2654]. Elles se distinguent des diffamations en ce qu'elles ne comportent aucune imputations ou allégations d'un fait déterminé à l'encontre de leur cible. Dès lors, « *un comportement violent accompagné de propos particulièrement insultants et injurieux consistant notamment dans le dénigrement des services et des membres du personnel de l'entreprise et entendus en dehors du bureau où ils étaient tenus* » sera constitutif d'une faute grave[2655]. Il en va de même pour des propos racistes[2656], antisémites[2657], homophobes[2658], et de façon générale pour toutes injures proférées

---

[2647] Sur ce sujet : cf. not. E. DOCKÈS, « La liberté d'expression au travail », *Dr. ouv.* 2011, p. 53.

[2648] CEDH, art. 10 1° : « Toute personne a droit à la liberté d'expression ».

[2649] DDHC, art. 11 : « La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'homme ; tout citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la loi ».

[2650] Cass. soc., 28 avril 1988, n° 87-41804, *Bull. civ.* V, n° 257 ; *Dr. ouv.* 1988, 250, concl. H. ÉCOUTIN, note A. JEAMMAUD et M. LE FRIANT ; *Dr. soc.* 1988, p. 428, concl. H. ÉCOUTIN, note. G. COUTURIER ; *D.* 1988, 437, note E. WAGNE.

[2651] B. DABOSVILLE, « Les contours de l'abus d'expression du salarié », *RDT* 2012, p. 275.

[2652] Cf. Cass. soc., 20 juin 2007, *RJS* 2007, n° 1037 (altercation entre un salarié et son employeur n'ayant pas été publique).

[2653] Cass. soc., 29 avril 2009, *RJS* 2009, n° 602 (salarié qui avait caricaturé les méthodes de gestion de son supérieur hiérarchique dans des termes excessifs et mettant en cause son honnêteté et sa loyauté envers l'entreprise).

[2654] Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, art. 29 al. 2.

[2655] Cass. soc., 25 juin 2002, *Dr. soc.* 2002, p. 1015, obs. F. DUQUESNE ; rappr. Cass. soc., 9 novembre 1999, *SSL* 1999, somm. n° 957 ; Cass. soc., 2 février 2006, *JCP éd.. S.* 2006, 1163.

[2656] Cass. soc., 2 juin 2004, n° 02-44904, *Bull. civ.* V, n° 150, p. 143 ; *RJS* 2004, n° 893 (dans cette affaire, un salarié avait traité de « négro » d'autres membres du personnel qui lui étaient subordonnés et avait inscrit des mentions à connotation sexuelle sur des fiches d'autres membres du personnel, ces faits même s'ils ne constituent pas une faute lourde, avaient nécessairement un caractère fautif) ; Cass. soc., 6 avril 2004, n° 02-41166 et 12 octobre 2004, n° 02-41563, *RJS* 2004, n° 1263.

[2657] Cass. soc., 25 janvier 1995, n° 93-42610, *Dr. soc.* 1995, p. 265.

[2658] CA Versailles 10 janvier 2012, n° 10-04996, 6e ch., B. c/ SAS Sitel France (la cour d'appel a considéré que les comportements injurieux ont constitué un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. En

oralement[2659] ou par écrit[2660]. Les comportements injurieux de personnes détenant une partie du pouvoir de direction, tels les *managers*, peuvent aussi constituer une faute grave. Tel fut le cas d'une responsable qui avait eu, avec l'une de ses subordonnées, une conversation particulièrement violente et avait continué à l'invectiver malgré les suffocations et les pleurs de cette dernière. Cette *manager* était restée indifférente aux conséquences somatiques de cette altercation (un malaise), alors qu'elle ne pouvait ignorer la situation de faiblesse de la salariée qui sortait d'un arrêt maladie[2661]. Le comportement inutilement agressif et inadapté d'un *manager*, caractérisé par des invectives et réprimandes gratuites et injustifiées, des attaques personnelles et propos méprisants conduisant à un climat délétère, qualifie la faute grave[2662]. Enfin, lorsque c'est l'employeur qui est à l'origine des injures, la « prise d'acte » du salarié peut s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse dès lors qu'elle découle du comportement grossier, agressif et vexatoire de l'employeur[2663]. Un salarié, directeur de succursale, est ainsi fondé à obtenir réparation du préjudice moral subi dès lors qu'au cours d'un incident, l'employeur l'a traité d'« incapable » devant des salariés placés sous ses ordres ; ce comportement, même s'il ne peut être qualifié d'injurieux, est de nature à blesser le salarié en portant atteinte à son honorabilité[2664] ; ceci n'est d'ailleurs pas sans rappeler la notion de diffamation[2665].

---

l'espèce, les collègues et le supérieur hiérarchique d'un salarié homosexuel l'avaient notamment affublé d'un surnom à consonance féminine).

[2659] Cass. soc., 6 décembre 2007, *RJS* 2008, n° 139 ; Cass. soc., 10 décembre 1985, *Bull. civ.* V, n° 596 ; Cass. soc., 10 décembre 2008, *JCP éd. S.* 2008, act.. 675 ; Cass. soc., 19 janvier 201, *RJS* 2010, n° 244.

[2660] Cass. soc., 16 octobre 1985, n° 82-42984, *Bull.*, n° 461 p. 333 ; *D.* 1986, inf. rap. p. 92 (affiche apposée sur le panneau réservé aux communications syndicales contenant des termes jugés inadmissibles dérivant d'une intention malveillante et ayant une caractère nettement diffamatoire) ; Cass. soc., 6 juillet 2005, n° 04-46085, *JCP éd. S.* 2005, n° 1156 (dans cette affaire, un salarié par la voie d'une publication de presse libertaire avait utilisé les termes de « putasserie », « attitudes dégueulasse et faux-cul », « collabos de classe » visant d'autres salariés de l'entreprise) ; rappr. Cass. soc., 30 octobre 2002, n° 00-40868, *Dr. soc.* 2003, p. 136, note F. DUQUESNE (salarié imputant aux dirigeants de sa société des faits contraires à l'honneur et à la considération) ; rappr. Cass. soc., 9 février 2000, *TPS* 2000, comm. 144 (dans cette affaire une lettre litigieuse dépassait les limites de l'admissible en raison du dénigrement de son supérieur, caractérisant ainsi l'abus du droit d'expression du salarié ; cette lettre contrairement aux autres affaires citées précédemment n'a pas été constitutive d'une faute mais a été qualifiée de cause réelle et sérieuse de licenciement).

[2661] CA Douai 26 février 2010 n° 09-1253, ch. soc., Dupriez c/ SA Boulanger.

[2662] Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-22122.

[2663] Cass. soc., 21 mai 1992 n° 90-44077 ; Cass. soc., 26 octobre 2011, n° 09-72547.

[2664] CA Bourges 7 mars 1986 n° 85-1182, Charbonnier c/ Sté Recup Auto.

[2665] Cf. loi du 29 juillet 18881 sur la liberté de la presse, art. 29 : « Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé est une diffamation ».

568. Les injures proférées au travail ou en lien avec le travail peuvent donner lieu à des condamnations pénales. La jurisprudence a ainsi déjà pu condamner pour injures publiques[2666] : le salarié gréviste licencié pour faute lourde qui avait distribué des tracts mensongers et diffamatoires à l'égard du fondateur de la société, même s'il n'a pas été révélé d'intention de nuire[2667], le délégué syndical ayant injurié son supérieur hiérarchique sur Facebook à la suite du suicide – sans lien avec le travail – d'une de ses collègues[2668] ou l'employeur ayant proféré des injures de manière publique et violente contre une salariée[2669].

569. Si les violences au travail peuvent constituer des atteintes à l'intégrité physique, psychologique ou morale condamnés par le droit pénal et prises en compte par le droit applicable au contrat de travail, elles peuvent aussi menacer spécifiquement le libre consentement des acteurs du travail. En l'absence de définition claire des violences au travail, la référence aux violences telles qu'elles sont entendues par BIT permet de constater que ces dernières concernent « *toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait direct de son travail* »[2670]. Le vice du consentement de violence conduit une personne à contracter tout en sachant que son intérêt sera lésé. Le contractant agit ainsi en raison de la menace d'un mal plus grave qu'il pourrait subir s'il refusait de s'engager[2671]. Le fort *« aspect psychologique* »[2672] de ce vice du consentement et les faits porteurs de souffrance qui permettent de le qualifier en font un enjeu certain des risques psychosociaux au travail.

[2666] Lorsque l'injure n'est pas publique, la sanction est une contravention de première classe, soit 38 euros d'amende, sauf si elle est discriminatoire. Dans ce dernier cas, l'auteur est passible d'une amende prévue pour les contraventions de la 4e classe de 750 euros (Code pénal, art. R. 621-2 et art. R. 624-4). La législation réprime plus sévèrement encore l'injure proférée publiquement envers des particuliers avec une peine d'amende portée à 12 000 euros. La sanction passe à six mois d'emprisonnement et à 22 500 euros d'amende si l'injure présente un caractère raciste, sexiste ou homophobe. Dans ce cas, le juge peut ordonner la publication de la condamnation qu'il a prononcée (Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, art. 29).

[2667] Cass. soc., 19 novembre 2008, *JCP éd. S.* 2009, 1424, note R. VATINET.

[2668] TGI Paris, 17e ch. corr., 17 janvier 2012, n° 1034008388, *SSL* 23 janvier 2012, n° 1522, p. 14 (sur son « mur » Facebook, le salarié avait publié les propos suivants : « journée de merde, temps de merde, boulot de merde, boîte de merde, chefs de merde… Ben j'aime pas les petits chefaillons qui jouent au grand »).

[2669] Cass. crim., 12 février 2008, n° 07-83055.

[2670] OIT, *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène*, MEVSWS/2003/11, Genève, 2003, p. 4.

[2671] Cf. F. TERRÉ, Ph. SIMLER, Y. LEQUETTE, *Droit civil – Les obligations*, Dalloz, 11e éd., 2013, p. 268.

[2672] *Id.*, p. 276.

B – Les hypothèses de vice du consentement

570. La « *relation de travail présente une indéniable dimension contractuelle sensible non seulement à l'occasion de la formation du contrat* […] *mais également à l'occasion de son exécution* »[2673]. Les conditions de formation et de modification du contrat de travail relevant du droit commun, la validité de cette convention est donc soumise aux conditions de l'article 1108 du Code civil[2674], à savoir la capacité, le libre consentement, l'objet certain et la cause licite. Mais, « *contracter c'est vouloir. Encore faut-il, pour que le contrat présente les vertus qu'on s'accorde à lui prêter, que le consentement qui le sous-tend revête lui-même certaines qualités* »[2675]. Ainsi, il apparaît qu'un « *consentement intègre est un consentement libre et éclairé, en résumé un consentement non vicié* »[2676]. Pour protéger ce consentement, le Code civil prévoit trois vices du consentement possibles : l'erreur, la violence et le dol[2677]. Parmi, ces vices, il en est donc un qui intéresse particulièrement la saisie des risques psychosociaux au travail, celui de la violence[2678]. Si le vice du consentement pour violence est emprunté au droit civil **(1)** il trouve néanmoins à s'appliquer dans les relations de travail **(2)**.

1) La notion de violence dans les rapports contractuels

571. Parfois, le contractant placé « *entre deux maux, le contrat qu'il désapprouve et les menaces dont il est l'objet* […]*, choisit le premier par crainte des secondes* »[2679]. Le vice de violence[2680], qui demeure le vice du consentement le moins invoqué en pratique[2681], peut être qualifié en cas de violence physique (coups, séquestrations, etc.), morale (menaces, chantages, pressions, etc.)[2682] voire pécuniaire (menaces de priver une personne de son logement,

---

[2673] C. RADÉ, « À propos de la contractualisation du pouvoir disciplinaire de l'employeur : critique d'une jurisprudence hérétique », *Dr. soc.* 1999, p. 3.

[2674] Code civil, art. 1108 : « Quatre conditions sont essentielles pour la validité d'une convention : Le consentement de la partie qui s'oblige ; Sa capacité de contracter ; Un objet certain qui forme la matière de l'engagement ; Une cause licite dans l'obligation ».

[2675] F. TERRÉ, Ph. SIMLER, Y. LEQUETTE, *Droit civil – Les obligations*, Dalloz, 11e éd., 2013, p. 230.

[2676] M. FABRE-MAGNAN, *Les obligations*, P.U.F., Coll. Thémis droit privé, 1re éd., 2004, p. 269.

[2677] Code civil, art. 1109 : « Il n'y a point de consentement valable si le consentement n'a été donné que par erreur ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol ».

[2678] Sur ce vice du consentement : cf. not. R. DEMOGUE, « La violence comme vice du consentement », *RTD civ.* 1914, p. 435.

[2679] F. TERRÉ, Ph. SIMLER, Y. LEQUETTE, *op. cit.*, p. 231.

[2680] Cf. Code civil, art. 1111 à 1115.

[2681] M. FABRE-MAGNAN, *op. cit.*, p. 298.

[2682] *Id.*, p. 300.

ressources, fortune[2683], etc.)[2684]. La violence permet de demander l'annulation d'une convention[2685] dès qu'un contractant se trouve « *illégitimement contraint de conclure un contrat* »[2686]. Elle peut être aussi bien exercée sur la personne du contractant que sur ses biens[2687], viser d'autres personnes que le contractant[2688] ou relever d'un tiers au contrat[2689]. La validité du consentement s'apprécie au jour de la signature de la convention[2690], le Code civil faisant référence à la crainte « *d'un mal considérable et présent* »[2691].

Pour vicier le consentement d'un contractant, la violence doit revêtir certains caractères. Elle doit constituer un mal redouté, doit être déterminante et doit avoir un caractère illégitime[2692]. Selon le Code civil, « *il y a violence lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent* »[2693]. La violence ne va entraîner la nullité du contrat que lorsqu'elle fait naître chez celui qui la subit un sentiment de crainte qui va vicier son consentement[2694]. La violence doit être « *suffisamment grave et irrépressible pour avoir contraint le consentement* »[2695] et avoir un caractère déterminant. Le Code civil fait à la fois référence à une approche *in concreto* et *in abstracto* de ce caractère déterminant[2696]. L'alinéa 1er de l'article 1112 du Code civil déclare qu'il « *y a violence lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable* », ce qui laisse penser à une approche objective, par

---

[2683] Cf. not. Cass. 3e civ., 13 janvier 1999, n° 96-18309, *Bull. civ.*, III, n° 11, p. 7 ; *D.* 2000, p. 76, note C. WILLMANN.

[2684] F. TERRÉ, Ph. SIMLER, Y. LEQUETTE, *op. cit.*, p. 269.

[2685] Code civil, art. 1117 : « La convention contractée par erreur, violence ou dol, n'est point nulle de plein droit ; elle donne seulement lieu à une action en nullité ou en rescision, dans les cas et de la manière expliqués à la section VII du chapitre V du présent titre ».

[2686] M. FABRE-MAGNAN, *loc. cit.*

[2687] Code civil, art. 1112 al. 1er : « Il y a violence lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent ».

[2688] Code civil, art. 1113 : « La violence est une cause de nullité du contrat, non seulement lorsqu'elle a été exercée sur la partie contractante, mais encore lorsqu'elle l'a été sur son époux ou sur son épouse, sur ses descendants ou ses ascendants ».

[2689] Code civil, art. 1111 : « La violence exercée contre celui qui a contracté l'obligation est une cause de nullité, encore qu'elle ait été exercée par un tiers autre que celui au profit duquel la convention a été faite ».

[2690] Cf. not. Cass. 3e civ., 7 avril 2004, n° 00-22025 ; Cass. 1re civ., 26 octobre 1983, *Bull. civ.* I, n° 249.

[2691] Code civil, art. 1112, al. 2.

[2692] A. BÉNABENT, *Droit des obligations,* Montchrestien, 13e éd., 2012, pp. 75-77.

[2693] Code civil, art. 1112.

[2694] F. TERRÉ, Ph. SIMLER, Y. LEQUETTE, *op. cit.*, p. 276.

[2695] M. FABRE-MAGNAN, *op. cit.*, p. 301.

[2696] Cf. Code civil, art. 1112.

exemple, en référence à la notion relative de « bon père de famille »[2697]. L'alinéa 2 opte pour une approche plus subjective, l'appréciation de la violence devant se faire eu « *égard, en cette matière, à l'âge, au sexe et à la condition des personnes* ». Néanmoins, en jurisprudence c'est l'approche *in concreto* qui l'emporte[2698] ; dans les relations de travail, le caractère déterminant devra, par exemple, être apprécié « *en considération des personnes concernées* »[2699] et notamment de leurs fonctions[2700].

La violence doit être illégitime c'est-à-dire injuste ; des voies de fait constituent toujours une violence illégitime[2701]. En revanche, la menace de l'exercice d'une voie de droit n'est pas une cause de nullité, sauf s'il en est fait un usage abusif[2702], tel sera le cas dans le domaine des relations professionnelles, lorsqu'une grève s'accompagne de moyens de pression tels que la séquestration de l'employeur ou des voies de fait exercées contre ce dernier[2703].

L'altération du consentement fait encourir à la convention une nullité relative. La demande de nullité obéit au délai de prescription quinquennale prévu par le Code civil[2704] et commence le jour où la violence a cessé[2705]. Par ailleurs, un « *contrat ne peut plus être attaqué pour cause de violence, si, depuis que la violence a cessé, ce contrat a été approuvé soit expressément, soit tacitement, soit en laissant passer le temps de la restitution fixé par la loi* »[2706].

572. Si le vice de violence est une notion avant tout civiliste, ses applications dans le domaine des relations professionnelles ont donné lieu à des litiges variés.

[2697] Sur cette notion, cf. not. S. DARMAISIN, « À la recherche du bon père de famille » in *Libre droit, mélanges en l'honneur de Philippe Le Tourneau*, Dalloz, 2008, pp. 297-311.

[2698] F. TERRÉ, Ph. SIMLER, Y. LEQUETTE, *op. cit.*, p. 277.

[2699] Cass. soc., 29 janvier 2008, n° 06-41336, *JCP éd. S.* 2008, 1284, obs. A. SIRI.

[2700] Cass. soc., 5 janvier 1984, n° 82-12589, *Bull. civ.* V, n° 6.

[2701] CA Douai, 16 juin 1982, *JCP éd. G.* 1983, II, 20035, note R. JAMBU-MERLIN ; *RTD civ.* 1984, 111, obs. F. CHABAS.

[2702] Cass. 3e civ., 4 décembre 2012, n° 11-27142 ; à propos de transactions : cf. not. Cass. com., 19 janvier 195, *Bull. civ.* III, n° 28 ; Cass. soc., 19 juillet 1965, *RGAT* 1966, p. 190 ; Cass. soc., 26 octobre 1979, *Bull. civ.* V, n° 812.

[2703] Cf. not. Cass. soc., 8 novembre 1984, *Bull. civ*. V, n° 423, p. 315 ; *RTD civ.* 1985, p. 367, obs. J. MESTRE.

[2704] Code civil, art. 1304, al. 1er.

[2705] Code civil, art. 1304, al. 2.

[2706] Code civil, art. 1115.

2) L'application de la notion dans les relations de travail

573. Même si l'état de subordination juridique ne constitue pas, en lui-même, une violence pouvant vicier les contrats[2707], le recours à la violence comme aux autres vices du consentement[2708] est possible pour faire annuler certaines conventions liées aux rapports de travail. Ainsi, la violence comme vice du consentement pourra être invoquée au moment de la conclusion ou de l'exécution du contrat de travail **(a)** ou lors de sa rupture **(b)**.

a) La violence saisie pendant la conclusion ou l'exécution du contrat

574. La violence viciant le consentement du travailleur peut prendre plusieurs formes. Lors de la conclusion du contrat, même s'il n'existe que peu de décisions d'annulation, des circonstances qualifiables de « violence pécuniaire » ont abouti à vicier le consentement. La Cour de cassation a ainsi déjà reconnu la nullité pour violence morale d'un contrat conclu sous l'emprise d'un besoin urgent d'argent. En l'espèce, un salarié avait démissionné de son activité pour quitter Paris et s'installer à Grenoble avec son enfant malade. Ce salarié avait de « *pressants besoins d'argent* » et son employeur refusait d'exécuter les obligations résultant d'un contrat de travail précédemment rompu. Ce salarié s'était alors retrouvé dans l'alternative d'engager un procès ou d'accepter de recevoir immédiatement une somme réduite en consentant à poursuivre son activité sous « *des clauses draconiennes, avec diminution considérable du taux des commissions, renonciation aux prestations sociale, etc., clauses dont l'une était illicite et dont l'ensemble était injuste* »[2709]. La vulnérabilité du contractant comme les conditions défavorables du contrat ont donc permis d'annuler la conclusion de ce contrat pour vice de violence.

Lors de l'exécution du contrat de travail les cas de violence peuvent survenir lorsque l'employeur désire modifier le contrat de travail du salarié. Cette violence pourra aboutir à la nullité de la convention modifiée ou à la remise en cause du bien-fondé du licenciement du salarié qui aurait refusé une telle modification. Ainsi, la rupture du contrat de travail a été

[2707] Cass. civ., 26 mars 1928, *DH* 1928, 270 ; Cass. civ., 23 décembre 1936, *S.* 1937, 1, 109.

[2708] Sur ce sujet : J.-Y. CHOLEY, « La sanction des vices du consentement en droit du travail » in *Mélanges en l'honneur du Professeur Jean-Pierre Béguet,* Université de Toulon et du Var, 1985, p. 8 ; G. LOISEAU, « L'application de la théorie des vices du consentement au contrat de travail » in *Mélanges en l'honneur de Jacques Ghestin*, L.G.D.J., 2001, p. 579.

[2709] Cass. soc., 5 juillet 1965, n° 62-40577, *Bull. civ.* IV, n° 545.p. 460.

imputée à l'employeur, dans le cas de travailleuses – deux danseuses – qui avaient cessé leur activité après que la novation de leur contrat de travail ait été obtenue par violence sous la menace de ne plus verser leurs salaires en cas de refus de signer[2710]. En revanche, la Cour de cassation dans un litige opposant une salariée à son employeur à propos d'une convention de cession des droits d'exploitation d'un ouvrage qu'elle avait conçu, a cassé l'arrêt d'appel annulant cette convention pour violence. La cour d'appel avait annulé cette convention en relevant que la salariée était en situation de dépendance économique par rapport à son employeur et qu'elle aurait été contrainte d'accepter les termes du contrat par crainte de voir son emploi menacé, ceci dans un contexte de « dégraissage » au sein de l'entreprise. Refusant cette interprétation, la Cour de cassation a précisé que « *seule l'exploitation abusive d'une situation de dépendance économique, faite pour tirer profit de la crainte d'un mal menaçant directement les intérêts légitimes de la personne, peut vicier de violence son consentement* ». Tel n'est pas le cas lorsque la salariée ne se trouve pas « *elle-même menacée par le plan de licenciement et que l'employeur n'avait pas exploité auprès d'elle cette circonstance pour la convaincre* »[2711].

575. La violence peut être autre qu'économique, elle peut être morale. L'invocation de la violence morale à l'encontre de l'employeur se trouve néanmoins encadrée. Ainsi, la jurisprudence a pu décider qu'un employeur garde la possibilité de sanctionner le comportement d'un apprenti par des mesures autres que le licenciement, telle que la menace d'un mauvais rapport, ce qui en l'espèce ne peut constituer une violence morale justifiant la nullité du contrat d'apprentissage[2712]. La violence morale peut aussi avoir comme auteur les salariés eux-mêmes. À l'occasion de conflits collectifs, l'exercice du droit de grève, peut donner lieu à l'exercice de violences tendant à obtenir le consentement de l'employeur pour mettre fin à un conflit. Dès lors, en cas de pression abusive, le vice de violence peut conduire à l'annulation d'un accord de fin de conflit[2713].

[2710] Cass. soc., 30 octobre 1973, n° 72-40232, *Bull. civ.* V, n° 541, p. 496.

[2711] Cass. 1re civ., 3 avril 2002, n° 00-12932, *D.* 2002, p. 1860, note J.-P. GRIDEL, et p. 1862, note J.-P. CHAZAL, p. 2844, obs. D. MAZEAUD ; *RTD civ.* 2002, p. 502, obs. J. MESTRE et B. FAGES.

[2712] Cass. soc., 29 janvier 2008, n° 06-41336, *JCP éd. S.* 20 mai 2008, 1284, note A. SIRI et R. SIRI.

[2713] Cass. soc., 8 novembre 1984, n° 82-14816, *Bull. civ.* V, n° 423 ; *RTD civ.* 1985, 367, obs. J. MESTRE ; rappr. CA Douai, 1re ch. civ., 16 juin 1982, *JCP éd. G.* 1983, II, n° 20035.

576. Lorsque la relation de travail est encore en cours d'exécution, des violences peuvent donc vicier le consentement du salarié, comme de l'employeur, Néanmoins, le vice de violence peut aussi être invoqué lorsque la relation de travail est en passe d'être rompue.

b) La violence saisie en cas de rupture des relations contractuelles

577. La rupture du contrat de travail peut s'effectuer *via* un licenciement, un accord des parties au contrat – issu du droit commun des conventions[2714] – et une démission. Dans ces deux derniers modes de rupture, l'intégrité du consentement apparaît comme fondamentale. La violence viciant le consentement sera sanctionnée dans les circonstances de rupture du contrat de travail donnant lieu à un échange de consentement **(α)** ainsi que dans l'initiative individuelle du salarié de mettre fin à ce contrat **(β)**.

α. Une invocation dans les négociations de rupture

578. Antérieurement à la loi du 25 juin 2008 consacrant le mécanisme de la « rupture conventionnelle », les parties au contrat de travail avaient déjà la possibilité d'opérer une rupture d'un commun accord de leur contrat[2715] au bénéfice des salariés non protégés et avec une procédure moins encadrée, notamment en terme de formalisme[2716]. Selon la Cour de cassation, le contrat de travail peut en effet « *prendre fin non seulement par un licenciement ou par une démission, mais encore du commun accord des parties* »[2717]. Cette rupture amiable se définit comme la rupture d'un commun accord du contrat de travail qui a pour seul objet de mettre fin aux relations des parties[2718] et permet aussi bien la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée[2719] que d'un contrat à durée indéterminée[2720]. Si les parties sont en désaccord à propos de la rupture, il ne saurait d'ailleurs y avoir de révocation amiable du contrat[2721]. Qualifié de « *mode de rupture paisible, le mutuus dissensus n'est pas normalement destiné à*

[2714] A. SIRI, comm. sous CA Paris, 21e ch., sect. B, 30 avril 2009, *JCP éd. S.* 1er décembre 2009, n° 49, 1548.

[2715] Sur ce sujet : J. SAVATIER, « La résiliation amiable du contrat de travail », *Dr. soc.* 1985, p. 692 ; J. PÉLISSIER, « Les accords de rupture des contrats de travail », *Dr. soc.* 1987, p. 479 ; C. RADÉ, « L'autonomie du droit du licenciement », *Dr. soc.* 2000, p. 178.

[2716] Cf. G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 27e éd., 2013, spéc. pp. 435-444.

[2717] Cass. soc., 2 décembre 2003, n° 01-46540 *Bull. civ.* V, n° 309, p. 311.

[2718] Cass. soc., 15 décembre 2010, no 09-40701, *Revue des contrats* 1er avril 2011, p. 425, obs. Y.-M. LAITHIER.

[2719] Cass. soc., 1er mars 1979, *Bull. civ.* V, n° 202.

[2720] Cass. soc., 16 février 1978, *Bull. civ.* V, n° 118 ; Cass. soc., 22 juin 1977, *Bull. civ.* V, n° 421.

[2721] Cass. soc., 6 février 2008, n° 06-40507.

avoir une histoire judiciaire »[2722]. La pratique montre néanmoins que l'accord de rupture du contrat de travail peut être soumis à une action judiciaire, notamment en matière de consentement vicié par la violence. La Cour de cassation permet d'annuler un accord de rupture amiable du contrat de travail sur le fondement du vice de la violence. Dans une affaire relative à une étudiante en BTS engagée en contrat de qualification, la Cour de cassation a reconnu l'annulation d'une rupture amiable viciée par la violence et l'allocation de dommages-intérêts. Dans cette espèce, cette étudiante à qui il était demandé de travailler à temps complet se trouvait de plus harcelée de diverses manières par son employeur qui lui demandait notamment de lui faire des massages de nature sexuelle. Ces circonstances ont produit chez la victime des troubles psychologiques, angoisses et anxiété et caractéristiques des faits de violence[2723]. Dans une autre affaire, particulièrement consternante, la rupture du contrat de travail d'un commun accord s'est vue requalifiée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. En l'espèce[2724], une salariée, quelques jours avant la signature d'une rupture d'un commun accord, avait sollicité de son employeur le paiement de compléments de salaire conventionnellement dus. Cette demande ayant déplu à l'employeur, ce dernier, lors de la négociation de l'acte de rupture, a proféré des insultes sexistes et racistes envers la salariée et l'a projetée dans un bac à fleurs avant de la frapper violemment au visage. Ce comportement violent a entraîné en conséquence l'annulation de l'accord de rupture. La nullité de l'accord de rupture a aussi été reconnue pour des salariés victimes de violences morales. Tel fut le cas d'un salarié, chef de mine, qui se trouvait en conflit avec les personnes qu'il avait sous sa direction[2725]. Contraint sous la pression psychologique et la crainte de représailles de quitter son emploi ainsi que son domicile, la rupture de son contrat, intervenu d'un commun accord, a été requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse et a donné lieu au versement de dommages-intérêts[2726].

[2722] E. PUTMAN, « La révocation amiable » in *La cessation des relations contractuelles d'affaires*, P.U.A.M., 1997, p. 125.

[2723] Cass. soc., 30 novembre 2004, n° 03-41757, *Bull. civ.* V, n° 303 ; *D.* 2005. IR 14 ; *Dr. soc.* 2005. 321, obs. B. GAURIAU ; *RDC* 2005, 378, note C. RADÉ ; *CSBP* 2005, p. 68, obs. F.-J. PANSIER ; *JCP éd. E.* 2005, pan. 58, p. 65 ; *JCP éd. G.* 2005, IV, 1104, p. 106 ; *RDC* 2005, p. 378, obs. C. RADÉ ; *RJS* 2005, n° 135 ; *SSL* 4 avril 2005, suppl., flash, p. 101.

[2724] CA Paris, 30 avril 2009 21e ch., sect. B.

[2725] Ses subordonnées le jugeaient responsable d'une rixe survenue au travail.

[2726] Cass. soc., 20 mai 1998, n° 96-41314 ; rappr. CA Nîmes, 24 juin 1998 (salariée destinatrice de menaces visant à forcer sa signature, ces circonstances révélant une situation intimidante).

579. Le vice de violence est également saisi par le droit social pour permettre l'annulation de ruptures conventionnelles[2727]. Cette forme de rupture du contrat de travail au « succès » notable[2728] découle, comme la rupture d'un commun accord, du *mutuus dissensus*[2729] du Code civil[2730]. Réclamée par le MEDEF[2731], négociée au sein d'un ANI[2732] repris par la loi[2733] et consacré dans le Code du travail[2734], la « rupture conventionnelle » compte maintenant parmi les moyens courants de rupture du contrat de travail. La particularité de ce mode de rupture réside dans la place centrale donnée au consentement des parties[2735]. En effet, selon le Code du travail, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties[2736], car elle « *ne peut valablement être conclue que si elle manifeste le consentement libre et non équivoque du salarié pour mettre fin au contrat de travail et si elle respecte les droits auxquels*

[2727] Sur la rupture conventionnelle : cf. not. S. CHASSAGNARD-PINET, P.-Y. VERKINDT, « La rupture conventionnelle du contrat de travail », *JCP éd. S.* 2008, 1365 ; G. LOISEAU, « Rupture du troisième type : la rupture conventionnelle du contrat de travail », *Dr. soc.* 2010, p. 297 ; G. AUZERO, « La rupture conventionnelle du contrat de travail : l'illusion de la sécurisation », *RDT* 2008, p. 522 ; J.-L. MAGNIER, « La rupture conventionnelle du contrat de travail : un instrument de plus... ou de trop ? », *Gaz. Pal.* 19 juillet 2008, n° 201, p. 6 ; G. COUTURIER, « Les ruptures d'un commun accord », *Dr. soc.* 2008, p. 923 et s. ; F. TAQUET, « Brèves réflexions sur la rupture conventionnelle du contrat de travail », *JCP éd. E.* 3 juillet 2008, p. 42 ; D. BOULMIER, « Brèves réflexions sur les contextes de la rupture conventionnelle », *JCP éd. S.* 5 février 2013, p. 3.

[2728] Plus d'un million de ruptures conventionnelles ont été conclues depuis son instauration en 2008 (A. SERRE, obs. sous Cass. soc., 30 janvier 2013, *Cah. soc.* 1er mars 2013 n° 250, p. 83 ; F. CHAMPEAUX, « La Cour de cassation encourage la rupture conventionnelle », *SSL* 27 mai 2013, n° 1586, p. 11).

[2729] R. VATINET, « Le mutuus dissensus », *RTD civ.* 1987, p. 252

[2730] Cf. Code civil, art. 1134 al. 2 : « Elles [les conventions] ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise ».

[2731] È. SAVAUX, *RDC* juillet 2013, p. 879, obs. sous Cass. soc., 30 janvier 2013, n° 11-22332.

[2732] ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, art. 12.

[2733] Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, art. 5.

[2734] Code du travail, art. L. 1237-11 et s.

[2735] La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les parties au contrat de travail et est soumise à des règles « destinées à garantir la liberté du consentement des parties » (Code du travail, art. L. 1237-11). Les parties conviennent du principe de cette rupture lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister (Code du travail, art. L. 1237-12). La convention fixe les conditions de la rupture conventionnelle, notamment le montant de l'indemnité spécifique et la date de la rupture qui ne peut être antérieure au lendemain de l'homologation (Code du travail, art. L. 1237-13, al. 1er et 2). Pour assurer la liberté du consentement, il est reconnu à chacune des parties un droit de rétractation dans un délai de 15 jours à compter de la signature de la convention (Code du travail, art. L. 1237-13, al. 3). Suite à ce délai et en l'absence de rétractation, la convention est transmise par l'une ou l'autre des parties, à l'autorité administrative pour homologation (Code du travail, art. L. 1237-14, al. 3). La compétence revient au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu où est établi l'employeur. Pour les salariés protégés, compétence est attribuée à l'inspecteur du travail. Enfin, même si la rupture conventionnelle est destinée à « sécuriser » la cessation de la relation de travail et à éviter le contentieux, le législateur a quand même conçu qu'elle puisse donner lieu à contestation. Tout litige concernant la convention (de même que le refus d'homologation) est de la compétence exclusive du conseil de prud'hommes (Code du travail, art. L. 1237-14) (cf. *Revue des contrats* 1er juillet 2013, n° 3, p. 879, obs. É. SAVAUX). Chaque partie doit détenir un exemplaire de la convention (Cass. soc., 6 février 2013, n° 11-27000, *JCP éd. G.* 25 février 2013, 234). La Cour de cassation refuse d'admettre la validité des accords transactionnels de rupture, dans lesquels elle voit une renonciation anticipée du salarié à se prévaloir des règles du licenciement (Cass. soc., 11 février 2009, *JCP éd. S.* 2009, 1239, note E. LETOMBE).

[2736] Code du travail, art. L. 1237-11.

il peut prétendre »[2737]. L'homologation de la convention par l'autorité administrative[2738] n'empêche pas d'ailleurs qu'une convention soit finalement annulée pour vice du consentement.

Le contentieux relatif à la rupture conventionnelle, malgré le nombre élevé de ruptures de ce type, s'avère rare[2739]. Certains auteurs prédisaient d'ailleurs que ce contentieux se concentrerait sur la question des vices du consentement, puisque les autres voies de contestation se trouvaient en partie fermées[2740]. La contestation, qui émane le plus souvent du travailleur, lui permet d'invoquer le vice de violence pour remettre en cause l'accord de rupture[2741]. Au regard des textes du Code civil comme du Code du travail, la violence ou des comportements s'en rapprochant – le harcèlement –, peuvent entraîner la nullité de la convention[2742]. Selon la Cour de cassation, une cour d'appel qui estime qu'une salariée « *était au moment de la signature de l'acte de rupture conventionnelle dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral dont elle a constaté l'existence et des troubles psychologiques qui en sont résultés* »[2743] peut à juste titre annuler cette rupture conventionnelle et lui faire produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans cette affaire, la salariée dont le consentement a été vicié, avait signé sa « rupture conventionnelle » le jour-même de son retour en entreprise après presque trois mois d'arrêt de travail pour état dépressif. Il est à noter que cette jurisprudence avait déjà été consacrée au sein de diverses juridictions d'appel[2744].

Dans une autre affaire[2745], la Cour de cassation a pu faire « *une application très*

[2737] CA Riom, 18 janvier 2011, n° 10/00658, *RDT* 2011, p. 243 ; F. TAQUET, « Premier bilan jurisprudentiel sur la rupture conventionnelle », *JCP éd. E.* 2011, 1862.

[2738] Selon la circulaire DGT n° 2008/11 du 22 juillet 2008, relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée dans l'exercice de sa compétence appliquée à la rupture conventionnelle, l'inspecteur du travail n'a pas à apprécier l'existence de la validité d'un motif qui justifierait la rupture conventionnelle (cf. not. *JCP éd. S.* 2008, act. 427 et 1431).

[2739] Cf. G. COUTURIER, E. SERVERIN, « Quel contentieux pour la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée ? », *RDT* 2009, p. 205.

[2740] *Ibid*.

[2741] J. MOULY, obs. sous CA Metz 6 mai 2013, *Dr. soc.* 2013, p. 759.

[2742] Cf. Code civil, art. 1111 ; cf. également, Code du travail, art. L. 1152-3 et L. 1153-4.

[2743] Cass. soc., 30 janvier 2013, n° 11-22332, *RDT* 2013, p. 258, obs. F. TAQUET ; *JCP éd. E.* 2013, n° 16, 1236, note D. CORRIGNAN-CARSIN ; *JCP éd S.* 5 mars 2013, n° 10, 1112, note C. LEBORGNE-INGELAERE ; *Cah. soc*. mars 2013, n° 250, p. 83, obs. A. SERRE ; *Gaz. Pal.* 23 mars 2013, n° 82, p. 21, obs. A. SAURET et P.-L. VIGNANCOUR ; *Revue des contrats* 1er juillet 2013, n° 3, p. 879, obs. É. SAVAUX ; *Cah. soc.* 1er juillet 2013, n° 254, p. 267, obs. J. ICARD ; *JCP éd. G.* 2013, act. 210, obs. D. CORRIGNAN-CARSIN.

[2744] Cf. not. CA Douai, 21 décembre 2012, n° 12/00629 ; CA Chambéry 30 août 2012, n° 11/02232 ; CA Rennes 11 mai 2012, n° 10/07785 ; CA Lyon 26 août 2011, n° 11-00551, *RJS* 11/11, n° 870.

[2745] Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-13865, *LPA* 19 août 2014, n° 165, chron. G. FRANÇOIS.

explicite du vice de violence à la rupture conventionnelle »[2746]. En l'espèce, un employeur avait menacé une de ses salariées, avocate spécialisée en droit social, « *de voir ternir la poursuite de son parcours professionnel en raison des erreurs et manquements de sa part justifiant un licenciement et l'avait incitée, par une pression, à choisir la voie de la rupture conventionnelle* ». La cour d'appel, non contredite par la Cour de cassation, avait fait ressortir que le consentement de la salariée avait été vicié et avait requalifié cette rupture conventionnelle en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans cet arrêt, la Cour de cassation reconnaît néanmoins que « *l'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail* » et ce, en accord avec des arrêts de cours appel[2747]. Cette solution peut étonner quand on sait que la Cour de cassation avait déjà reconnu qu'une convention conclue entre un salarié et un employeur ne pouvait constituer une rupture d'un commun accord en l'état d'un litige pendant entre les parties[2748].

580. Dans un domaine lié par ricochet à la rupture du contrat de travail, la Cour de cassation a été amenée à distinguer la transaction de la résiliation amiable du contrat de travail au sens de l'article 1134 du Code civil[2749]. Depuis l'arrêt « Purier »[2750], l'objet de la rupture amiable est uniquement de mettre fin au contrat de travail tandis que « *la transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître* »[2751]. La transaction ne peut dès lors porter que sur les conséquences de la rupture du contrat[2752] et « *suppose un échange de concessions* »[2753] entre employeur et salarié. En droit du travail, la transaction suppose comme tout contrat, l'existence d'un consentement non vicié[2754]. La jurisprudence n'admet la validité de la transaction qu'en cas de « *consentement donné librement*

[2746] Cf. *Dalloz Actualité* 29 mai 2013, obs. B. INÉS.

[2747] CA Montpellier, 16 novembre 2011, n° 09/00552 ; CA Lyon, 7 mai 2012, n° 11/03134.

[2748] Cass. soc., 26 octobre 1999, *Bull. civ.* V, n° 411 ; *D.* 2000. 384, obs. P. FADEUILHE ; *Dr. soc.* 2000 p. 178, note C. RADÉ ; Cass. soc., 11 février 2009, *Bull. civ.* V, n° 43 ; *Dalloz actualité* 3 mars 2009 ; *Dr. soc.* 2009 p. 557, note C. RADÉ.

[2749] Sur cette distinction : J. SAVATIER, « Résiliation amiable du contrat de travail et transaction », *Dr. soc.* 1996, p. 687 ; H. BLAISE, « Rupture amiable et transaction : une distinction délicate en droit du travail », *Dr. soc.* 1996, p. 33.

[2750] Cass. soc., 29 mai 1996 , *Bull. civ.* V ; *D.* 1997, p. 49, note J.-P. CHAZAL ; *JCP éd. G.* 1996, II, 22711.

[2751] A. MAZEAUD, *Droit du travail*, L.G.D.J., 9e éd., 2014, p. 438 ; cf. Code civil, art. 2044 à 2058.

[2752] Cass. soc., 16 juillet 1997, *Dr. soc.* 1997, p. 977, obs. G. COUTURIER.

[2753] A. MAZEAUD, *op. cit.*, p. 439.

[2754] Code civil, art. 1108.

et en pleine connaissance de cause »[2755]. La transaction peut dès lors être annulée en cas de violence[2756] et notamment de violence morale[2757]. La menaces proférée par un employeur de porter plainte contre un salarié pour un vol, avec pour intention de le contraindre à conclure une transaction désavantageuse est considérée comme une violence morale illégitime[2758]. La violence morale est aussi retenue à l'encontre d'un employeur concernant une transaction signée trois jours après un entretien duquel la salariée était sortie « *manifestement traumatisée* »[2759].

581. Outre, l'invocation du vice de violence dans les accords négociés en matière de rupture du contrat de travail, la violence peut également être saisie en matière de rupture unilatérale de la part du salarié prenant la forme d'une démission.

β. Une violence invoquée lors de la démission

582. La démission ne peut résulter que d'une manifestation claire et non équivoque d'une volonté de rompre le contrat de travail[2760]. La décision du salarié de démissionner ne doit pas lui avoir été extorquée par l'employeur par le biais d'un acte de violence physique ou morale exercé sur sa personne, car un tel acte serait, pour ce salarié, générateur d'un vice du consentement[2761]. Conformément à l'article 1315 du Code civil[2762], il appartient au salarié de prouver que sa décision de démissionner a été prise sous la contrainte de son employeur[2763]. Ne constitue donc pas une démission valable, la décision du salarié de résilier son contrat de travail, lorsque celle-ci « *avait été provoquée par l'attitude préalable de son employeur, qui avait*

[2755] Cass. soc., 21 janvier 1972, *Bull. civ.* V, n° 60 ; Cass. soc., 16 février 1978, *Bull. civ.* V, n° 123.

[2756] Cass. 1re civ., 30 mai 2000, n° 98-15242, *Bull. civ.* I, n° 169 ; *D.* 2001 somm. 1140, obs. D. MAZEAUD ; *RTD civ.* 2000, 827, obs. J. MESTRE, B. FAGES.

[2757] Cass. soc., 18 décembre 2001, n° 99-40649, *Bull. civ.* V, n° 391 ; *Dr. soc.* 2002, p. 360, obs. B. GAURIAU.

[2758] CA Paris, 18e ch. A, 10 septembre 1991, Edet c/ Sté Nouvelle Vavres Charbon.

[2759] Cass. soc., 28 octobre 1997, n° 94-44916.

[2760] Cass. soc., 7 février 1990, n° 87-45340, *Bull. civ.* V, n° 48 ; Cass. soc., 3 juin 1997, n° 94-42628, *Bull. civ.* V, n° 201 ; Cass. soc., 9 mai 2007, n° 05-40315, n° 05-41325, n° 05-40518, *Bull. civ.* V, n° 70.

[2761] Cass. soc., 13 novembre 1986, *Bull. civ.* V, n° 520 ; Cass. soc., 5 mars 1987, n° 84-43181 ; Cass. soc., 30 octobre 2007, *Bull. civ.* V, n° 177 ; *D.* 2008, Pan. 442, obs. G. BORENFREUND, F. GUIOMARD, O. LECLERC, E. PESKINE, C. WOLMARK, A. FABRE, J. PORTA.

[2762] Code civil, art. 1315 : « Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver.

Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation ».

[2763] Cass. soc., 22 juin 1988, n° 85-42200 ; Cass. soc., 13 décembre 1995, n° 92-43221 ; Cass. soc., 3 juin 1997, n° 94-42628 ; Cass. soc., 7 octobre 1997, n° 94-44168 et n° 95-40717 ; Cass. soc., 16 juin 1999, n° 97-41883.

exercé une pression morale de nature à le déstabiliser »[2764]. La solution est la même pour une salariée victime, le jour de la prise des fonctions du nouveau directeur de l'agence où elle travaillait depuis vingt-deux ans, de propos injurieux et de l'attitude dénigrante de la part de ce dernier[2765]. En revanche, une salariée démissionnaire ne saurait simultanément invoquer un vice du consentement – démission donnée sous l'effet de médicaments antidépresseurs – et demander que sa démission soit analysée comme une prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur[2766], la démission et la prise d'acte en rapport avec des violences doivent donc être utilisées de manière alternative et non pas de manière cumulative.

Il en va de même en cas de menace à propos d'une salariée qui, eu égard à la gravité des faits que son employeur lui reprochait, avait accepté de rédiger une lettre de démission à effet immédiat[2767]. Des solutions similaires ont été retenues concernant la démission donnée sous la menace : d'un licenciement pour faute grave[2768], d'un licenciement faute lourde[2769], de poursuites pénales par l'employeur[2770] ou d'une sanction pénale définitive[2771]. La démission n'est pas valable lorsqu'elle découle de l'attitude constamment incorrecte de l'employeur envers le personnel de l'entreprise, créant ainsi un climat social insupportable aux effets néfastes pour la santé des salariés[2772]. Elle apparaît aussi comme non valable, lorsqu'elle est consécutive au comportement de l'employeur consistant en des brimades ou des mesures

---

[2764] Cass. soc., 19 octobre 2005, n° 04-42902 ; Cass. soc., 8 mars 2006, n° 04-40259 ; Cass. soc., 5 juin 2008, n° 06-45779, *JCP éd. S.* 2008, 1550, note L. DRAI. ; rappr. Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-44923 (le salarié avait démissionné après avoir quitté l'entreprise à la suite de reproches qui lui avaient été faits par son chef de service, avant de se rétracter sept jours plus tard, en invoquant les pressions qu'il subissait de la part de ce dernier, le jour même de sa démission, il avait été placé en arrêt maladie puis avait dû être hospitalisé en service psychiatrique onze jours après pour dépression nerveuse, ce qui excluait l'existence d'une volonté claire et non équivoque de démissionner).

[2765] Cass. soc., 20 juin 2007, n° 05-45527 (comportement autoritaire et dénigrant d'un nouveau chef hiérarchique s'étant notamment traduite par des propos injurieux).

[2766] Cass. soc., 17 mars 2010, n° 09-40465, *Bull. civ.* V, n° 68.

[2767] Cass. soc., 9 décembre 2009, n° 08-41221.

[2768] Cf. not. Cass. soc., 11 mars 2009, n° 07-42881.

[2769] Cass. soc., 8 décembre 1999, n° 97-44097 (le salarié avait rédigé sa lettre de démission sous la menace d'un licenciement pour faute lourde et du dépôt d'une plainte pénale, il s'était rétracté dès le lendemain, ce dont il ne résultait pas de sa part la volonté claire et non équivoque de démissionner) ; Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-43760.

[2770] Cass. soc., 13 avril 1988, n° 86-41983 ; Cass. soc., 17 juillet 1996, *RJS* 1996, n° 1023 ; Cass. soc., 8 décembre 1999 ; Cass. soc., 25 avril 2001 ; Cass. soc., 24 mars 2004, n° 02-41650 ; Cass. soc., 16 février 2005, n° 02-45042.

[2771] Cass. soc., 20 juin 2002, n° 00-44530.

[2772] Cass. soc., 30 janvier 1991, n° 87-45845 ; Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-43123, à propos d'un salarié démissionnaire, qui était devenu anxio-dépressif en raison du comportement désobligeant et agressif que son employeur avait manifesté à son égard pendant neuf années.

vexatoires[2773], des reproches incessants[2774] ou en une multiplication sur plusieurs semaines et sans véritable justification de sanctions[2775].

583. Si les violences au travail de la part de l'employeur, du salarié ou de tiers peuvent être sanctionnées par des dispositions spécifiques devant les juridictions pénales ou sociales, elles peuvent aussi justifier et obliger certains comportements du salarié comme de l'employeur. Ces réactions face aux violences serviront à y réagir *a posteriori* ou à les prévenir.

§ 2 : Les cas de réactions tolérées ou attendues

584. La reconnaissance du rôle actif des salariés en matière de protection de leur santé[2776] s'est traduite par l'instauration de droits tels le droit de retrait, d'alerte ou plus généralement d'expression sur les conditions de travail. Mais, en dehors de ces dispositions, il a aussi été reconnu au salarié, le droit d'exercer un rôle actif en adoptant des comportements visant à se défendre ou à amoindrir l'impact de certaines agressions subies au travail. Ces « réactions » à des actes de violence témoignent néanmoins d'un certain échec ou d'absence de prévention. La violence au travail, au vu des risques qu'elle fait peser sur la santé des salariés et les conditions de travail, relève de l'obligation de sécurité de l'employeur. Comme « *l'impératif de protection de la santé ne peut être dissocié de la protection des conditions de travail* »[2777], l'employeur doit mettre en œuvre les moyens à sa disposition pour sécuriser les lieux de travail pour éviter les violences. Dès lors, face à la violence au travail, certains comportements considérés

---

[2773] CA Versailles, 19 octobre 1994, *RJS* 1995, n° 91 ; Cass. soc., 20 décembre 2006, n° 05-43548, concernant une salariée qui avait démissionné après avoir été victime, au cours des quatre années précédentes, de mesures vexatoires.

[2774] Cass. soc., 13 janvier 1999, n° 96-44591 (pendant des mois, la nouvelle direction d'un laboratoire avait adressé une salariée des reproches incessants qui l'ont perturbée et déstabilisée de manière importante dans l'exécution de ses tâches, reproches qui ont culminé par l'envoi d'une lettre d'avertissement énonçant l'instabilité comportementale et l'insuffisance professionnelle de la salariée, ainsi, l'envoi d'une lettre de démission avait été provoqué par le comportement fautif de l'employeur, cette rupture devant s'analyser en un licenciement).

[2775] Cass. soc., 20 octobre 2009, n° 08-43322 (à propos d'un employeur qui, par la multiplication de sanctions disciplinaires injustifiées, avait déstabilisé une salariée particulièrement vulnérable en raison de l'état de santé de son conjoint, en la poussant à la démission ou à la faute, ce qui constituait des faits de harcèlement moral) ; rappr. Cass. soc., 4 juin 2009, n° 07-45239 (la salariée avait adressé un courrier à son employeur, sept jours après la lettre par laquelle elle lui annonçait sa décision de démissionner, afin de lui indiquer que celle-ci était provoquée par le harcèlement moral dont elle faisait l'objet, ce dont il résultait que sa volonté de démissionner était équivoque).

[2776] Cf. not. F. FAVENNEC-HÉRY, « L'obligation de sécurité du salarié », *Dr. soc.* 2007, spéc. p. 688 ; P. SARGOS, « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité », *JCP éd. G.* 2003, I, p. 121.

[2777] P.-Y. VERKINDT, « Un nouveau droit des conditions de travail », *Dr. soc.* 2008, p. 641.

habituellement comme fautifs pourront être tolérés **(A)**. Ceci ne relativise en rien le devoir de l'employeur de sécuriser au mieux les lieux de travail pour éviter toute forme de violences **(B)**.

A – Les réactions légitimes de la victime

585. Il est possible, dans une certaine mesure, d'appliquer aux relations de travail, des concepts de droit pénal général permettant à l'auteur d'une infraction d'y réagir sans voir sa responsabilité engagée. Ces causes d'irresponsabilité peuvent être objectives (ordre de la loi, commandement de l'autorité légitime[2778], légitime défense, état de nécessité) ou subjectives (contrainte, trouble psychique) et font disparaître la responsabilité pénale et civile d'un individu auteur d'une infraction[2779]. En conséquence, la jurisprudence sociale, s'inspirant de la « théorie des faits justificatifs »[2780], accepte de ne pas sanctionner des salariés auteurs de violences lorsque ces dernières sont justifiées par certains événements eux-mêmes violents. De même, elle ouvre à l'employeur des possibilités de réaction face aux actes de violence. Ainsi, en réponse aux violences se déroulant au travail, l'une des parties au contrat de travail pourra user elle-même de violence sans être sanctionné (**1**) et verra des comportements habituellement non tolérés se trouver justifier par un état de nécessité ou une contrainte (**2**).

1) La tolérance quant à une réponse violente

586. « *La violence peut parfois constituer un mal nécessaire* […] *si elle répond simultanément à une autre violence et de manière proportionnée. Mais toute violence ne justifie pas une violence en retour* »[2781]. S'inspirant du concept pénaliste de la légitime défense[2782], la jurisprudence sociale reconnaît au salarié, dans certaines circonstances, qui justifient normalement une sanction disciplinaire, la possibilité de ne pas être puni. Au sens strict, la légitime défense permet à un acte délictueux de perdre sa nature et de soustraire son auteur à sa

---

[2778] Ce fait justificatif n'invitera pas à des développements ultérieurs car le commandement de l'autorité légitime ne tend pas *a priori* à s'appliquer aux relations de travail. Ainsi l'employeur ou un supérieur hiérarchique ne peut être qualifié d'« autorité légitime » (Cass. crim., 12 janvier 1977, *Bull. crim.,* n° 18 ; *D.* 1977, IR. 115 ; Cass. 13 mars 1997, *Bull. crim.*, n° 107 ; *RSC* 1997, p. 828, obs. B. BOULOC ; Cass. crim., 26 juin 2002, *Bull. crim.*, n° 148 ; *Rev. pénit.* 2003, p. 164, obs. B. BOULOC.

[2779] B. BOULOC, *Droit pénal général*, Dalloz, 22e éd., 2011, pp. 337-339.

[2780] Sur cette notion : cf. not. E. LEPOINTE, « Justifié, donc irresponsable. Contribution à la théorie darwinienne de la variation des espèces. », *D.* 1996, chron. p. 247 ; A. SEVERAC, *Essai d'une théorie générale du fait justificatif*, Thèse, Toulouse, 1953, 122 p.

[2781] S. BRISSY, « Le droit et la violence au travail », *RDT* 2010, pp. 504-505.

[2782] Cf. Code pénal, art. 122-5 et art. 122-6.

responsabilité pénale et civile[2783]. La défense individuelle, empêchée normalement par le principe selon lequel « chacun ne peut se faire justice lui-même », deviendra dès lors légitime en cas d'agression injuste causée par la défaillance de l'intervention sociale[2784]. En droit pénal, pour être caractérisée, la légitime défense doit répondre à une agression actuelle[2785], injuste[2786], au moyen d'une réponse nécessaire[2787] et mesurée[2788]. La légitime défense s'entend largement et vise toute atteinte injustifiée envers soi-même ou autrui[2789]. Dans le domaine des relations de travail, certaines violences vont ainsi donner lieu à l'exercice de violences légitimes. Par exemple, ont été reconnus comme agissant en cas de légitime défense, un pompiste ayant tiré sur un voleur qui menaçait l'un de ses salariés en dépit de ses sommations[2790] ou un vigile de grande surface se portant au secours d'un collègue menacé par un groupe d'individus armés[2791]. En matière de transports de fonds, il s'avère aussi logique de reconnaître, au vu des risques présentés par cette activité de sécurité « privée »[2792], la possibilité aux convoyeurs d'utiliser leur arme en cas de légitime défense[2793]. Il est à noter qu'en vertu du principe d'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil[2794], tout acte professionnel ayant été reconnu par une juridiction répressive comme justifié par la légitime défense, et qui a entraîné une relaxe au pénal, ne peut

---

[2783] B. BOULOC, *op. cit.*, p. 346.

[2784] *Id.*, p. 348.

[2785] Cass. crim., 27 juin 1927, *S.* 1929, 1, 356.

[2786] Cass. crim., 27 août 1908, *DP* 1909, 1, p. 79 ; Cass. crim., 9 février 1972, *Bull. crim.*, n° 54.

[2787] Cass. crim., 7 décembre 1999, *Bull. crim.*, n° 292.

[2788] Cass. crim., 12 décembre 1929, *S.* 1931, 1, 113.

[2789] Code pénal, art. 122-5 al. 1er : « N'est pas pénalement responsable la personne qui, devant une atteinte injustifiée envers elle-même ou autrui, accomplit, dans le même temps, un acte commandé par la nécessité de la légitime défense d'elle-même ou d'autrui, sauf s'il y a disproportion entre les moyens de défense employés et la gravité de l'atteinte » ; rappr. Code pénal, art. 223-6 : « Quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

Sera puni des mêmes peines quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours ».

[2790] T. corr. Lyon, 16 octobre 1973, *JCP éd. G.* 1974, II, 17812, note P. BOUZAT ; *RSC* 1975, p. 406, obs. J. LARGUIER.

[2791] CA Rouen, 28 février 1980, *Gaz. Pal.* 1980, 2, somm. p. 392.

[2792] Cf. Code de la sécurité intérieure, Livre VI : « Activités privées de sécurité », spéc. Titre 1er : « Activités privées de surveillance et de gardiennage, de transport de fonds et de protection physique des personnes ».

[2793] Décret n° 2000-376 du 28 avril 2000 relatif à la protection des transports de fonds, art. 6 al. 4.

[2794] Cf. not. Cass. civ., 7 mars 1855, *Bull.*, n° 31 ; *S.* 1855, 1, 439 ; *D.* 1855, 1, 81 ; sur ce concept : cf. not. A. BOTTON, *Contribution à l'étude de l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil*, L.G.D.J., Coll. Thèses, 2010, 338 p. ; F. STASIAK, « L'autorité de la chose jugée d'une décision de relaxe sur l'instance prud'homale en licenciement disciplinaire », *RSC* 1994, p. 268 ; E. GAYAT, « L'autorité de la chose jugée au pénal sur l'instance prud'homale en contestation d'une sanction disciplinaire », *Dr. ouv.* 1998, p. 515.

justifier une sanction disciplinaire[2795].

En matière pénale, le mécanisme de la légitime défense a également trouvé application en matière de violence morale. Concernant les injures, le droit pénal reconnaît textuellement une excuse de provocation à l'auteur d'une injure[2796]. Dans des décisions relatives à des contextes extra-professionnels, des menaces répondant à d'autres menaces ont pu être justifiées par la légitime défense[2797], la même solution s'appliquant en matière de diffamation[2798]. Ces décisions pourraient sans difficulté s'appliquer dans des cas de violences verbales s'étant déroulées au travail ayant donné lieu à une instance pénale. En tout état de cause, l'esprit de ces solutions s'étend déjà aux litiges relatifs au contrat de travail.

587. Dans la jurisprudence civile relative aux sanctions disciplinaires en raison de propos injurieux de salariés, « *le caractère spontané ou provoqué des propos est pris en compte* »[2799]. Dès lors, la profération d'injures ne peut à elle seule justifier une sanction, car les circonstances dans lesquelles elles ont été émises s'avèrent déterminantes. Les juges ont déjà refusé de valider le licenciement disciplinaire de salariés injurieux ou violents envers leurs collègues[2800] ou des tiers à l'entreprise[2801] car leur comportement était lié à une provocation ou que l'auteur d'injures, possédait une certaine ancienneté et n'avait fait l'objet jusqu'alors d'aucune sanction

---

[2795] En ce sens : cf. not. Cass. soc., 21 juin et 12 juillet 1989, *D.* 1990, p. 132, note PRALUS-DUPUY ; Cass. soc., 27 septembre 2006, *Bull. civ.* V, n° 292.

[2796] Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, art. 33 al. 2 : « L'injure commise de la même manière envers les particuliers, lorsqu'elle n'aura pas été précédée de provocations, sera punie d'une amende de 12 000 euros » ; Code pénal, art. R. 621-2 : L'injure non publique envers une personne, lorsqu'elle n'a pas été précédée de provocation, est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 1re classe ».

[2797] T. corr. Seine, 18 novembre 1938, *Gaz. Pal.* 1939, 1, p. 209.

[2798] Cass. crim., 23 juin 1964, *Bull. crim.*, n° 207.

[2799] B. DABOSVILLE, « Les contours de l'abus d'expression du salarié », *RDT* 2012, p. 278.

[2800] Cass. soc., 12 mars 1992, n° 90-44174 (n'est ni une faute grave ni une cause réelle et sérieuse de licenciement la violente altercation provoquée par des insultes racistes de la part d'une collègue) ; Cass. soc., 6 février 2002, n° 99-45251 (la cour d'appel qui a examiné tous les propos tenus par la salariée, invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement, a constaté que ces propos, s'ils étaient maladroits, ne constituaient pas en eux-mêmes un acte de malice ou de mauvaise foi et n'excédaient pas les limites d'une défense légitime ; qu'elle a pu décider qu'ils ne relevaient pas d'un abus du droit de se défendre, que le comportement de la salariée n'était pas fautif) ; CA Metz, 21 mai 2012, n° 10/01405 (un salarié, qui a manifesté un comportement violent à l'égard d'un de ses collègues n'avait fait que répliquer à une attitude provocatrice et également violente dans des circonstances qui pouvaient le convaincre légitimement qu'il se trouvait physiquement menacé).

[2801] CA Basse-Terre, 6 mai 2013, n° 12/008201 (comportement menaçant d'un tiers justifiant une attitude de légitime défense de la part d'une salariée) ; *a contrario*, les faits de violence commis par un salarié sur des clients en dehors de toute défense légitime, justifie un licenciement disciplinaire pour faute grave (CA Paris, 3 juillet 2007, n° 05/06580).

antérieure[2802]. En matière d'injures proférés envers l'employeur, la jurisprudence a jugé abusif le licenciement d'un salarié dont les propos injurieux avaient répondu au comportement agressif et blessant de l'employeur à son égard[2803]. L'attitude fautive de l'employeur, destinataire des injures, est donc susceptible d'effacer la faute du salarié[2804]. De même, les paroles déplacées d'un salarié à l'encontre de son employeur à l'issue d'une discussion « orageuse », sous le coup d'une violente émotion et de la colère, peuvent ne pas donner lieu à faute[2805]. Les mêmes solutions s'appliquent pour les injures destinées aux supérieures hiérarchiques. Une insulte adressée par un salarié à son contremaître ne peut ainsi constituer une faute grave lorsqu'elle a été motivée par le comportement discourtois de celui-ci[2806]. De même, des propos excessifs ou injurieux adressés à un supérieur ne peuvent être sanctionnés dès lors que ce dernier était l'auteur de harcèlement envers le salarié[2807]. Enfin, et plus généralement, des propos familiers ou des insultes ne caractérisent pas nécessairement la faute grave dans la mesure où ils sont coutumiers dans le milieu professionnel concerné[2808]. L'appréciation du caractère fautif de propos injurieux au travail se fait donc *in concreto*, au vu des circonstances et des données relatives à son auteur.

Toutefois, un comportement insultant ne peut justifier une réaction violente disproportionnée. Tel est le cas d'un salarié, qui en réaction à des propos racistes tenus par un de ses collègues lui avait porté un coup de pied au visage ayant entraîné une incapacité totale de travail de huit jours. Les juges ont estimé que le licenciement pour faute grave de l'auteur du coup était justifié[2809]. De même, on ne saurait tenir pour une provocation ôtant le caractère

---

[2802] Cass. soc., 7 mars 1991, n° 89-42160 (n'est ni une faute grave, ni une cause réelle et sérieuse de licenciement le fait pour un chef de chantier d'avoir traité l'un de ses subordonnés d'origine nord-africaine d'« arabe pourri ». Ce chef de chantier avait quatorze ans d'ancienneté, n'avait fait l'objet d'aucune sanction antérieure et avait été provoqué par son subordonné. De plus, et en accord avec la cour d'appel, les propos tenus n'avaient pas, eu égard aux circonstances, un caractère raciste).

[2803] Cass. soc., 6 mai 2009, n° 08-40048.

[2804] Cass. soc., 24 octobre 1991, n° 90-40968 (est susceptible de retirer leur caractère de faute grave aux injures et menaces de mort proférées devant d'autres salariés à l'encontre du dirigeant de l'entreprise, la complète incertitude sur le devenir professionnel résultant d'une attitude fautive de l'employeur. Il y a bien en revanche une cause réelle et sérieuse de licenciement).

[2805] Cass. soc., 3 novembre 1977, n° 76-40483, *Dr. ouv.* 1978, p. 71.

[2806] Cass. soc., 17 janvier 1990, n° 86-44013 ; rappr. Cass. soc., 28 avril 2011, n° 10-30107, *D.* 2011, 1288, obs. A. ASTAIX (joueur de football qui avait tenu des propos désobligeants à l'égard de son entraîneur, ce dernier l'ayant qualifié d'orgueilleux et d'égocentrique).

[2807] Cass. soc., 4 juillet 2007, n° 06-41071.

[2808] Cass. soc., 8 octobre 1992, n° 91-43526.

[2809] Cass. soc., 7 juillet 2009, n° 08-41238.

fautif des violences, une simple menace de sanction disciplinaire de licenciement émise par le supérieur d'un salarié[2810].

588. La jurisprudence en matière de circonstances justifiant un comportement violent ne s'est pas limitée à la notion de légitime défense. Si des violences physiques ou verbales subies par le salarié peuvent justifier des comportements normalement sanctionnables, il en va de même en cas de fautes justifiées par la contrainte ou l'état de nécessité[2811].

2) Des comportements justifiés par la contrainte ou l'état de nécessité

589. En droit pénal, l'état de nécessité est un fait justificatif écartant la responsabilité d'une personne lorsque « *face à un danger actuel ou imminent qui menace elle-même, autrui ou un bien,* [elle] *accomplit un acte nécessaire à la sauvegarde de la personne ou du bien, sauf s'il y a disproportion entre les moyens employés et la gravité de la menace* »[2812]. L'état de nécessité s'applique « *lorsqu'une personne ne peut sauvegarder un bien ou un droit qu'en accomplissant un acte délictueux, qui porte atteinte aux biens ou aux droits d'une autre personne* »[2813]. Ce fait justificatif s'inspirant de l'adage « *nécessité n'a pas de loi* »[2814] partage certaines caractéristiques avec la légitime défense. Son auteur doit apporter une réponse proportionnée[2815] à un danger certain[2816] actuel ou imminent le menaçant lui-même[2817], autrui ou des biens.

Les recours à la notion d'état nécessité dans les relations professionnelles sont assez peu nombreux, qui plus est en matière de violence au travail ou d'atteinte à l'intégrité physique et psychique. Concernant des risques d'atteinte à l'intégrité du travailleur commise par des animaux, il a pu être jugé que la simple crainte de voir le travail de son personnel gêné par la proximité de ruches d'abeilles ne pouvait justifier, en l'absence de péril réel, la destruction de

---

[2810] Cass. soc., 4 octobre 1979, n° 77-41787.

[2811] Il est à noter que le Code du travail contient un certain nombre de dispositions faisant implicitement référence à l'état de nécessité mais dans des situations assez éloignées de la problématique des comportements violents (cf. Code du travail, art. L. 8261-3 et L. 8221-2).

[2812] Code pénal, art. 122-7.

[2813] B. BOULOC, *op. cit.*, p. 356.

[2814] Cf. A. LAINGUI, « Les adages du droit pénal », *RSC* 1986, p. 45.

[2815] Cf. not. Cass. crim., 8 mars 2011, n° 10-82078, *Dr. pén.* 2011, comm. 75, obs. M. VÉRON.

[2816] Cf. not. Cass. crim., 1er juin 2005, *Bull. crim.*, n° 168.

[2817] Cf. not. Cass. crim., 4 janvier 1956, *D.* 1956, p. 130 ; *RSC* 1956, p. 831, obs. A. LÉGAL.

celles-ci[2818]. En revanche, a été reconnu comme agissant en état de nécessité un salarié, agent de surveillance de la SNCF, qui en patrouille dans un train a abattu avec son arme de service, un chien qui mordait son chien de service, muselé et tenu en laisse[2819]. L'encombrement du wagon, l'étroitesse des lieux, la présence d'un troisième chien, l'échec des interventions pour faire lâcher prise à l'animal ont justifié le fait d'abattre l'animal pour sauvegarder son propre chien.

590. La contrainte, qui est une cause subjective de non responsabilité, peut bénéficier à « *la personne qui a agi sous l'empire d'une force ou d'une contrainte à laquelle elle n'a pu résister* »[2820]. À la différence d'un trouble psychique, « *qui détruit le discernement et abolit la conscience, la contrainte est une cause psychologique qui enlève à la volonté toute liberté* »[2821]. La contrainte, irrésistible et non précédée d'une faute, peut se révéler être d'ordre physique[2822], interne[2823] ou externe[2824]. Elle peut aussi être d'ordre moral externe[2825], la contrainte morale interne n'entraînant normalement pas l'irresponsabilité[2826]. La contrainte morale s'entend de pressions d'origine externe (menaces, suggestions, provocations) suffisamment pressantes et directes pour enlever au prévenu sa liberté d'esprit[2827].

On doit noter que dans les relations de travail, le salarié ne pourra invoquer le lien de subordination comme une contrainte permettant de dégager sa responsabilité pénale : les juges répressifs ont affirmé que le lien de subordination ne saurait soustraire le salarié à sa responsabilité lorsqu'il commet des infractions sur ordre de son employeur ou se rend complice de délits commis par ce dernier[2828]. Un employeur qui demanderait à un de ses salariés de commettre des violences sur l'un de ses collègues ou sur un client ne justifierait en aucun cas

---

[2818] Cass. crim., 27 décembre 1961, *JCP éd. G.* 1962, II, 12652.

[2819] Cass. crim., 8 mars 2011, n° 10-82078.

[2820] Code pénal, art. 122-2.

[2821] B. BOULOC, *op. cit.*, p. 376.

[2822] Sur un événement climatique : Cass. crim., 10 janvier 1879, *Bull. crim.*, n° 16.

[2823] Sur la relaxe d'un automobiliste poursuivi pour homicides involontaires, mise en danger de la vie d'autrui et défaut de maîtrise de son véhicule, qui avait heurté des véhicules en raison d'un malaise brutal et imprévisible : Cass. crim., 15 novembre 2005, *Bull. crim.*, n° 295 ; *Dr. pén.* 2006, comm. 32, obs. M. VÉRON ; *RSC* 2006, p. 61, obs. Y. MAYAUD.

[2824] Concernant des faits de vol : Cass. crim., 17 juillet 1858, *D.* 1958, 384.

[2825] Sur des menaces pressantes : Cass. crim., 26 février 1959, *D.* 1959, 301.

[2826] Cass. crim., 11 avril 1908, *D.* 1908, 1, 261 ; *S.* 1909, 1, 473, note. ROUX.

[2827] Cass. crim., 28 décembre 1900, *DP* 1901, 1, 81, note G. LE POITTEVIN.

[2828] Cass. crim., 20 septembre 1894, *DP* 1899, I, p. 30 ; Cass. crim., 14 janvier 1980, *Bull. crim.*, n° 21 ; Cass. crim., 3 juin 2004, n° 03-81405 : « la crainte de son supérieur ne l'exonère pas de sa responsabilité pénale ».

l'irresponsabilité pénale de son subordonné. En revanche, il a pu être jugé qu'un salarié, représentant du personnel, auteur de violence envers un collègue devait voir son autorisation de licenciement annulée, dès lors que son comportement agressif était la conséquence de troubles psychiques et du traitement médical qui lui avait été prescrit[2829]. Cette décision – peu rassurante dans les entreprises soumises à des risques psychosociaux – pourrait trouver à s'appliquer lorsque les troubles psychiques du salarié auteur de violences ont pour origine le travail. Ainsi, un salarié victime lui-même de violence au travail l'ayant conduit à un état dépressif pourrait voir ses propres violences non sanctionnées dès lors qu'il suit un traitement médicamenteux. Cette solution n'est d'ailleurs pas sans rappeler un autre fait justificatif, celui de l'abolition du discernement ou du contrôle des actes, en raison d'un trouble psychique ou neuropsychique[2830].

591. La tolérance quant aux réponses violentes de certains salariés n'est qu'une réponse *a posteriori* à des actes porteurs de souffrance au travail. L'employeur, en tant que premier préventeur dans l'entreprise, se doit aussi de traiter les violences *a priori*. Il lui revient donc de « sécuriser » les lieux de travail afin de prévenir des risques d'atteinte à l'intégrité des salariés.

B – La sécurisation des lieux de travail

592. La sécurisation des lieux de travail, à la charge de l'employeur, découle d'obligations textuelles et jurisprudentielles **(1)** et justifie l'utilisation de différents moyens de contrôle et de surveillance des lieux d'exercice de l'activité professionnelle **(2)**.

1) Des prescriptions à la charge de l'employeur

593. Au travail, l'employeur est débiteur d'une obligation de sécurité de résultat en matière de violence (**a**). En outre, il se trouve dans l'obligation d'aménager les locaux ou de fournir des équipements spéciaux afin d'éviter les risques d'agressions pouvant survenir dans certaines

[2829] CE, 4e et 5e s.s.-r., 3 juillet 2013, n° 349496, pub. Recueil Lebon, *SSL* 10 octobre 2013, p. 9, comm. M. HAUTEFORT.

[2830] Code pénal, art. 122-1 : « N'est pas pénalement responsable la personne qui était atteinte, au moment des faits, d'un trouble psychique ou neuropsychique ayant aboli son discernement ou le contrôle de ses actes.

La personne qui était atteinte, au moment des faits, d'un trouble psychique ou neuropsychique ayant altéré son discernement ou entravé le contrôle de ses actes demeure punissable ; toutefois, la juridiction tient compte de cette circonstance lorsqu'elle détermine la peine et en fixe le régime ».

activités particulièrement dangereuses (**b**).

a) La responsabilité de l'employeur en matière de violence

594. L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de santé et de sécurité des travailleurs dans l'entreprise ; ceci lui impose notamment d'assurer la sécurité de ces derniers face au risque violence. La jurisprudence en matière d'obligation de sécurité s'avère particulièrement stricte à ce sujet. Dès lors qu'un salarié est victime de violences exercées par un de ses collègues, l'employeur manquera à son obligation de sécurité et ce, même s'il n'a commis aucune faute ou s'il avait pris les mesures nécessaires pour faire cesser cette situation[2831].

La jurisprudence charge l'employeur, de façon générale, d'assurer qu'aucun salarié ne soit victime de violence dès lors qu'il se trouve au lieu et au temps de travail. Manque donc à son obligation de sécurité, l'employeur qui n'a remédié aux défaillances de son système de sécurité que postérieurement à la demande de résolution judiciaire du contrat de travail d'un salarié victime d'agression[2832]. Selon les juges, l'employeur aurait dû dès l'origine, connaissant le risque lié à l'insécurité de la zone d'implantation du lieu de travail, mettre en place des dispositifs renforcés pour protéger les accès, prévenir les risques d'intrusion, former le personnel à la sécurité et posséder le moins d'espèces possible en caisse. L'employeur aurait à ce titre pu bénéficier d'aides financières pour mettre en place des dispositifs de sécurité. Dans ce contexte, le salarié, victime de deux agressions, était à même de demander la résolution judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Dans une autre affaire, un salarié, engagé en qualité de responsable de magasin avait été victime de deux cambriolages et de deux « braquages ». Suite à sa dernière agression, il avait été reconnu inapte définitivement à son poste mais apte « *à un poste sans contact avec le public et sans risque potentiel d'agression par une personne étrangère à l'entreprise* »[2833]. Ce salarié a par la suite été licencié pour inaptitude physique, ce dernier ayant refusé une proposition de reclassement sur un poste de préparateur de commandes. Dans un optique d'amélioration de des conditions de travail du salarié, son employeur avait mis en place une caméra de surveillance placée à l'extérieur du magasin, avait eu recours à une société de gardiennage et de sécurité, avait proposé un soutien

[2831] Cass. soc., 3 février 2010, *Bull. civ.* V, n° 30 ; *RJS* 4/10, n° 348.
[2832] CA Dijon 31 mai 2001, ch. soc. n° 00-452, SA Supermarchés LCC c/ Perrot.
[2833] Cass. soc., 26 septembre 2012, n° 10-16307.

psychologique au salarié et une mutation sur un autre magasin. La Cour de cassation, suivant les juges d'appel, a qualifié les manquements de l'employeur quant à son obligation de sécurité et l'a condamné à verser au salarié des dommages-intérêts[2834].

Même lorsqu'aucune violence au travail n'est survenue, la responsabilité de l'employeur peut être engagée dans la mesure où un salarié se trouve exposé à un climat d'insécurité. Le risque professionnel n'est plus seulement un risque existant, il peut aussi résulter de l'angoisse du salarié et donc être seulement hypothétique[2835]. Dans un arrêt marquant une approche stricte de l'obligation de sécurité de l'employeur, la Cour de cassation a validé le versement de dommages-intérêts à une salariée en raison de la violation de l'obligation de sécurité de son employeur[2836] ; cette salariée, qui n'avait pourtant subi aucune agression, travaillait en contact avec le public dans une gare routière et était exposée à de possibles actes de délinquance perpétrés par des personnes étrangères à l'entreprise. Ce climat avait fait naître chez elle un « *sentiment d'insécurité* ». Après plusieurs réunions avec le CHSCT, au sujet des problèmes de sécurité, des mesures ont été prises par l'employeur pour assurer la sécurité de la salariée[2837]. Si l'employeur n'a pas commis de faute, sa responsabilité est quand même engagée car malgré ces dispositions, « *les locaux n'étaient pas dans un état d'hygiène conforme à ce qu'un salarié peut normalement exiger* ». Cet arrêt s'il peut être perçu comme sévère envers l'employeur démontre que le sentiment de sécurité au travail ne peut être seulement atténué par des mesures de surveillance d'ordre technique. L'état des locaux, leur salubrité, leur entretien participe également de bonnes conditions de travail. Ainsi, la sécurisation des locaux si elle est fondamentale n'est pas suffisante. On peut facilement imaginer qu'un lieu de travail dans état insalubre et dégradé, mais truffé de moyens de surveillance, continuerait de présenter un caractère anxiogène.

595. Si la jurisprudence met à la charge de tout employeur une obligation de sécurité en matière de violence au travail, certaines activités dangereuses sont soumises à un cadre réglementaire spécifique destiné à prévenir les violences ou à y répondre. Ainsi, les activités de

---

[2834] *Ibid*.

[2835] V. SANSEVERINO-GODFRIN, « La redéfinition du contour juridique des risques liés au travail », *JSL* 12 mars 2013, n° 339, p. 7.

[2836] Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 08-45609.

[2837] Mise à disposition d'un téléphone portable, système de vidéosurveillance, collecte des fonds par une société de transport, pose de films adhésifs pour protéger la salariée de la vue extérieure, pose de caméras intérieures, pose d'un système d'alarme.

transport de fonds imposent à l'employeur comme aux clients, d'aménager leurs locaux et équipements pour prévenir tout risque d'attaque.

b) L'aménagement obligatoire des locaux et équipements

596. Un décret en date du 28 avril 2000 relatif au transport de fonds prévoit que pour « *assurer la sécurité du dépôt et de la collecte des fonds, les personnes publiques ou privées qui font appel, de façon habituelle à des entreprises de transport de fonds tels les bijoux ou les métaux précieux doivent équiper leurs locaux desservis par ces entreprises de dispositifs spécifiques* »[2838]. Par activité de transport de fonds, on entend le transport, sur la voie publique, de monnaie (monnaie fiduciaire, papier fiduciaire destiné à l'impression des billets et monnaie divisionnaire) et de métaux précieux représentant une valeur d'au moins 30 000 €, les bijoux représentant une valeur d'au moins 100 000 €[2839], la surveillance des biens transportés jusqu'à la livraison effective, leur manipulation et leur traitement[2840]. Ces activités soumises quotidiennement au risque de violence, nécessitent des aménagements importants des lieux de leur exercice, aussi bien de la part de l'employeur que de ses clients.

Ainsi, les locaux dans lesquels se réalisent, le dépôt, la collecte des fonds et les cheminements qui permettent d'y accéder doivent bénéficier d'un éclairage assurant une bonne visibilité et être dégagés de tout obstacle pouvant gêner ou mettre en danger les convoyeurs[2841]. Ces locaux doivent disposer d'au moins un des dispositifs suivants : un sas isolé du public et équipé de vidéosurveillance permettant la réception et le stationnement d'un véhicule de transport de fonds ainsi que le transfert des fonds ; un trappon[2842] permettant l'accostage latéral d'un véhicule de transport de fonds ; un trappon permettant l'accolement du véhicule de transport de fonds à et le transfert des valeurs sans que le convoyeur descende du véhicule[2843].

[2838] Décret n° 2000-1234 du 18 décembre 2000, déterminant les aménagements des locaux desservis par les personnes physiques ou morales exerçant l'activité de transport de fonds, art. 1.

[2839] Décret n° 2000-376 du 28 avril 2000 relatif à la protection des transports de fonds, art. 1.

[2840] *Id.*, art. 1-1 ; Code de la sécurité intérieure, art. L. 611-1, 2°.

[2841] Décret n° 2000-1234 du 18 décembre 2000, *op. cit.*, art. 2.

[2842] Un trappon désigne un casier blindé, accessible depuis l'extérieur contenant les fonds à déposer ou à transporter.

[2843] Décret n° 2000-1234 du 18 décembre 2000, *op. cit.*, art. 3.

Si ces aménagements sont impossibles, les locaux devront être équipés d'au moins deux des dispositifs suivants : un aménagement permettant, à l'intérieur des locaux desservis, le cheminement des convoyeurs, le dépôt et la collecte des fonds, en dehors de la vue ou de la présence du public ou un guichet ou un coffre sécurisé équipé d'un système d'authentification, permettant le dépôt et la collecte des fonds, dont l'accès est réservé aux convoyeurs. Ces locaux doivent aussi être équipés d'au moins un des dispositifs suivants : un système de vidéoprotection dont les caméras couvrent l'intégralité du parcours emprunté par le convoyeur ou un moyen de communication et d'alarme, permettant d'avertir l'entreprise ou le véhicule de transport de fonds de tout risque d'agression[2844]. Pour le transport des fonds d'un montant inférieur à 30 000 €, l'obligation de prévoir un cheminement en dehors de la vue et de la présence du public ne s'applique pas[2845].

L'application de ces règles dépend aussi de la surface de vente dans laquelle devra s'exercer l'activité de transport de fonds, notamment pour les surfaces commerciales[2846]. Les distributeurs automatiques de billets et les guichets automatiques de banque desservis directement par les entreprises de transport de fonds doivent également être équipés d'un local technique, accessible par une porte blindée à commande sécurisée. Ce local doit être doté de moyens de communication avec l'extérieur, d'un système de surveillance à distance et sa porte doit être dotée d'un œilleton[2847].

597. Il convient d'ajouter qu'outre l'aménagement des lieux où se déroulent les transferts de fonds, les équipements à disposition des convoyeurs doivent permettre également de sécuriser leur travail. Leur véhicule, équipé de blindages, doit être aménagé de manière à assurer la sécurité du personnel ainsi que celle des fonds, bijoux ou métaux précieux transportés[2848] et doit notamment contenir un système de communication et d'alarme reliés au centre d'alerte de l'entreprise, un système de repérage à distance, de gilets pare-balles et de masques à gaz, en nombre au moins égal à celui des membres de l'équipage[2849]. Le port du gilet pare-balles s'avère obligatoire pour tout convoyeur amené à sortir du véhicule pour l'exécution

---

[2844] *Id.*, art. 4.
[2845] *Id.*, art. 4, III.
[2846] *Id.*, art. 7 et 8.
[2847] *Id.*, art. 10.
[2848] Décret n° 2000-376 du 28 avril 2000 relatif à la protection des transports de fonds, art. 4.
[2849] *Ibid*.

de sa mission[2850]. Lorsque le transport est effectué au moyen d'un véhicule blindé, chaque convoyeur doit être autorisé à porter une arme. Chacun des convoyeurs faisant partie de l'équipage d'un véhicule de transport de fonds porte une arme à feu de poing[2851] et tout véhicule blindé doit être équipé d'une arme complémentaire de type fusil à pompe ainsi que des munitions correspondantes[2852]. Les trajets entre les dessertes sont aléatoires, les temps d'arrêt limités tout comme le nombre d'aller-retour pour une desserte[2853].

598. Il revient à l'employeur d'assurer à ses salariés une protection contre les violences au travail, que ce dernières proviennent de l'intérieur ou de l'extérieur de l'entreprise. Pour ce faire, l'employeur dispose de moyens d'éviter les violences ou d'y réagir. Ces facultés d'action reposent sur la mise en place de moyens de surveillance ou de protection des salariés ainsi que sur une possible fermeture de l'entreprise en cas de violences.

2) Les moyens à disposition de l'employeur

599. « *Le pouvoir juridique de l'employeur n'est pas un vain mot, il est assorti des moyens du pouvoir, à savoir le droit à la surveillance, au contrôle et à l'évaluation* »[2854]. Selon la jurisprudence, « *l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail* »[2855]. Ce pouvoir, en matière de violence peut, par exemple, être exercé afin de prévenir ou de réagir immédiatement à une rixe qui surviendrait entre salariés ou avec un client. Cette surveillance peut dès lors prendre la forme d'une surveillance visuelle même sans information préalable du salarié[2856]. Selon la jurisprudence, « *la simple surveillance d'un salarié faite sur les lieux du travail par son supérieur hiérarchique, même en l'absence d'information préalable du salarié, ne constitue pas en soi un mode de preuve illicite* »[2857]. Un

---

[2850] *Id.*, art. 6.

[2851] *Id.*, art. 10 ; cf. décret n° 2013-700 du 30 juillet 2013 portant application de la loi n° 2012-304 du 6 mars 2012 relative à l'établissement d'un contrôle des armes moderne, simplifié et préventif, art. 2, catégorie B, 1°.

[2852] *Id.*, art. 3 ; cf. décret n° 2013-700 du 30 juillet 2013, *op. cit.*, art. 2, catégorie B, 2°, f.

[2853] *Id.*, art. 2-1.

[2854] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 674.

[2855] Cass. soc., 20 novembre 1991, *Dr. soc.* 1992, p. 28, rapp. Ph. WAQUET.

[2856] Cass. soc., 26 avril 2006, *Bull. civ.* V, n° 145, p. 141 et Cass. soc., 3 mai 2007, n° 05-44612 : « la simple surveillance d'un salarié faite sur son lieu de travail […], même en l'absence d'information préalable du salarié, ne constitue pas en soi un mode de preuve illicite ».

[2857] Cass. soc., 26 avril 2006, *JCP éd. S.* 2006, 1444, note D. CORRIGNAN-CARSIN.

employeur qui constaterait donc des violences au travail par une simple surveillance visuelle serait donc en droit de sanctionner son salarié.

La surveillance opérée par l'employeur peut aussi passer par des procédés plus sophistiqués grâce la surveillance électronique ou à la vidéoprotection. Néanmoins, comme « *le salarié a droit même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée* »[2858], la mise en œuvre de ces moyens de surveillance se trouve encadrée. Ainsi, « *aucune information concernant personnellement un salarié* […] *ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance du salarié* »[2859]. L'employeur devra informer et consulter le comité d'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés[2860]. Ces dispositions se trouvent justifiées par l'interdiction d'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[2861].

Dans les cas d'injures écrites ou orales entre salariés ou envers des clients, l'employeur aurait ainsi le droit d'ouvrir des dossiers, fichiers ou courriers électroniques du salarié dès lors que ne figure pas la mention « personnel » sur ces données[2862]. De même, l'écoute des conversations téléphoniques des salariés est licite si ce dernier a été dûment averti[2863] et peut constituer la preuve de leurs manquements professionnels[2864].

En matière de vidéoprotection, seront illicites les procédés mis en œuvre à l'insu des salariés : tels un système de télésurveillance clandestin[2865] La clandestinité du procédé rend le comportement de l'employeur déloyal[2866]. Selon la CNIL, si la mise en place d'un dispositif de vidéosurveillance ayant vocation à protéger les biens et les personnes n'est pas, en principe,

---

[2858] Cass. soc., 2 octobre 2001, *D.* 2001, jur. p. 3148 ; *Dr. soc.* 2001, p. 915, note J.-E. RAY.

[2859] Code du travail, art. L. 1222-4.

[2860] Code du travail, art. L. 2323-32.

[2861] Code du travail, art. L. 1121-1.

[2862] Cass. soc., 18 octobre 2006, *JCP éd. S.* 2006, 1946, note J.-Y. FROUIN.

[2863] Cass. soc., 7 juin 2006, *JCP éd. S.* 2006, 1614, note D. CORRIGNAN-CARSIN.

[2864] Cass. soc., 14 mars 2000, *JCP éd. G.* 2001, II, 10472, note C. PUIGELIER.

[2865] Cass. soc., 20 novembre 1991, *RJS* 1992, n° 1.

[2866] Cass. soc., 18 mars 2008, *Dr. soc.* 2008, p. 608, note C. RADÉ ; Cass. soc., 15 mai 2001, *CSBP* 2001, n° 132, p. 297 ; rappr. Cass. soc., 20 novembre 1991, *RJS* 1992, n° 1 : « tout enregistrement quels qu'en soient les motifs, d'images ou de paroles à l'insu (des salariés) constitue un mode de preuve illicite ».

illicite, il ne doit pas avoir pour effet de placer les salariés sous une surveillance constante, générale et permanente[2867].

600. Le maintien de l'ordre public et la prévention de l'insécurité sont des missions traditionnelles revenant à l'État. Pour prévenir les violences au travail, l'employeur est néanmoins en mesure de faire appel à des sociétés privées de surveillance et de gardiennage ou de protection des personnes. Ces activités sont régies par le Code de la sécurité intérieure et visent à « *fournir des services ayant pour objet la surveillance humaine ou la surveillance par des systèmes électroniques de sécurité ou le gardiennage de biens meubles ou immeubles ainsi que la sécurité des personnes se trouvant dans ces immeubles* »[2868] ou à « *protéger l'intégrité physique des personnes* »[2869]. Les agents exerçant cette activité ne peuvent exercer leurs fonctions qu'à l'intérieur de bâtiments ou dans la limite des lieux dont ils ont la garde et c'est seulement à titre exceptionnel qu'ils peuvent être autorisés à exercer sur la voie publique[2870]. Dans le cadre de leur mission ils peuvent être amenés notamment à utiliser des chiens[2871] ou des moyens de « vidéoprotection »[2872] particulièrement dans les lieux et établissements exposés à des risques d'agression ou de vol[2873]. Les missions des agents de sécurité sont fortement limitées. Leurs compétences spécifiques se limitent à l'inspection visuelle de bagages à main, à des fouilles – avec le consentement de la personne – [2874] ou à des palpations de sécurité dans certaines circonstances[2875]. Les agents de sécurité n'ont aucune prérogative de puissance publique[2876] et ne peuvent se livrer à aucune opération de maintien de l'ordre sur la voie publique, à aucun agissement pouvant attenter la libre circulation des personnes ou des véhicules (interpellations, arrestations, interrogatoires, contrôles d'identité, fouilles de véhicules)[2877]. Leurs prérogatives sont de fait identiques à celles des autres citoyens. Ainsi ils

---

[2867] CNIL, délib. n° 2010-112 du 22 avril 2010 ; rappr. CNIL, délib. n° 2012-475 du 3 janvier 2013.

[2868] Code de la sécurité intérieure, art. L. 611-1, 1°

[2869] Code de la sécurité intérieure, art. L. 611-1, 3°.

[2870] Code de la sécurité intérieure, art. L. 613-1.

[2871] Code de la sécurité intérieure, art. L. 613-7.

[2872] Code de la sécurité intérieure, art. L. 613-13.

[2873] Code de la sécurité intérieure, art. L. 251-2, al. 11.

[2874] Code de la sécurité intérieure, art. L. 613-2.

[2875] Code de la sécurité intérieure, art. L. 613-3.

[2876] Circulaire n° 86-343 du 24 novembre 1986 prise en application de la loi du 12 juillet 1983, § 5-1 : « Les activités des entreprises régies par la loi [la loi de 1986] sont donc absolument distinctes de celles des services de police ou de gendarmerie. Leurs personnels ne disposent d'aucune prérogative de puissance publique dans l'exercice de leurs fonctions ».

[2877] Circulaire n° 86-343 du 24 novembre 1986, *op. cit.*, § 5-1-1.

ont le pouvoir d'appréhender l'auteur de certaines infractions flagrantes[2878] (telles les violences) afin de le remettre à l'autorité publique[2879]. Cependant, il existe des limites à cette rétention, au-delà d'un certain délai il s'agira d'une séquestration arbitraire, infraction réprimée aux articles 224-1 et suivants du Code pénal[2880].

601. Pour maintenir la sécurité dans les locaux de son entreprise, l'employeur a la capacité de suspendre le travail. Ce mode d'action, permet de soustraire les salariés d'un contexte professionnel pouvant mettre en danger leur santé. La question de l'interruption du travail se pose particulièrement lors de conflits collectifs violents pouvant menacer la santé et sécurité de certains salariés. La pratique du *lock-out*, c'est-à-dire « *l'image inversée de la grève* » dont pourrait bénéficier l'employeur, s'analyse comme « *une suspension unilatérale de l'exécution des contrats de travail par l'employeur en vue de faire pression sur les salariés* »[2881]. En droit français, cette manœuvre se trouve prohibée qu'elle soit à titre préventif ou répressif[2882]. En effet, le « lock-out » peut être utilisé pour briser préventivement une grève ou en réponse à un mouvement de grève désorganisant effectivement l'entreprise[2883]. Mais, une telle possibilité contrevient à l'obligation de l'employeur de procurer du travail à ses salariés, et porte atteinte à l'exercice de leur droit de grève qui est un droit constitutionnellement reconnu[2884]. Néanmoins, la fermeture temporaire de l'entreprise ou de l'établissement peut être exceptionnellement décidée par l'employeur lorsqu'elle s'analyse en une mise au chômage technique[2885]. Pour ce faire, l'employeur *« doit apporter la preuve d'une situation contraignante de nature à le libérer de son obligation de fournir un travail à ses salariés* »[2886]. Et, parmi les cas justifiant la fermeture de l'entreprise, on trouve les actes de violence. Ainsi,

---

[2878] Code de procédure pénale, art. 73, al. 1er : « Dans les cas de crime flagrant ou de délit flagrant puni d'une peine d'emprisonnement, toute personne a qualité pour en appréhender l'auteur et le conduire devant l'officier de police judiciaire le plus proche ».

[2879] Cass. crim., 1er octobre 1979, n° 78-93500.

[2880] Cass. crim., 16 février 1988, n° 87-84107 : « Ne sauraient invoquer les dispositions de l'article 73 du Code de procédure pénale en ce qui concerne la séquestration arbitraire dont ils étaient prévenus ceux qui, après appréhension en flagrant délit de l'auteur d'un vol, attendent plusieurs heures avant d'aviser l'officier de police judiciaire et ont ainsi privé de sa liberté pendant ce temps la personne ainsi séquestrée arbitrairement ».

[2881] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 1488.

[2882] A. MAZEAUD, *Droit du travail*, L.G.D.J., 9e éd., 2014, p. 300 ; sur ce sujet : J.-M. SPORTOUCH, « La fermeture de l'entreprise en cas de conflit collectif », *Dr. soc.* 1988, p. 682.

[2883] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *loc. cit.*

[2884] Cf. not. Cass. soc., 13 novembre 1996, n° 93-42247, *Bull. civ.* V, n° 379, p. 272.

[2885] Cf. A. CRISTAU, « La mise au chômage technique consécutive à un conflit collectif de travail », *Dr. soc.* 2000, p. 1091.

[2886] Cass. soc., 7 février 1990, *Bull. civ.* V, n° 42.

l'exécution des contrats de travail pourra être suspendue pour la durée correspondante, notamment en cas de risque d'atteinte à l'ordre et à la sécurité au sein de l'entreprise. Tel peut être le cas si la désorganisation de l'entreprise met en péril l'ordre et la sécurité et si l'employeur craint, par exemple, des actes graves de violence ou de dégradation[2887] ou s'il veut assurer la sécurité des usagers[2888].

602. Le droit social, le droit civil et le droit pénal sont en capacité de se saisir juridiquement des différentes formes et conséquences des comportements violents au travail. Mais en matière d'actes porteurs de souffrance au travail, le droit ne se cantonne pas de la seule saisie des violences. Il se trouve en effet capable d'appréhender un des autres « *aspects spécifiques des risques psychosociaux* »[2889] au travers des règles relatives au harcèlement professionnel. Si la frontière entre violence et harcèlement est parfois « *une question de degrés* »[2890], ces deux événements partageant des ressorts communs[2891], une de leur particularité au regard des autres risques psychosociaux tient dans l'existence de dispositifs juridiques spécifiques afin de les sanctionner ou de les prévenir. Que ce soit devant les juridictions prud'homales, de la responsabilité civile ou répressives, pour riposter face aux actes de harcèlement, il existe des « *armes juridiques conventionnelles* […] *c'est-à-dire des armes classiques* » telles la loyauté, la bonne foi ou la dignité auxquelles viennent s'ajouter « *des armes de choc,* […] *plus spécifiques et aussi plus redoutables* »[2892]. Dès lors, et de façon analogue à la violence au travail, le droit est amené à se saisir juridiquement des actes de harcèlement moral et sexuel au travers de dispositifs spécifiques visant à protéger à la fois témoins, victimes potentielles et avérées ainsi qu'à sanctionner leurs auteurs.

[2887] Cass. soc., 8 décembre 1977, *Bull. civ.* V, n° 685 ; Cass. soc., 1er mars 1989, *Bull. civ.* V, n° 157 ; Cass. soc., 21 mars 1990, *Bull. civ.* V, n° 131 ; *RJS* 5/90, n° 420 ; Cass. soc., 2 décembre 1964, *Bull. civ.* V, n° 809 (troubles graves dans une usine occupée) ; *D.* 1965, 112.

[2888] Cass. soc., 7 novembre 1990, *Bull. civ.* V, n° 518.

[2889] ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, préamb.

[2890] E. FORTIS, « Harcèlement moral en droit pénal et en droit du travail, unité ou dualité ? », *SSL* 7 mars 2011, n° 1482, p. 9.

[2891] Cf. not. ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 2, 1° : « Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence ».

[2892] Cf. B. LARDY-PÉLISSIER, « La prohibition légale du harcèlement », *RJS* 3/2006, p. 191.

Section II – Les ripostes au harcèlement moral ou sexuel

603. Si le harcèlement au travail est une source d'atteinte à la dignité des salariés[2893], il peut également avoir de graves conséquences sur leur santé et leur sécurité et/ou créer un environnement de travail hostile[2894]. Il constitue en effet une cause de dégradation des conditions de travail[2895] s'exprimant sous la « *forme paroxystique de la négation de l'autre* »[2896]. L'émergence de la problématique du harcèlement professionnel a d'ailleurs accompagné la prise de conscience de l'existence des risques psychosociaux[2897]. La notion juridique de harcèlement a été consacrée progressivement à travers un volet sexuel[2898] puis moral[2899]. Le Code pénal témoigne des enjeux du harcèlement en termes de santé en classant ces infractions dans un chapitre relatif aux « *atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne* »[2900]. Entendu de façon générale, le harcèlement vise des comportements d'abus, de menaces, d'humiliations se déroulant sur les lieux de travail ou dans des situations liées au travail et qui peuvent être d'ordre physique, psychologique ou sexuel[2901]. Le harcèlement se réfère à deux types d'actes porteurs de souffrance au travail incriminés à la fois dans le Code du travail[2902] et dans le Code pénal[2903]. Cela amène à pouvoir les invoquer tant devant les juridictions civiles que répressives. Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel, malgré des faits constitutifs différents, partagent des caractères communs. Le régime juridique du harcèlement témoigne d'une extension constante des situations de fait relevant de cette notion **(§ 1)** et des obligations et prérogatives juridiques en amont ou en aval de ces actes **(§ 2)**.

[2893] Cf. ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, préamb.

[2894] *Id.*, art. 2, 1°.

[2895] P.-Y. VERKINDT, « Un nouveau droit des conditions de travail », *Dr. soc.* 2008, p. 642.

[2896] *Ibid*.

[2897] F. FAVENNEC-HÉRY, P.-Y. VERKINDT, *Droit du travail*, L.G.D.J., 4e éd., 2014, p. 502.

[2898] Loi n° 92-1179 du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail et modifiant le Code du travail et le Code de procédure pénale.

[2899] Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

[2900] Cf. Code pénal, Livre II, Titre II, Chap. II : « Des atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne ».

[2901] ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 2, 1°.

[2902] Code du travail, art. L. 1151-1 à L. 1155-2 ; depuis la recodification du Code du travail ces deux risques psychosociaux font l'objet d'un Titre spécifique au sein de ce dernier (Code du travail, Première partie, Livre 1er, Titre V : « Harcèlements »).

[2903] Code pénal, art. 222-33, art. 222-33-2 et art. 222-33-2-1.

§ 1 : L'invocation facilitée de situations de harcèlement

604. S'il peut être présomptueux de chercher une unité entre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel, « *la structure de chacune de ces deux infractions présente des similitudes qui permettent de mieux cerner les caractéristiques de ces délits* »[2904], un auteur les qualifiait d'ailleurs d'infractions « *jumelles* »[2905]. Ainsi, suite à une harmonisation[2906] intervenue en 2010[2907], ces infractions font l'objet de peines similaires qui ont depuis été renforcées[2908] ; par ailleurs elles protègent également de la même façon leurs victimes[2909] ou leurs témoins[2910]. Malgré tout, la définition de la notion de harcèlement s'avère « *assez insaisissable* »[2911]. Les marges d'appréciation des textes la régissant ont alors favorisé son application à de plus en plus de situations. En matière de harcèlement moral, si la Cour de cassation a d'abord adopté un « *positionnement restrictif au regard des juridictions du fond* »[2912], elle contribue désormais à l'« essor » de cette notion. Il en a été de même au sujet du harcèlement sexuel. En conséquence, les travailleurs peuvent demander plus facilement la nullité des mesures résultant d'un harcèlement[2913] ou faire condamner leur auteur en matière pénale[2914]. Le recours à la notion de

---

[2904] V. MALABAT, « À la recherche du sens du droit pénal du harcèlement », *Dr. soc.* 2003, p. 492.

[2905] F. KEREBEL, « Abrogation du délit de harcèlement sexuel : une décision courageuse », *Gaz. Pal.* 2012, n° 138, p. 9.

[2906] Avant 2010, le Code pénal et le Code du travail ne punissaient pas cette infraction de la même façon. Le Code pénal punissait cet acte d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende (Code pénal, art. 222-33 et 222-33-2) tandis que le Code du travail prévoyait 1 an d'emprisonnement et 3750 € d'amende (Code du travail, art. L. 1155-2). Pour pallier cette différence, le Conseil constitutionnel avait décidé que « lorsque plusieurs dispositions pénales sont susceptibles de fonder la condamnation d'un seul et même fait, les sanctions subies ne peuvent excéder le maximum légal le plus élevé » (Cons. const., 12 janvier 2002, n° 2001-455 DC). Dans son rapport de 2009, la Cour de cassation recommandait une harmonisation des peines entre le Code du travail et le Code pénal (*JCP éd. S.* 2010, act. 241). La loi de 2010 pénalise donc le harcèlement sexuel et le harcèlement moral d'un an d'emprisonnement et de 15000 € d'amende. Par ailleurs, la peine complémentaire d'affichage et de diffusion de la décision de justice peut être encourue en cas de condamnation sur le fondement des dispositions pénales réprimant le harcèlement sexuel et moral.

[2907] Loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein du couple été aux incidences de ces dernières sur les enfants, spéc. art. 35 ; *Liaisons sociales quotidien* 13 juillet 2010, n° 15651, p. 2 ; *Liaisons sociales quotidien* 1er juillet 2010, n° 15643, p. 1 ; *JCP éd. S.* 20 juillet 2010, n° 29, 377, p. 7.

[2908] Deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (Code pénal, art. 222-33 III et art. 222-33-2) ; loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, art. 1er et art. 2 ; sur les circonstances aggravantes en matière de harcèlement sexuel : Code pénal, art. 222-33 III.

[2909] Cf. Code du travail, art. L. 1153-2 et art. L. 1152-2.

[2910] Cf. Code du travail, art. L. 1153-3 et art. L. 1152-2.

[2911] J.-Y. FROUIN, « Sur le contrôle par le Cour de cassation de la qualification juridique de harcèlement moral », *RJS* 10/05, p. 671.

[2912] J. DELGA, A. RAJKUMAR, « Le harcèlement moral : éléments caractéristiques du harcèlement moral au regard du Code du travail et de la jurisprudence contemporaine », *Dr. ouv.* 2005, p. 170.

[2913] Code du travail, art. L. 1152-3.

[2914] Code du travail, art. L. 1155-2 ; Code pénal, art. 222-33-2.

harcèlement a également été facilité par des aménagements des modalités de preuve ou d'action en justice. Cependant, si le fait de « *nommer le harcèlement a été un immense progrès en ce que des agissements jusque-là peu mis en avant ont été dénoncés sans honte et poursuivis utilement* […], *tout n'est pas harcèlement* »[2915]. Pourtant, la Cour de cassation, particulièrement en matière de harcèlement moral, interprète celui-ci de façon large « *au point que la frontière entre harcèlement moral et souffrance au travail n'apparaît plus aussi claire* »[2916]. Il a même pu être dit, non sans provocation, que l'invocation du harcèlement peut conduire à une « *utilisation perverse des droits et des procédures* […] *dans une société où la position de victime tend à être revendiquée de toutes parts et de toutes manières* »[2917]. Dès lors, si la notion de harcèlement a permis « *la réparation de dommage jusque-là trop longtemps passés sous silence* »[2918], les règles la prohibant « *destinées à l'origine à sanctionner des comportements déviants, voire pathologiques* […] *en sont venues à être sollicitées comme des substituts aux droits plus traditionnels ou définis* »[2919]. Cette utilisation, parfois excessive, laisse craindre une instrumentalisation du harcèlement[2920], une tentation de le « *gonfler* »[2921] amenant à ce qu'il « *ne bouche tout l'horizon de la souffrance mentale au travail* »[2922]. *In fine*, même si la notion de harcèlement s'élargit progressivement **(A)**, notamment grâce à des aménagements destinés à l'invoquer plus favorablement **(B)**, toute situation de tension liée au travail, aussi déplaisante soit-elle, ne peut être qualifiée de harcèlement **(C)**.

A – L'élargissement progressif de la notion

605. Si la notion de harcèlement sexuel a été plusieurs fois remaniée par la loi, celle de harcèlement moral est restée stable[2923]. Historiquement en droit, le harcèlement a été centré sur

---

[2915] H. MASSE-DESSEN, « Le harcèlement : périls et vertus d'une prohibition – Le danger d'une sollicitation inconsidérée », *RDT* 2006, p. 8.

[2916] F. PELLETIER, « D'un comportement "rude" au harcèlement moral », *JCP éd. S.* 19 mai 2009, n° 21-22, 1224, p. 28.

[2917] V. CALAIS, « Management = harcèlement ? », *Les Cahiers du DRH* mai 2011, n° 176, p. 38.

[2918] H. MASSE-DESSEN, « Salariés ou victimes ? Harcèlement et évolution du droit du travail » in Ph. WAQUET (dir.), *13 paradoxes du droit du travail*, Lamy, Coll. Axe Droit, 2012, p. 364.

[2919] *Id.*, p. 365.

[2920] *Ibid*.

[2921] P. ADAM, « Le harcèlement : périls et vertus d'une prohibition – Une qualification en voie de clarification », *RDT* 2006, p. 11.

[2922] *Ibid*.

[2923] Les remises en cause de sa définition pénaliste comme travailliste, n'ont d'ailleurs pu faire l'objet d'une remise en cause au titre d'une QPC (Cass. crim., 11 juillet 2012, n° 11-88114 QPC ; Cass. soc., 11 juillet 2012, n° 12-

une dimension individuelle[2924], particulièrement « psychologisante » en matière de harcèlement moral ; la figure du pervers narcissique planait au-dessus de cette infraction[2925]. Pour qualifier un harcèlement, dans une vision « classique » de cette notion, il faut caractériser des agissements répétés subis individuellement par un salarié. Mais cette vision a été battue en brèche par la jurisprudence et la loi. Celles-ci sanctionnent maintenant des situations autrefois non prises en compte car ne répondant pas aux exigences de répétition ou d'individualisation. On constate ainsi la coexistence et l'extension parallèle, des acceptions « classiques » du harcèlement mais aussi de ses acceptions « alternatives ». Cette diversité d'actes qualifiables de harcèlement découle notamment des fondements textuels de cette notion qui ont permis à la jurisprudence d'apprécier avec souplesse ses éléments constitutifs. Dès lors, l'expansion continue de comportements réputés « harcelants » **(1)** découle essentiellement de solutions juridiques ayant facilité leur reconnaissance **(2)**.

1) Une hétérogénéité des comportements « harcelants »

606. La notion de harcèlement ne cesse d'étendre son champ d'application à des situations porteuses de souffrance au travail de plus en plus variées. Il a ainsi pu être dit, au sujet du harcèlement moral, que son développement apparait comme « *"le cheval de Troie" destiné à réprimer les atteintes à la santé découlant d'une situation de travail délétère* »[2926]. Ce développement de la notion de harcèlement n'est pas sans conséquence pour l'employeur ; celui-ci se trouve exposé à un nouveau risque de contentieux et voit sa responsabilité juridique alourdie[2927]. Bien que le harcèlement obéisse majoritairement aux critères de répétition et d'individualisation, le droit tend à s'en écarter pour embrasser de nouvelles situations. Il a ainsi

40051 QPC, *Constitutions* 2012, p. 619 ; *SSL* 16 juillet 2012, n° 1547, act. p. 7 ; Cass. soc., 1er mars 2013, n° 12-40103 QPC).

[2924] Cf. not. B. LARDY-PÉLISSIER, « La prohibition légale du harcèlement », *RJS* 2006, p. 193 : « Cette dégradation des conditions de travail, dans le cas du harcèlement moral, est appréciée par rapport à un individu. Une dégradation des conditions de travail qui n'affecterait pas un individu plus qu'un autre, mais toucherait tout un groupe d'individus n'entrerait pas dans la catégorie de harcèlement moral. Ainsi, les conditions de travail imposées par l'employeur à l'ensemble de son personnel ne peuvent caractériser une pratique de harcèlement à l'encontre de l'un d'eux. En définitive, pour que soit retenu le harcèlement moral, il faut pouvoir mettre en avant une situation d'isolement, de traitement différencié dont un salarié serait victime ».

[2925] F. CHAMPEAUX, « Les mutations du harcèlement moral », *SSL* 7 mars 2011, n° 1482, p. 2.

[2926] M. LEDOUX, J. EL BERRY, « Un harcèlement moral "génétiquement modifié" ? », *SSL* 7 mars 2011, n° 1482, p. 15.

[2927] R. COLSON, J.-M. POITTEVIN, « La procédure interne, nouveau remède au harcèlement ? Brèves remarques sur le traitement juridique de la souffrance au travail », *RDT* 2012, p. 82.

été reconnu des formes de harcèlement collectif, par la jurisprudence[2928] ou par la loi[2929], notamment avec la consécration du « harcèlement moral managérial »[2930] ; Outre le harcèlement collectif reconnu grâce à la jurisprudence, la loi a aussi joué un rôle dans l'accroissement des comportements reconnus comme « harcelants » en admettant la possibilité de caractériser un harcèlement non constitué par des actes répétés mais par un acte isolé. Que ce soit en matière de harcèlement sexuel ou moral, si ces comportements sont traditionnellement des actes répétés et subis par une victime désignée **(a)**, les avancées jurisprudentielles et législatives ont permis de reconnaître de nouvelles formes de harcèlement **(b)**.

a) La prohibition classique d'actes réitérés individualisés

607. La première disposition sanctionnant spécifiquement les actes de harcèlement a concerné le harcèlement sexuel. La définition légale de ce dernier a pâti d'une « *existence mouvementée* »[2931], connaissant au fil du temps différents « *remous* »[2932], notamment législatifs. En 1992[2933], on a entendu punir « *le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions* »[2934]. La première modification de ce texte intervenue en 1998[2935], a élargi son champ d'application en incriminant les « *pressions graves* »[2936]. En 2002[2937], le harcèlement sexuel a fait l'objet d'une « *redéfinition* a minima »[2938], déjà critiquée à l'époque[2939], « *notamment à cause de l'absence de définition du terme "harceler"*

[2928] Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 07-45321.

[2929] Le harcèlement sexuel se trouve ainsi aggravé dès lors qu'il est commis « par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice » (Code pénal, art. 222-33 III, 5°).

[2930] Cependant, en tant que telle, la notion de « harcèlement moral managérial » « ne relève pas du droit (positif) » (P. ADAM, « La "figure" juridique du harcèlement moral managérial », *SSL* 7 mars 2011, n° 1482, p. 4).

[2931] B. LAPÉROU-SCHENEIDER, « L'éclipse du harcèlement sexuel », *Dr. soc.* 2012, p. 714

[2932] C. RADÉ, « Les remous de la protection contre les harcèlements au travail », *Dr. ouv.* 2013, p. 459.

[2933] Loi n° 92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du Code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes.

[2934] Code pénal, art. 222-33 ancien ; Code du travail L. 1153-1 et L. 1155-2 anciens.

[2935] Cf. loi n° 98-468 du 17 juin 1998 relative à la prévention et à la répression des infractions sexuelles ainsi qu'à la protection des mineurs, art. 11.

[2936] Elle donne une nouvelle définition de ce délit en substituant aux mots « en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes », les mots « en donnant des ordres, proférant des menaces, imposant des contraintes ou exerçant des pressions graves» (cf. Code pénal, art. 222-33 ancien).

[2937] Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, art. 179.

[2938] C. RADÉ, *loc. cit.*

[2939] Cf. not. Ph. CONTE, « Une nouvelle fleur de légistique : le crime en boutons. À propos de la nouvelle définition du harcèlement sexuel », *JCP éd. G.* 2002, act. 320 ; D. ROETS, « L'inquiétante métamorphose du délit de harcèlement sexuel », *D.* 2002, p. 2059, n° 10 ; V. FRANCILLON, *Code pénal commenté*, Dalloz, 1996, p. 233.

»[2940]. Cette modification visait à harmoniser la définition du harcèlement sexuel avec celle du harcèlement moral nouvellement crée, en supprimant la référence à l'autorité. Le harcèlement sexuel s'est ainsi trouvé constitué par les actes de harcèlement affectant autrui « *dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle* »[2941]. Ce texte, pour le moins imprécis, a conduit le Conseil constitutionnel à administrer « *un remède de cheval* […] *au texte jugé malade* »[2942]. La Chambre criminelle de la Cour de cassation a ainsi reconnu qu'une QPC sur la définition pénale du harcèlement sexuel était suffisamment sérieuse, dès lors que le législateur s'était « *abstenu de définir le ou les actes qui doivent être regardés* […] *comme constitutifs du harcèlement sexuel* »[2943]. Le Conseil constitutionnel a ainsi ordonné l'abrogation du texte, dans le Code pénal, au motif qu'il était contraire au principe de légalité des délits et des peines[2944]. Cette abrogation immédiate, s'est appliquée à toutes les affaires non jugées définitivement à cette date[2945], même si elle n'empêchait pas des poursuites sous d'autres qualifications devant les juridictions répressives[2946]. L'article du Code du travail relatif au harcèlement sexuel, qui optait pour une définition similaire[2947], aurait pu connaître le même sort[2948] ; cela a justifié une quatrième intervention législative sur la définition du harcèlement sexuel. En 2012, après consultation d'associations et de parlementaires impliquées sur la thématique du harcèlement sexuel[2949], le Code pénal comme le Code du travail, ont accueilli une nouvelle définition de ce

---

[2940] Cf. Exposé des motifs de la proposition de la loi n° 556 relative à la définition du harcèlement sexuel, Sénat, 24 mai 2012.

[2941] Code pénal, art. 222-33 ancien.

[2942] S. DETRAZ, « Harcèlement sexuel : justification et portée de l'inconstitutionnalité », *D.* 31 mai 2012, n° 21, p. 1374.

[2943] Cass. crim., 29 février 2012, n° 11-85377 QPC, *Dr. pén.* 2012, comm. 48, note M. VÉRON ; *Liaisons sociales quotidien* 2012, n° 16087, p. 6 ; *D.* 2012, 1177, édito F. ROME.

[2944] Cons. const., 4 mai 2012, décision n° 2012-240 QPC, spéc. considérant 5 ; *D.* 31 mai 2012, *loc. cit.*, note S. DETRAZ ; « Abrogation du délit de harcèlement sexuel : quelles conséquences en droit du travail ? », *D.* 2012, n° 21, p. 1382, entretien avec C. RADÉ ; B. LAPÉROU-SCHENEIDER, « L'éclipse du harcèlement sexuel », *Dr. soc.* 2012, p. 714 ; *JCP éd. S.* 12 juin 2012, n° 24, p. 28, note V. ROULET ; G. ROUJOU DE BOUBÉE, « Harcèlement sexuel – Valmont doit-il aller en prison ? », *D.* 31 mai 2012, n° 21, p. 1344 ; « Requiem pour le délit de harcèlement sexuel », *SSL* 14 mai 2012, n° 1538, act. p. 2 ;

[2945] Cons. const., 4 mai 2012, *préc.*, spéc. considérants 6 et 7.

[2946] Cf. Circulaire du 10 mai 2012 à l'attention des magistrats du Parquet (circulaire CRIM-AP n° 10-780-D2 du 10 mai 2012) ; Une qualification semblait possible avec les infractions d'agression sexuelle, de violences, d'appels téléphoniques malveillant, de menaces ou de discriminations (cf. C. RADÉ, « Le Conseil constitutionnel et le harcèlement sexuel », *Lexbase hebdo édition sociale* 17 mai 2012, n° 485) ou encore en harcèlement moral (cf. *SSL* 29 mai 2012, n° 1540, p. 6, entretien avec C. WAQUET).

[2947] Code du travail, art. L. 1155-2 et L. 1153-1.

[2948] Cf. not. S. DETRAZ, « Harcèlement sexuel : justification et portée de l'inconstitutionnalité », *D.* 31 mai 2012, n° 21, p. 1375 ; C. RADÉ, « Entretien : Abrogation du délit de harcèlement sexuel : quelles conséquences en droit du travail ? », *D.* 31 mai 2012, n° 21, p. 1392 : C. RADÉ, « Le Conseil constitutionnel et la harcèlement sexuel », *Lexbase hebdo édition sociale* 17 mai 2012, n° 485.

[2949] Cf. *JCP éd. S.* 19 juin 2012, n° 25, act. 311, p. 12.

comportement[2950] qui s'avère en fait être une « *double définition* »[2951].

Ainsi, depuis 2012, une seule de ces définitions nécessite des agissements répétés. L'autre, qui fait figure d'exception, permet de réprimer un acte isolé. Désormais, le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir *« un acte de nature sexuelle* »[2952], est assimilé au harcèlement sexuel[2953]. Cet acte isolé se dissocie donc de l'acception classique du harcèlement réitéré. Depuis 2012, cette dernière s'entend désormais comme « *le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* »[2954]. Cette définition du harcèlement réitéré est rédigée de façon quasi-identique dans le Code pénal et dans le Code du travail. Toutefois, le Code pénal qualifie le harcèlement sexuel réitéré d'actes « *imposés* »[2955] là où le Code du travail parle d'actes « *subis* »[2956] sans toutefois que cela ait une réelle conséquence. En effet, les définitions « travailliste » et « pénaliste » supposent toutes deux l'absence de consentement de la victime[2957].

La définition actuelle du harcèlement sexuel « répété » ne constitue en soi pas un bouleversement. Si l'ancienne définition du harcèlement sexuel, contrairement à celle du

---

[2950] Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et Circulaire crim. 2012-15/E8 du 7 août 20112 ; cf. not. L. LEROUGE, « Harcèlement : nouvelles dispositions issues de la loi du 6 août 2012 », *Dr. soc.* 2012, p. 944 ; S. BRUNELLA, « Le nouveau cadre juridique pour le harcèlement sexuel », *Gaz. cnes* 11 février 2013, n° 6/2160, p. 48 ; C. RADÉ, « Commentaire de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel », *Lexbase hebdo édition sociale* 6 septembre 2012, n° 496 ; rappr. *SSL* 18 juin 2012, n° 1543, act. p. 4.

[2951] C. RADÉ, « Les remous de la protection contre les harcèlements au travail », *Dr. ouv.* 2013, p. 461.

[2952] Sur cette notion : CA Paris, 18e ch., 18 janvier 1996, Thomas c/ SARL Sibel « Sports et jeux » (« au-delà du coït, il convient d'entendre par « faveurs de nature sexuelle », tout acte de nature sexuelle, et notamment les simples contacts physiques destinés à assouvir un phantasme d'ordre sexuel, voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel ; que l'expression « agissements de harcèlement » peut englober dans ce contexte, outre les contacts physiques imposés, les propos dont l'objet est de provoquer sexuellement le salarié pour qu'il soit enclin à accorder des faveurs de nature sexuelle ; que peuvent également recevoir cette qualification, les dénigrements professionnels, voire sexuels, ainsi que menaces, invectives, et injures de toutes sortes proférées en cas de refus d'accorder des faveurs de nature sexuelle, notamment lorsque ces menaces, invectives, et injures ont elles-mêmes dans ce contexte une connotation sexuelle directe ou indirecte ») ; *RJS* 4/96, nº 378.

[2953] Cf. Code du travail, art. L. 1153-1 al. 4 : aucun salarié ne doit subir des faits « assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers » ; Code pénal, art. 222-33, II : « Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

[2954] Code pénal, art. 222-33 I ; rappr. Code du travail, art. L. 1153-1.

[2955] Code pénal, art. 222-33 I : « Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne … ».

[2956] Code du travail, art. L. 1153-1 al. 1er : « Aucun salarié ne doit subir des faits … ».

[2957] Cf. circulaire crim. 2012-15/E8 7 août 2012, pt. 1.1.1.

harcèlement moral, ne mentionnait pas explicitement le caractère « répété » des agissements, la jurisprudence a quasiment toujours exigé le caractère répétitif des actes de harcèlement sexuel[2958] ; la Cour de cassation a ainsi cassé une décision de cour d'appel n'ayant pas démontré en quoi la victime avait été soumise à des attaques réitérées et incessantes[2959]. Néanmoins, avant la réforme de 2012, une partie de la doctrine tendait à estimer que le harcèlement sexuel ne nécessitait pas la répétition d'actes, un seul acte grave suffisant à le constituer[2960]. Pourtant, même si durant les travaux parlementaires de 1992, on avait insisté sur le fait que ce harcèlement pouvait être réalisé par un seul acte[2961], la Cour de cassation, avant 2012, n'avait « *sanctionné que des comportements multiples* »[2962]. Néanmoins, « *cela ne veut pas dire que la jurisprudence n'aurait pas retenu la sanction en cas de comportement unique particulièrement grave, situation dont elle n'a pas jamais été saisie. Le problème est donc resté non résolu en droit positif, la jurisprudence jusqu'à présent rendue n'ayant pas permis de trancher clairement la question* »[2963]. Un arrêt de la cour d'appel de Lyon de 2011 avait d'ailleurs semé le trouble[2964]. Il déclarait que le harcèlement sexuel « *ne suppose pas qu'il y ait pluralité d'actes, le législateur n'ayant pas exigé, comme pour le harcèlement moral, des agissements répétés* […]*, dans le silence du texte, un seul acte peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel* ». Cet arrêt, qui a permis de poser la QPC, a au final dû être annulé[2965].

[2958] Cf. not. CA Metz, ch. soc., 17 mars 2008, n° 05-1986, B. c/ Société S. (n'a pas été reconnu comme harcèlement sexuel, le cadeau d'anniversaire de mauvais goût et déplacé dans un cadre professionnel de collègues – préservatif accompagné d'un mot l'encourageant à choisir l'un des membres de l'équipe pour assouvir ses fantasmes – à l'égard d'une salariée, la victime n'ayant pu établir d'autres agissements de nature sexuelle) ; Cass. crim., 20 novembre 2002, n° 02-81635 (le fait que la partie civile, malgré ses refus, n'ait cessé de monter en grade n'est nullement surprenant dans la mesure où le prévenu, qui espérait parvenir à ses fins, entendait la conserver à son service, et, d'autre part, que, devant les refus répétés de son employée de devenir sa maîtresse, son employeur en est venu au conflit ouvert pour la pousser à partir) ; Cass. crim., 18 février 2004, n° 03-83302.

[2959] Cass. crim., 10 novembre 2004, n° 03-87986, *Bull. crim.*, n° 280, p. 1056 ; *Dr. pén.* 2005, comm. 53, obs. M. VÉRON ; cf. également TGI Paris, 25 octobre 2002, 31e ch. corr., Mme V. c/ B., n° 0206301288 (une loi nouvelle s'applique à l'infraction d'habitude dès lors que le dernier acte constitutif est postérieur à l'entrée en vigueur de cette loi : en conséquence dans le cadre d'une infraction d'habitude le tribunal examine les faits antérieurs à la loi nouvelle présentant un caractère indissociable sans faire échec au principe de non-rétroactivité des lois).

[2960] En ce sens : V. MALABAT, « À la recherche du sens du droit pénal du harcèlement », *Dr. soc.* 2003, p. 493.

[2961] *Ibid.*

[2962] Annexe au projet de loi relatif au harcèlement sexuel du 13 juin 2012, n° 592, Étude d'impact, juin 2012, p. 14.

[2963] *Ibid*.

[2964] CA Lyon, 4e ch., 15 mars 2011, Gérard D. c/ ministère public ; En mars 2011, « Gérard Ducray, 69 ans (ancien député, conseiller municipal du Rhône et adjoint au Maire de Villefranche-sur-Saône, ancien secrétaire d'État au Tourisme sous Valéry Giscard d'Estaing) est condamné par la cour d'appel de Lyon, à trois mois de prison avec sursis et 5000 € d'amende, pour avoir eu un comportement délictuel à l'encontre de trois femmes fonctionnaires territoriales » (ministère de la Justice et ministère des Droits des femmes, *Dossier de presse – Projet de loi relatif au harcèlement sexuel*, 13 juin 2012, p. 5, www.presse.justice.gouv.fr).

[2965] Cass. crim., 26 juin 2013, n° 11-85377.

La jurisprudence, comme la nouvelle mouture de la définition légale du harcèlement sexuel, ordonnent classiquement la réitération des actes pour constituer un harcèlement sexuel. Cette réitération n'est pas à confondre avec le concept d'« infractions d'habitude », qui exige que le même acte soit répété au moins deux fois[2966]. Pour caractériser un harcèlement, aussi bien sexuel que moral, il ne faut donc pas « un acte » répété mais « des actes » répétés[2967], et ce, en accord avec la jurisprudence de la Cour de cassation[2968]. Une circulaire du garde des Sceaux du 7 août 2012 confirme, que par répétition, il faut entendre des actes accomplis au moins à deux reprises, y compris dans un laps de temps très court[2969].

Outre la nécessité d'avoir à qualifier des actes répétés, ces actes doivent également avoir une connotation sexuelle[2970]. Selon le ministère de la Justice, même si le comportement ne porte pas en lui-même atteinte à la dignité, il a pour conséquence de rendre insupportable les conditions de travail de la victime[2971]. Tel pourra être le cas lorsqu'une personne importune quotidiennement son ou sa collègue, en lui adressant sans cesse des messages ou objets à connotation sexuelle, alors que celui-ci ou celle-ci lui a demandé de cesser ce comportement, l'absence de consentement de la victime n'ayant pas à être expresse et explicite[2972]. Ces comportements répétés nécessitent en revanche de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant en référence aux directives sur l'égalité homme-femme[2973]. Dès lors, les solutions retenues avec l'ancienne acception du harcèlement sexuel trouvent toujours à s'appliquer. Peuvent ainsi être qualifiés de harcèlement sexuel, au « sens classique du terme », tous les faits à connotation sexuelle et répétés tels que : le fait pour une salariée de

---

[2966] V. MALABAT, « À la recherche du sens du droit pénal du harcèlement », *Dr. soc.* 2003, p. 493.

[2967] *Ibid*.

[2968] Cf. Cass. soc., 14 novembre 2007, n° 06-45263 (l'envoi, avant un recrutement, de photos érotiques et d'un texte sur le port du string en réunion relève de la blague de mauvais goût mais non d'un harcèlement car l'acte est unique).

[2969] Circulaire crim. 2012-15/E8 7 août 2012, pt. 1.1.1. ; cf. not. Cass. soc., 26 mai 2010, *Bull. civ.* V, n° 111.

[2970] Sont visés les comportements de toute nature c'est-à-dire les blagues graveleuses, les insinuations à connotations sexuelles ou grivoises, les gestes ou attitudes obscènes ou déplacés ou encore, par exemple, l'envoi de photos ou de messages inconvenants (circulaire crim., n° 2012-15/E8, 7 août 2012, pt. 1.1.1). Selon l'administration, il suffit que les comportements revêtent une connotation sexuelle, ils n'ont pas à avoir un caractère explicitement et directement sexuel.

[2971] Circulaire crim., n° 2012-15/E8, 7 août 2012, pt. 1.1.1.

[2972] Ainsi selon la circulaire du 7 août 2012 (*op. cit.*, pt. 1.1.1), cette absence dès lors qu'elle n'est pas équivoque, pourra résulter du contexte dans lesquels les faits ont été commis, le juge pouvant alors relever un faisceau d'indices ; par exemple, un silence permanent face aux agissements, ou une demande d'intervention adressée à des collègues ou à un supérieur hiérarchique.

[2973] Cf. directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002, directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004 et directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006.

« *subir de la part de son supérieur des propos déplacés de nature à heurter sa sensibilité* »[2974], des comportements déplacés à connotation sexuelle avec contact physique[2975], des cadeaux, appels et messages téléphoniques et visites au domicile d'une salariée[2976], l'envoi d'une photographie indécente faisant suite à des pressions, propositions de nature sexuelle et des attouchements physiques[2977], le comportement exhibitionniste de la part d'un employeur consistant à se livrer devant sa subordonné à une pratique sexuelle solitaire et à l'appeler de façon répétée sur son téléphone personnel pour lui tenir des propos obscènes ou lui faire entendre des gémissements[2978] ou des propositions explicites par voie de SMS[2979]. Le harcèlement sexuel peut se dérouler simultanément au travail et dans la vie privée[2980] ou hors du temps et lieu de travail[2981], ces faits n'entrant pas dans la vie personnelle du salarié[2982].

608. Concernant le harcèlement moral, avant que cette notion soit consacrée en droit, il était défini *via* les travaux de Mme Hirigoyen comme une forme de violence perverse ; le législateur

---

[2974] Cass. soc., 11 octobre 2006, n° 04-45719 (la salariée avait dû subir de la part de son supérieur des propos déplacés de nature à heurter sa sensibilité, que la salariée était en droit de refuser en le dénonçant à l'employeur).

[2975] Cass. crim., 4 janvier 2011, n° 10-84078 (en l'espèce, pendant près d'un an, un salarié a harcelé l'une de ses collègues dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, d'une part en exerçant des pressions pour qu'elle accepte des rencontres ou dîners à l'extérieur de son lieu de travail, ou qu'elle lui communique ses coordonnées téléphoniques personnelles, d'autre part en lui tenant des propos déplacés, en l'appelant « ma petite puce », en la menaçant de lui donner la fessée, en assortissant ses paroles de claques sur les fesses, et en lui ordonnant de s'agenouiller devant lui ; le salarié harceleur recherchait également les contacts directs avec le corps de sa victime, profitant de son désarroi pour mieux la prendre dans ses bras, en provoquant toutes les occasions pour se retrouver seul avec elle, soulever son pull pour voir sa poitrine, ou encore lui mouiller les cheveux au-dessus d'une baignoire).

[2976] Cass. soc., 3 mars 2009, n° 07-44082.

[2977] CA Chambéry, ch. soc., 15 septembre 2009, n° 08-2976, SAS S. c/ C.

[2978] CA Versailles, 17e ch., 7 février 2011, n° 10/105, H. c/ Société C.

[2979] Cass. soc., 23 mai 2007, *D.* 2007, p. 2284, note CASTETS-RENARD.

[2980] Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 06-46517, *Bull. civ.* V, n° 177 ; *RJS* 12/08, n° 1154 (le comportement d'un cadre envers sa subordonnée mineure a été qualifié de harcèlement sexuel, suite à des actes consistant à tenter de l'embrasser contre son gré sur le lieu du travail, à l'emmener à son domicile en renouvelant à cette occasion des avances de nature sexuelle, et à l'appeler fréquemment par téléphone en dénigrant la relation affectueuse que celle-ci entretenait avec un tiers, provoquant angoisse et même dépression).

[2981] Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-12930, *RJS* 3/12, n° 218 (un salarié abusant de son pouvoir hiérarchique, avait organisé un rendez-vous avec une de ses collaboratrices pour un motif professionnel en dehors des heures de travail et l'avait entrainée à cette occasion dans une chambre d'hôtel).

[2982] Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-72672, *Bull. civ.* V, n° 236 (un salarié avait tenu des propos à caractère sexuel à deux de ses collègues féminines lors de l'envoi de messages électroniques hors du temps et du lieu de travail, sur MSN entre 12 heures et 13 heures 30, puisqu'il travaille de 15 heures à 23 heures ou lors de soirées organisées après le travail, et, d'autre part, il avait, sur son lieu de travail, fait des réflexions déplacées à une autre salariée sur son physique et suivi une troisième dans les toilettes ; ces propos et attitudes déplacées à l'égard de personnes avec lesquelles l'intéressé était en contact en raison de son travail ne relevaient pas de sa vie personnelle) ; *D.* 2011, 2661 ; *JCP éd. S.* 2012. 1042, obs. B. BOSSU.

a toutefois opté pour une définition plus large[2983]. La loi de modernisation du 17 janvier 2002[2984] qui a fait passer le harcèlement moral de « *statut de fait sociologique à celui de fait juridique* »[2985], a retenu une définition « *aseptisée du harcèlement au travers de laquelle celui-ci se caractérise par une dégradation des relations de travail impactant la santé, l'avenir professionnel, les droits et la dignité* »[2986]. Le Code du travail dispose ainsi, depuis 2002, qu'« *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* »[2987]. Contrairement à la définition du harcèlement sexuel, la définition du harcèlement moral a été reconnue comme suffisamment précise par un contrôle *a priori* du Conseil constitutionnel[2988], ce qui a interdit le recours à une QPC[2989].

En utilisant la notion « *d'agissements répétés* », le législateur n'a pas défini les agissements constitutifs de harcèlement moral, sans doute peut être « *parce qu'en la matière la perversité humaine n'a pas de frontière* »[2990]. C'est donc au juge qu'est revenue la tâche de définir la nature des agissements visés par la notion de harcèlement moral. Il en ressort que ces faits forment un processus qui produit d'abord des effets néfastes sur les conditions de travail et, immédiatement ou à terme, sur la santé des personnes[2991].

Tout comme le harcèlement sexuel, le harcèlement moral se définit avant tout par des agissements répétés. La jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation est en ce sens assez significative en ce qu'elle démontre que le harcèlement moral est un processus composé de différentes étapes qui se terminent – souvent – par une atteinte plus ou moins grave à la santé mentale du salarié. Il a ainsi pu être qualifié de harcèlement moral, le fait pour un

---

[2983] R. COLSON, J.-M. POITTEVIN, « La procédure interne, nouveau remède au harcèlement ? Brèves remarques sur le traitement juridique de la souffrance au travail », *RDT* 2012, p. 81.

[2984] Loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (*JO* 18 janvier 2002, p. 1008).

[2985] E. GUALANO, « Le harcèlement au travail (2e partie) », *SSL* 24 septembre 2001, n° 1043.

[2986] M. LEDOUX, J. EL BERRY, « Un harcèlement moral "génétiquement modifié" ? », *SSL* 7 mars 2011, n° 1482, p. 13.

[2987] Code du travail, art. L. 1152-1.

[2988] Cf. Cons. const., 12 janvier 2002, décision n° 2001-455 DC spéc. considérant 78 et art. 2 du dispositif, *AJDA* 2002, 1163, étude F. RENEAUD ; *D.* 2003, 1129, obs. L. GAY ; *D.* 2002, 1439, chron. B. MATHIEU.

[2989] Cass. crim., 7 juin 2011, n° 11-90041 ; Cass. soc., 17 mai 2011, n° 10-26402.

[2990] J. DELGA, A. RAJKUMAR, « La harcèlement moral : éléments caractéristiques du harcèlement moral au regard du Code du travail et de la jurisprudence contemporaine », *Dr. ouv.* 2005, p. 162.

[2991] M. MINÉ, « Les risques psychosociaux saisis par le droit », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 127.

salarié d'avoir fait l'objet d'un retrait sans motif de son téléphone portable à usage professionnel, d'une instauration d'une obligation nouvelle et sans justification de se présenter tous les matins au bureau de sa supérieure hiérarchique, d'une attribution de tâches sans rapport avec ses fonctions, tous ces faits étant générateurs d'un état dépressif médicalement constaté nécessitant des arrêts de travail[2992]. Dès lors, des faits caractéristiques de « *mise au placard d'un salarié* »[2993] peuvent être qualifiés en harcèlement moral notamment, lorsqu'ils se traduisent par un isolement[2994], une diminution des responsabilités[2995] ou les deux à la fois[2996]. Ces « mises au placard » peuvent découler de modifications unilatérales du contrat de travail et des changements abusifs des conditions de travail dans le but de mettre à l'écart le salarié[2997] ou encore de priver un salarié des moyens nécessaires pour effectuer son travail notamment

---

[2992] Cass. soc., 27 octobre 2004, n° 04-41008, *Bull. civ.* V, n° 267, p. 243 ; *SSL* 6 décembre 2004, 1193, p. 11 ; 1209, p. 65 ; *JSL* 23 novembre 2004, 156, p. 8, note M. HAUTEFORT ; *Dr. ouv.* 2005, p. 117, note L. MILET ; *Dr. soc.* 2005, p. 100, obs. C. ROY-LOUSTAUNAU ; C. RADÉ, « Harcèlement moral : la Cour de cassation livre une première définition », *Lexbase Hebdo éd. soc.* 4 novembre 2004, n° 141 ;

[2993] Cf. C. DABURON, « Loi relative au harcèlement moral : reconnaissance tardive d'un risque inhérent à l'activité professionnelle », *RJS* 8-9/02, p. 719 : « La plupart du temps, [le harcèlement] se traduit par l'isolement c'est-à-dire par le refus de lui fournir une tâche à effectuer. Cette méthode est souvent utilisée dans le harcèlement visant des personnels de l'encadrement voire de direction, dont l'entreprise ou le service n'utilise plus les compétences et que l'on décrit sous les termes de mise au placard ».

[2994] Cass. soc., 17 juin 2009, n° 07-43947 (le bureau du salarié avait été vidé, ses dossiers mélangés et il s'était vu affecter dans un local isolé en compagnie de deux autres agents également classés agents « inadaptés ») ; Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-69444.

[2995] Cass. soc., 19 mai 2009, n° 07-41084 (succession de procédures de licenciement qui caractérisait un acharnement de l'employeur qui avait par ailleurs évincé le salarié en lui diminuant ses responsabilités » ; Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 08-44297 ; Cass. soc., 24 juin 2009, n° 07-45208 (comportement de l'employeur empreint d'agressivité traduisant sa volonté de restreindre les fonctions de la salariée au sein de l'entreprise).

[2996] Cf. not. Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 07-42849, C. RADÉ, « L'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés », *Lexbase Hebdo éd. soc.* 26 novembre 2009, n° 373 (sont constitutifs de faits de harcèlement moral le fait d'installer une salariée avec une collègue dans un bureau aux dimensions restreintes, de la laisser pour compte et de lui confier un travail se limitant à l'archivage et à des rectificatifs de photocopies) ; Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44055 (l'employeur avait affecté la salariée dans un local exigu et sans outils de travail, que ledit local était dépourvu d'un chauffage décent, que l'employeur avait volontairement isolé la victime des autres salariés de l'entreprise en leur demandant de ne plus lui parler, qu'il avait mis en doute son équilibre psychologique et avait eu un comportement excessivement autoritaire à son égard) ; CA Paris 11 mars 2004, n° 02-36875, *RJS* 7/04, n° 855 : « le harcèlement moral à l'égard d'un salarié est établie lorsque le responsable de l'entreprise a adopté en public, envers lui, un comportement humiliant, en le tenant à l'écart des discussions, en lui adressant des reproches devant les autres salariés, en lui transmettant des consignes par l'intermédiaire de ses collègues et en lui assignant des tâches sans rapport avec sa qualification, alors qu'est établie, d'autre part, l'ambiance déplorable entretenue au sein de l'entreprise par le comportement outrancier du responsable de l'entreprise à l'égard de l'ensemble du personnel » ; Cass. crim., 5 février 2013, n° 11-89125 (salarié victime d'un harcèlement moral du fait de la restriction du nombre de ses missions l'amenant à occuper un poste vidé de sa substance pendant plus d'une année, auquel s'est ajouté un déménagement physique imposé de bureau effectué avec brutalité) ; CA Paris, 18e ch., sect. C, 15 septembre 2005, n° S04/37420.

[2997] Cass. soc., 30 mars 2011, 09-41583 : le salarié avait été privé de secrétaire et changé de bureau en dehors de toute réorganisation du service, avait vu le montant de sa part variable modifié, ne figurait plus sur l'organigramme des directeurs généraux de la société, ses fonctions avaient subi des modifications répétées visant à supprimer son poste, s'était vu retirer l'ensemble de ses collaborateurs, de sorte qu'il n'avait plus de moyens d'actions ; *SSL* 11 avril 2011, n° 1487, *jur.* p. 15 ; Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 06-45579 ; Cass. soc., 30 mars 2011, 09-41583 (mise à la retraite), *SSL* 11 avril 2011, n° 1487, *jur.* p. 15.

(ligne téléphonique ou liaison informatique appropriée)[2998].

Outre les cas de « mises au placard », peuvent également constituer un harcèlement moral : des menaces et intimidations[2999], des dénigrements[3000], persécutions[3001], remarques ironiques et remontrances[3002], des injonctions paradoxales[3003], le « *comportement déplacé* » d'un cadre qui « *s'emportait et devenait violent* » et traitait « *rudement* » ses subordonnés[3004], la multiplication de sanctions disciplinaires injustifiées[3005], la critique de l'activité du salarié avec des termes humiliants devant d'autres salariés[3006], le fait d'adresser à un salarié en arrêt maladie de nombreuses lettres de mise en demeure injustifiée évoquant une rupture de son contrat de travail et lui reprochant ses absences[3007], ou encore des appels téléphoniques malveillants sur la ligne professionnelle et privée d'un salarié en état dépressif[3008].

Les faits de harcèlement moral, malgré l'exigence de leur répétition, peuvent se dérouler sur une brève période, la définition légale de ces agissements ne contenant aucune disposition quant à leur durée[3009]. Cette solution peut, semble-t-il, s'appliquer au harcèlement

---

[2998] CA Paris, 27 mai 2003, n° 02-36650, *RJS* 11/03, n° 1252.

[2999] Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43914, *Bull. civ.* V, n° 223, p. 212.

[3000] Cass. soc., 30 juin 2009, n° 08-42959 (le salarié, appareilleur prothésiste, ne pouvait quitter son service pour assurer le suivi de ses patients, était dénigré par son supérieur hiérarchique auprès des médecins et patients, était critiqué sur son travail et était l'objet de brimades, le tout se déroulant sur plusieurs années. Malgré les injonctions de l'inspection du travail, l'employeur n'a pas fait cesser ces comportements) ; Cass. soc., 21 juin 2011, n° 10-16905 (une salariée subissait régulièrement des humiliations publiques de la part de son directeur qui la dénigrait et la rabaissait devant témoins) ; Cass. soc., 20 juin 2013, n° 10-20507 (salarié subissant de fortes pressions psychologiques, un manque de respect total et une pression constante de sa directrice qui trouvait tout prétexte pour le rabaisser, y compris devant les élèves et les clients, le poussait à démissionner et l'humiliait en hurlant qu'il était débile ou qu'il ne comprenait rien) ; CA Toulouse, 31 mars 2000, *RJS* 2001, n° 404 (employeur traitant une salariée avec mépris en affirmant « qu'elle n'est bonne à rien »).

[3001] Cass. soc., 4 avril 2006, n° 04-43929 (vérifications subites et tatillonnes des états de frais ; recours injustifié à un huissier de justice ; déclaration à la gendarmerie de la prétendue disparition d'un document d'habilitation détenu par le salarié).

[3002] Cass. soc., 16 septembre 2009, n° 08-42624.

[3003] Cass. soc., 18 novembre 2009, n° 08-42150 (l'employeur avait exigé d'une de ses salariées la remise d'un rapport dix-huit jours avant la date prévue et celle d'un rapport mensuel d'activité ; il avait refusé de lui transmettre des directives, tout en lui reprochant de ne pas s'y conformer et s'était opposé au remboursement de ses frais de déplacement puis l'avait sommée de remettre des documents dont elle ne disposait pas).

[3004] Cass. soc., 10 février 2009, n° 07-44953, *JCP éd. S.* 19 mai 2009, n° 21-22, 1224, p. 29, note F. PELLETIER.

[3005] Cass. soc., 20 octobre 2009, n° 08-43322 (sanctions disciplinaires injustifiées dans une période où la salariée était particulièrement vulnérable en raison de l'état de santé de son compagnon et qui dénotent une volonté de l'employeur de déstabiliser la salariée en la poussant à la démission ou à la faute).

[3006] Cass. soc., 8 juillet 2009, n° 08-41638.

[3007] Cass. soc., 7 juillet 2009, n° 08-40034.

[3008] CA Grenoble, 13 octobre 2003, n° 00-3120, *RJS* 7/04, n° 855.

[3009] Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-43152 (en l'espèce un salarié avait subi des menaces et propos dégradant 10 jours après son retour de congés maladie et avait été rétrogradé moins de deux mois plus tard. Il est à noter que

sexuel, les textes relatifs à ce harcèlement n'abordant aucunement la question de la durée. La Cour de cassation a ainsi déjà reconnu l'existence d'un harcèlement alors même que les faits s'étaient déroulés sur une période de deux mois[3010], de moins d'un mois[3011] ou de trois jours[3012].

Un harcèlement moral peut être effectué conjointement à d'autres comportements interdits tels que la discrimination[3013], même si ces infractions protègent des intérêts distincts[3014]. Ainsi, une salariée victime d'une discrimination suite à sa participation à un mouvement de grève a vu sa carrière ralentie et a fait l'objet de faits laissant présumer un harcèlement moral ; suite à la grève, la salariée avait en effet été installée dans un bureau aux dimensions restreintes, se trouvait « laissée pour compte », ses tâches se limitant à de l'archivage ou à des photocopies[3015].

609. Si le harcèlement s'est entendu originellement comme des actes répétés subis par un salarié précisément visé, la jurisprudence et la loi ont appliqué cette notion à des actes non répétés et à des cas de harcèlement collectif, notamment grâce à la reconnaissance du « harcèlement managérial ».

b) La reconnaissance alternative d'actes isolés et collectifs

610. En matière de harcèlement, si la règle générale est la nécessité d'une répétition d'actes prohibés, le harcèlement isolé s'est trouvé consacré par la loi de 2012 réformant le harcèlement sexuel[3016]. Depuis, on qualifie de harcèlement sexuel isolé, le « *fait, même non répété, d'user*

---

pendant cette période, le salarié avait de nouveau été en congé maladie pour un mois pour traumatisme psychologique. Au total les faits de harcèlement s'étaient déroulés sur une période de 26 jours (weekend compris). ; *JCP éd. S.* 2010, 1330, note C. LEBORGNE-INGELAERE ; *Dictionnaire permanent social bulletin* juin 2010, p. 5 ; *Liaisons sociales quotidien* 28 mai 2010, n° 15619, Bref soc., p. 1 ; *SSL* 7 juin 2010, n° 1449, p. 8, obs. F. PELLETIER.

[3010] Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-87767.

[3011] Cass. soc., 27 janvier 2010, n° 08-43985 (à deux reprises, en juin et juillet 2005, la salariée avait en présence de clients ou d'autres salariés, été violemment agressée verbalement par son employeur ou l'épouse de ce dernier, le premier lui signifiant qu'elle le « gonflait depuis le premier jour » et la seconde la traitant de « bonne à rien » et d'« incapable ». Ces faits répétés, même s'ils s'étaient produits sur une période relativement brève qualifiaient l'existence d'un harcèlement).

[3012] Cass. soc., 15 décembre 2009, n° 08-43288.

[3013] Cf. not. CA Pau, 15 mai 2006, n° 04/03650.

[3014] Cass. crim., 6 février 2007, n° 06-82601, *Bull. crim.*, n° 29 ; *RS Crim.* 2007, obs. E. FORTIS ; *RJS* 5/07, n° 622.

[3015] Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 07-42849, *JCP éd. S.* 1er décembre 2009, act. 602 ; *D.* 2009, p. 2857, obs. S. MAILLARD.

[3016] Sur la reconnaissance du harcèlement sexuel isolé dans les textes relatifs aux discriminations liées aux actes de harcèlement : Code du travail, art. L. 1153-2 et Code pénal, art. 225-1-1.

de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers »[3017]. La loi permet donc d'appréhender « *un comportement unique* […] *qui s'apparente à un véritable "chantage sexuel"* »[3018] sans nécessiter un comportement répété. Cette partie du texte répond au souci du législateur de réprimer des actes uniques présentant une particulière gravité, l'incrimination s'articulant autour de la notion de « pression grave » et de la finalité de ces pressions[3019]. Les pressions graves recouvrent des hypothèses dans lesquelles une personne tente d'imposer à la victime un acte de nature sexuelle, à son profit ou pour un tiers, en échange de contreparties (promotion, maintien dans l'emploi, etc.)[3020]. Concernant la finalité de ces pressions, il n'est pas exigé qu'il s'agisse d'une relation sexuelle ; il peut s'agir de tout acte de nature sexuelle, notamment les simples contacts physiques destinés à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel[3021]. Ceci permet de sanctionner les personnes qui agissent sans avoir vraiment l'intention d'obtenir un acte sexuel, dès lors que, de façon objective et apparente, les pressions ne pouvaient que donner l'impression à la victime comme aux tiers qui ont pu en être les témoins qu'un acte de nature sexuel était recherché[3022].

Si les exemples jurisprudentiels de reconnaissance de harcèlement sexuel isolé avant 2012 ont été rares, certaines décisions laissaient néanmoins présager implicitement qu'un comportement isolé pouvait être sanctionné. La jurisprudence avait ainsi déjà qualifié le harcèlement sexuel hors répétition. Dans une espèce antérieure à 2012 et laissant apparaître un chantage sexuel pour le moins insistant, il eut semblé possible d'appliquer à l'un de ces actes constitutifs la qualification de pression grave[3023].

[3017] Code pénal, art. 222-33 II ; rappr. Code du travail, art. L. 1153-1 2°.

[3018] C. RADÉ, « Les remous de la protection contre les harcèlements au travail », *Dr. ouv.* 2013, p. 461.

[3019] Circulaire crim., n° 2012/15/E8 du 7 août 2012, pt. 1.1.2.

[3020] *Ibid.*

[3021] *Ibid.*

[3022] *Ibid.*

[3023] Cass. crim., 18 janvier 2011, n° 10-82435 (un supérieur hiérarchique avait demandé à l'une de ses subordonnées d'avoir des relations sexuelles avec lui et, malgré le refus exprimé par celle-ci de céder immédiatement à ses avances, de le lui avoir redemandé plus d'une dizaine de fois entre le début de l'année 2003 et juillet 2004. Le prévenu reconnaît avoir dit que si ses projets, qui consistaient à nouer des relations intimes avec elle devait aboutir ce serait en août 2004. Il lui a également envoyé des billets dont la connotation sexuelle n'est pas sérieusement discutable, ainsi que des coupures de presse dont l'une vante les mérites d'un chocolat aphrodisiaque et l'autre fait l'éloge de l'infidélité ; que l'un des billets que la salariée a trouvé sur son bureau à une date qui n'a pas été précisée lui demandait explicitement « quand me remets-tu ta démission ? »).

611. Si les juridictions du fond ont été réservées quant à la reconnaissance d'un « harcèlement moral managérial »[3024], la Chambre sociale de la Cour de cassation, dans l'arrêt « Association Salon Vacances Loisirs », a admis que « *peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion* » qui auraient pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité des salariés, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel[3025]. En l'espèce, un directeur soumettait ses subordonnés à des méthodes de gestion marquées par « *une pression continuelle* », des « *reproches incessants, ordres et contrordres dans l'intention de diviser l'équipe* », et une *« absence de dialogue caractérisée par l'intermédiaire d'un tableau Excel* »[3026]. De telles pratiques ont rendu inapte un des salariés de l'entreprise suite à un état dépressif.

La technique de management utilisée à l'encontre d'un ensemble de salariés a pu être mise en cause au titre du harcèlement moral, apportant ainsi une limitation au pouvoir de

---

[3024] Cf. not. CA Paris, 18e ch. E, 18 juin 2004, n° S 03/31809 (la cour d'appel a considéré que les conditions de travail imposées par l'employeur à l'ensemble du personnel ne peuvent caractériser une pratique de harcèlement à l'encontre de l'un d'entre eux » ; *contra*, CA Paris, 21e ch. C, 11 octobre 2007 (la cour d'appel admet que des pratiques de management puissent constituer, compte tenu de leur caractère répétitif, une forme de harcèlement moral dès lors qu'ils sont de nature à porter atteinte aux droits et à la dignité des salariés : « [la salariée] produit à cet égard de très nombreuses notes de service visant manifestement à "mobiliser les troupes" […] que ceux-ci, qui souvent se veulent drôles mais n'en constituent pas moins de véritables menaces pour les salariés, et qui semblent parfois considérés par l'employeur, voire par certains de ses salariés, comme une méthode de management moderne, n'en constituent pas moins, vu leur caractère répétitif une forme de harcèlement moral à la fois collectif et individuel de nature à entrainer une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité voire à la santé physique ou mentale des salariés » (c'est nous qui soulignons) ; P. ADAM, « Harcèlement moral (managérial), dénonciation d'actes répréhensibles par le salarié et réaction patronale », *Dr. ouv.* 2008, p. 1.

[3025] Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 07-45321, *D.* 2009, AJ 2857, obs. S. MAILLARD ; *D.* 2009, pan. 672, obs. E. LECLERC, E. PESKINE, J. PORTA, L. CAMAJI, A. FABRE, I. ODOUL ASOREY, T. PASQUIER, G. BORENFREUND ; *RDT* 2010, p. 40, obs. F. GÉA ; *JCP éd. E.* 2010, 1424, note S. BÉAL, C. TERRENOIRE ; *JCP éd. S.* 2010, 1125, étude C. LEBORGNE-INGELAERE ; rappr. Cass. soc., 16 décembre 2009, n° 08-43412 et n° 08-44575 ; Cass. soc., 28 janvier 2010, n° 08-42616, *Bull. civ.* V, n° 27 ; *JCP éd. S. 2010*, 1139, note P.-Y. VERKINDT ; *RJS* 4/10, n° 336 ; *BS* 4/10, 310, p. 183 ; Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-44107 : en l'espèce un directeur « soumettait les vendeurs à un management par objectifs intensifs et à des conditions de travail extrêmement difficiles se traduisant, en ce qui concerne le salarié, par la mise en cause sans motif de ses méthodes de travail notamment par des propos insultants et un dénigrement au moins à deux reprises en présence de collègues et ayant entrainé un état de stress majeur nécessitant un traitement et un suivi médical » ; *Dr. soc.* 2010, p. 472, obs. C. RADÉ ; *JCP éd. G.* 2010, 321, note J. MOULY ; Cass. soc., 27 octobre 2010, n° 09-42488 : « le responsable du département fruits et légumes avait mis en œuvre une méthode habituelle de direction soumettant les salariés de son secteur à des pressions, des vexations et humiliations répétées que [le salarié] avait subies comme le révèle l'altercation qui l'a opposé à ce responsable la veille de son arrêt de travail » ; Cass. soc., 1er mars 2011, n° 09-69616 : « peuvent caractériser 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'entrainer une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (cf. *Dr. soc.* 2011, p. 595, obs. C. RADÉ).

[3026] Cass. soc., 10 novembre 2009, *préc.*

direction de l'employeur et n'autorisant pas les managers à exercer une pression excessive sur leurs subordonnées et ce, surtout, en période de « crise »[3027]. Cet arrêt signale aux hiérarchies que « *peu importe que les agissements harcelants reposent sur le souci d'améliorer les performances, la rentabilité, l'efficacité des salariés et de l'organisation qui les emploie ; ils restent condamnables* »[3028]. Cet arrêt retient également l'attention en ce qu'il s'oppose, dans une certaine mesure, à une vision initiale « individualisante » du harcèlement ; le harcèlement « *peut être retenu même s'il est collectif au sens où tout ou partie des salariés* »[3029] seront concernés par les pratiques de gestion. Néanmoins, malgré son caractère collectif, le « harcèlement moral managérial », pour être sanctionné, doit nécessairement prendre une forme individuelle, les méthodes de gestion devant se manifester pour un salarié déterminé par des agissements constitutifs d'un harcèlement moral[3030]. Cependant, « *rien n'interdit à ses camarades d'assigner eux aussi, dans une forme inédite de class action individuelle* »[3031], s'ils sont soumis à ces mêmes méthodes de gestion. La notion de harcèlement moral peut donc s'appliquer à des méthodes de gestion – ou de « *direction* »[3032] – visant tout ou partie du personnel d'une entreprise. Un salarié peut donc arguer du harcèlement collectif auquel se livre son supérieur, du moment qu'agissant en justice, cette victime fait bien partie de celles ayant subi un harcèlement[3033]. Il faut noter que le harcèlement relatif à des méthodes de gestion, peut aussi être strictement individuel ; par exemple, une salariée qui fait l'objet d'un accroissement de ses tâches, d'une multiplication de ses réunions, courriels d'ordres et de contre-ordres, dans un contexte d'absence de considération de sa personne, caractérise un harcèlement moral[3034].

612. Concernant les méthodes de management, la Cour de cassation a déjà reconnu des « circonstances atténuantes » à des salariés chargés de mettre en œuvre des méthodes anxiogènes proches du harcèlement. A ainsi été considéré comme étant sans cause réelle et sérieuse, le licenciement d'un « responsable d'unité » au sein d'un centre téléphonique qui mettait pourtant en œuvre des méthodes de gestion pour le moins humainement discutables. En

---

[3027] S. MAILLARD, « Discrimination et harcèlement : précisions de la Cour de cassation », *D.* 2009, p. 2857 et s.

[3028] P. ADAM, « La "figure" juridique du harcèlement moral managérial », *SSL* 7 mars 2011, n° 1482, p. 5.

[3029] *Ibid*.

[3030] S. MAILLARD, *loc. cit.*

[3031] J.-E. RAY, « Harcèlements pas très moraux », *Liaisons sociales magazine* janvier 2010, p. 89.

[3032] Cass. soc., 19 janvier 2011, n° 09-67463 (attitude irrespectueuse de l'employeur envers ses subordonnés avec critiques brutales et vexantes faites en public).

[3033] Cass. soc., 28 mars 2012, n° 10-24441, *Liaisons sociales quotidien* 10 avril 2012, n° 16079, p. 1.

[3034] Cass. soc., 8 novembre 2011, n° 10-15834, *JCP éd. S.* 24 avril 2012, n° 17-18, 1196, p. 35, note. C. LEBORGNE-INGELAERE.

l'espèce, ce responsable avait dénigré de façon réitérée et en public, parfois de façon violente, certains de ses collègues et subordonnés. Ce comportement avait eu pour effet de saper leur autorité, de dégrader leurs conditions de travail et de porter atteinte à leur dignité. Mais, selon la Cour de cassation, « *le comportement du salarié quoique blâmable ne revêtait pas du fait de la pression exercée sur lui par l'employeur un caractère sérieux justifiant son licenciement, la pression exercée habituellement sur le type de service d'accueil téléphonique pour en améliorer les performances et donc les résultats, de nature à favoriser un management énergique, qualifié de "motivant" en vue d'une productivité toujours accrue avait eu une grande part de responsabilité dans le stress ambiant dont se plaignait les salariés victimes des agissements* »[3035]. Si les faits en cause n'ont pas fait l'objet d'une recherche de qualification de harcèlement moral – même s'ils auraient *a priori* pu l'être –, la solution pourrait être la même si les faits retenus avaient été effectivement qualifiés de harcèlement. Des directives de l'employeur et une activité professionnelle réputée « tendue » pourraient donc excuser des cadres ayant mis en en œuvre des méthodes de gestion anxiogènes.

Selon le Professeur Patrice Adam, il faut également se garder de tomber dans le « tout harcèlement managérial », car cette notion ne recouvre pas « *toutes les formes de souffrance imputables aux méthodes de management ou de gestion mises en œuvre dans l'entreprise. Elle ne désigne que les méthodes qui reposent sur des pratiques ou des techniques humiliantes ou vexatoires* » et peut qualifier « *des situations où les processus harcelants s'enracinent dans un terrain managérial fertile* »[3036].

613. Même s'il a pu être dit que « *le harcèlement entre dans la compréhension du concept de discrimination* »[3037], il a fallu attendre 2008 pour voir dans la discrimination une réelle alternative à la figure classique du harcèlement réitéré et individuel. Une loi du 27 mai 2008[3038] a en effet opéré, dans l'urgence, un ajustement du droit interne aux directives sur l'égalité de traitement en matière professionnelle, sous la pression des procédures d'actions en manquement engagées par la Commission européenne[3039]. Depuis cette loi, une discrimination peut être

---

[3035] Cass. soc., 8 novembre 2011, n° 10-12120, *BS* 1/12, 31, p. 19.

[3036] P. ADAM, « Le harcèlement moral est mort, vive le harcèlement moral ? », *Dr. ouv.* 2010, p. 123.

[3037] P. RODIÈRE, *Droit social de l'Union européenne*, L.G.D.J., 2e éd., 2002, p. 158.

[3038] Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

[3039] A. MAZEAUD, *Droit du travail*, L.G.D.J., 9e éd., 2014, p. 625 ; cf. not. M. MINÉ, « Discriminations : une transposition laborieuse », *RDT* 2008, p. 532.

constituée par « *Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »[3040]. Le harcèlement peut être assimilé à une discrimination lorsque l'agissement en question est lié à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion, les convictions, l'âge, le handicap, l'orientation, l'identité sexuelle ou le sexe d'une personne, et qu'il a pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, intimidant, dégradant, humiliant ou offensant[3041]. La loi de 2008 sanctionne « *tout agissement* » caractérisant un harcèlement en raison d'un motif discriminatoire[3042]. L'expression « tout agissement » étant formulée au singulier, le harcèlement discriminatoire peut découler d'un fait unique et non forcément répété. Avant la loi de 2012 relative au harcèlement sexuel, il existait donc déjà deux types de harcèlement au sein des catégories de harcèlement sexuel et moral : le harcèlement au sens du droit européen et le harcèlement selon le Code du travail et le Code pénal. Néanmoins, « *l'on peut s'interroger sur l'opportunité et la pertinence de telles dispositions dans la mesure où l'arsenal juridique de la prévention et de la répression des discriminations prévu par le droit français, est déjà bien "musclé". En effet, harcèlement discriminatoire ou pas, la seule discrimination suffit à sanctionner civilement et pénalement son auteur !* »[3043].

614. Si la loi et la jurisprudence permettent d'appliquer la notion de harcèlement à un éventail de plus en plus large de situations professionnelles néfastes pour le salarié, c'est en partie grâce à l'appréciation facilitée de ses éléments constitutifs.

2) Un assouplissement des conditions de qualification

615. Si la notion de harcèlement s'est progressivement imposée comme un outil de plus en plus complet dans le but de préserver le salarié de multiples comportements pouvant atteindre

---

[3040] Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, *op. cit.*, art. 1er.

[3041] Cf. Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1er ; Code du travail, art. L. 1132-1.

[3042] Le harcèlement discriminatoire s'entend de « tout agissement lié à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, d'une personne à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire, art. 1).

[3043] M. LEDOUX, J. EL BERRY, « Un harcèlement moral "génétiquement modifié" », *SSL* 7 mars 2011, n° 1482, p. 14.

sa santé, notamment mentale, c'est en partie la résultante d'un assouplissement des critères permettant de la qualifier. Ainsi, cette facilitation des modalités de qualification découle de la marginalisation du rôle donné aux critères de l'intention de nuire et du rapport d'autorité **(a)** ainsi que d'une appréciation large des conséquences inhérentes à des faits de harcèlement **(b)**.

a) Le délaissement de l'intentionnalité et de l'autorité

616. En matière de harcèlement moral, et avant que la Cour de cassation ne reprenne le contrôle de la qualification des faits de harcèlement[3044], les juges du fond donnaient à l'intention de nuire un caractère central. Il a ainsi été jugé de façon générale que c'est « *une volonté de nuire qui caractérise le harcèlement moral* »[3045], cette volonté pouvant, par exemple, s'exprimer par « *l'intention délibérée d'humilier* »[3046], « *la volonté délibérée de l'employeur de provoquer l'altération des conditions de travail et de l'état de santé de la salariée* »[3047] ou la « *volonté délibérément attentatoire aux droits et à la dignité d'un salarié, dans le but de nuire personnellement à la salariée* »[3048]. Néanmoins, cette centralité de l'intention de nuire en matière de harcèlement n'a pas fait l'unanimité, singulièrement en doctrine. Deux conceptions se sont opposées. Les tenants de la première insistent sur la nécessité d'une intention de nuire ; les tenants de la seconde, auxquels la Cour de cassation donna raison hors du champ pénal, délient le harcèlement d'une telle condition qui, selon eux, n'est pas requise par les textes.

617. L'approche originelle du harcèlement moral nécessitait que les agissements invoqués par le salarié soient forcément « *sous-tendus, animés, par une intention malveillante (celle en l'occurrence de porter atteinte à sa dignité, à sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel), peu importe les raisons qui les motivent ou le but qu'ils poursuivent* »[3049]. Selon le Professeur Patrice Adam, cette nécessité de se référer à l'intention de nuire résulte de la « *lecture combinée* » des articles L. 1152-1 (ancien L. 122-49) et L. 1154-

---

[3044] Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 06-45747, n° 06-45794, n° 06-46517, n° 06-43504, *Bull. civ.* V, n° 175.

[3045] CA Paris, 22e ch. C, 4 novembre 2004, n° S 03/30886 ; rappr. CA Besançon, 30 octobre 2007, n° 06/01617 ; CA Nancy, 24 septembre 2003, n° 01/01304 ; CA Reims, 13 février 2008, n° 07/01202 ; CA Metz, 17 septembre 2007, n° 07/645 ; CA Montpellier, 7 novembre 2007, n° 07/001154 ; CA Douai, 27 octobre 2006, n° 05/03390 ; CA Dijon, 26 septembre 2006, n° 06/00537 ; CA Montpellier, 8 janvier 2002, n° 01/00350.

[3046] CA Grenoble, 18 juin 2007, n° 06/01038.

[3047] CA Douai, 31 janvier 2008, n° 06/03045.

[3048] TGI Paris, 25 octobre 2002, 31e ch. corr., Mme V. c/ B., n° 0206301288, *JCP éd. E.* 3 juillet 2003, n° 27, 1031, comm. C. DUVERT.

[3049] P. ADAM, « Le harcèlement : périls et vertus d'une prohibition – Une qualification en voie de clarification », *RDT* 2006, p. 10.

1 (ancien L. 122-52) du Code du travail[3050]. Ce dernier article sous-entendrait ou présupposerait l'exigence d'une intention mauvaise[3051]. Il est d'ailleurs à noter que les discussions ayant entouré la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 retenaient, au départ, la caractérisation de l'intention de nuire[3052]. De plus, le droit international et communautaire semblaient également requérir implicitement une intention malveillante pour qualifier le harcèlement. Ainsi, la Charte sociale européenne révisée, engage les parties à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel, mais aussi en matière « *d'actes condamnables ou explicitement hostiles dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail* »[3053]. Si le texte ne fait pas explicitement référence au harcèlement moral on peut tout de même l'y rattacher. Le Comité européen des droits sociaux a interprété cette disposition comme faisant référence au « *harcèlement générateur d'un environnement de travail hostile lié aux spécificités d'une personne* » se réalisant au travers d'actes « e*xplicitement hostiles et offensifs* »[3054]. À ce titre, l'utilisation des formules « hostiles », « explicitement hostile », peut dénoter la nécessité d'une intention malveillante. On peut également se référer à une telle exigence avec l'accord-cadre européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail[3055], l'ANI du 26 mars

---

[3050] P. ADAM, « Le harcèlement : périls et vertus d'une prohibition – Une qualification en voie de clarification », *RDT* 2006, p. 10.

[3051] Cf. not. P. ADAM, « Harcèlement moral : la place (incontournable) de l'intention malveillante (de l'intérêt d'une lecture combinée des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail) », *SSL* 15 juin 2009, n° 1404, p. 8 ; P. ADAM, « Le harcèlement moral est mort, vive le harcèlement moral ? », *Dr. ouv.* 2010, spéc. p. 120.

[3052] Cf. *Le harcèlement moral au travail*, avis présenté par Michel Debout, rapporteur au nom de la section du travail, Avis et Rapports du Conseil économique et social, 10-11 avril 2001, Les éditions des journaux officiels, 2001, spéc. p. 59 : « Constitue un harcèlement moral au travail, les agissements répétés visant à dégrader les conditions humaines, relationnelles, matérielles de travail » ; cf. également les propositions du groupe communiste : Propositions de loi déposées à l'Assemblée nationale (proposition n° 2053 déposée le 22 décembre 1999) et au Sénat (proposition n° 168 déposée le 21 décembre 2000).

[3053] Charte sociale européenne révisée, art. 26 : « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs:
1. à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel 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 ;
2. 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 ».

[3054] « L'article 26 § 2 est la première disposition internationale qui reconnaisse le droit fondamental à la protection de la vie humaine contre le harcèlement générateur d'un environnement de travail hostile lié aux spécificités d'une personne. Les parties sont tenues de prendre toutes les mesures nécessaires sur le plan de la prévention et de la réparation pour mettre les travailleurs à l'abri d'actes condamnables ou <u>explicitement hostiles et offensifs</u> dirigés de façon répétée contre eux sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, étant donné que ces actes constituent des comportements humiliants » (c'est nous qui soulignons).

[3055] Accord-cadre européen sur la violence et le harcèlement au travail du 26 avril 2007, art. 3 : « Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs travailleurs ou cadres sont à plusieurs reprises et <u>délibérément</u> malmenés, menacés et/ou humiliés dans des situations liées au travail » (c'est nous qui soulignons).

2010[3056] qui l'a transposé, ou encore la loi de 2008 relative à la discrimination[3057]. Certains auteurs, revenant aux origines de la notion de harcèlement moral, justifient aussi la nécessité de l'intention de nuire dès lors qu'il s'avère « *difficile d'envisager le harcèlement moral d'un salarié, sans y associer une intention malveillante chez son auteur* [car] *les germes constitutifs de cette notion* […] *mettent en évidence l'intention d'un personnage toxique de se livrer à des pratiques harcelantes* »[3058].

618. Pour d'autres[3059], comme le harcèlement moral sanctionne des agissements qui ont « *pour objet ou pour effet* »[3060] la dégradation des conditions de travail, il faudrait à la fois retenir des comportements intentionnels – ayant pour « objet » – mais aussi des comportements non intentionnels ayant le même « effet » sur leurs victimes[3061]. Ainsi, il a pu être dit que dans l'article L. 1152-1 du Code du travail, « *qui traduit exactement les débats parlementaires sur ce point, l'élément intentionnel ne fait pas partie de la définition de harcèlement moral au civil* »[3062]. Certains auteurs vont jusqu'à préciser qu'en matière pénale, le fait de demander un dol spécial serait *contra legem*, car cela ferait « *purement et simplement abstraction de la partie du texte qui prévoit d'incriminer des agissements ayant seulement "pour effet" une dégradation des conditions de travail de la victime* »[3063].

619. Tranchant entre ces deux conceptions, la Chambre sociale de la Cour de cassation, dans l'arrêt « HSBC France » du 10 novembre 2009, a déduit des textes relatifs au harcèlement

---

[3056] ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 2 § 1: « Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail » (c'est nous qui soulignons).

[3057] Loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation du droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, art. 1er : « La discrimination inclut :
1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (c'est nous qui soulignons).

[3058] M. LEDOUX, J. EL BERRY, « Un harcèlement moral "génétiquement modifié" ? », *SSL* 7 mars 2011, n° 1482, p. 12.

[3059] Cf. not. G. PICCA, « Le harcèlement moral au travail », *LPA* 21 janvier 2002, n° 15, p. 53 ; J. DELGA, A. RAJKUMAR, « Le harcèlement moral : éléments caractéristiques du harcèlement moral au regard du Code du travail et de la jurisprudence contemporaine », *Dr. ouv.* 2005, spéc. p. 167.

[3060] Code du travail, art. L. 1152-1.

[3061] En ce sens : B. LAPÉROU-SCHENEIDER, « Les mesures de lutte contre le harcèlement moral », *Dr. soc.* 2002, p. 313.

[3062] H. GOSSELIN, « Actualité jurisprudentielle de la Chambre sociale de la cour de cassation », Séance AFDT du 27 mars 2009, www.afdt-asso.fr.

[3063] C. DUVERT, commentaire TGI Paris, 25 octobre 2002, 31e ch. corr., Mme V. c/ B., n° 0206301288, *JCP éd. E.* 3 juillet 2003, n° 27, 1031.

moral que l'intention malveillante de l'auteur n'était pas requise pour le qualifier[3064]. La salariée à l'origine de ce recours avait été déboutée de la reconnaissance d'un harcèlement moral par une juridiction d'appel. Celle-ci avait en effet relevé que les faits de harcèlement moral en question – mauvais climat, mésentente, conflits, contestations réflexions désobligeantes d'un supérieur hiérarchique – « *s'inscrivent plus naturellement dans l'exercice plus ou moins serein du pouvoir de direction, tant que n'est pas démontrée par le salarié que les actes en question s'inscrivent dans une démarche gratuite, inutile et réfléchie destinée à l'atteindre et permettant de présumer l'existence d'un harcèlement* »[3065].

Cet arrêt d'appel a été cassé par la Chambre sociale de la Cour de cassation au motif que le harcèlement moral, devant les juridictions civiles, ne nécessite pas la preuve de l'intention de nuire au salarié[3066]. Selon le Professeur Patrice Adam, avec cette décision, c'est une certaine conception du harcèlement moral qui est « *morte* »[3067], celle de la conception intentionnelle du harcèlement moral. On serait ainsi passé d'une approche « *conceptuelle et restrictive du harcèlement moral* […] *au profit d'une conception fonctionnelle* »[3068]. D'un harcèlement répété et intentionnel attentant à la dignité du salarié[3069], on serait dorénavant en présence d'un « *système d'imputation* »[3070] « *rendant vaine la tentation de lui assigner une définition précise* »[3071]. Le risque d'une telle option serait d'aboutir à une notion « fourre-tout », englobant toutes les atteintes à la santé mentale des salariés et risquant d'aboutir à du « *tout harcèlement* »[3072]. Dans sa jurisprudence antérieure, la Chambre sociale de la Cour de cassation avait pourtant déjà censuré des décisions de cour d'appel ayant rejeté des demandes de salariés en se fondant sur l'absence de volonté de nuire de la part de l'employeur[3073]. Pourtant, la Haute

---

[3064] Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 08-41497, *Bull. civ.* V, n° 248 ; *D.* 2009, AJ 2866, obs. S. MAILLARD ; *RDT* 2010, p. 39, obs. F. GÉA ; *Dr. soc.* 2010, p. 110, obs. C. RADÉ ; *JCP éd. S.* 2010, 1125, étude C. LEBORGNE-INGELAERE ; *JSL* 18 janvier 2010, n° 269, p. 16, comm. J.-E. TOURREIL ; Confirm. CA Paris, 18e ch., 20 octobre 2009, n° 08/07974 ; Cass. soc., 2 février 2011, n° 09-67855 ; Cass. soc., 7 juin 2011, n° 09-69903, *BS* 8-9/11, 704, p. 398 ; *RJS* 8-9/11, n° 656 ; Cass. soc., 15 novembre 2011, n° 10-10687 et n° 10-30463 ; Cass. soc., 23 novembre 2011, n° 10-18195, *BS* 2/12, 132, p. 81 ; *RJS* 2/12, n° 103 ; Cass. soc., 12 janvier 2012, n° 10-23440.

[3065] CA Aix-en-Provence, 17e ch., 17 décembre 2007, Moret c/ HSBC France.

[3066] Cass. soc., 10 novembre 2009, *préc.*

[3067] Cf. P. ADAM, « Le harcèlement moral est mort, vive le harcèlement moral ? », *Dr. ouv.* 2010, p. 117.

[3068] *Ibid*.

[3069] *Id.*, p. 118.

[3070] Cf. F. GÉA, « Le harcèlement moral, un système d'imputation », *RDT* 2010, p. 39.

[3071] *Ibid*.

[3072] En ce sens : P. ADAM, *op. cit.*, spéc. pp. 8-9 ; rappr. P. ADAM, « Un contrôle dans quel dessein ? », *SSL* 19 janvier 2009, suppl. n° 1383, spéc. p. 31.

[3073] Cass. soc., 5 mai 2009, n° 07-45937 ; Cass. soc., 13 mai 2009, n° 08-40610 ; cf. H. GOSSELIN, « Harcèlement moral : la nouvelle donne », *SSL* 19 octobre 2009, n° 1417, p. 7 ; Cass. soc., 17 juin 2009, n° 07-43947.

juridiction, appuyé en cela par des juridictions du fond[3074], avait semble-t-il retenu en 2006 une conception intentionnelle du harcèlement dans l'arrêt « Association Propara »[3075].

620. En tout cas, la décision « HSBC France » a comme indéniable intérêt de permettre la sanction, d'actes de harcèlement exercés par des personnes qualifiables de « *maladroites* » ou de « *caractérielles* »[3076]. Selon le Professeur Christophe Radé, une telle solution permet de sanctionner le harcèlement « par bêtise » au même titre que celui exercé par méchanceté[3077] ; en effet, même si « *dans la plupart des hypothèses, le harcèlement est intentionnel, soit que son auteur éprouve du plaisir à voir souffrir sa victime, soit qu'il souhaite la pousser à la démission pour faire l'économie d'un licenciement* […] *il ne s'agira, parfois, que de comportements qui ne sont pas nécessairement vécus consciemment par leur auteur comme du harcèlement, mais qui s'y apparentent pourtant de fait et qui font, d'ailleurs, les mêmes ravages physiques et psychologiques chez les victimes* »[3078]. En supprimant la nécessité d'une intention, la Chambre sociale de la Cour de cassation « *favorise l'indemnisation des victimes de souffrance au travail et allège incontestablement la charge de la preuve de ceux qui sont engagés dans une action contentieuse* »[3079]. Ainsi, concernant le volet civil du harcèlement, « *peu importe la volonté de son auteur : seul compte le résultat* »[3080].

621. Si le Code pénal et le Code du travail optent pour une définition similaire des comportements qualifiés de harcèlement, le fait que le droit pénal général exige une intention pour pouvoir sanctionner les délits[3081] conduit à une « *dualité des harcèlements* »[3082]. Cette dualité dépend du caractère civil ou répressif de la juridiction qui aura à juger des faits de harcèlement ; cela peut d'ailleurs tendre à réserver les poursuites pénales à ses formes les plus

---

[3074] Cf. not. CA Paris 4 novembre 2004, n° 03-30886 : « la volonté de nuire caractérise le harcèlement moral ».

[3075] Cf. Communiqué Cour de cassation, arrêt du 21 juin 2006 : « les faits de harcèlement moral, nécessairement intentionnel, sont d'une extrême gravité ».

[3076] Sur ce type de harceleur : Ph. RAVISY, *Le harcèlement moral au travail*, Éd. Delmas, 4e éd., 2007, p. 34.

[3077] C. RADÉ, « Le harcèlement moral n'est pas nécessairement intentionnel », *Lexbase Hebdo éd. soc.* 10 décembre 2009, n° 375.

[3078] *Ibid*.

[3079] M. LEDOUX, J. EL BERRY, « Un harcèlement moral "génétiquement modifié" ? », *SSL* 7 mars 2011, n° 1482, p. 13.

[3080] C. LEBORGNE-INGELAERE, *JCP éd. S.* 27 mars 2012, n° 13, 1136, p. 34, note sous Cass. soc., 3 novembre 2011.

[3081] Code pénal, art. 121-3 al. 1er : « il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre ».

[3082] E. FORTIS, « Harcèlement moral en droit pénal et en droit du travail, unité ou dualité ? », *SSL* 7 mars 2011, n° 1482, p. 8.

graves[3083] ; les condamnations pénales pour harcèlement moral demeurent rares et oscillent entre 70 et 85 par an[3084]. Le harcèlement moral étant une infraction intentionnelle[3085], les juridictions répressives ne peuvent donc se contenter de qualifier la seule violation de la règle pénale par un acte illicite ; elles doivent démontrer l'existence d'un dol spécial à travers l'intention malveillante de l'auteur[3086]. Dès lors, devant les juridictions pénales, le harcèlement ne pourra pas être réprimé en l'absence d'intention de nuire au salarié[3087].

622. Outre la question de l'intention de nuire, les faits de harcèlements posent également le problème de la nécessité d'un rapport d'autorité entre leur auteur et la victime. En effet, la loi de 1992 sanctionnant les actes de harcèlement sexuel exigeait que ces agissements aient été commis par « *une personne abusant de l'autorité qui lui confèrent ses fonctions* »[3088]. Cette condition, appréciée de façon stricte par la jurisprudence, aboutissait à ne pas sanctionner des actes qui semblaient pourtant se rapprocher de la définition du harcèlement sexuel. Ainsi, un arrêt de cour d'appel, qui avait qualifié de harcèlement sexuel le fait pour un exploitant d'hôtel d'avoir tenté d'embrasser une apprentie serveuse et de lui avoir passé la main sur le cou, fut cassé, au motif que les juges du fond n'avaient pas caractérisé en quoi le prévenu aurait usé d'ordres, de menaces, de contraintes en abusant de son autorité[3089]. Une solution similaire a été retenue dans une affaire ayant pour protagonistes un tuteur de stage et concernant des faits commis sur une lycéenne stagiaire dans un magasin de la grande distribution. Comme cette victime ne faisait pas partie du personnel de l'établissement, elle n'était donc pas sous l'autorité hiérarchique du prévenu[3090] et ne pouvait avoir subi un harcèlement sexuel.

[3083] F. LE SUEUR, « Le harcèlement moral au travail : le positionnement pragmatique du parquet », *AJ Pénal* 2010, p. 529.

[3084] L. GAMET, « Critique du droit pénal du travail », *Dr. soc.* 2014, p. 447 (faisant référence à : C. DEMONTÈS, *Avis n° 613 fait au nom de la commission des affaires sociales*, Sénat, 27 juin 2012).

[3085] Cf. not. Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-86936, *Bull. crim.*, n° 187, *Dr. pén.* 2005, n° 157 ; Cass. crim., 18 janvier 2011, n° 10-83389, *Dr. pén.* 2011, comm. 47, note M. VÉRON ; Cass. crim., 15 mars 2011, n° 09-88627.

[3086] M. LEDOUX, J. EL BERRY, « Un harcèlement moral "génétiquement modifié" ? », *SSL* 7 mars 2011, n° 1482, p. 13.

[3087] Cass. crim., 12 février 2008, n° 07-86047 ; Cass. crim., 11 mars 2008, n° 07-82346 ; Cass. crim., 24 mai 2011, n° 10-87100, *JCP éd. S.* 2011, 1464, étude C. LEBORGNE-INGELAERE.

[3088] On entendait alors par harcèlement sexuel, « le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, par une personne abusant de l'autorité qui lui confèrent ses fonctions » (Code pénal, art. 222-33 ancienne version de 1992).

[3089] Cass. crim., 31 mai 2000, n° 99-81042, *Bull. crim.*, n° 208, p. 613 : le délit de harcèlement sexuel n'est « constitué que lorsqu'une personne, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, exerce des menaces, contraintes ou pressions graves, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ».

[3090] CA Douai, 23 mai 2000 ; *Contra* CA Aix-en-Provence, 21 décembre 2001.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, en consacrant la notion de harcèlement moral, a souhaité harmoniser le régime de ce « nouvel » harcèlement avec celui du harcèlement sexuel. Pourtant, le projet de cette loi, tel que voté en première lecture le 11 janvier 2001, délimitait le cercle des auteurs de harcèlement moral à « *l'employeur, son représentant ou toute personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions* »[3091]. Cette acception, proche de la définition originelle du harcèlement sexuel, n'a finalement pas été consacrée par le législateur[3092] notamment grâce l'avis divergent du Conseil économique, social et environnemental (ex-Conseil économique et social, CES)[3093]. L'abandon du critère de l'autorité a été particulièrement explicite dans la jurisprudence relative au harcèlement moral. Les solutions prétoriennes ainsi dégagées permettent de qualifier à côté du classique harcèlement « descendant », le harcèlement « horizontal » et le harcèlement « ascendant » ; ces solutions pouvant d'ailleurs s'appliquer au harcèlement sexuel. Dès lors, la loi a supprimé toute référence au rapport d'autorité pour qualifier les comportements « harcelants ». Depuis la réforme de 2012 relative au harcèlement sexuel, la notion de « rapport d'autorité » se réduit à une circonstance aggravante dans le seul cadre du harcèlement sexuel[3094] ; le rapport d'autorité n'est donc plus en soi un critère de qualification des deux formes de harcèlement.

623. Au titre des personnes pouvant invoquer des faits de harcèlement, il faut noter que si les mécanismes de protection en matière de harcèlement profitent à l'ensemble des salariés quel que soit leur situation[3095], l'employeur ne peut en revanche demander réparation d'un harcèlement sur le fondement du Code du travail[3096], même si rien ne l'empêche d'invoquer les versions pénales du harcèlement, ces dernières ne protégeant pas exclusivement les salariés du secteur privé. Les textes en matière de harcèlement protègent donc tout « *salarié* »[3097] ou plus

---

[3091] Cf. C. LEBORGNE-INGELAERE, note sous Cass. crim., 6 décembre 2011, *JCP éd. S.* 17 avril 2012, n° 16, 1176, p. 21.

[3092] *Ibid*.

[3093] C. MANAOUIL, M. GRASER, A. VERRIER, E. CASTEL-TURBANT, C. DOUTRELLOT-PHILIPPON, O. JARDÉ, *op. cit.*, p. 128 ; sur cet avis : CES, *Le harcèlement moral au travail – Avis adopté par le Conseil économique et social au cours de sa séance du 11 avril 2001*, 125 p.

[3094] Cf. Code pénal, art. 222-33, spéc. al. 4 et al. 5 : [les peines pour harcèlement sexuel sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis] « Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ».

[3095] Tout salarié bénéficie de la protection contre le harcèlement, quelle que soit son ancienneté, l'effectif de l'entreprise ou la nature de son contrat de travail : cf. not. Cass. soc., 27 octobre 2004, n° 04-41008 (salarié en CDD) ; CA Toulouse, 22 avril 2004, n° 03/01213 (contrat d'apprentissage) ; Cass. soc., 30 novembre 2004, n° 03-41757 (contrat de qualification) ; Cass. soc., 3 novembre 2010, n° 09-42360 (période d'essai).

[3096] CA Grenoble, 3 octobre 2007, n° 05/00621.

[3097] Code du travail, art. L. 1152-1 (harcèlement moral) et art. L. 1153-1 (harcèlement sexuel).

généralement « *autrui* »[3098] ou « *toute personne* »[3099]. Quant à la suppression de la référence à l'autorité, elle permet de son côté d'avoir une appréciation étendue des auteurs. En conséquence, le harcèlement moral pourra être commis par l'employeur, son représentant ou un collègue peu importe son niveau hiérarchique[3100] ; de même un harcèlement peut tout à fait être qualifié de la part d'un subordonné vers son supérieur hiérarchique. En effet, « *le fait que la personne poursuivie soit le subordonné de la victime est indifférent à la caractérisation de l'infraction* »[3101] de harcèlement. En l'espèce, une responsable de service administratif avait subi pendant plusieurs années le comportement irrévérencieux et méprisant d'un de ses subordonnés. Ce comportement avait dégradé le climat et les conditions de travail au point d'altérer sa santé physique ou mentale et de compromettre son avenir professionnel ; elle avait fini par se suicider.

Un harcèlement peut aussi être commis par un tiers à l'entreprise. En effet, les faits de harcèlement moral, « *ne résultent pas nécessairement d'actes volontaires de l'employeur ou de l'un de ses préposés,* [mais] *peuvent résulter d'agissements d'une personne qui exerce une autorité de fait sur le salarié* »[3102]. Le harcèlement peut donc être le fait d'un tiers à l'entreprise. Dès lors que ce dernier exerce de fait ou de droit une autorité sur les salariés, l'employeur devra répondre des agissements de ce tiers même s'il n'exerce aucune fonction au sein de l'entreprise[3103].

Il est important de remarquer que si l'autorité n'est plus nécessaire pour apprécier la responsabilité de l'employeur en matière de harcèlement entre collègues, elle l'est toujours pour apprécier sa responsabilité en matière de harcèlement causé par des tiers. Cette autorité exercée

---

[3098] Code pénal, art. 222-33-2 (harcèlement moral).

[3099] Code pénal, art. 222-33 (harcèlement sexuel).

[3100] Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43914, *Bull. civ.* V, n° 223, p. 212 ; *Dr. soc.* 2006, obs. C. RADÉ ; C. RADÉ, « L'employeur responsable du harcèlement moral dans l'entreprise », *Lexbase Hebdo éd. soc.* 12 juillet 2006, n° 223 ; Cass. soc., 1er mars 2011, n° 09-69616.

[3101] Cass. crim., 6 décembre 2011, n° 10-82266, *JCP éd. S.* 17 avril 2012, n° 16, 1176, p. 19, note C. LEBORGNE-INGELAERE ; *RJS* 3/12, n° 217-218, 216 ; *JCP éd. S.* 17 janvier 2002, n° 3, 33, p. 9.

[3102] Cass. soc., 3 novembre 2011, n° 10-15124, (en l'espèce des insultes proférées par la mère de l'employeur bien qu'elle n'ait eu aucune fonction dans l'entreprise, il est à noter que cette dame âgée de 88 ans était atteinte d'un syndrome de type Alzheimer) ; *JCP éd. S.* 27 mars 2012, n° 13, 1136, p. 33, note C. LEBORGNE-INGELAERE ; *BS* 2/12, 131, p. 81 ; *RJS* 2/12, n° 191 .

[3103] Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-68272 (une cour d'appel ne saurait débouter un concierge salarié d'un syndicat de copropriétaires de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral dirigée contre son employeur, dès lors qu'il résulte de ses constatations que le président du conseil syndical, auteur des agissements, exerçait une autorité de fait sur l'intéressé) ; *JCP éd. S.* 2011, 1569, note C. LEBORGNE-INGELAERE ; *BS* 1/12, 32, p. 19.

sur les salariées est appréciée de façon large et peut recouvrir l'autorité de fait exercée par les membres de la famille de l'employeur[3104], un formateur extérieur à l'entreprise chargé de mettre en place de nouveaux outils de gestion et d'assurer la formation des salariés[3105], ou encore un président du conseil syndical exerçant une autorité de fait sur le gardien employé par le syndicat des copropriétaires[3106].

624. Si le rôle donné à l'intentionnalité et à l'autorité en matière de harcèlement s'est atténué, l'appréciation souple du dommage causé à la victime participe également d'une qualification plus aisée de la notion.

b) Une atteinte à la santé non nécessaire

625. Même si la plupart du temps le harcèlement porte atteinte à la santé du salarié[3107] ou à sa dignité[3108], il n'est pas nécessaire de prouver ces atteintes pour pouvoir qualifier un harcèlement. Le harcèlement moral comme le harcèlement sexuel ne nécessite pas un résultat précis pour pouvoir être sanctionné : « *l'intensité des faits recherchés se situe dans l'atteinte potentielle et non dans une atteinte existante* »[3109].

626. Pour qualifier un harcèlement moral, il faudra que la victime ait subi des actes répétés ayant eu « *pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail* »[3110]. La notion

---

[3104] Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-40059, *Bull. civ.* V, n° 158 ; *JCP éd. E.* 2001, 1679, note C. PUIGELIER ; *Dr. soc.* 2001, p. 921, chron. B. GAURIAU ; CA Montpellier, 20 mars 2003, n° 03/00140 ; CA Angers, 17 mai 2011, n° 10/01002.

[3105] Cass. soc., 1er mars 2011, n° 09-69616, *JCP éd. E.* 2011, 1566, note P. FADEUILHE.

[3106] Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-68272, *préc.*

[3107] Cf. not. Cass. soc., 24 octobre 2004, n° 04-41008, *Bull. civ.* V, n° 267, p. 243 ; Cass. soc., 21 juin 2011, n° 10-16905 (grave dépression) ; Cass. soc., 24 juin 2009, n° 07-45208 (dépression) ; Cass. soc., 16 septembre 2009, n° 08-42624 (dépression reconnue comme maladie professionnelle) ; CA Versailles, 6e ch., 15 janvier 2008, n° 06/00415 (troubles du sommeil ; passage dépressif, épuisement physique et moral ; décompensation anxio-dépressive) ; *Dr. ouv.* 2008, note L. LEROUGE ; CA Paris, 18e ch., 4 janvier 2005, n° 03-34249, Sté Havanatour c/ Rewinski (aggravation d'un état d'anxiété suite à une déstabilisation professionnelle) ; CA Paris, 18e ch., sect. C, 15 septembre 2005, n° S04/37420 (perte de douze kilos consécutives à des difficultés professionnelles).

[3108] Cass. soc., 20 juin 2013, n° 10-20507 (un salarié produisait plusieurs attestations selon lesquelles il subissait de fortes pressions psychologiques, un manque de respect total et une pression constante de la directrice qui trouvait tout prétexte pour le rabaisser, y compris devant les élèves et les clients, le poussait à démissionner et l'humiliait en hurlant qu'il était débile ou qu'il ne comprenait rien, la cour d'appel, appréciant souverainement la portée de l'ensemble des éléments de fait et de preuve produits devant elle, a retenu que la conjonction et la répétition de ces agissements avaient non seulement porté atteinte aux droits et à la dignité du salarié mais aussi altéré sa santé, qualifiant dès lors un harcèlement moral).

[3109] C. LEBORGNE-INGELAERE, *JCP éd. S.* 5 mars 2013, n° 10, 1112, p. 35, note sous Cass. soc., 30 janvier 2013.

[3110] Code du travail, art. L. 1152-1.

de « conditions de travail » ne fait l'objet d'aucune définition précise et peut s'entendre de façon assez large. La CJUE a précisé que l'amélioration des conditions de travail ne doit pas se limiter aux actions concernant le seul « milieu de travail »[3111]. Cette juridiction s'est ainsi référée à la notion plus large, d'« *environnement de travail* » ; cette dernière englobe notamment la question du temps de travail[3112]. Au sens du CESE, les conditions de travail désignent « *ce qu'attend un travailleur dans son entreprise ou son service : le respect de sa personne, la considération du travail qu'il accomplit, enfin des conditions matérielles de travail adaptées à sa fonction et conformes à son statut* »[3113]. Elles font également référence aux conditions « *tant matérielles que psychologiques* »[3114].

Du fait de l'utilisation de la formule « ayant pour objet », « *la démonstration ou la constatation même d'un résultat, d'une dégradation, est sans intérêt véritable en théorie.* […] *Faute de dégradation, l'appréciation du magistrat sur les agissements doit être effectuée au regard du contexte* »[3115]. Cela fait de l'infraction de harcèlement moral, une infraction formelle[3116]. Vis-à-vis des conditions de travail, « *la simple possibilité de cette dégradation suffit à consommer le délit de harcèlement moral* »[3117]. En revanche, la référence à la formule « ayant pour effet » marque la nécessité de qualifier une dégradation des conditions de travail, sans pour autant qu'il soit nécessaire de démontrer par la suite une atteinte à la santé physique ou mentale de la victime. Même si la protection contre le harcèlement moral participe de la préservation de la santé au travail, l'atteinte à la santé du salarié n'est pas un élément nécessaire à la caractérisation du harcèlement moral car il suffit que les actes soient seulement susceptibles de porter atteinte à la santé[3118]. Le harcèlement peut donc être caractérisé même lorsqu'il n'y a

---

[3111] CJCE, 12 novembre 1996, aff. C-84/94, Royaume-Uni de GB et d'Irlande du Nord c/ Commission, *Rec. CJCE*, I, p. 5793 : « Rien […] n'indique que les notions de "milieu de travail", de "sécurité" et de "santé" […] devraient, en l'absence d'autres précisions, être entendues dans un sens restrictif et non comme visant tous les facteurs, physiques ou autres, capables d'affecter la santé et la sécurité du travailleur dans son environnement de travail, et notamment certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Au contraire, le membre de phrase "notamment du milieu de travail" plaide en faveur d'une interprétation large […] en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs » (pt. 15) ; *RJS* 1997, n° 345.

[3112] *Ibid*.

[3113] CESE, *Avis du 11 avril 2001*, p. 47, www.lecese.fr.

[3114] Cass. soc., 8 novembre 2011, n° 10-15834.

[3115] J. DELGA, A. RAJKUMAR, « Le harcèlement moral : éléments caractéristiques du harcèlement moral au regard du Code du travail et de la jurisprudence contemporaine », *Dr. ouv.* 2005, p. 168.

[3116] V. MALABAT, « À la recherche du sens du droit pénal du harcèlement », *Dr. soc.* 2003, p. 496.

[3117] Cass. crim., 6 décembre 2011, n° 10-82266, *JCP éd. S.* 17 avril 2012, n° 16, 1176, p. 19, note C. LEBORGNE-INGELAERE ; *RJS* 3/12, n° 216.

[3118] Cass. soc., 20 octobre 2011, n° 10-19291, *JCP éd. S.* 2012, 1071, note C. LEBORGNE-INGELAERE.

pas d'atteinte aux droits et à la dignité du salarié[3119], ou même sans altération de la santé du salarié si d'autres conséquences peuvent être caractérisées[3120]. La solution est la même en matière de harcèlement sexuel pour lequel on n'exigera pas qu'il y ait eu contact entre l'auteur et la victime ; il s'agit d'une infraction formelle.

627. Si les évolutions des textes et de la jurisprudence permettent d'appréhender plus largement les différentes formes de harcèlement, des dispositions prévoient également l'aménagement spécifique des modalités d'action en justice en matière d'harcèlement. Ces mesures permettent une invocation facilitée des situations de harcèlement professionnel.

B – L'aménagement substantiel du contentieux

628. À propos de la locution latine « *idem est non esse aut non probari* », le Doyen Carbonnier précisait que « *les droits sont comme s'ils n'existaient pas s'ils ne peuvent être prouvés* »[3121]. Afin de faire valoir les faits de harcèlement devant les tribunaux, le législateur a eu la volonté d'aménager le fardeau de la preuve en matière de harcèlement moral et sexuel, **(1)** mais aussi en permettant aux syndicats d'agir en justice en place des victimes **(2)**.

1) Une charge de la preuve facilitée

629. Concernant le harcèlement sexuel, avant 2002, la victime devait rapporter la preuve du préjudice qu'elle invoquait, de la faute qui l'avait causé et du lien de causalité entre cette faute et ce préjudice[3122]. Le défendeur jouait un rôle strictement passif en rapportant que les faits dénoncés par la victime n'étaient pas constitutifs d'une faute, d'un harcèlement. Cette situation pouvait alors poser problème pour des actes qui isolément n'étaient pas forcément fautifs, mais qui pris dans leur ensemble pouvaient l'être. Mais, comme en matière de discriminations[3123] ou de corruption[3124] au travail, le législateur a choisi d'aménager les règles

---

[3119] Cass. soc., 10 mars 2010, n° 08-44393.

[3120] Cass. soc., 30 avril 2009, n° 07-43219, *Bull. civ.* V, n° 120 ; Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-41105 ; Cass. soc., 7 juillet 2009, n° 07-44590.

[3121] J. CARBONNIER, *Droit civil – Introduction*, P.U.F., Coll. Thémis droit privé, 25e éd. refondue, 1997, pp. 308-309.

[3122] Ph. RAVISY, *Le harcèlement moral au travail*, Éd. Delmas, 4e éd., 2007, p. 60.

[3123] Code du travail, art. L. 1134-1.

[3124] Code du travail, art. L. 1161-1.

de preuve applicables tant en matière de harcèlement sexuel que moral. Depuis 2002, un nouveau mode de preuve, plus favorable à la victime, prend la forme d'un « *régime probatoire "à deux temps"* »[3125]. Il faut observer que ce mécanisme ne s'applique pas à la procédure pénale, le Conseil constitutionnel ayant émis une « réserve » à ce sujet[3126], au regard du principe de la présomption d'innocence[3127].

Dans un premier temps, en 2002, la loi précisait que le salarié concerné devait « présenter » « *des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement* »[3128]. Ce texte, modifié un an plus tard[3129], impose désormais à la victime de harcèlement d'« *établir des faits qui permettent de présumer* » l'existence d'un harcèlement[3130]. Cette reformulation, qui n'a pas eu d'effet rétroactif[3131], fut justifiée par le Gouvernement de l'époque en raison de la probable non-conformité au droit européen et au principe de la présomption d'innocence, de l'ancien texte[3132]. Pour certains auteurs, la véritable intention découlerait plutôt de la pression exercée par les entreprises, qui redoutaient une « *dérive "à l'américaine"* »[3133], avec un harcèlement « *mis à toutes les sauces* »[3134] pouvant amener à un chantage judiciaire sur l'employeur ou un collègue de travail. La victime doit donc établir des faits laissant présumer un harcèlement au moyen notamment de témoignages, certificats médicaux, emails, courriers, notes de service, etc. Un certificat médical émis par le médecin traitant de la victime[3135] ou par

---

[3125] P. ADAM, « Harcèlement moral : la place (incontournable) de l'intention malveillante », *SSL* 15 juin 2009, n° 1404, p. 8.

[3126] Cons. const., 12 janvier 2002, considérant 89 : « les règles de preuve plus favorables à la partie demanderesse instaurées par les dispositions critiquées ne sauraient dispenser celle-ci d'établir la matérialité des éléments de fait précis et concordants qu'elle présente au soutien de son allégation selon laquelle la décision prise à son encontre constituerait une discrimination en matière de logement ou procéderait d'un harcèlement moral ou sexuel ou travail ; qu'ainsi la partie défenderesse sera en mesure de s'expliquer sur les agissements qui lui sont reprochés et de prouver que sa décision est motivée, selon le cas, par la gestion normale de son patrimoine immobilier ou par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en cas de doute, il appartiendra au juge, pour forger sa conviction, d'ordonner toutes mesures d'instruction utiles à la résolution du litige » ; cf. not. J.-E. RAY, « Harcèlements immoraux », *Liaisons sociales magazine* mai 2002, p. 56.

[3127] Sur ce principe : DDHC, art. 9 ; Code de procédure pénale, art. prél. III.

[3128] Code du travail, art. L. 122-52 ancien.

[3129] Cf. loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques, *JO* n° 3, 4 janvier 2003, p. 255.

[3130] Code du travail, art. L. 1154-1 al. 1er ; cf. not. Cass. soc., 23 novembre 2011, n° 10-18195, *BS* 2/12, 133, p. 81 ; *RJS* 2/12, n° 103.

[3131] Cass. soc., 13 décembre 2007, n° 06-44080.

[3132] En ce sens : Ph. RAVISY, *Le harcèlement moral au travail*, Éd. Delmas, 4e éd., 2007, pp. 63-64.

[3133] *Id.*, p. 64.

[3134] *Id.*, p. 13.

[3135] Cass. soc., 27 octobre 2004, n° 04-41008, *Bull. civ.* V, n° 267, p. 243.

le médecin du travail[3136] peut ainsi participer à attester de l'altération de la santé mentale du salarié en raison de risques psychosociaux. Toutefois, la prohibition des certificats médicaux de « *complaisance* »[3137], ne peut conduire à se baser uniquement sur des certificats se bornant aux seules déclarations du patient. En effet, selon l'Ordre national des médecins, « *si le certificat rapporte les dires de l'intéressé ou d'un tiers, le médecin doit s'exprimer sur le mode conditionnel et avec la plus grande circonspection ; le rôle du médecin est en effet d'établir des constatations médicales, non de recueillir des attestations ou des témoignages et moins encore de les reprendre à son compte* »[3138]. Un médecin traitant doit dès lors se contenter d'éclairer la situation psychologique du salarié là où le médecin du travail peut en revanche également s'interroger sur de potentielles causes professionnelles. L'employeur est d'ailleurs à même de contester tout certificat médical qu'il estime de complaisance en portant plainte devant le Conseil de l'ordre des médecins[3139]. L'affaire, portée devant une chambre disciplinaire de première instance, pourra conduire à sanctionner le médecin auteur d'un certificat de complaisance[3140]. Il est enfin à noter que depuis 1992, le Code du travail facilite la recherche de preuve auprès des collègues de la victime en déclarant « *qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire* […] *pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés* »[3141].

Dans un second temps, « *au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* »[3142], la charge de la preuve ne pesant donc pas au final sur la victime[3143]. Il restera ensuite au juge à former « *sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles* »[3144].

[3136] Ordre des médecins, ch. disc. nationale 26 juin 2014, n° 11843, *Cah. soc.* 1er octobre 2014, n° 267, p. 553, obs. C. FROUIN ; sur la décision de première instance : Ordre des médecins du Centre, ch. disc., 16 janvier 2014, n° 226, *Cah. soc.* 1er mars 2014, n° 261, p. 154, obs. C. FROUIN.

[3137] « La délivrance d'un rapport tendancieux ou d'un certificat de complaisance est interdite » (Code de la santé publique, art. R. 4127-28).

[3138] Cf. www.conseil-national.medecin.fr.

[3139] Ordre des médecins, ch. disc. nationale 26 juin 2014, *loc. cit.* ; cf. Code de la santé publique, art. R. 4126-1 ; v. également C. FROUIN, « La responsabilité déontologique du médecin du travail », *Cah. soc.* 1er novembre 2014, n° 268, p. 655.

[3140] Code de la santé publique, art. L. 4124-6.

[3141] Code du travail, art. L. 122-49 ancien (art. L. 1152-2 actuel).

[3142] Code du travail, art. L. 1154-1 al. 2 ; cf. not. Cass. soc., 9 octobre 2007, n° 06-42350 (l'employeur a rapporté la preuve que des retards de paiement de salaire et des changements d'horaires découlaient d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement).

[3143] Cf. not. Cass. soc., 22 juin 2011, n° 08-40455 ; Cass. soc., 15 novembre 2011, n° 10-30463 ; Cass. soc., 15 novembre 2011, n° 10-10687.

[3144] Code du travail, art. L. 1154-1 al. 3 ; cf. Cons. const. 12 janvier 2002, *op. cit.*, pt. 89.

Pour ce faire, la juridiction prud'homale pourra faire appel à un ou deux conseillers rapporteurs[3145] ou demander la désignation d'un expert. Ces mesures d'instruction peuvent ainsi prendre la forme d'une expertise effectuée par un psychologue ; celui-ci prendra connaissance des documents utiles, convoquera les parties et leurs conseils, et contactera les praticiens ayant suivi la victime[3146].

En matière de harcèlement sexuel[3147] et moral[3148], la Chambre sociale de la Cour de cassation avait d'abord fait le choix de laisser l'application de la notion de harcèlement à l'appréciation souveraine des juges du fond. La Cour de cassation n'exerçait alors qu'un contrôle de motivation au titre de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile[3149]. Néanmoins, il lui arrivait d'opérer parfois[3150], un contrôle de la qualification des faits de harcèlement[3151]. Mais par quatre arrêts datés de 2008[3152], la Cour de cassation qui a pour objectif d'« *unifier l'application du droit sur l'étendue de la République* »[3153], a décidé d'opérer un contrôle sur les faits constitutifs du harcèlement[3154]. Cette reprise en main de la notion de harcèlement a visé à « *mettre fin aux divergences constatées entre les cours d'appel dans*

[3145] Sur le rôle des conseilles rapporteurs : Code du travail, art. R. 1454-1 et s.

[3146] Cf. not. CA Versailles, 6e ch., 15 janvier 2008, n° 06/00415, *Dr. ouv.* 2008, note L. LEROUGE.

[3147] Cass. soc., 11 octobre 2006, n° 04-45719.

[3148] Cass. soc., 27 octobre 2004, n°04-41008, *Bull. civ.* V, n° 271, p. 243 : « Il n'appartient qu'aux juges du fond d'apprécier souverainement si les faits qu'ils constatent sont constitutifs d'un harcèlement moral, la Cour de cassation n'exerçant dans ce domaine qu'un contrôle de motivation au regard de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile » ; Cass. soc., 23 novembre 2005, n° 04-46152, *Bull. civ.* V, n° 334 : « Mais attendu que les juges du fond apprécient souverainement l'existence d'un harcèlement moral » ; Cass. soc., 26 septembre 2007, n° 06-43029.

[3149] *Rapp. ann. C. cass.* 2004, p. 215 ; cf. not. Cass. soc., 4 octobre 2007, n° 06-43105 ; Cass. soc., 9 octobre 2007, n° 06-42350.

[3150] La solution classique restant toujours la qualification opérée par les juges du fond : cf. Cass. soc., 12 juillet 2005, n° 05-41181 ; Cass. soc., 30 janvier 2007, n° 05-407740 ; Cass. soc., 7 mars 2007, n° 06-40386 ; Cass. soc., 27 novembre 2007, n° 06-41854 ; Cass. soc., 29 novembre 2007, n° 06-42682.

[3151] Cf. not. Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44055, *RJS* 10/05, n° 949 ; J.-Y. FROUIN, « Sur le contrôle par la Cour de cassation de la qualification juridique de harcèlement moral », *RJS* 10/05, p. 671 ; Cass. soc., 4 octobre 2007, n° 06-42908 ; Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-86936, *Bull. crim.*, n° 187 (la Chambre criminelle a toujours opéré un contrôle de qualification des éléments constitutifs de harcèlement moral) ; Cass. soc., 23 novembre 2005, n° 04-41649, *Bull. civ.* V, n° 334, p. 294.

[3152] Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 06-45747, n° 06-45794, n° 06-46517, n° 06-43504, *Bull. civ.* V, n° 175 ; *JCP éd. S.* 2008, 1537, note C. LEBORGNE-INGELAERE ; *Rapp. ann. C. cass.* 2008, p. 234 ; *JCP éd. S.* 2009, act. 184 ; *SSL* 2008, n° 1368, p. 4 ; *JSL* 2008, n° 242-2 ; *D.* 2008, AJ 2423 ; *D.* 2009, Pan. 590 obs. C. WOLMARK ; *RDT* 2008, p. 744, obs. PIGNARRE ; *RJS* 2008, 891, n° 1070 ; *Dr. soc.* 2009, p. 57 note SAVATIER ; P. ADAM, « La Chambre sociale de la Cour de cassation exerce son contrôle sur la qualification de harcèlement moral : un revirement, pourquoi pas, pourquoi faire ? », *Dr. ouv.* 2008, p. 545 ; C. RADÉ, « Principe "à travail égal, salaire égal", égalité de traitement, non-discrimination et harcèlement : la Cour de cassation reprend la main », *Lexbase Hebdo éd. soc.* 8 octobre 2008, n° 321 ; *Liaisons sociales quotidien* 13 octobre 2008, n° 220, p. 1.

[3153] Ph. WAQUET, « Un contrôle naturel et nécessaire », *SSL* 19 janvier 2009, suppl. n° 1383, p. 29.

[3154] Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 06-46517.

l'appréciation de la notion de harcèlement moral »[3155], d'harmoniser la jurisprudence[3156] et à « *savoir si tels que constatés souverainement par les juges du fond, les faits caractérisent ou non* » un harcèlement[3157]. La Haute juridiction peut donc contrôler si les faits « établis » par le salarié sont de nature à faire présumer un harcèlement.

630. Selon la Cour de cassation, pour apprécier les faits de harcèlement invoqués par le salarié, les juges doivent les apprécier « *dans leur ensemble* »[3158] et non de façon séparée ; le juge doit « *se livrer à une appréciation globale des faits établis sans pouvoir écarter certains d'entre eux* »[3159]. Au final, pour qualifier un harcèlement, les juges doivent prendre en compte l'ensemble des éléments de faits établis par le salarié, vérifier leur matérialité, décider s'ils permettent ou non de présumer l'existence d'un harcèlement et si oui, se demander si l'employeur démontre, par des éléments objectifs, que les faits établis sont étrangers à tout harcèlement moral[3160].

631. Si la charge de la preuve a été aménagée pour faciliter l'invocation des faits de harcèlement devant les tribunaux civils, les syndicats ont reçu pour leur part la possibilité d'agir en justice au nom des victimes.

2) Une action possible des syndicats

632. Le syndicat peut « *par exception à la règle "nul ne plaide par procureur"* »[3161] exercer les actions individuelles devant les juridictions non seulement civiles mais aussi pénales[3162]. Cette « action en substitution » permet à un syndicat d'ester en justice en lieu et place du salarié

[3155] F. PELLETIER, « D'un comportement "rude" au harcèlement moral », *JCP éd. S.* 19 mai 2009, n° 21-22, 1224, p. 28.

[3156] A. MARTINEL, « Harcèlement moral et contrôle de la Cour de cassation », *SSL* 19 janvier 2009, suppl. n° 1383, p. 26.

[3157] Ph. WAQUET, « Un contrôle naturel et nécessaire », *SSL* 19 janvier 2009, suppl. n° 1383, p. 29.

[3158] Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-27766, *JCP éd. S.* 19 juin 2012, n° 25, jur. 306, p. 10.

[3159] P. ADAM, « La Chambre sociale de la Cour de cassation exerce son contrôle sur la qualification de harcèlement moral : un revirement, pourquoi pas, pourquoi faire ? », *Dr. ouv.* 2008, pp. 547-548.

[3160] Cf. H. GOSSELIN, « Harcèlement moral : la nouvelle donne », *SSL* 19 octobre 2009, n° 1417, p. 7 ; cf. not. Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 06-43504, *Bull. civ.* V, n° 175 ; *JCP éd. S.* 2008, 1537 ; Cass. soc., 25 mai 2011, n° 09-71460, *SSL* 6 juin 2011, n° 1495, jur. p. 11.

[3161] A. MAZEAUD, *Droit du travail*, L.G.D.J., 9e éd., 2014, p. 205 ; B. TEYSSIÉ, *Droit du travail – Relations collectives*, LexisNexis, 8e éd., 2012, p. 66.

[3162] Sur cette action : M. COHEN, « Le droit de substitution, cadeau empoisonné aux syndicats », *Dr. soc.* 1990, p. 790 ; F. PETIT, « L'action de substitution, un cadeau promis à un avenir meilleur », *Dr. soc.* 2004, p. 262.

victime, syndiqué ou non, pour obtenir satisfaction des intérêts individuels de la victime. L'idée de cette action, est que le syndicat va servir « *d'écran protecteur* »[3163]. Si à l'origine, l'action en substitution a été prévue pour venir en aide à des salariés particulièrement vulnérables en raison de leur précarité, le Code du travail prévoit également l'action en substitution dans des situations exceptionnelles[3164]. Cette action en substitution existe ainsi en matière de discrimination[3165] et de harcèlement sexuel et moral[3166]. Cette action permet aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise d'ester en justice à la place des salariés dans ces domaines limitatifs. Le Conseil constitutionnel a admis cette action du moment qu'était respectée « *la liberté personnelle du salarié, qui comme la liberté syndicale a valeur constitutionnelle* »[3167].

633. Le Code du travail définit l'objet des syndicats comme « *l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts* »[3168]. L'action en substitution qui leur est reconnue en matière de harcèlement les amène à défendre à la dignité, la santé et la sécurité des salariés, que ces derniers soient syndiqués ou non. Cet engagement des syndicats en matière de harcèlement est d'autant plus nécessaire que ces agissements peuvent être perçus comme une menace pour la solidarité et l'unité syndicale[3169]. L'action en substitution des syndicats a aussi le mérite d'inciter les syndicats à aborder la question des risques psychosociaux, car jusqu'aux années 1990, ils semblaient avoir délaissé quelque peu l'action sur les conditions de travail pour se concentrer sur les questions d'emploi, de rémunération et de temps de travail[3170]. La réalité semble montrer une certaine « inusité »[3171] de cette action en substitution dans le champ du harcèlement comme ailleurs.

[3163] F. FAVENNEC-HÉRY, P.-Y. VERKINDT, *Droit du travail*, L.G.D.J., 4e éd., 2014, p. 83.

[3164] C. RADÉ, *Droit du travail*, Montchrestien, Coll. Focus droit, 4e éd., 2009, p. 235.

[3165] Code du travail, art. L. 1134-2 ; l'organisation syndicale n'ayant en ce cas pas à justifier d'un mandat de l'intéressé.

[3166] Code du travail, art. L. 1154-2, al. 1er : « Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4 ».

[3167] Cons. const., 25 juillet 1989, n° 89-257 DC, *Dr. soc.* 1989, p. 627, note X. PRÉTOT.

[3168] Code du travail, art. L. 2131-1.

[3169] E. GUALANO, « Le harcèlement au travail (2e partie) », *SSL* 24 septembre 2001, n° 1043.

[3170] L. LEROUGE, « Le droit du travail français confronté aux "nouveaux risques". Quelle prise en compte de la santé mentale en droit du travail ? », *REMEST* 2010, vol. 5, n° 2, p. 34.

[3171] P. ADAM, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Dr. ouv.* 2008, p. 329 ; en ce sens : A. MAZEAUD, *Droit du travail*, L.G.D.J., 9e éd., 2014, p. 205.

634. La question du harcèlement étant particulièrement délicate, le législateur a entendu protéger le salarié contre toute action qu'il ne souhaiterait pas voir engagée. Le syndicat devra donc obtenir son accord par écrit[3172], le salarié pouvant prendre part à l'action ou y mettre fin à tout instant[3173]. S'il se décide à mettre fin l'action, rien ne l'empêchera *a posteriori* d'exercer une action personnelle[3174]. La jurisprudence sanctionnant le harcèlement « horizontal » entre collègues, il serait alors possible pour les syndicats d'exercer une action en substitution dans une telle situation[3175] ; cette forme de harcèlement peut en effet mettre en cause l'équilibre de la collectivité de travail[3176].

Depuis la réforme du harcèlement sexuel intervenue en 2012[3177], les associations de défense des victimes de harcèlement sexuel peuvent également se porter partie civile au pénal si elles justifient avoir l'accord de la victime[3178].

635. La forte sollicitation de la notion de harcèlement, a amené la jurisprudence à clarifier le périmètre et les règles de sa mise en œuvre[3179]. En effet, toute décision ou acte pouvant dégrader les conditions de travail ou avoir une connotation sexuelle ne peut être qualifié de harcèlement. Sur la question du harcèlement le risque est en effet constant que la subjectivité de la victime joue un rôle trop important, le harcèlement découlant alors du « *sentiment qu'en a d'abord la victime* »[3180].

[3172] Code du travail, art. L. 1154-2, al. 2 : « [les organisations syndicales] peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé ».

[3173] Code du travail, art. L. 1154-2, al. 3 : « L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment ».

[3174] Cass. soc., 12 février 2008, n° 06-45397 et 06-45401, *JCP éd. S.* 29 juillet 2008, n° 31, 1445, comm. F. BOUSEZ ; *RDT* 2008, 404, obs. M. KELLER.

[3175] A. MAZEAUD, « Harcèlement moral entre salariés : apport de la loi de modernisation », *Dr. soc.* 2002, p. 324.

[3176] B. PLATEL, T. VIALA, « Le fabuleux destin du concept de harcèlement moral », *JCP éd. E.* 16 mai 2002, n° 20, 762.

[3177] Cf. *supra* n° 607.

[3178] Si celle-ci est un majeur en tutelle, l'accord devant être donné par son représentant légal (Code de procédure pénale, art. 2-2 : « Toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, dont l'objet statutaire comporte la lutte contre les violences sexuelles, contre le harcèlement sexuel ou contre les violences exercées sur un membre de la famille, peut exercer les droits reconnus à la partie civile, en ce qui concerne les atteintes volontaires à la vie et à l'intégrité de la personne, les agressions et autres atteintes sexuelles, l'enlèvement et la séquestration et la violation de domicile réprimés par les articles 221-1 à 221-4, 222-1 à 222-18, 222-23 à 222-33, 224-1 à 224-5, 226-4 et 432-8 du Code pénal, lorsque la victime de ces infractions était majeure à la date des faits. Toutefois, l'association ne sera recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord de la victime. Si celle-ci est un majeur en tutelle, l'accord doit être donné par son représentant légal »).

[3179] H. MASSE-DESSEN, « Salariés ou victimes ? Harcèlement et évolution du droit du travail » in Ph. WAQUET (dir.), *13 paradoxes du droit du travail*, Lamy, Coll. Axe Droit, 2012, p. 365.

[3180] J.-E. RAY, « Harcèlements immoraux », *Liaisons sociales* mai 2002, pp. 56 et s.

C – Les limites à l'invocation

636. Concernant le harcèlement, il a pu être dit – sans ambages – qu'il « *importe d'abord de distinguer les victimes authentiques d'avec les manipulateurs et les calculateurs qui utilisent l'idéologie et la législation sur les "risques psychosociaux" à des fins de pouvoir personnel, ou d'enrichissement, ou de bénéfice narcissique* »[3181]. Pour ne pas tomber dans le « tout harcèlement », la jurisprudence a ainsi dû marquer des limites claires à l'invocation de cette notion.

En 1983[3182], le Code du travail a assuré une protection des salariés témoignant en justice pour dénoncer des faits de discrimination sexiste[3183]. Cette protection s'est étendue aux actes de discrimination en général[3184] ou de corruption[3185] et permet de déclarer nul tout licenciement visant un salarié qui a dénoncé en justice ce type de fait[3186]. Ce mécanisme a été étendu en 1989 au harcèlement sexuel[3187], en 2002 au harcèlement moral[3188] avant d'être généralisé en 2008[3189]. Il interdit de licencier ou de sanctionner les victimes ou témoins d'actes de harcèlement et frappe de nullité toute mesure intervenue en méconnaissance de cette interdiction. De façon générale, selon la Cour de cassation, « *sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées* »[3190]. Au titre de sa liberté d'expression le salarié est donc en droit de relater ou

---

[3181] V. CALAIS, « Management = harcèlement ? », *Les Cahiers du DRH* mai 2011, n° 176, p. 38.

[3182] Cf. loi « Roudy » n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du Code du travail et du Code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

[3183] Code du travail, art. L. 1144-3 (art. L. 123-5 ancien).

[3184] Code du travail, art. L. 1132-3.

[3185] Code du travail, art. L. 1161-1.

[3186] C. RADÉ, « Nullité du licenciement du salarié qui se trompe de bonne foi en dénonçant des faits non avérés de harcèlement », *Lexbase Hebdo éd. soc.* 26 mars 2009, n° 343.

[3187] Code du travail, art. L. 1153-3.

[3188] Code du travail, art. L. 1152-2.

[3189] Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ; Ainsi depuis 2008, « aucune personne ayant témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traitée défavorablement de ce fait » (loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, *op. cit.*, art. 3) et « aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumissions ou son refus de se soumettre à une discrimination (…) » (*ibid.*).

[3190] Cf. not. Cass. soc., 6 mars 2007, n° 04-48348 ; Cass. soc., 21 février 2007, n° 04-48760 ; Cass. soc., 28 avril 2011, n° 10-30107, *JCP éd. S.* 2011, 1374, note B. BOSSU.

d'exprimer son désaccord face à des comportements « harcelants » comme il peut le faire concernant tout délit ou crime[3191]. Le salarié détient également un droit de dénonciation de faits délictueux se déroulant au travail auprès de toute autorité compétente que ce soit un inspecteur du travail[3192], le procureur de la République[3193], les services de police ou de gendarmerie ou certaines associations[3194]. La protection de la parole des victimes ou témoin d'actes de harcèlement peut aussi être légitimée au titre l'obligation de sécurité pesant sur le salarié en matière de santé au travail[3195].

Même si les solutions protectrices de la parole du salarié sont nombreuses, l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail a tout de même rappelé que « *les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires* »[3196]. De fait, certaines juridictions ont déjà reconnu comme un abus de la liberté d'expression, le fait de reprocher des faits de harcèlement moral[3197] ou sexuel[3198] sans les avoir prouvé. La Chambre sociale de la Cour de cassation a fait explicitement référence aux notions de bonne et de mauvaise foi, particulièrement pour écarter la qualification de faute grave pour des salariés ayant accusé à tort, mais de bonne foi, un de leurs supérieurs hiérarchiques[3199]. Si l'immunité dont dispose le salarié « *constitue un élément important dans la lutte contre le harcèlement moral au travail, puisqu'elle facilite sa prise en compte dans les meilleurs délais,*

[3191] Cf. *infra* n° 890.

[3192] Cf. not. Cass. soc., 14 mars 2000, n° 97-43268 : « le fait pour un salarié de porter à la connaissance de l'inspecteur du Travail des faits concernant l'entreprise et lui paraissant anormaux, qu'ils soient ou non susceptibles de qualification pénale, ne constitue pas en soi une faute ».

[3193] Cass. soc., 12 juillet 2006, n° 04-41075 : « le fait pour un salarié de porter à la connaissance du procureur de la République des agissements dont les résidents d'un établissement pour soins, au sein duquel il occupe un emploi de moniteur-éducateur, auraient été les victimes et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales, ne constitue pas une faute ».

[3194] Cass. soc., 18 décembre 2002, n° 01-40498 : « Mais attendu que le fait pour une psychologue affectée à une pouponnière de porter à la connaissance d'une association confiant des enfants en attente d'adoption à cette même pouponnière les dysfonctionnements de celle-ci pouvant porter atteinte à la santé physique et mentale des enfants confiés n'est pas en soi fautif ; Et attendu que la cour d'appel, qui a relevé, d'une part, que les faits dénoncés par la salariée étaient exacts, d'autre part, qu'elle en avait averti sa supérieure hiérarchique depuis longtemps et à plusieurs reprises, sans résultat, qu'aucune concertation n'était plus possible avec l'équipe soignante, a pu décider que le licenciement ne reposait ni sur une faute grave ni sur une cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ; ».

[3195] Sur cette obligation : Code du travail, art. L. 4122-1 al. 1er.

[3196] ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 4, § 2.

[3197] Cf. not. CA Dijon, 28 septembre 2006 ; rappr. Cass. soc., 18 février 2003, n° 01-11734.

[3198] Cf. Cass. soc., 11 octobre 2006, n° 04-45719 (annulation du licenciement d'une salariée victime de la part de son supérieur hiérarchique de propos déplacés de nature à heurter sa sensibilité. La salariée était en droit de refuser ce harcèlement sexuel en le dénonçant à l'employeur).

[3199] Cf. not. Cass. soc., 30 mai 2007, n° 05-18755, *JCP éd. S.* 2007, 1719 ; Cass. soc., 27 janvier 2009, n° 07-43257 ; Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 07-42353.

[elle] *est réservée au salarié de bonne foi* »[3200]. Cette référence à la bonne foi est essentielle en ce qu'elle « *évite tout risque de fraude, ou simplement, de malveillance d'un salarié qui voudrait jeter le discrédit sur son employeur, en l'accusant de manière mensongère de harcèlement* »[3201].

637. Ainsi, sauf mauvaise foi, un salarié ne peut être sanctionné pour avoir dénoncé des faits de harcèlement[3202]. Cette référence à la mauvaise foi rappelle les dispositions relatives à lutte contre la corruption[3203] ou contre les discriminations[3204]. La mauvaise foi ne peut pas résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis[3205] et n'est constituée que par la connaissance du salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce[3206]. La mauvaise foi entretient donc des liens étroits avec le mensonge[3207] amenant ainsi les juges à rechercher « *si la dénonciation formulée par le salarié était mensongère ou non, et, dans l'affirmative, si le salarié avait agi de mauvaise foi* »[3208]. Seront alors qualifiés de mensongers les seuls faits de harcèlement « *que le salarié savait être inexacts au moment où il les dénonce à son employeur ou a à une autorité* »[3209].

[3200] Rapport de la Cour de cassation pour l'année 2009, p. 347.

[3201] C. RADÉ, « Nullité du licenciement du salarié qui se trompe de bonne foi en dénonçant des faits non avérés de harcèlement », *Lexbase Hebdo éd. soc.* 26 mars 2009, n° 343.

[3202] Cass. soc., 10 mars 2009, n° 07-44092, *Bull. civ.* V, n° 66 ; *RJS* 6/09, n° 496 ; *SSL* 7 septembre 2009, n° 1411, p. 127, avis J. DUPLAT ; *Dr. ouv.* 2009, p. 457, note P. RENNES ; Cass. soc., 17 juin 2009, n° 07-44629 ; Cass. soc., 27 octobre 2010, *RJS* 1/11, n° 11 ; Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 10-16444, *RJS* 1/12, n° 6 ; *BS* 1/12, 33, p. 19.

[3203] Cf. Code du travail, art. L. 1161-1 al. 1er : «Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives, de faits de corruption dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions » (c'est nous qui soulignons).

[3204] Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, art. 3 : « aucune personne ayant témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traitée défavorablement de ce fait » (c'est nous qui soulignons).

[3205] Cass. soc., 10 mars 2009, n° 07-44092, *JCP éd. S.* 19 mai 2009, n° 21-22, 1225, p. 30, note C. LEBORGNE-INGELAERE.

[3206] Cass. soc., 7 février 2012, n° 10-18035, *JCP éd. S.* 24 avril 2012, n° 17-18, 1195, p. 32, note D. CORRIGNAN-CARSIN ; *RJS* 4/12, n° 302.

[3207] Cass. soc., 20 octobre 2009, n° 08-42882.

[3208] Cass. soc., 12 juillet 2006, n° 04-43232 ; Cass. soc., 26 septembre 2007, n° 06-40039, *Bull. civ.* V, n° 136.

[3209] Cass. soc., 5 décembre 2007, n° 06-41267 (« ne sont mensongers que les faits de harcèlement que le salarié savait être inexacts au moment où il les dénonce à son employeur ou à une autorité ») ; Cass. soc., 5 décembre 2007, n° 06-41346.

638. La jurisprudence a ainsi qualifié de mauvaise foi un salarié ayant « *dénoncé de façon mensongère des faits inexistants de harcèlement moral dans le but de déstabiliser l'entreprise et de se débarrasser du cadre responsable* »[3210]. Il en a été de même pour le salarié s'étant rendu coupable de dénonciation mensongère, ce comportement s'insérait en l'espèce « *dans une campagne de calomnie, et procédait d'une intention de nuire à des membres du personnel d'encadrement* »[3211]. Le salarié qui dénonce des faits de harcèlement de mauvaise foi s'expose à une faute grave[3212]. En revanche, le salarié qui dénonce de bonne foi un harcèlement qui n'est pas avéré n'encourt aucune sanction, le fait que le harcèlement soit avéré ou non n'importe pas. En effet, « *imaginer que le licenciement d'un salarié soit jugé fondé sur une cause réelle et sérieuse lorsque le harcèlement n'est pas avéré, aurait pour conséquence de freiner toute plainte ou accusation de harcèlement* »[3213]. L'état dépressif d'un salarié peut d'ailleurs aider à caractériser l'absence de mauvaise foi[3214].

Un salarié qui se tromperait de bonne foi en dénonçant des faits de harcèlement verrait son propre licenciement encourir une nullité de plein droit[3215]. Selon le Professeur Christophe Radé, « *accorder le bénéfice de la nullité au salarié qui se trompe de bonne foi peut sembler nécessaire pour assurer l'effectivité des dispositifs de lutte contre le harcèlement* »[3216]. La protection contre le licenciement s'applique donc au salarié victime avérée d'un harcèlement moral, au salarié qui témoigne de bonne foi d'un harcèlement mais ne s'appliquera pas au salarié de mauvaise foi.

639. Comme a pu le souligner le Professeur Jean-Emmanuel Ray, « *dans notre société d'adulescents narcissiques et dans le cadre du lien de subordination, où passe exactement la frontière entre exercice du pouvoir de direction et harcèlement moral ?* »[3217]. À trop vouloir

---

[3210] Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-28345, *JSL* 4 septembre 2012, p. 10, chron. H. KOBINA GABA ; *JCP éd. S.* 19 juin 2012, n° 25, jur. 307, p. 11 ; rappr. CA Paris, 21e ch. B, 6 septembre 2007, Boisnier c/ SA Unibail Management.

[3211] Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-28199, *JCP éd. S.* 19 juin 2012, n° 25, jur. 308.

[3212] Cf. not. Cass. soc., 18 février 2003, n° 01-11734, (salarié s'étant adonné « à une manœuvre ayant consisté à adresser à son supérieur hiérarchique deux lettres lui imputant faussement des actes de harcèlement moral et à poursuivre en justice, sur le fondement des mêmes accusations, la résolution de son contrat de travail aux torts de son employeur »).

[3213] C. LEBORGNE-INGELAERE, *JCP éd. S.* 19 mai 2009, n° 21-22, p. 31, note sous Cass. soc., 10 mars 2009.

[3214] Cass. soc., 2 avril 2008, n° 06-42714.

[3215] Cf. not. Cass. soc., 10 mars 2009, n° 07-44092, *JCP éd. S.* 2009, 1225, note C. LEBORGNE-INGELAERE ; Cass. soc., 13 juillet 2010, n° 09-41528, *JCP éd. S.* 2011, 1004, note A. MARTINON ; Cass. soc., 15 décembre 2011, n° 10-20111.

[3216] C. RADÉ, *loc. cit.*

[3217] J.-E. RAY, « Harcèlements pas très moraux », *Liaisons sociales magazine* janvier 2010, p. 88.

qualifier la notion de harcèlement moral cette dernière « *risque de s'affaisser sous son propre poids* »[3218]. La jurisprudence a dès lors posé des limites à l'invocation spécifique de ce harcèlement. D'un point de vue procédural, la Cour de cassation a précisé que les dispositions protégeant les salariés contre le harcèlement moral ne s'appliquaient pas à des faits antérieurs à 2002[3219]. Dans le potentiel conflit entre pouvoir de direction et le harcèlement moral, la jurisprudence n'a pas hésité à protéger les décisions de l'employeur. Une cour d'appel a ainsi pu juger qu'il « *est constant que des faits de harcèlement moral ne peuvent être confondus avec l'exercice, fut-il autoritaire, du pouvoir général d'organisation du chef d'entreprise* […] ; *qu'en effet toute activité professionnelle peut être à l'origine de contraintes, de difficultés relationnelles ou de stress sans que les problèmes de santé qui en découlent soient* ipso facto *rattachés à des situations de harcèlement moral* »[3220]. La Chambre sociale de la Cour de cassation a également précisé qu'une « *gestion autoritaire* » ne pouvait constituer un harcèlement moral managérial[3221]. Dès lors, le fait qu'un salarié se soit vu infliger deux sanctions disciplinaires irrégulières en l'espace d'un mois et quatre jours, ne caractérise pas forcément l'existence d'un harcèlement moral, « *l'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire ne caractérisait pas à lui seul un harcèlement moral* »[3222]. La première décision de justice au pénal ayant eu à se prononcer sur la qualification de harcèlement moral n'a d'ailleurs pas retenu cette infraction car les faits invoquées par la victime se rattachaient à « *des contraintes imposées par les impératifs de gestion inhérents à la vie de toute entreprise développant son activité dans un contexte par essence concurrentiel et conduisant à la remise en question des situations acquises* »[3223]. Il en a ainsi été des mesures invoquées par un salarié qui sont justifiées par la situation économique de l'entreprise et la nécessité de sa réorganisation[3224], ou la décision de l'employeur de rétrograder un salarié malgré les

---

[3218] P. ADAM, « Le harcèlement : périls et vertus d'une prohibition – Une qualification en voie de clarification », *RDT* 2006, p. 11.

[3219] Cette loi n'a pas d'effet rétroactif (Cass. soc., 15 février 2006, n° 04-43114 ; Cass. soc., 15 octobre 2006, n° 04-47332).

[3220] CA Chambéry, 18 mars 2008, n° 07/01338 ; rappr. CA Grenoble 22 octobre 2007, n° 06/02967.

[3221] Cass. soc., 22 octobre 2014, n° 13-18862, *Lexbase Hebdo édition sociale* 6 novembre 2014, n° 589 ; *Cah. soc.* 1er décembre 2014, n° 269, p. 685, obs. J. ICARD.

[3222] Cass. soc., 16 juin 2004, n° 02-41795 ; rappr. Cass. soc., 6 octobre 2004 (des sanctions disciplinaires ne caractérisent pas à elles-seules un harcèlement).

[3223] Au surplus, selon les juges, « Les circonstances alléguées, en particulier déplacement du bureau, décision du chef d'entreprise de maintenir une réunion même en l'absence de la personne en charge du dossier, ton des courriers électroniques échangés entre les parties, n'établissent pas que le supérieur hiérarchique poursuivi ait été guidé dans le cadre de ses responsabilités professionnelles par la seule volonté délibérément attentatoire aux droits et à la dignité d'un salarié, dans le but de nuire personnellement à la salariée » (TGI Paris, 25 octobre 2002, 31e ch. corr., Mme V. c/ B., n° 0206301288, *JCP éd. E.* 3 juillet 2003, n° 27, 1031, comm. C. DUVERT).

[3224] Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 06-43504.

protestations de ce dernier[3225]. Des solutions similaires ont été retenues à propos d'un « *climat de tension* » dû à une salariée se prétendant elle-même victime de harcèlement[3226], d'un harcèlement attesté seulement par un état dépressif d'ordre professionnel[3227], d'un contrôle renforcé de l'exécution du travail[3228], des contraintes inhérentes au lien de subordination touchant tout le personnel pour une situation de défense de l'intérêt de l'entreprise soumise à un contexte concurrentiel[3229], de deux sanctions disciplinaires irrégulières en l'espace d'un mois et quatre jours[3230], des observations faites à un salarié spécialement en cas d'insuffisance professionnelle[3231].

640. Un problème équivalent se pose en matière de harcèlement sexuel avec la distinction entre de simples actes de séduction tels que des « déclarations », des gestes, sous-entendus ou cadeaux et des comportements véritablement « harcelants ». Le risque serait en effet de qualifier de harcèlement, toutes les prémices d'une relation amoureuse, surtout lorsque l'on sait que le lieu de travail est un espace particulièrement choisi pour nouer des rapports autres que professionnels ; 30 % des rencontres ayant lieu au travail[3232]. Dès lors, « *la lutte, aussi nécessaire soit-elle, contre la grossièreté ou la goujaterie ne doit pas entraver la séduction légitime* »[3233]. L'avenir des services de rencontres payants s'avèrerait ainsi des plus radieux si tous les comportements de séduction en entreprise faisaient craindre de tomber sous le coup d'une infraction ou d'une sanction disciplinaire. La Chambre criminelle de la Cour de cassation a ainsi déjà refusé de punir certains « gestes de rapprochement » en estimant qu'« *une attitude de séduction même dénuée de tact ou de délicatesse ne saurait constituer le délit de harcèlement, pas davantage que de simples signaux sociaux conventionnels lancés de façon à*

[3225] Cass. soc., 9 décembre 2009, n° 07-45521.

[3226] Cass. soc., 24 novembre 2009, n° 08-43481 : « Les faits que la salariée invoquait comme faisant présumer un harcèlement moral ne permettaient pas de retenir l'existence de celui-ci, dès lors qu'ils résultaient de son seul comportement, désagréable et agressif envers de nombreux collègues, et qu'ils étaient à l'origine du climat de tension dans l'entreprise ».

[3227] Cass. soc., 30 avril 2009, n° 07-43219 ; Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-41105 ; Cass. soc., 7 juillet 2009, n° 07-44590 ; Cass. soc., 31 mars 2009, n° 07-45624.

[3228] CA Versailles, 6e ch., 13 janvier 2004, n° 03-1940, *RJS* 7/04, n° 855.

[3229] CA Dijon, ch. soc., 24 octobre 2006, n° 05-605.

[3230] Cass. soc., 16 juin 2004, n° 02-41795.

[3231] CA Versailles, 12 novembre 2003, n° 02-3078, *RJS* 4/04, n° 479 ; Cass. soc., 23 juin 2010, n° 08-44028 (rappels sur le respect des horaires) ; *Liaisons sociales quotidien* 21 juillet 2010, n° 144, bref. p. 1.

[3232] Cf. J. DUPORTAIL, « L'amour au travail, exercice de haute voltige », *Le Monde.fr* 20 août 2010.

[3233] G. ROUJOU DE BOUBÉE, « Harcèlement sexuel – Valmont doit-il aller en prison ? », *D.* 31 mai 2012, n° 21, p. 1345.

exprimer la manifestation d'une inclination »[3234]. De même une cour d'appel n'a pas caractérisé le harcèlement sexuel d'un P-DG ayant déposé sur le bureau d'une salariée, des poèmes et une lettre manifestant ses sentiments amoureux, ces documents étant restés confidentiels entre les intéressés et ne traduisant que l'émoi sentimental de son auteur sans contenir de terme indécent ou obscène[3235]. Une solution similaire fut retenue au profit d'un supérieur hiérarchique qui avait courtisé une de ses subordonnées à la manière d'un « *gentleman* », cessant son empressement dès lors que celle-ci lui avait mis des limites, lesquelles avaient été laissées à l'origine dans un certain flou, sous l'effet d'une certaine camaraderie et de propos très libres de la part de la salariée[3236]. La particularité du contexte de l'entreprise peut d'ailleurs être prise en compte en faveur d'une non qualification d'un harcèlement sexuel[3237].

641. Si les possibilités d'invoquer la notion de harcèlement dans les relations professionnelles se sont progressivement étendues, cette tendance s'accompagne d'un développement des devoirs pesant sur l'employeur, que le harcèlement se soit réalisé ou non.

§ 2 : La multiplication des exigences et recommandations normatives

642. L'employeur étant débiteur d'une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est apparu logique, en 2006, de faire entrer dans le champ de cette obligation les faits de harcèlement[3238]. Dès la consécration du harcèlement sexuel en 1992, l'employeur s'avérait déjà être débiteur d'obligations spécifiques, marquant son implication dans la prévention et la sanction des faits « harcelants ». Depuis, les sujétions n'ont

---

[3234] Cass. crim., 19 janvier 2005, n° 04-83443.

[3235] CA Versailles, 11e ch. soc., 30 juin 1993, n° 92-3881, X c/ R. ; *RJS* 8-9/93, n° 842.

[3236] CA Dijon, ch. soc., 17 décembre 2009, n° 09-283, SARL C. c/ B.

[3237] Cf. *Harcèlement et risques psychosociaux*, Éd. Francis Lefebvre, Coll. Dossiers pratiques, 2012, p. 19 : CA Versailles, 27 septembre 2012, n° 11/03057 (n'a pas été qualifié de harcèlement sexuel, l'envoi par mail à une avocate salariée du texte de la chanson du chanteur Francky Vincent intitulée « Vas-y Francky, c'est bon », dans un contexte de mauvais goût régnant de façon générale et habituelle entre les membres de l'équipe d'avocats) ; rappr. CA Aix-en-Provence, 15 septembre 2011, n° 10-23274 (ne sont pas qualifiés d'agissements de harcèlement sexuel, les propos grivois à caractère sexuel tenus par l'employeur dans une entreprise commercialisant des objets à caractère sexuel et où le ton en vigueur est très libre).

[3238] Cf. not. Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43914, *Bull. civ.* V, n° 223, p. 212 ; *D.* 2006, jur. 2831, note M. MINÉ ; *D.* 2007, pan. 179, obs. A. JEAMMEAUD, E. DOCKÈS, C. MATHIEU-GÉNIAUT, P.-E. BERTHIER, D. CONDEMINE ; *RDT* 2006, p. 245, obs. P. ADAM ; *JCP éd. S.* 2006, n° 28, p. 25, obs. C. LEBORGNE-INGELAERE ; *Dr. soc.* 2006, p. 826, obs. C. RADÉ ; cf. not. Cass. soc., 1er juillet 2009, n° 07-44198 et n° 07-44284 ; Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-44019, *D.* 2010, aj. 445, obs. J. CORTOT ; *JCP éd. G.* 2010, n° 12, 592, obs. J. MOULY ; *Dr. soc.* 2010, p. 472, obs. C. RADÉ.

cessé de se développer avec pour finalité la prévention des harcèlements potentiels ou la sanction de harcèlements avérés. Si l'entreprise se voit attribuer un rôle majeur dans l'appréhension du harcèlement, les salariés, premiers impliqués, ont aussi la possibilité d'utiliser des prérogatives spécifiques au harcèlement. Le droit s'est donc aussi saisi du harcèlement en consacrant certains devoirs de l'entreprise en termes de prévention **(A)** et en permettant de réagir à des faits en cours de réalisation **(B)**.

A – Des devoirs indépendants d'un harcèlement

643. Les dispositions préventives des actes de harcèlement passent « *principalement par des obligations mises à la charge du chef d'entreprise* »[3239]. Pour ce faire, la loi a imposé à l'employeur des devoirs spécifiques concernant ces actes **(1)**, auxquels se sont ajoutés des recommandations issues de l'ANI du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail **(2)**.

1) Les obligations légales

644. L'information peut être un moyen des plus efficaces de prévention des actes de harcèlement[3240]. Ainsi, comme le règlement intérieur sert notamment à fixer les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement[3241], il est apparu pertinent dès 1992, de faire apparaître dans ce texte le rappel des dispositions relatives au harcèlement sexuel[3242] et plus tard, celles relatives au harcèlement moral[3243]. Selon l'administration du travail, cet affichage ne doit *a priori* pas se contenter de simplement renvoyer aux textes, mais doit afficher concrètement leur contenu[3244]. En outre, l'employeur a également une obligation d'afficher « *dans les lieux de travail* » le texte de l'article 222-33-2 du Code pénal réprimant le harcèlement moral[3245] et d'afficher « *dans les lieux de travail et dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche* » le texte de

[3239] B. LAPÉROU-SCHENEIDER, « Les mesures de lutte contre le harcèlement moral », *Dr. soc.* 2002, p. 316.
[3240] *Ibid.* ; en ce sens : CES, Le harcèlement moral au travail, Projet d'avis du 29 mars 2001.
[3241] Code du travail, art. L. 1321-1, 1°.
[3242] Cf. Code du travail, art. L. 122-34 ancien.
[3243] Code du travail, art. L. 1321-2, 2°.
[3244] Circulaire DRT n° 93/2 du 11 février 1993.
[3245] Code du travail, art. L. 1152-4.

l'article 222-33 du Code pénal réprimant le harcèlement sexuel[3246]. Ainsi, les textes sanctionnant le harcèlement au travail doivent être reproduits et visibles dans les locaux de l'entreprise.

Les obligations de l'employeur ne se limitent pas à des obligations d'affichage. Ainsi, dans le cadre de son obligation de prévention en matière de sécurité, de santé physique et mentale des salariés et au regard des principes généraux de prévention, l'employeur doit, depuis 2012, planifier la prévention en y intégrant les risques liés au harcèlement moral et sexuel[3247]. De façon générale, il doit également prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel[3248]. La jurisprudence est venue rappeler la force de cette obligation en jugeant que le manquement de l'employeur à son obligation de prévenir les actes de harcèlement pouvait se cumuler avec l'indemnisation des actes de harcèlement eux-mêmes, faisant ainsi de l'absence de prévention du harcèlement un préjudice indemnisable[3249]. Il est à noter que dans cette mission préventive, l'employeur peut être assisté du CHSCT ; celui-ci peut proposer des actions de préventions relatives aux harcèlements[3250]. L'employeur peut être de même épaulé par les services de santé au travail qui peuvent conseiller *« les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral* »[3251]. Selon l'administration, au-delà de ses obligations légales, l'employeur doit aussi mette en œuvre des formations visant à améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des phénomènes de harcèlement et prendre des mesures appropriées pour faciliter le repérage des faits de harcèlement[3252].

[3246] Code du travail, art. L. 1153-5.

[3247] Code du travail, art. L. 4121-2, 7° : « [L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs] sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :
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 et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ».

[3248] Code du travail, art. L. 1152-4 al. 1er et L. 1153-5 al. 1er.

[3249] Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-27694, *Bull. civ.* V, n° 169 ; *JCP éd. S.* 19 juin 2012, n° 25, jur. 305, p. 10.

[3250] Code du travail, art. L. 4612-3.

[3251] Code du travail, art. L. 4622-2, 2°.

[3252] Circulaire min., DGT n° 2012/14 du 12 novembre 2012.

645. Les devoirs de l'employeur dans la prévention du harcèlement ne se limitent pas aux obligations légales. Ainsi, l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail exhorte l'employeur à accomplir certaines démarches dans un but préventif.

2) Les recommandations conventionnelles

646. L'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail et l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence, « *affichent une volonté déterminée de prendre des mesures collectives pour améliorer la protection des salariés contre les risques psychosociaux* »[3253]. L'ANI du 26 mars 2010 prévoit ainsi la mise en place de procédures afin d'identifier et gérer deux composantes précises des risques psychosociaux en sanctionnant leurs auteurs et en protégeant les victimes et témoins[3254]. Dans cette optique, l'ANI reprend plusieurs « grands principes » du Code du travail avec le rôle majeur donné à l'employeur dans la prévention du harcèlement[3255] ou l'affirmation qu'un tel comportement n'est pas admis en entreprise[3256].

Néanmoins, l'ANI du 26 mars 2010 comporte quelques précisions originales par rapport aux dispositions légales. L'un des points cruciaux de cet ANI réside dans la recommandation faite aux entreprises de mettre en place une « procédure appropriée » pour identifier, comprendre et traiter les problèmes de harcèlement. Cette procédure est fondée sur plusieurs éléments décrits comme non limitatifs[3257] : la discrétion, « *pour protéger la dignité et la vie privée de chacun* » ; l'anonymat, « *aucune information, autre qu'anonymisée, ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause* » ; l'efficacité « *les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard* » ; l'équité et impartialité, « *toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable* » : la précision, « *les plaintes doivent être étayées par des informations détaillées* » ; la bonne foi, « *les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires* » ; l'aide, « *une assistance extérieure peut être utile. Elle peut notamment s'appuyer sur les services de santé au travail* » ; la médiation : « *une procédure de*

[3253] R. COLSON, J.-M. POITTEVIN, « La procédure interne, nouveau remède au harcèlement ? Brèves remarques sur le traitement juridique de la souffrance au travail », *RDT* 2012, p. 82.

[3254] Cf. « Comment prévenir et gérer les risques psychosociaux ? », *Liaisons sociales quotidien* 1er juillet 2010, n° 132, spéc. p. 4.

[3255] ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 3.

[3256] *Ibid*.

[3257] Sur cette procédure : ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 4 § 2.

médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause ».

Les procédures internes de prévention du harcèlement et de la violence n'ont pas un caractère obligatoire et font davantage figure de code de bonne conduite. Néanmoins, la mise en place d'une procédure interne de gestion de la violence et du harcèlement peut soulever certaines interrogations. Il a ainsi pu être contesté qu'une cette « *procédure sans procès ainsi dessinée ne présente* […] *pas toutes les garanties propres à l'instance judiciaire. Son caractère hybride, articulant enquête unilatérale et médiation consensuelle, contribue à lui conférer un profil atypique, y compris dans le champ des modes alternatifs de résolution des différends* »[3258]. De plus, dans le cas où une procédure interne échouerait à identifier ou à gérer des faits de harcèlement, cet échec pourrait décourager les victimes d'amorcer une action judiciaire, et quand bien même elles le décideraient, l'issue du débat juridique pourrait être déterminée par les résultats de la procédure interne, le juge se basant sur les positions des parties, probablement signées par elles[3259]. Un autre risque majeur serait la soustraction progressive de la question du harcèlement à la justice étatique[3260] accompagné de risques pour les victimes : « *il n'est pas certain en effet que le renforcement des procédures internes soit un gage de protection accrue des salariés victimes de harcèlement. Mimant le procès sans en offrir toutes les garanties, les procédures extrajudiciaires surdéterminent l'activité postérieure du juge quand elles ne rendent pas sa saisine improbable* »[3261].

L'ANI du 26 mars 2010, dans un souci d'information, invite également à synthétiser l'ensemble des dispositions relatives au harcèlement dans une charte spécifique, la « *charte de référence* »[3262]. Cette dernière est constituée d'une annexe au règlement intérieur dont l'entrée en vigueur est soumise à la procédure en vigueur de modification du règlement intérieur[3263]. Cette charte peut mettre en place des procédures spécifiques pouvant inclure, en cas de doute quant à une situation de harcèlement, une phase informelle pendant laquelle une personne ayant

---

[3258] R. COLSON, J.-M. POITTEVIN, *op. cit.*, p. 83.
[3259] *Id.*, pp. 84-85.
[3260] *Ibid*.
[3261] *Id.*, p. 81.
[3262] ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 3.
[3263] *Id.*, art. 3 ; H. GUYOT, « L'employeur face au harcèlement moral », *JCP éd. S.* 14 juin 2011, n° 24, 1280, p. 27.

la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance[3264]. L'ANI recommande que si des phénomènes de harcèlement surviennent il apparait important de les recenser pour en mesurer l'ampleur, en appréhender les circonstances et rechercher des mesures de prévention[3265]. Pour mieux prévenir, identifier et gérer les problèmes de harcèlement, l'ANI propose une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés[3266]. Enfin, il encourage l'utiliser de la procédure d'alerte prévue en cas d'atteinte aux droits des personnes, dès qu'une situation de harcèlement est repérée ou risque de se produire[3267].

Même si l'ANI se concentre sur le volet préventif, il traite aussi des cas de harcèlement avéré. L'accord incite à la mise en place de mesures adaptées à l'égard du ou des auteurs, le règlement intérieur précisant les sanctions applicables aux auteurs[3268]. L'accord rappelle l'interdiction de discriminer les victimes ou témoins d'actes de harcèlement et propose de mettre en place un soutien et, si nécessaire, une aide à leur maintien ou à leur retour dans l'emploi voire leur réinsertion[3269]. Des mesures d'accompagnement pourront être mises en œuvre pour les victimes de harcèlement, destinées à apporter un soutien notamment au plan médical et psychologique[3270].

647. L'entreprise est sujette à de multiples obligations et recommandations dans le but de prévenir le harcèlement professionnel. Mais, lorsqu'une situation de harcèlement s'installe ou est avérée, des dispositions et solutions spécifiques permettent aux salariés comme à l'employeur d'y remédier.

B – Des possibilités et obligations liées à un harcèlement

648. Avant de se saisir de la voie judiciaire, les potentiels auteurs et victimes de harcèlement ont la possibilité d'user d'une procédure de médiation dans le but de mettre un terme à un

[3264] *Id.*, art. 3.
[3265] *Id.*, art. 4.
[3266] *Id.*, art. 4 § 1.
[3267] *Id.*, art. 4 § 1.
[3268] *Id.*, art. 5 § 1.
[3269] *Id.*, art. 5 § 2.
[3270] *Id.*, art. 5 § 2.

processus « harcelant ». Face à des faits de harcèlement, si l'employeur se trouve bien investi d'une mission de prévention, il est aussi investi d'une mission « *de répression proche du droit pénal, dans la perspective de protection des droits de la personne dans l'entreprise. Il doit l'assumer en usant de son pouvoir disciplinaire* »[3271]. Ainsi, face à des faits de harcèlements, les salariés concernés directement ont la possibilité de saisir un médiateur **(1)**. L'employeur se trouve, quant à lui, dans l'obligation d'user de son pouvoir disciplinaire[3272] **(2)**.

1) La médiation

649. Afin d'éviter qu'une situation de harcèlement n'aille jusqu'au bout de son cheminement, à savoir la saisie des juridictions de l'ordre civil ou pénal, le législateur permet l'utilisation de la procédure de médiation en la matière[3273]. Le recours à cette médiation trouve en effet son sens dans les situations où les parties seront peut-être amenées à continuer à vivre ensemble ou à se côtoyer[3274]. La médiation s'entend de façon générique comme un mode de règlement amiable des conflits consistant à confier à un tiers qualifié, indépendant, sans pouvoir de décision, impartial et tenu à la confidentialité, la mission d'entendre les parties en conflit et de confronter leurs points de vue au cours d'entretiens, contradictoires ou non, afin de les aider à rétablir une communication et à trouver elles-mêmes un accord mutuellement acceptable, total ou partiel[3275].

En droit du travail, le dispositif de la médiation existait déjà notamment à propos des conflits collectifs[3276]. Cette procédure a donc été introduite par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 au profit de litiges *a priori* individuels, avec les situations de harcèlement sexuel et moral[3277]. Il est toutefois à noter que la loi du 3 janvier 2003[3278], en accord avec des associations féministes, a supprimé la procédure de médiation dans le champ du harcèlement

---

[3271] A. MAZEAUD, « Harcèlement entre salariés : apport de la loi de modernisation », *Dr. soc.* 2002, p. 323.

[3272] En ce sens : F. FAVENNEC-HÉRY, « L'obligation de sécurité du salarié », *Dr. soc.* 2007, spéc. p. 693.

[3273] B. LAPÉROU-SCHENEIDER, « Les mesures de lutte contre le harcèlement moral », *Dr. soc.* 2002, p. 317.

[3274] C. DESLAUGIERS-WLACHE, O. LOUAIL, « Synthèse des réponses par les juridictions du ressort de la Cour d'appel de Paris aux questionnaires relatifs à leurs pratiques en matière de médiation » in *Célérité et qualité de la justice : La médiation : une autre voie* (Rapport Magendie), 24 mai 2008, p. 27.

[3275] L. FLAMENT, « La médiation en matière prud'homale », *JCP éd. S.* 31 août 2010, n° 35, 1326.

[3276] Code du travail, art. L. 524-1 et s. anciens.

[3277] Code du travail, art. L. 122-54 ancien (art. L. 1152-6 nouveau).

[3278] Loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques, art. 5.

sexuel. Cette même loi a d'ailleurs opéré un important changement sur le statut de médiateur[3279]. Le médiateur peut donc être aussi bien une personne extérieure à l'entreprise qu'un salarié membre de cette dernière. Cette personne doit être choisie d'un commun accord entre le mis en cause et la potentielle victime de harcèlement[3280]. Dès lors, en l'absence d'accord sur un médiateur cette procédure ne pourra donc avoir lieu. À défaut d'accord, le juge ne peut se substituer aux parties et désigner un médiateur à leur place ni d'ailleurs imposer la désignation d'un médiateur en cas de conflit individuel en entreprise relatif à un harcèlement[3281]. Depuis 2003, la procédure de médiation peut être mise en œuvre à l'initiative de l'éventuel auteur ou victime de harcèlement[3282]. À l'origine seule la potentielle victime pouvait déclencher ce droit. De son côté, l'employeur ne peut en revanche toujours pas décider d'une médiation pour résoudre un conflit, réduisant ainsi l'intérêt de ce dispositif[3283].

Si un médiateur intervient, il aura pour mission de convoquer les parties et de tenter de les concilier, en leur soumettant des propositions écrites de façon à faire cesser le harcèlement[3284]. Ce sera aux parties à définir le nombre de réunions de travail, leur fréquence, leur durée et leur éventuelle assistance au cours de ces réunions. Aucune obligation légale ne s'opposant à un partage équilibré du coût de la médiation, celui-ci devrait être dans la plupart des cas financés par l'entreprise[3285]. En cas d'échec, les parties sont informées par le médiateur des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime[3286]. Cette phase n'est qu'une faculté pour la victime ou l'auteur mis en cause et ne conditionne pas le recours à une étape contentieuse[3287].

[3279] À l'origine les médiateurs intervenant dans le cadre du harcèlement devaient être choisis en dehors de l'entreprise, sur une liste de personnalités nommés par le Préfet. Ces personnes étaient désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence dans la prévention du harcèlement et nommées par le Préfet après proposition de candidatures de la part d'associations ayant pour objet la défense de victimes de harcèlement ou d'organisations syndicales représentatives au niveau national. Dans l'exercice de sa mission, le médiateur bénéficiait initialement d'un statut aligné sur celui du conseiller du salarié ce qui n'est désormais plus le cas. Le Code du travail protège néanmoins le médiateur en sanctionnant d'un an d'emprisonnement et de 3750 € d'amende, le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur (Code du travail, art. L. 1155-1).

[3280] Code du travail, art. L. 1152-6 al. 2.

[3281] CA Douai, 24 février 2012, n° 11/03957.

[3282] Code du travail, art. L. 1152-6 al. 1er.

[3283] B. LAPÉROU-SCHENEIDER, « Les mesures de lutte contre le harcèlement moral », *Dr. soc.* 2002, p. 317.

[3284] L. LEROUGE, Le droit du travail français confronté aux "nouveaux risques". Quelle prise en compte de la santé mentale en droit du travail ? », *REMEST* 2010, vol. 5, n° 2, p. 27.

[3285] H. GUYOT, « L'employeur face au harcèlement moral », *JCP éd. S.* 14 juin 2011, n° 24, 1280, p. 27.

[3286] Code du travail, art. L. 1152-6, al. 4.

[3287] Rapport Assemblée nationale, n° 3385, p. 85.

Si certains auteurs ont affiché dès le début leur scepticisme quant à cette procédure[3288], au vu de la jurisprudence actuelle on se doit de constater que la médiation demeure une mesure insuffisante. En effet, l'employeur, manque à son obligation de sécurité de résultat dès lors qu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements[3289]. On sait que l'employeur ne peut lui-même imposer une procédure de médiation, seuls la victime ou le mis en cause pouvant le faire. Mais, même si l'employeur incitait fortement ses salariés à passer par cette procédure, cela n'aurait aucun effet sur sa propre responsabilité. Comme l'a jugé un cour d'appel, manque à son obligation de sécurité, l'employeur qui a effectué des démarches à la suite des plaintes de salariés se disant victimes d'un tel harcèlement, mais n'a pris aucune mesure concrète à titre conservatoire comme il le devait, la médiation mise en place n'ayant eu pour but que d'apaiser la situation, elle n'était pas destinée à protéger les intéressés des agissements de leur responsable[3290].

650. Si les salariés ont la faculté, en présence de faits de harcèlement, de saisir un médiateur, l'employeur a lui bel et bien une obligation d'user de son pouvoir disciplinaire en de telles circonstances.

2) Le pouvoir disciplinaire

651. Le Code du travail précise que tout salarié ayant procédé à des actes de harcèlement sexuel[3291] ou moral[3292] est passible d'une sanction disciplinaire. L'auteur d'un harcèlement sexuel[3293] ou d'un harcèlement moral[3294] commet ainsi une faute nécessairement grave. Outre la possibilité de sanctionner des salariés harceleurs, l'employeur a l'obligation de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel[3295] ou moral[3296] à laquelle s'ajoute son obligation générale de sécurité[3297]. Au vu de ces différentes

---

[3288] A. MAZEAUD, « Harcèlement entre salariés : apport de la loi de modernisation », *Dr. soc.* 2002, p. 323.
[3289] Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-44019 ; *JCP éd. S.* 2010, 1125, étude C. LEBORGNE-INGELAERE.
[3290] CA Douai, ch. soc., 20 février 2009 n° 07-3114, SARL Aldi Marché c/ Carton ; *RJS* 2010, n° 147.
[3291] Code du travail, art. L. 1153-6.
[3292] Code du travail, art. L. 1152-5.
[3293] Cass. soc., 5 mars 2002, n° 00-40717, *Bull. civ.* V, n° 83, p. 93.
[3294] Cass. soc., 28 juin 2006, n° 05-40990, *Bull. civ.* V, n° 231.
[3295] Code du travail, art. L. 1153-5 al. 1er.
[3296] Code du travail, art. L. 1152-4 al. 1er.
[3297] Code du travail, art. L. 4121-1 al. 1er.

dispositions, la législation en matière de harcèlement sexuel et moral comporte « *une obligation de sanction à la charge de l'employeur : une fois les faits établis, celui-ci ne peut pas ne pas réagir pour les faire cesser et les réprimer* »[3298].

Cette obligation faite à l'employeur de licencier un salarié harceleur est aussi confirmée par la jurisprudence. La jurisprudence a ainsi déjà pu condamner le supérieur hiérarchique d'une salariée à des dommages-intérêts pour harcèlement moral. En l'espèce, un employeur avait émis un simple avertissement à l'encontre d'un chef d'atelier qui avait commis des actes de harcèlement envers une de ses subordonnées. Après le retour de la salariée harcelée suite à un arrêt maladie pour état dépressif, et malgré un avis contraire de la médecine du travail, il lui a été demandé de reprendre son travail sous les ordres de son ancien chef d'atelier, faute de poste disponible. Craignant une réitération des faits, la salariée a refusé de reprendre son poste entraînant son licenciement pour « *refus de reprendre le travail et absences parfaitement injustifiées* »[3299]. Mais, la cour d'appel, confirmant en cela les juges du premier degré, a jugé que « *dès lors qu'un supérieur hiérarchique qui a été condamné pour avoir commis des actes de harcèlement moral à l'égard d'un subordonné, n'a pas été sanctionné par un licenciement et a été maintenu dans ses fonctions, l'employeur a l'obligation, en application de l'article L. 122-51* [actuel article L. 1152-4 du Code du travail]*, de protéger la victime en l'affectant à un poste ne relevant pas de l'autorité de ce supérieur hiérarchique afin de prévenir tout risque de réitération de harcèlement moral* ». Les juges d'appel, reconnaissent donc à la salariée anciennement harcelée un droit *à un refus d'affectation l'exposant à un risque de harcèlement moral*[3300] et estiment que la sanction infligée au chef d'atelier « *n'était pas en rapport avec la gravité des faits et* […] *n'était pas de nature à dissuader l'intéressé de modifier son comportement* ». Cela ouvrait trois possibilités à l'employeur à savoir : « *affecter l'agresseur* […] *ou la victime* […] *à un autre poste ; rétrograder l'agresseur pour qu'il n'ait plus la moindre prérogative hiérarchique sur son ancienne victime* »[3301]. Et, face à l'impossibilité faute de poste disponible d'affecter la victime sur un poste ne relavant pas de l'autorité du supérieur harceleur, il revient alors au chef d'entreprise de prononcer le licenciement du harceleur[3302].

[3298] V. CALAIS, « Management = harcèlement ? », *Les Cahiers du DRH* mai 2011, n° 176, p. 39.
[3299] CA Dijon, ch. soc., 20 avril 2006, Sté GMT c/ Mme Thielblemont.
[3300] P. ADAM, « Harcèlement moral : pleins feux sur l'obligation patronale de prévention », pp. 1-5.
[3301] *Id.*, p. 2.
[3302] *Id.*, p. 3.

Dès que l'employeur est saisi par un salarié s'estimant victime d'actes de harcèlement et non de simples faits de mésentente, il est tenu d'une obligation de sécurité de résultat et doit prendre « *des mesures propres à mettre un terme aux agissements en cause* »[3303]. S'il ne prend pas ce type de mesures, les conséquences d'un harcèlement moral pourront être reconnues comme « aggravées ». Tel est le cas d'une direction qui ne justifie pas avoir pris des mesures pour mettre fin à un harcèlement alors qu'elle était informée des problèmes importants que rencontrait une salariée au sein de son service, problèmes dus au comportement de son supérieur hiérarchique et à l'accroissement de sa charge de travail[3304].

Face à une situation potentiellement « harcelante », l'employeur se trouve donc obligé de prendre des mesures. Dès lors qu'il est mis au courant de faits de harcèlement, et avant de prendre des mesures, il va devoir enquêter, en particulier lorsqu'il est averti par un délégué du personnel exerçant son droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes[3305], à leur santé physique et mentale[3306]. Cette enquête se justifie par le fait que le régime probatoire aménagé réservé à la victime ne s'applique pas à l'employeur, seule la procédure disciplinaire de droit commun s'applique. Ce sera donc à l'employeur de prouver que les agissements du salarié sont constitutifs d'un harcèlement moral[3307]. La Chambre sociale de la Cour de cassation a ainsi qualifié d'abstention fautive l'employeur qui avait engagé tardivement une procédure de licenciement contre un salarié harceleur en l'absence de faits nouveaux alors qu'il avait eu connaissance de potentiels faits de harcèlement devant le bureau de conciliation. L'employeur n'avait effectué aucune enquête et investigations qui, même en cours de procédure prud'homale, lui aurait permis de connaître les faits et de prendre des mesures appropriées[3308].

Il est donc conseillé à l'employeur d'enquêter dès lors qu'il est mis au courant d'une situation potentiellement « harcelante » affectant l'un de ses salariés. Cette enquête pourra notamment consister à inviter la victime à consigner par écrit ses accusations, à demander à

[3303] Cass. soc., 21 février 2007, n° 05-41741 (en l'espèce une salariée avait saisi l'employeur de faits expressément qualifiés de harcèlement et non de simple mésentente avec une collègue, faits dont elle a vérifié la matérialité par des constations souveraines).

[3304] CA Paris, 10 juin 2003, 18e ch. D, n° 2002/36778.

[3305] Cf. *infra* n° 903.

[3306] Code du travail, art. L. 2313-2.

[3307] Cass. soc., 7 février 2012, n° 10-17393, *RJS* 4/12, n° 301 (les dispositions de l'article L. 1154-1 du Code du travail aménageant la charge de la preuve du harcèlement moral ou sexuel ne sont pas applicables lorsque survient un litige relatif à la mise en cause d'un salarié auquel sont reprochés des agissements de harcèlement).

[3308] Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-70902.

l'auteur d'y répondre par écrit, à constituer un binôme d'enquêteurs, interne à l'entreprise comprenant un représentant de l'employeur et un représentant du personnel, à réaliser une enquête auprès des collègues et de l'environnement professionnel immédiat, à consigner par écrit les déclarations des témoins, à établir des conclusions et à prendre une décision soit à l'encontre de l'auteur soit à l'encontre de la victime de mauvaise foi[3309]. Cette enquête doit être impartiale et viser à vérifier les versions des parties en présence. L'employeur doit être prudent ; s'il « *mène une enquête sans discrétion, à charge et sans permettre au mis en cause de faire entendre ses témoins* », il pourra être condamné à verser des dommages intérêts en raison du caractère vexatoire du licenciement[3310].

L'enquête interne à l'entreprise qui n'aboutit pas à la qualification de harcèlement moral ne lie pas le juge[3311] ; mais « *elle pourra* […] *mettre en lumière la bonne foi de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail* » et « *si elle ne permet pas d'éviter la condamnation* » elle permet « *probablement d'en réduire le* quantum »[3312].

652. L'employeur est placé au premier rang dans la prévention et la gestion des situations « harcelantes ». Le recours au juge en matière de harcèlement se trouvera donc d'une certaine façon encadré, le pouvoir disciplinaire de l'employeur gardant une certaine autonomie. En conséquence, si « *l'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral, il n'entre pas dans les pouvoirs du juge d'ordonner la modification ou la rupture du contrat de travail du salarié auquel sont imputés de tels agissements, à la demande d'autres salariés, tiers à ce contrat* »[3313]. En l'espèce, deux salariés avaient demandé au juge la mutation immédiate de leur directrice, ce qui impliquait une modification de son contrat. Des victimes de harcèlement moral ne peuvent invoquer ces agissements pour amener les juges à licencier ou écarter un salarié harceleur de son poste de travail. En effet, s'il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral, il n'entre pas dans les pouvoirs du juge

---

[3309] V. CALAIS, « Management = harcèlement ? », *Les Cahiers du DRH* mai 2011, n° 176, p. 38.

[3310] Cass. soc., 9 février 2012, n° 10-26123.

[3311] Cass. crim., 8 juin 2010, n° 10-80570, *Dr. pén.* 2010, comm. 117, M. VÉRON.

[3312] H. GUYOT, « L'employeur face au harcèlement moral », *JCP éd. S.* 14 juin 2011, n° 24, p. 27.

[3313] Cass. soc., 1er juillet 2009, n° 07-44482, *Bull. civ.* V, n° 167 ; S. TOURNAUX, « Les limites du pouvoir de sanction du juge en cas de harcèlement moral », *Lexbase Hebdo éd. soc.* 16 juillet 2009, n° 359 ; *D.* 2009, p. 2041, obs. S. MAILLARD ; *RDT* 2009, p. 589, obs. P. ADAM ; *SSL* 29 mars 2010, suppl. n° 1439, p. 72, rapp. J.-M. BÉRAUD.

d'ordonner à la demande des salariés, tiers au contrat de travail, la modification ou la rupture du contrat de travail du salarié auquel sont imputés des agissements de harcèlement, cette possibilité revenant seulement à l'employeur[3314].

653. Si la violence et le harcèlement au travail sont bien « *deux aspects spécifiques des risques psychosociaux* »[3315], ces événements ne représentent pas à eux-seuls, l'ensemble des composantes du concept de risques psychosociaux au travail saisi par le droit. Les risques psychosociaux au travail ne se limitent pas aux uniques facteurs occasionnant de la souffrance psychique ou physique. Ainsi, le traitement juridique des risques psychosociaux témoigne également d'une saisie de leurs conséquences à travers les manifestations de souffrance que ces risques entraînent[3316]. Ces « expressions de la souffrance au travail » se rapportent aux pathologies spécifiques qui vont affecter le versant psychique, comportemental et organique des personnes[3317]. Ainsi, toute souffrance psychique d'origine professionnelle va pouvoir générer des maladies psychosomatiques, des difficultés relationnelles ou des difficultés comportementales pour le salarié qui en est victime[3318]. Ces expressions de la souffrance au travail, qui peuvent également être qualifiées de troubles psychosociaux – du moment qu'elles se sont réalisées[3319] –, peuvent être causées par la violence et le harcèlement[3320], mais peuvent aussi résulter d'une multitude d'autres facteurs. Dès lors, face aux expressions de la souffrance au travail, le droit, au même titre que pour les actes porteurs de souffrance, sera amené à s'en saisir au travers de dispositifs juridiques et de solutions jurisprudentielles spécifiques.

[3314] Cass. soc., 1er juillet 2009, *préc.*

[3315] ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, préamb.

[3316] E. LECOMTE, « Évolution de la prise en compte de la souffrance psychique au travail », *IRES, La Lettre* janvier 2009, n° 78, p. 2.

[3317] P-H. ANTONMATTEI, A. DERUE, S. FANTONI-QUINTON, D. JOURDAN, M. MORAND, G. VACHET, J. VANTAL, P.-Y. VERKINDT, *Les risques psychosociaux – Identifier, prévenir, traiter*, Éd. Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, p. 26.

[3318] A. BILHERAN, P. ADAM, *Risques psychosociaux en entreprise – Les solutions psychologiques et juridiques*, Armand Colin, 2011, p. 13.

[3319] *Ibid*.

[3320] Cf. ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, pt. 2 : « Reconnaissant que le harcèlement et la violence au travail sont des facteurs de stress, … ».

Chapitre II – Les remèdes aux expressions de souffrance au travail

654. Les troubles associés à la souffrance professionnelle prennent différentes formes. Ces expressions de souffrance au travail peuvent être d'ordre psychique (stress, stress post-traumatique, angoisse, ruminations, phobies, *burn-out*, dépression, idées suicidaires, etc.), d'ordre somatique (affections cardiaques, TMS, problèmes digestifs, maladies de peau, etc.) ou comportementaux (gestes suicidaires, automutilations, prise de médicaments, d'excitants, de drogue, d'alcool, etc.)[3321]. Selon Christophe Dejours, la pratique montre d'ailleurs une augmentation des pathologies de surcharge au travail[3322], des pathologies post-traumatiques consécutives à des agressions, des pathologies dépressives ou liées au harcèlement et des tentatives ou suicides commis au travail[3323]. Ainsi, les maux engendrés le travail visent des « maladies »[3324] – même si le stress ne répond pas à cette dénomination[3325] – et des comportements néfastes. Contrairement aux actes porteurs de souffrance dont la saisie juridique passe avant tout par la sanction[3326], celle des expressions de souffrance passe davantage par la prévention[3327] et la réparation[3328]. Cette prévention n'est pas évidente. Les risques psychosociaux ont « *la palme de la complexité* [car] *ils sont plurifactoriels et particulièrement poreux,* [et] *mêlent systématiquement les sphères intime et professionnelle de la personne* »[3329]. Même si la prévention est devenue une des priorités des pouvoirs publics, aucun texte nouveau n'est venu fixer un cadre réglementaire à partir duquel orienter l'action préventive des risques

---

[3321] A. BILHERAN, P. ADAM, *Risques psychosociaux en entreprise – Les solutions psychologiques et juridiques*, Armand Colin, 2011, pp. 14-19 ; rappr. V. CALAIS, « Management = harcèlement ? », *Les Cahiers du DRH* 2011, n° 176, spéc. p. 37.

[3322] TMS, *burn-out*, *karôshi* et conduites addictives.

[3323] C. DEJOURS, « L'évolution de la souffrance au travail est à rechercher dans l'évolution de l'organisation du travail », *RDT* 2010, p. 9.

[3324] M. BADEL, « Souffrance au travail et risque professionnel – La difficile appropriation du mal-être du salarié par le droit de la sécurité sociale », *RDSS* 2006, n° 5, p. 927.

[3325] ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, pt. 3.

[3326] Cf. *supra* n° 546.

[3327] Cf. not. ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, spéc. pt. 6.

[3328] Sur cette question : M. BADEL, *loc. cit.* ; L. LEROUGE, « Le renouvellement de la définition de l'accident du travail », *RDSS* 2007, p. 699.

[3329] H. LANOUZIÈRE, « La prévention des risques psychosociaux du point de vue du Code du travail », *SSL* 21 février 2011, n° 1480, p. 6.

psychosociaux[3330]. Celle-ci revient donc à l'employeur[3331] car sa responsabilité couvre les risques psychosociaux[3332]. S'il ne pourra pas trouver dans le Code du travail « *un guide des actions de prévention adaptées aux risques psychosociaux* »[3333] il pourra néanmoins s'appuyer sur des textes spécifiques qui abordent certaines expressions de souffrance. Concernant réparation de ces dernières, malgré l'existence de quelques normes spécifiques ce sont les décisions rendues en droit de la sécurité sociale qui ont ainsi permis d'élargir le champ d'application des risques professionnels notamment en matière de risques psychosociaux[3334]. Contrairement au droit du travail qui vise la santé mentale de façon globale sans en préciser les pathologies[3335], en droit de la sécurité sociale, « *les juges, à l'exemple des textes, ne peuvent se permettre une référence vague à un trouble ou une souffrance* »[3336]. Le droit de la sécurité sociale ayant une visée curative, il doit déterminer précisément la nature de la maladie[3337] ou de la lésion. En dehors de cette législation, la jurisprudence « travailliste » a également permis la « *reconnaissance de terrains d'indemnisation spécifiques* »[3338] des troubles psychosociaux. Au final, la saisie juridique des expressions de la souffrance au travail est marquée par une mise en œuvre délicate de leur prévention **(Section I)** mais par un progrès constant de leur réparation **(Section II)**.

Section I – Les difficultés de la reconnaissance préventive

655. « *Lorsqu'un être humain souffre psychiquement et physiquement, il tente de trouver des stratégies de "compensation" pour atténuer ponctuellement cette souffrance* »[3339]. La

---

[3330] *Ibid*.

[3331] V. CALAIS, *loc. cit.*

[3332] P. ADAM, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Dr. ouv.* 2008, p. 319.

[3333] P-H. ANTONMATTEI, A. DERUE, S. FANTONI-QUINTON, D. JOURDAN, M. MORAND, G. VACHET, J. VANTAL, P.-Y. VERKINDT, *op. cit.*, p. 45.

[3334] M. BADEL, « La notion de risque professionnel : état des lieux à la lumière des évolutions récentes », *RDSS* 2004, n° 40, spéc. p. 207 et 213.

[3335] M. BADEL, « Souffrance au travail et risque professionnel – La difficile appropriation du mal-être du salarié par le droit de la sécurité sociale », *RDSS* 2006, n° 5, p. 927.

[3336] *Ibid*.

[3337] *Ibid*.

[3338] J. MARTINEZ, « Les mouvements d'extension du droit de la santé au travail », *JCP éd. S.* 14 avril 2009, n° 16, 1170.

[3339] A. BILHERAN, P. ADAM, *Risques psychosociaux en entreprise – Les solutions psychologiques et juridiques*, Armand Colin, 2011, p. 16.

souffrance au travail peut donc amener le salarié à consommer des substances psychoactives au risque de pâtir de « conduites addictives »[3340]. Selon l'INRS, celles-ci – à différencier de l'« addiction »[3341] – se caractérisent par la consommation de substances psychoactives telles que l'alcool, le tabac, les drogues, les médicaments psychotropes[3342] ainsi que par des pratiques liées au travail tels le « *workaholisme* », la « *technodépendance* »[3343] ou la « *dépendance affective* »[3344]. Ces conduites occasionnelles ou répétées sont risquées pour la santé et la sécurité des salariés[3345] et peuvent « *mettre en danger la santé de celui qui les pratique mais aussi sa sécurité et celle des autres salariés, voire celle des tiers de l'entreprise* »[3346]. Ces conduites, qui peuvent être la résultante de conditions de travail dégradées[3347], sont des risques mais aussi des symptômes[3348]. De plus en plus d'entreprises souhaitent les prévenir ce qui implique une démarche sur le long terme visant à interroger le fonctionnement de l'entreprise, son organisation, sa culture et pas seulement la gestion de situations de crise[3349]. Bien que les entreprises ne puissent s'en tenir à une logique purement disciplinaire[3350], les textes de droit applicables à ces conduites se basent principalement « *sur le diptyque autorisation/interdiction*

[3340] Cf. MILDT, *Rapport établi dans le cadre du Plan gouvernemental de lutte contre les drogues illicites, le tabac et l'alcool 2004-2008*, 18 décembre 2006, spéc. p. 6.

[3341] L'« addiction » est un terme restrictif se limitant à la dépendance. La notion de « conduites addictives » est plus large car elle englobe à la fois les pratiques d'usage simple d'un produit ainsi que la survenance d'un potentiel état de dépendance à ce produit (en ce sens : Ph. HACHE, *Pratiques addictives en milieu de travail – Principes de prévention*, INRS, mars 2013, p. 6).

[3342] *Ibid.* ; Les drogues licites incluent l'alcool, le tabac et les médicaments psychotropes (hypnotiques, anxiolytiques, antidépresseurs, neuroleptiques), les stupéfiants (sauf cadre thérapeutique), certains produits détournés de leur usage normal (colles, solvants, médicaments) ou qui n'ont pas de statut juridique clair (nouveaux produits de synthèse) (« Présentation - définitions et concepts » in *Drogues et addictions, données essentielles*, OFDT, 2013, p. 13) ; Au sens de l'Observatoire français des drogues et des toxicomanies (OFDT), « *le terme drogues (ou produits psychoactifs ou encore substances psychoactives) comprend les drogues licites et illicites, à l'exclusion des produits dont l'usage problématique est exceptionnel (café, chocolat, etc.)* » (« Présentation - définitions et concepts » in *Drogues et addictions, données essentielles*, OFDT, 2013, p. 13).

[3343] *Ibid.* ; La « technodépendance » s'entend de toutes formes d'addiction à Internet, les formes de communication mobile (téléphone, PAD, agenda électronique…), télévision, jeux-vidéos (É. DURAND, C. GAYET, L. LABORDE, C. VAN DE WEERDT, E. FARGES, « Conduites addictives et travail », *Documents pour le Médecin du Travail* 3e trim. 2008, n° 115, p. 344).

[3344] É. DURAND, C. GAYET, L. LABORDE, C. VAN DE WEERDT, E. FARGES, *op. cit.*, p. 343.

[3345] Ph. HACHE, *Pratiques addictives en milieu de travail – Principes de prévention*, INRS, mars 2013, p. 5.

[3346] *Harcèlement et risques psychosociaux*, Éd. Francis Lefebvre, Coll. Dossiers pratiques, 2012, p. 68.

[3347] É. DURAND, C. GAYET, L. LABORDE, C. VAN DE WEERDT, E. FARGES, *op. cit.*, p. 342.

[3348] S. FANTONI-QUINTON, P.-Y. VERKINDT, « Drogue(s) et travail : des liaisons dangereuses », *Dr. soc.* 2011, p. 675.

[3349] L. COURBON, A. BONDÉELLE, C. RAVALLEC, « Pratiques addictives et travail – Un cocktail particulièrement dangereux », *Travail & Sécurité* novembre 2012, p. 21.

[3350] « Comment prévenir les pratiques addictives au travail ? », *SSL* 29 avril 2013, n° 1582, pp. 3-4.

»[3351], ce qui amène soit à nier, soit à réprimer ces conduites.

En matière de stress, les seules mesures préventives découlent de l'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail. S'il aborde par ordre de priorité la prévention primaire puis secondaire[3352], dans la réalité, les entreprises sont plutôt enclines à délaisser les méthodes de prévention primaire[3353] au profit des secondaires[3354] ou des tertiaires[3355]. Le risque est alors de reporter sur le seul individu les problèmes de stress en délaissant les sources collectives, organisationnelles et managériales[3356]. Or, une démarche préventive se doit d'intégrer les trois niveaux de prévention simultanément[3357]. Les normes préventives relatives aux expressions de souffrance au travail révèlent que les conduites addictives sont appréhendées sous l'angle de l'attitude à adopter de la part de l'employeur **(§ 1)** et que le stress est traité de façon résiduelle et parfois contradictoire **(§ 2)**.

§ 1 : La négation ou répression des conduites addictives

656. Au vu de l'état des connaissances sur les conduites addictives au travail, « *l'employeur ne peut ignorer* […] *qu'une proportion significative de salariés, sous l'emprise de l'alcool ou de la drogue, présentent un risque pour eux-mêmes ou pour leurs collègues. Or, l'employeur a*

[3351] Ph. ROZEC, V. MANIGOT, *JCP éd. S.* 26 février 2013, n° 9, 1099, p. 29, note sous CE 12 novembre 2012 n° 349365.

[3352] ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, spéc. pt. 6.

[3353] « La prévention primaire consiste à lutter contre le risque avant l'apparition de tout problème, à agir à la source et suppose donc d'avoir identifié ces risques en amont de toute atteinte. Une modification des modes managériaux, une redéfinition des tâches, des emplois du temps (par exemple, par recours au télétravail consenti), sont autant de pistes.» (V. KOVESS-MASFETY, M. BOISSON, C. GODOT, S. SAUNERON [Centre d'Analyses stratégiques], *La santé mentale, l'affaire de tous : pour une approche cohérente de la qualité de la vie*, LDF, Coll. Rapports et documents, 2009, pp. 186-187).

[3354] « L'intervention secondaire, correspond à une « prévention-réaction », c'est-à-dire qu'elle a pour but de dépister une atteinte pour prévenir le développement ultérieur d'une maladie professionnelle ou d'un désordre psychosocial » (V. KOVESS-MASFETY, M. BOISSON, C. GODOT, S. SAUNERON, *op. cit.*, p. 187).

[3355] « La prévention tertiaire vise à prévenir les rechutes et les complications. Elle consiste également en l'aménagement ergonomique des postes de travail et en l'amélioration des conditions de travail » (V. KOVESS-MASFETY, M. BOISSON, C. GODOT, S. SAUNERON, *loc. cit.*).

[3356] A. BILHERAN, P. ADAM, *Risques psychosociaux en entreprise – Les solutions psychologiques et juridiques*, Armand Colin, 2011, pp. 37-38.

[3357] Selon le Centre d'analyse stratégique : « *La gestion individuelle des troubles psychosociaux par le biais d'un psychiatre, psychologue ou médecin du travail, stratégie jusque-là privilégiée par les entreprises, aussi indispensable qu'elle soit, n'en demeure pas moins restreinte au niveau de prévention secondaire et in fine à une simple « gestion du risque ». Or la recherche démontre à quel point une stratégie de santé mentale en entreprise plus ambitieuse se doit d'intégrer les trois niveaux pour être optimale et donc de s'attaquer directement aux causes premières des troubles psychosociaux* » (V. KOVESS-MASFETY, M. BOISSON, C. GODOT, S. SAUNERON, *loc. cit.*).

l'obligation de prévenir les risques professionnels »[3358]. En tolérant ces conduites, « *l'employeur se place dans une situation délicate au regard de sa propre obligation de sécurité* »[3359]. Si elles sont un phénomène qui oblige l'employeur à agir, elles justifient d'être prise en compte au regard de l'encadrement juridique dont elles font l'objet. Ces comportements se trouvent en effet punis ou réglementés par des dispositions juridiques spécifiques. Néanmoins, la prévention des conduites addictives est délicate car elle peut laisser présager d'une utilisation répressive et sécuritaire des facultés préventives de l'employeur et l'obliger à agir à la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle du salarié[3360]. Tel sera le cas des dépistages de substances psychoactives au travail. De tels contrôles peuvent présenter des problèmes en matière de vie privée au vu notamment de la « *désynchronisation entre la consommation et les effets de l'alcool, et plus encore de la drogue* »[3361]. Par ailleurs, les conduites addictives ne présentent pas forcément un danger immédiat pour la santé et la sécurité car des traces de consommation peuvent rester dans l'organisme longtemps après que leurs effets se soient dissipés, sans que ces traces différencient l'usage simple[3362], l'abus[3363] ou la dépendance[3364] qui ne présentent pourtant pas les mêmes risques[3365]. *In fine*, si l'employeur ne peut ignorer de tels comportements **(A)**, sa volonté de les contrôler peut s'avérer délicate **(B)**.

A – L'impossible ignorance patronale

[3358] Entretien avec J. COSTENTIN, L. GAMET, J.-P. GOULLÉ, « Consommation de drogues par le salarié et tests salivaires », *SSL* 2 juillet 2012, p. 5.

[3359] S. FANTONI-QUINTON, P.-Y. VERKINDT, « Drogue(s) et travail : des liaisons dangereuses », *Dr. soc.* 2011, pp. 674-675.

[3360] *Id.*, p. 675.

[3361] L. GAMET, « Le test salivaire », *Dr. soc.* 2013, p. 51.

[3362] « L'usage est la consommation du produit occasionnelle ou régulière. Cet usage peut comporter ou non des risques pour la santé » (É. DURAND, C. GAYET, L. LABORDE, C. VAN DE WEERDT, E. FARGES, « Conduites addictives et travail », *Documents pour le Médecin du Travail* 3e trim. 2008, n° 115, p. 340)

[3363] « L'abus (utilisation nocive pour la santé) est un mode de consommation d'une substance psychoactive préjudiciable à la santé. Les complications peuvent être physiques (par exemple, hépatite consécutive à des injections de substances psychoactives par le sujet lui-même) ou psychiques (par exemple, épisodes dépressifs secondaires à une forte consommation d'alcool » (É. DURAND, C. GAYET, L. LABORDE, C. VAN DE WEERDT, E. FARGES, *loc. cit.*).

[3364] « La dépendance (ou syndrome de dépendance) est représentée par l'ensemble des phénomènes comportementaux, cognitifs et physiologiques survenant à la suite d'une consommation répétée d'une substance psychoactive, typiquement associés à un désir puissant de prendre de la drogue, à une difficulté à contrôler la consommation, à une poursuite de la consommation malgré des conséquences nocives, à un désinvestissement progressif des autres activités et obligations au profit de la consommation de cette substance, à une tolérance accrue et, parfois, à un syndrome de sevrage physique » (É. DURAND, C. GAYET, L. LABORDE, VAN DE WEERDT, E. FARGES, *loc. cit.*) ; la dépendance peut également se définir par « l'impossibilité répétée de contrôler un comportement et la poursuite de ce comportement en dépit de la connaissance des conséquences négatives (*id.*, p. 339).

[3365] Ph. HACHE, *Pratiques addictives en milieu de travail – Principes de prévention*, INRS, mars 2013, p. 6.

657. Les conduites addictives sont parfois un sujet tabou au sein des entreprises notamment en raison du risque d'atteinte à leur image[3366]. Néanmoins, 15 à 20 % des accidents professionnels, de l'absentéisme et des conflits interpersonnels au travail seraient liés à l'usage d'alcool, de psychotropes ou de stupéfiants[3367]. Au demeurant, en France, 16,6 % des salariés recourent à des médicaments psychotropes[3368], parfois dans une optique de « dopage »[3369] ; la même proportion – mais pas forcément les mêmes salariés – déclare consommer de l'alcool sur le lieu de travail en dehors des repas et des pots entre collègues[3370]. Si l'appréhension des conduites addictives amène à les envisager comme une menace pour le bon fonctionnement de l'entreprise, il convient également de constater que, dans une certaine mesure, l'entreprise peut aussi y « trouver son compte ». En effet, certaines conduites « visibles » peuvent être perçues comme un signe d'engagement et de sérieux dans le travail (workaholisme, technodépendance), quand d'autres, « invisibles », permettent au salarié de simplement « tenir le coup ». Si les conduites addictives se rappellent parfois au bon fonctionnement de l'entreprise, le droit ne les a aussi pas oubliées. Sur le lieu de travail, la consommation d'alcool et de tabac se trouve règlementée par des textes spécifiques. Quant aux substances illicites, des règles du Code pénal, du Code de la santé publique ou du Code de la route s'appliquent à tout citoyen et donc au salarié. Ainsi, l'employeur ne peut ignorer la problématique des conduites addictives au travail tant au vu de leurs conséquences sur la santé et la sécurité des salariés **(1)** que de leur cadre juridique développé **(2)**.

1) Une menace pour la santé et sécurité

658. Si les conduites addictives peuvent rejaillir sur le fonctionnement de l'entreprise, cela n'est pas toujours au détriment de son activité. L'entreprise peut en effet être affectée « positivement » par certaines pratiques addictives. Certains comportements au travail peuvent

---

[3366] L. COURBON, A. BONDÉELLE, C. RAVALLEC, « Pratiques addictives et travail – Un cocktail particulièrement dangereux », *Travail & Sécurité novembre* 2012, spéc. p. 18.

[3367] *Ibid*.

[3368] C. ORSET, M. SARAZIN, C. CABAL, « Les conduites addictives en milieu professionnel, enquête de prévalence par questionnaire chez 1406 salariés de la Loire », *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement* 2007, vol. 68, pp. 5-19.

[3369] C. DEJOURS, « L'évolution de la souffrance au travail est à rechercher dans l'évolution de l'organisation du travail », *RDT* 2010, p. 9.

[3370] INPES, « Des substances psychoactives plus consommées dans certains secteurs de travail - Baromètre santé 2010 », janvier 2012, www.inpes.sante.fr.

être liés à des pratiques dopantes comparables à celles des sportifs de haut niveau ; le salarié se « traitant » pour supporter un quotidien en entreprise marqué par des exigences importantes[3371]. Ainsi, 20 % des salariés utiliseraient des psychotropes[3372] pour être « en forme au travail », 12 % pour traiter un « symptôme gênant » et 18 % pour se « détendre au cours d'une journée difficile »[3373]. Ces substances étant avant tout des médicaments, toute consommation n'est donc pas en soi problématique[3374]. Néanmoins, ils peuvent entraîner des conséquences sur le comportement de leurs consommateurs. Les effets secondaires des psychotropes peuvent entraîner une baisse de vigilance pouvant faciliter la survenue d'accidents lors de conduite de machines et de véhicules ou dans l'exercice de fonctions de sécurité[3375]. Ces risques sont augmentés en début de traitement du fait d'une somnolence accrue – notamment pour les antidépresseurs[3376] –, lors de prises occasionnelles, ou en association avec l'alcool ou d'autres psychotropes[3377]. Dès lors, « *la question de la compatibilité entre un traitement antidépresseur et certaines activités (engageant notamment la sécurité du salarié ou celles des autres) peut être posée en raison des troubles de la vigilance qu'il pourrait entraîner* »[3378].

À ce titre les boîtes de médicaments psychotropes sont affublées d'un pictogramme de couleur relatif à leurs conséquences sur la conduite. Les médicaments antidépresseurs, sont classés en niveau 2, « orange »[3379], et leurs notices précisent généralement les dangers inhérents à la conduite[3380], ces risques étant fortement présents en début de traitement. La diminution des capacités de conduite résulte de la réduction des capacités d'alerte, des réactions motrices, de l'acuité visuelle, du temps de réactions, de la rapidité de la prise de décision, de la désinhibition,

---

[3371] É. DURAND, C. GAYET, L. LABORDE, C. VAN DE WEERDT, E. FARGES, « Conduites addictives et travail », *Documents pour le Médecin du Travail* 3e trimestre 2008, n° 115, p. 343 ; rappr. « Drogues et travail : le new deal ? », *Rev. Toxibase* 2004, 15, pp. 1-18 ; A. BONDÉELLE, A. FELLMANN, D. VAUDOUX, « Drogues et travail. Un très mauvais ménage. », *Trav. Sécur.* 2007, 678, pp. 16-28.

[3372] L. COURBON, A. BONDÉELLE, C. RAVALLEC, *op. cit.*, p. 19.

[3373] Comité consultatif national d'éthique (CCENE), avis n° 114 du 19 mai 2011 ; cf. *Liaisons sociales quotidien* 23 mai 2011, n° 15863, p. 3.

[3374] A. CADET-TAÏROU, A.-C. BRISACIER, « Médicaments psychotropes non opiacés » in *Drogues et addictions, données essentielles*, OFDT, 2013, p. 264.

[3375] *Ibid.*

[3376] É. DURAND, « Médicaments psychotropes et travail (II) – Médicaments antidépresseurs », *Documents pour le Médecin du Travail* 4e trim. 2007, n° 112, p. 498.

[3377] A. CADET-TAÏROU, A.-C. BRISACIER, *loc. cit.*

[3378] É. DURAND, *loc. cit.*

[3379] « Soyez très prudent – Ne pas conduire sans l'avis d'un professionnel de santé ».

[3380] « L'attention est attirée, notamment chez les conducteurs de véhicules et les utilisateurs de machines, sur les risques de somnolence attachés à l'emploi du médicament ».

de l'altération du jugement, etc.[3381]. La mauvaise utilisation ou le « mésusage » des psychotropes peut, en outre, aboutir à un abus, un cumul, une dépendance ou un usage pour un effet autre que thérapeutique (se « défoncer », se doper, etc.)[3382].

659. Le « workaholisme » ou la « dépendance au travail », comme d'autres addictions, peut amener les personnes à agir sur un mode obsessionnel vis-à-vis de leur activité, s'exprimant par une hâte compulsive les conduisant à travailler pendant week-ends et vacances, dans une recherche du « *toujours en faire plus* »[3383]. Ce comportement peut dès lors facilement se trouver valorisé en entreprise où les « workaholiques » sont perçus comme responsables, matures ou vertueux, et respectés par leurs collègues de travail et supérieurs[3384]. Ce phénomène, qui s'est développé à compter des années 1970, avait été décrit par un élève de Sigmund Freud dès le début du XXe siècle au travers de cas de travailleurs atteints de « névrose du dimanche »[3385] ou *Sonntagsneurosen*[3386]. Ces personnes souffraient pendant leurs vacances ou congés, d'états psychiques pénibles, avec un ennui, une tension les empêchant soit de se distraire soit d'être actives[3387]. Le « workaholique » considérant le travail comme le centre de son univers, il peut être amené à y sacrifier sommeil, nourriture, exercice physique, famille, amis, loisirs, santé mentale et physique[3388]. Si l'entreprise peut tirer avantage de ce comportement, il peut néanmoins être à l'origine de stress, de surmenage, d'épuisement professionnel voire de pression ou de harcèlement professionnel[3389] ; le « workaholique » peut faire preuve d'agressivité et d'une volonté de tout vouloir faire seul[3390].

D'autre part, l'utilisation des TIC peut aussi soulever des problèmes de « technodépendance » dès lors que leur utilisation s'avère inadéquate et/ou abusive. Cette dépendance peut se traduire par un besoin constant d'utiliser internet (« netaholisme »[3391]), le

---

[3381] É. DURAND, *loc. cit.*

[3382] A. CADET-TAÏROU, A.-C. BRISACIER, *loc. cit.*

[3383] É. DURAND, C. GAYET, L. LABORDE, C. VAN DE WEERDT, E. FARGES, *loc. cit.*

[3384] *Ibid.*

[3385] *Ibid.*

[3386] Cf. S. FERENCZI, « Les névroses du dimanche », *Revue internationale pour la psychanalyse* 1919, vol. 1, pp. 46-48 ; rappr. K. ABRAHAM, « "Les névroses du dimanche" : remarques sur la communication de Ferenczi » in *Œuvres complètes*, Éd. Payot, 1989, T. II, pp. 70-71.

[3387] É. DURAND, C. GAYET, L. LABORDE, C. VAN DE WEERDT, E. FARGES, *loc. cit.*

[3388] *Ibid.*

[3389] *Ibid.*

[3390] *Ibid.*

[3391] *Id.,* p. 345.

téléphone portable ou l'ordinateur. Le « technodépendant » peut ainsi se réveiller plusieurs fois dans la nuit pour vérifier ses *emails* et textos, ou s'isoler progressivement de ses rapports familiaux ou professionnels[3392].

660. Si certaines conduites addictives peuvent être dans une certaine mesure « favorables » à l'entreprise, d'autres sont en revanche particulièrement néfastes. Tel peut être le cas de salariés dits « dépendants affectivement ». Ces salariés qui ont un comportement obsessionnel ou compulsif en matière émotionnelle et/ou sexuelle, peuvent engendrer des situations destructrices pour la personne objet de leur dépendance et/ou pour elles-mêmes, notamment au travers de comportements « harcelants »[3393].

La consommation de substance psychoactives autres que les psychotropes peut affecter négativement le fonctionnement de l'entreprise. Le tabac, qui est le produit psychoactif provoquant les conséquences sanitaires les plus importantes sur le plan collectif cause 73 000 décès par an, soit plus d'un décès sur sept[3394]. La consommation de tabac en entreprise peut avoir des conséquences sur la santé et la sécurité du salarié fumeur, de ses collègues ou des tiers[3395]. Ce risque a été consacré par la jurisprudence qui a étendu l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur au tabagisme passif[3396]. L'alcool, directement à l'origine d'un certain nombre de pathologies telles que la cirrhose du foie est également impliqué dans la survenue d'autres dommages tels que des troubles psychiques, des accidents, rixes et suicides. Le nombre de décès annuels attribuables à l'alcool a été évalué à 49 000 pour l'année 2009[3397].

Contrairement à d'autres substances illicites, si le cannabis n'est pas à l'origine de surdoses mortelles, les consommateurs peuvent néanmoins rencontrer un certain nombre de problèmes tels qu'une augmentation des temps de réaction et des troubles de la coordination motrice, avec, dans certains cas, des attaques de panique et des hallucinations. La consommation de cette substance est à l'origine de 175 à 190 décès annuels par accidents de la route[3398]. Des usages aigus ou chroniques de cannabis peuvent entraîner une altération de la

---

[3392] *Ibid.*
[3393] *Ibid.*
[3394] C. PALLE, « Synthèse » in *Drogues et addictions, données essentielles*, OFDT, 2013, spéc. pp. 27-29.
[3395] *Ibid.*
[3396] Cf. *supra* n° 466.
[3397] C. PALLE, *loc. cit.*
[3398] *Ibid.*

perception, de l'attention, de la mémoire immédiate et engendrer des troubles susceptibles de perturber la réalisation de tâches telle la conduite automobile. À un niveau de consommation élevé apparaît le risque de dépendance et de survenance de problèmes relationnels ou professionnels qui peuvent accompagner ou aggraver l'apparition de troubles psychiatriques[3399].

661. Les conduites addictives peuvent donc porter atteinte à la santé et à la sécurité des salariés. L'employeur au vu de ses obligations en la matière, ne peut rester passif face à de telles pratiques. Par exemple, en matière d'alcool, l'état d'ébriété du salarié ne pourra pas l'exonérer de sa responsabilité pour faute inexcusable en cas de risque professionnel[3400]. À l'appui de ce devoir d'action, des normes juridiques viennent régir l'utilisation des substances psychoactives dans le domaine du travail. Ces différentes normes saisissent spécifiquement les conduites addictives grâce à des règles dédiées au contexte de travail ou des règles applicables de façon générale à toute vie en société. En conséquence, la consommation d'alcool, de tabac, de produits stupéfiants illicites ou licites et de psychotropes se trouve saisie par une pluralité de règles juridiques obligeant l'employeur à réagir face de tels comportements[3401]. Ce devoir d'action se justifie par la possible mise en cause de sa responsabilité et par un souci d'éviter une atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise dans le cas où des salariés viendraient à être inquiétés pour des actes répréhensibles.

2) Des pratiques régies par le droit

662. Certaines conduites addictives sont saisies par des normes juridiques spécifiques. Ces dernières, qui s'appliquent à la fois à la vie en société et à la vie professionnelle, permettent d'encadrer l'usage de substances licites **(a)** et de prohiber celles qualifiées d'illicites **(b)**.

[3399] O. LE NÉZET, « Cannabis » in *Drogues et addictions, données essentielles*, OFDT, 2013, p. 221.

[3400] Cf. not. Cass. soc., 31 octobre 2002, n° 00-18359, *Bull. civ.* V, n° 336, p. 324 ; Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30038, *Bull. civ. ass. plén.*, n° 7, p. 16 ; *JCP éd. S.* 12 juillet 2005, n° 3, 1056, p. 27, note P. MORVAN.

[3401] Depuis la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, cette action peut notamment se faire avec l'aide des services de santé au travail qui ont un rôle spécifique de prévention en matière d'alcool et de drogue : cf. Code du travail, art. L. 4622-2 : « [les services de santé] Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail… » ; rappr. E. COLLIAT, M. MASSACRET, *Repères pour une politique de prévention des risques liés à la consommation de drogues en milieu professionnel. Stupéfiants, alcool : Guide pratique*, LDF, 2012, 70 p.

a) L'encadrement de substances licites

663. Si « les boissons contenant de l'alcool ont été longtemps reliées au magique, au divin, au sacré dans l'imaginaire collectif […] cet imaginaire collectif a évolué en intérêt collectif dans lequel ces boissons ont conservé leur caractère sacré et convivial »[3402]. Bien que la consommation de boissons alcoolisées soit profondément ancrée dans notre culture, jusqu'au XVIIIe siècle pourtant, l'alcool qui était rare et cher se trouvait être plus accessible aux classes privilégiées qu'au peuple[3403]. Il fallut alors attendre la révolution industrielle pour que les ouvriers y accèdent plus facilement[3404]. Les dangers des boissons alcoolisées au travail ne tardèrent pas à être constatés. Dès 1813, un décret impérial relatif aux dispositions de police dans les mines[3405] prescrivait que « nul ouvrier ne sera admis dans les travaux, s'il est ivre ou en état de maladie »[3406]. Cent ans plus tard, les dangers inhérents à l'alcool sur le lieu de travail[3407] ont abouti à un encadrement général de sa consommation dans le contexte professionnel. Un décret de 1914, dont la substance est toujours appliquée, a ainsi interdit aux « patrons » « de distribuer ou de laisser introduire, dans leurs établissements, pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel, non additionnés d'alcool »[3408]. En outre, le décret interdit de « laisser entrer ou séjourner dans les établissements […] des personnes en état d'ivresse »[3409].

L'énumération des différents alcools tolérés au travail, « qui, à l'époque, devait probablement avoir été perçue comme restrictive… »[3410], a été et demeure toujours consacrée

---

[3402] Ph. ARBOUCH, A. TRICLIN, *Les tabous dans l'entreprise*, Éd. Eyrolles, Coll. Ressources humaines, 2007, p. 17.

[3403] *Ibid.*

[3404] *Ibid.* ; à ce titre cf. É. ZOLA, *L'assommoir*, Éd. G. Charpentier, 1877, (1re éd.).

[3405] Décret impérial du 3 janvier 1813 concernant les dispositions de police relatives à l'exposition des mines, *Bull. des lois* 1813, n° 467, p. 38 (cité par N. OLSZAK, « Pas d'eau… ! Pas d'eau… ! Pas d'eau ! », *RDT* 2013, p. 413).

[3406] Décret impérial du 3 janvier 1813, *op. cit.*, Titre IV, Section II, pt. 29.

[3407] Il fut en effet constaté que l'alcool enlève aux mouvements des travailleurs « *la précision et la sûreté nécessaires pour éviter les accidents* » et que la présence dans les ateliers d'individus en état d'ébriété pouvait « *faire courir de graves dangers non seulement aux individus eux-mêmes, mais aussi aux travailleurs qui les entourent* (cf. *Bulletin de l'Inspection du travail* 1914, p. 24).

[3408] Décret du 29 mars 1914 prescrivant les mesures à prendre contre les dangers de l'alcoolisme en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité des travailleurs, art. 1er ; ces boissons alcoolisées non prohibées faisaient référence aux « boissons alcooliques hygiéniques » énumérées par l'article 1er de la loi du 29 décembre 1897 relative à la suppression des taxes d'octroi.

[3409] Décret du 29 mars 1914*, op. cit.*, art. 2.

[3410] Ph. ROZEC, V. MANIGOT, *JCP éd. S.* 26 février 2013, n° 9, 1099, pp. 28-29 note sous CE, 12 novembre 2012, n° 349365.

dans le Code du travail[3411]. La recodification opérée en mai 2008 n'a fait subir à cette disposition qu'une retouche symbolique en retirant la référence à l'hydromel, « sans égard pour cet alcool de miel, certes devenu confidentiel, mais souvent présenté comme la plus ancienne boisson alcoolisée du monde »[3412]. Néanmoins, la recodification ayant été faite à droit constant, « un amateur d'hydromel pourrait toujours se prévaloir des textes d'origine »[3413]. Le Code du travail, consacre également l'interdiction résultant du décret de 1914 en interdisant de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse[3414], ce qui peut, au vu de la formule générale utilisée, concerner les travailleurs comme les tiers à l'entreprise. Cette disposition est à rapprocher de celle du Code de la santé publique qui sanctionne « l'ivresse publique manifeste » d'une contravention de deuxième classe[3415]. L'alcool ne se trouve donc pas prohibé au travail mais simplement encadré. Dans le domaine de la navigation, le Code du travail maritime semble d'ailleurs légitimer la présence d'alcool à bord d'un bateau du moment que la capitaine a donné son aval et que la quantité reste maîtrisée[3416].

De plus, pour limiter les dangers inhérents à l'alcool, le Code du travail a mis en place « une incitation à la consommation d'eau »[3417]. L'employeur a l'obligation générale de fournir de l'eau potable et fraîche au personnel[3418] et de mettre gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment[3419]. En outre, les distributeurs automatiques de

---

[3411] Code du travail, art. R. 4228-20 (art. L. 232-2 ancien).

[3412] Ph. ROZEC, V. MANIGOT, *loc. cit.* ; à ce sujet : N. OLSZAK, « Mais où sont donc passés le vin et l'hydromel ? », *RDT* 2007, p. 460.

[3413] N. OLSZAK, « Pas d'eau… ! Pas d'eau… ! Pas d'eau ! », *RDT* 2013, p. 413.

[3414] Code du travail, art. R. 4228-21.

[3415] Code de la santé publique, art. R. 3353-1.

[3416] Code du travail maritime, art. 76 : « Nul ne peut introduire de boissons alcooliques à bord sans l'autorisation du capitaine.
Il est interdit d'embarquer, pour la consommation de l'équipage, officiers compris, une quantité de boissons alcooliques supérieure à une quantité réglementaire qui est déterminée, pour chaque genre de navigation, par un arrêté ministériel.
Toute boisson alcoolique introduite contrairement aux dispositions du paragraphe premier du présent article est confisquée par le capitaine et est vendue par l'autorité chargée de l'inspection du travail maritime au profit de la caisse des invalides, sans préjudice des sanctions disciplinaires ou pénales.
Toute boisson alcoolique conservée à bord contrairement aux dispositions du paragraphe 2 du présent article est saisie par toute autorité ayant qualité pour constater les infractions à la police ou à la sécurité de la navigation, ou par les agents de l'administration des douanes, et est vendue au profit de la caisse des invalides, sans préjudice des sanctions disciplinaires ou pénales ».

[3417] J. ARDITTI, A. VERSTRAETE, E. KUHLMANN, « Aspects légaux et réglementaires en France et en Europe » in P. MURA, P. KINTZ (dir.), *Drogues et accidentalité*, EDP Sciences, 2011, p. 34.

[3418] Code du travail, art. R. 4225-2 et R. 4225-4.

[3419] Code du travail, art. R. 4225-3.

boissons ne peuvent pas proposer des boissons alcoolisées[3420]. Il est aussi interdit à l'employeur de fournir aux salariés des boissons alcoolisées au titre des avantages en nature[3421] ; cette interdiction ne s'applique pas aux salariés auxquels est attribué, un ou plusieurs repas pouvant se trouver accompagner de boissons alcoolisées[3422].

Si le règlement intérieur permet notamment de fixer les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement[3423], dès 1969[3424], une circulaire a précisé que ce dernier pouvait limiter la consommation d'alcool aux heures de repas ou l'interdire totalement[3425]. Depuis un décret entré en vigueur 4 juillet 2014[3426], le Code du travail déclare que « *lorsque la consommation de boissons alcoolisées* […] *est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché* »[3427]. Ainsi, l'employeur peut, lorsque la consommation de vin, de bière, de cidre ou de poiré est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, limiter ou interdire cette consommation, dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service. Toutefois, une interdiction totale et générale de la consommation d'alcool par le règlement intérieur ne semble guère possible[3428]. Le Code du travail déclare en effet que ce document ne peut contenir des « *dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but*

[3420] Code de la santé publique, art. L. 3322-8.

[3421] Code du travail, art. R. 3231-16, al. 1er.

[3422] Code du travail, art. R. 3231-16, al. 2.

[3423] Code du travail, art. L. 1321-1, 1°.

[3424] Circulaire n° T.E. 4/69 du 13 janvier 1969 relative à l'introduction et à la consommation de boissons alcoolisées sur les lieux de travail.

[3425] Ces dispositions ne sont pas sans rappeler décret du 29 mars 1914 (*préc.*) qui précisait à son article 1er qu'« un règlement intérieur limitera les quantités de ces dernières boissons qui pourront être introduites et déterminera les heures et les conditions auxquelles la consommation en sera autorisée ».

[3426] Décret n° 2014-754 du 1er juillet 2014 modifiant l'article R. 4228-20 du Code du travail ; *JCP éd. S.*, 8 juillet 2014, n° 27, act. 258 ; *Les Cahiers Lamy du CE* septembre 2014, n° 140, act. pp. 27-28 ; *SSL* 21 juillet 2014, n° 1640, act. p. 3 ; J.-R. Le Meur, « Vin au bureau, soirée festive et alcootest : actualités juridico-éthyliques », *Les Cahiers du DRH* 1er juillet 2014, n° 211, pp. 47-48.

[3427] Code du travail, art. R. 4228-20 al. 2.

[3428] Cf. not. *Liaisons sociales quotidien* 24 septembre 2014, n° 16676, dossier pratique n° 172, pp. 1-2.

recherché »[3429]. Ce texte, qui consacre la solution retenue dans l'arrêt « Peintures Corona » – ayant d'ailleurs trait à une affaire d'éthylotest au travail[3430] – ne permet pas selon la jurisprudence, sauf à caractériser l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque, d'insérer dans le règlement intérieur une clause générale et absolue d'interdiction d'alcool dans l'entreprise[3431]. Pourtant le choix d'une prohibition de l'alcool au travail a été fait par certaines entreprises, sans distinction de postes, en instaurant une politique du « zéro alcool » dans comme hors des locaux de l'entreprise, y compris durant les pauses et repas[3432], ou en limitant l'alcool au seul pot de fin d'année[3433].

Enfin, l'alcool lorsqu'il est associé à la conduite d'un véhicule, présente un risque pour la santé et sécurité des salariés ainsi qu'un risque juridique majeur[3434]. Si le « facteur alcool » ne rentre pas en compte dans la majorité des accidents de la route, son rôle reste tout de même significatif. On estime ainsi qu'environ 25 % des cas de mortalité routière se sont produits alors qu'au moins un des conducteurs présentait un taux d'alcool supérieur au taux légal et plus de 6 % des conducteurs impliqués dans les accidents corporels avaient une alcoolémie supérieure au taux légal[3435]. L'alcool au volant peut être un risque manifeste dans le domaine professionnel quand on sait que la branche AT/MP du régime général, pour l'année 2012, a réparé près de 90 000 accidents du trajet dont 323 mortels[3436]. Des règles, spécifiques encadrent la problématique de l'alcool et de la conduite de véhicules. Au titre des normes spécifiques au travail, et à partir du 1er septembre 2015, tout autocar affecté à un transport en commun de personnes devra être

---

[3429] Code du travail, art. L. 1321-3

[3430] CE, sect., 1er février 1980, n° 06361, *Rec. CE*, p. 59 ; *Dr. soc.* 1980 p. 310.

[3431] CE, 1re et 6e sous-sect. réunies 12 novembre 2012, n° 349365, *JCP éd. S.* 26 février 2013, n° 9, 1099, p. 28 note Ph. ROZEC, V. MANIGOT ; *AJDA* 2013, 385 ; *D.* 2012, 2810 ; N. OLSZAK, « Pas d'eau… ! Pas d'eau… ! Pas d'eau ! », *RDT* 2013, p. 413 ; En l'espèce, ce règlement intérieur prévoyait que « La consommation de boissons alcoolisées est interdite dans l'entreprise, y compris dans les cafétérias, au moment des repas et pendant toute autre manifestation organisée en dehors des repas ».

[3432] L. COURBON, A. BONDÉELLE, C. RAVALLEC, « Pratiques addictives et travail – Un cocktail particulièrement dangereux », *Travail & Sécurité novembre* 2012, spéc. pp. 23-24 et pp. 32-33.

[3433] *Id.*, pp. 26-27.

[3434] Près de 290 300 infractions de sécurité routière liées à l'alcool ont été constatées en 2011, dont 171 600 délits routiers et 118 600 infractions passibles d'amende. Avec près de 152 600 condamnations en 2011, les infractions de sécurité routière aggravées par l'alcool représentent plus de la moitié des condamnations pour infractions en matière de circulation routière et presque un quart de l'ensemble des condamnations en France. Ces condamnations sont assorties d'une peine d'amende dans la moitié des cas, d'une peine d'emprisonnement ferme dans près de 40 % des cas et de peines de substitution (ou d'autres peines) dans un peu plus de 10 % des cas (C. PALE, « Synthèse » in *Drogues et addictions, données essentielles*, OFDT, 2013, pp. 30-31)

[3435] Observatoire national interministériel de sécurité routière, *La sécurité routière en France - Bilan de l'accidentalité de l'année 2012*, Direction de l'information légale et administrative, 2013, pp. 62-63.

[3436] CNAMTS, « Tableaux de synthèse des statistiques nationales de la sinistralité 2012 de la branche AT-MP du régime général », *Étude 2013-144-v1* juin 2013, p. 5, www.risquesprofessionnels.ameli.fr.

équipé, par les entreprises de transport, d'éthylotest antidémarrage[3437]. Ce système dont l'utilisation est rendue obligatoire pour le conducteur[3438] permet de bloquer le démarrage d'un véhicule lorsque son chauffeur dépasse un taux d'alcool déterminé pouvant être en deçà des limites légales. Le fait de faire souffler un tiers dans cet éthylotest est d'ailleurs puni d'une peine d'amende de quatrième classe[3439]. Au titre des mesures générales s'appliquant à toute situation professionnelle ou non, tout conducteur doit posséder un éthylotest dans son véhicule – même si aucune sanction n'est prévue en cas de non possession de ce dernier[3440] – ce qui oblige donc normalement l'employeur à mettre à disposition ces moyens de dépistage dans les véhicules de service. Enfin, le Code de la route sanctionne d'une peine de contravention[3441] ou d'un délit[3442] la conduite sous influence d'alcool selon le taux d'imprégnation alcoolique, ainsi que la conduite en état d'ivresse manifeste[3443]. Des peines complémentaires peuvent accompagner la peine principale[3444] telle que la suspension du permis sans possibilité de permettre la conduite pour l'activité professionnelle[3445].

664. Au même titre que l'alcool, la consommation du tabac est encadrée par la loi[3446], notamment sur les lieux de travail[3447]. Si « *la liberté de fumer a été longtemps considérée comme une des libertés dont le salarié continue à jouir, malgré son état de subordination* […] *le problème posé n'est plus aujourd'hui celui de la liberté de fumer au cours du travail, mais*

[3437] Arrêté du 13 octobre 2009 modifiant l'arrêté du 2 juillet 1982 relatif aux transports en commun de personne.

[3438] Code de la route, art. R. 234-6.

[3439] Code de la route, art. R. 234-6, al. 2 : « Le fait pour le conducteur de conduire un véhicule équipé d'un tel dispositif soit après que celui-ci a été utilisé par un tiers pour permettre le démarrage, soit après l'avoir neutralisé ou détérioré ou l'avoir utilisé dans des conditions empêchant la mesure exacte de son état d'imprégnation alcoolique est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe ».

[3440] Code de la route, art. R. 234-7, al. 1er et al. 2 : « Tout conducteur d'un véhicule terrestre à moteur, à l'exclusion d'un cyclomoteur, doit justifier de la possession d'un éthylotest, non usagé, disponible immédiatement. L'éthylotest mentionné au premier alinéa respecte les conditions de validité, notamment la date de péremption, prévues par son fabricant. Il est revêtu d'une marque de certification ou d'un marquage du fabricant déclarant sa conformité à un modèle bénéficiant d'une attestation de conformité aux normes dont les références sont publiées au Journal officiel de la République française ».

[3441] Code de la route, art. R. 234-1.

[3442] Code de la route, art. L. 234-1, I.

[3443] Code de la route, art. R. 234-1, II et L. 234-6 ; Pour le constat de l'infraction d'ivresse manifeste, le caractère ostensible de l'ivresse fait que cette dernière est immédiatement apparente, le recours aux épreuves de dépistage n'étant dès lors pas obligatoire, les agents pouvant faire procéder directement aux vérifications destinées à établir l'état alcoolique. L'infraction se trouve constituée même si le taux d'alcool est inférieur aux seuils fixés légalement (Ph. CONTE, *Droit pénal spécial*, LexisNexis, 4e éd., 2013, pp. 71-72).

[3444] Code de la route, art. L. 234-2.

[3445] Code de la route, art. L. 234-2, II.

[3446] Sur cette question : cf. not. C. MUTATAYI, « Cadre légal en matière de tabac » in *Drogues et addictions, données essentielles*, OFDT, 2013, p. 183.

[3447] Cf. not. S. BÉAL, « Le tabac dans l'entreprise », *JCP éd. S.* 17 janvier 2006, n° 3, 1041.

celui de la protection des salariés non-fumeurs incommodés sur les lieux de leur travail par l'usage du tabac de la part d'autres salariés ou de tiers »[3448]. Bien que l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, prévue par la loi dite « Veil » du 9 juillet 1976[3449], n'avait pas envisagé les situations de travail, il en fut de même en 1991 avec la loi dite « Évin » qui, dans ses dispositions relatives à la lutte contre le tabagisme[3450], mettait en place une interdiction de fumer « *dans les lieux affectés à un usage collectif, notamment scolaire, et dans les moyens de transport collectif, sauf dans les emplacements expressément réservés aux fumeurs* »[3451].

C'est un décret de 1992[3452], modifiant le Code de la Santé publique[3453], qui pour la première fois a visé explicitement les lieux de travail en indiquant que « *l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif* [...] *s'applique dans tous les lieux fermés et couverts* [...] *ou qui constituent des lieux de travail* »[3454]. Il est désormais, « *interdit de fumer dans les locaux clos et couverts, affectés à l'ensemble des salariés, tels que les locaux d'accueil et de réception, les locaux affectés à la restauration collective, les salles de réunion et de formation, les salles et espaces de repos, les locaux réservés aux loisirs, à la culture et au sport, les locaux sanitaires et médico-sanitaires* »[3455]. Ces mesures n'ont pas pour autant exclu la cigarette du lieu de travail. Le Conseil d'État dans un arrêt de 1993[3456] avait en effet considéré que l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif n'est pas applicable aux lieux de travail à usage privatif comme les bureaux individuels. Le chemin vers une interdiction totale est passé par le Conseil d'État ; celui-ci a admis en 1998 que l'interdiction de fumer puisse

---

[3448] J. SAVATIER, « La protection contre le tabagisme sur les lieux de travail », *Dr. soc.* 2005, p. 971.

[3449] Loi n° 76-616 du 9 juillet 1976 relative à la lutte contre le tabagisme, spéc. art. 16 : « Sans préjudice des mesures relevant des pouvoirs de police au titre de la sécurité, de la tranquillité ou de la salubrité publiques, des décrets en Conseil d'Etat détermineront les conditions dans lesquelles des interdictions de fumer seront établies dans les lieux affectés à un usage collectif où cette pratique peut avoir des conséquences dangereuses pour la santé. Dans les locaux ou véhicules pouvant être affectés d'une manière distincte aux fumeurs et aux non-fumeurs, l'espace dévolu à ces derniers ne peut être inférieur à la moitié de l'ensemble ».

[3450] Loi n° 91-32 du 10 janvier 1991 relative à la lutte contre le tabagisme et l'alcoolisme, Titre 1er, art. 3 à 9.

[3451] Loi n° 91-32 du 10 janvier 1991, *op. cit.*, spéc. art. 9 ; cf. Code de la santé publique, art. L. 355-28 ancien (art. L. 3511-7 actuel).

[3452] Décret n° 92-478 du 29 mai 1992 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif et modifiant le Code de la santé publique (deuxième partie: Décrets en Conseil d'Etat), *JO* n° 125 du 30 mai 1992 p. 7263.

[3453] Code de la santé publique, art. R. 3511-1 et s.

[3454] Décret n° 92-478 du 29 mai 1992, art. 1er.

[3455] Décret n° 92-478 du 29 mai 1992, art. 4.

[3456] CE, 9 juillet 1993, n° 139445.

figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise[3457]. Mais, c'est le pouvoir réglementaire qui a décidé de poser, par un décret du 15 novembre 2006[3458] dit « Bertrand », le principe d'une interdiction totale de fumer dans les locaux de travail. Dès lors, depuis le 1er février 2007, l'entreprise est devenue un espace non-fumeur car l'interdiction concerne « *tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail* »[3459]. Chaque établissement doit maintenant en conséquence apposer « *une signalisation apparente qui rappelle le principe de l'interdiction de fumer* »[3460]. Dès lors, repose sur l'employeur la responsabilité de mettre en œuvre l'interdiction de fumer dans l'entreprise et de la faire respecter. Il ne peut se contenter d'apposer une signalisation pour remplir son obligation de sécurité vis-à-vis de ses salariés[3461].

Néanmoins, sur le lieu de travail, l'employeur peut prendre l'initiative de créer des emplacements réservés aux fumeurs[3462]. Ces espaces de consommation autorisés du tabac doivent être des « *salles closes, affectées à la consommation de tabac* »[3463], être équipés d'un dispositif d'extraction d'air, être dotés de fermetures automatiques sans possibilité d'ouverture non intentionnelle et ne pas constituer un lieu de passage[3464]. En entreprise, tout projet de mise en place de tels espaces doit être soumis à la consultation du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel et du médecin du travail[3465] et si un tel espace est créé, des consultations à ce titre

---

[3457] CE, avis, sect. 1/4 SSR, 18 mars 1998, n° 162055 : « si les mesures pouvant (...), figurer dans le règlement intérieur sont en principe celles qui sont spécifiques à l'hygiène et la sécurité des lieux de travail (...), aucune disposition non plus qu'aucun principe général ne fait obstacle à ce que soient édictées par la voie du règlement intérieur ou par une note de service ou tout autre document (...), des mesures faisant application des textes qui, tout en poursuivant, comme c'est le cas de la loi du 9 juillet 1976 modifiée, un objectif qui dépasse le cadre de l'entreprise, n'en visent pas moins les lieux de travail et répondent à un impératif d'hygiène » ; rappr. circulaire DRT n° 99-8 du 18 juin 1999 relative à la lutte contre le tabagisme sur les lieux de travail.

[3458] Décret n° 2006-1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif ; rappr. Circulaire du 24 novembre 2006 concernant la lutte contre le tabagisme ; Circulaire du 29 novembre 2006 relative à l'interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif.

[3459] Code de la santé publique, art. R. 3511-1, 1° ; cet interdit s'applique également aux moyens de transport collectif et aux enceintes des écoles, collèges et lycées (publics ou privés), ainsi que des établissements destinés à l'accueil de mineurs, y compris dans les endroits ouverts tels que les cours Code de la santé publique, art. R. 3511-1, 2° et 3°.

[3460] Code de la santé publique, art. R. 3511-6.

[3461] Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44412, *Bull. civ.* V, n° 219, p. 192 ; *JCP éd. S.* 2005, 1154, p. 28, obs. F. FAVENNEC-HÉRY ; *D.* 2005, 2565, note A. BUGADA ; J. SAVATIER, « La protection contre le tabagisme sur les lieux du travail », *Dr. soc.* 2005, p. 971 ; rappr. Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 09-65103, *JCP éd. S.* 2011, 1043, note P.-Y. VERKINDT.

[3462] En ce sens : Code de la santé publique, art. R. 3511-2, al. 1er.

[3463] Code de la santé publique, art. R. 3511-3, al. 1er.

[3464] Code de la santé publique, art. R. 3511-3, 1°, 2° et 3°.

[3465] Code de la santé publique, art. R. 3511-5, al. 1er.

devront avoir lieu tous les deux ans[3466].

Les salariés qui ne respecteraient pas l'interdiction de fumer peuvent subir une peine d'amende avec une contravention de troisième classe[3467]. L'employeur qui ne respecte pas les prescriptions relatives à la signalisation, favorise la violation de l'interdiction ou ne met pas à disposition des fumeurs un espace aux normes s'expose à une contravention de quatrième classe[3468]. Ces infractions pourront être recherchées ou constatées notamment par les officiers et agents de police judiciaire ou par les agents de contrôle de l'inspection du travail[3469].

Enfin, s'il n'existe aucune norme concernant la cigarette électronique, l'INRS estime que l'employeur, compte tenu de son obligation de sécurité de résultat, doit protéger tous les salariés d'une éventuelle exposition « passive » à ce produit ; il est donc conseillé à l'employeur d'utiliser la voie du règlement intérieur pour interdire la consommation de cigarette électronique sur le lieu de travail[3470]. La vapeur de cigarette électronique, en raison des impuretés qu'elle contient, des composés volatils et des particules libérées dans l'atmosphère est susceptible d'être préjudiciable pour la santé[3471]. De son côté l'Agence Nationale de Sécurité du Médicament et des produits de santé (ANSM)[3472] recommande de ne pas consommer de cigarette électronique ; elle rappelle que ce produit ne dispose pas d'une autorisation de mise sur le marché et ne peut donc être vendu en pharmacie ce qui en fait un produit de consommation courante[3473]. Dans un rapport du 28 mai 2013, l'Office français de prévention du tabagisme (OFT)[3474] a établi une liste de 28 recommandations concernant la cigarette électronique[3475]. Selon la 22e de ces recommandation : « *Les experts recommandent que l'utilisation d'e-cigarettes et de tout "produit évoquant le tabagisme" (PET) soit interdite dans les endroits où il est interdit de fumer en modifiant l'article R. 3511-1 du Code de la sante publique : "... l'interdiction de fumer et d'utiliser la cigarette électronique et tout autre produit*

[3466] Code de la santé publique, art. R. 3511-5, al. 3.
[3467] Code de la santé publique, art. R. 3512-1.
[3468] Code de la santé publique, art. R. 3512-2.
[3469] Code de la santé publique, art. L. 3512-4.
[3470] Ph. HACHE, S. BASILE, « Cigarette électronique : peut-on l'utiliser dans un bureau ? », *Référence en santé au travail* mars 2013, n° 133, pp. 140-142.
[3471] *Id.*, p. 142.
[3472] L'ANSM remplace depuis 2012 l'Agence française de sécurité sanitaire des produits de santé (AFSSAPS).
[3473] AFSSAPS, *Communiqué de presse du 30 mai 2011.*
[3474] OFT, *Rapports et avis d'experts sur l'e-cigarette*, OFT, 2013, 212 p.
[3475] *Id.*, spéc. pp. 200-202.

évoquant le tabagisme dans les lieux affectés à un usage collectif mentionnée à l'article L. 3511- 7 du Code de la sante publique" »[3476]. L'employeur pourrait prendre des mesures contre le vapotage au nom du principe de précaution voire de son obligation de sécurité de résultat car les substances introduites dans la *e-cigarette* sont reconnues comme toxiques et cancérigènes[3477].

665. Les psychotropes (tranquillisants, somnifères, neuroleptiques, anxiolytique) occupent la troisième place des substances psychoactives les plus consommées après l'alcool et le tabac[3478]. Au même titre que l'alcool, ces médicaments présentent notamment un risque de comportements dangereux sur la route[3479]. Concernant leur statut juridique, ils se répartissent entre les listes I et II des substances vénéneuses, et celle des substances assimilées aux stupéfiants[3480]. Si au sens de la littérature médicale la notion de psychotropes semblent recueillir une acception large[3481], le droit en exclut en revanche les antidépresseurs et, par voie de conséquence, d'« illustres » molécules telles que la fluoxétine (*Prozac*) ou la sertraline (*Zoloft*). Au sens du droit, les psychotropes concernent avant tout les anxiolytiques tels que le bromazépam (*Lexomil*) ou l'alprazolam (*Xanax*), les somnifères, les barbituriques, les coupes faims et les médicaments assimilés aux stupéfiants (traitements de substitution aux opiacés). Le régime de droit commun des produits pharmaceutiques impose aux médicaments psychotropes une autorisation de mise sur le marché délivrée par l'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM)[3482]. Ils nécessitent une délivrance par ordonnance

---

[3476] *Id.*, p. 202.

[3477] En ce sens : cf. not. B. GRUAU, « "Vapoter" n'-est pas fumer… », *Bulletin des Transports et de la Logistique* 16 septembre 2013, n° 3472, p. 517.

[3478] M. BRIOT, *Rapport sur le bon usage des médicaments psychotropes*, Assemblée Nationale 3187, Sénat 422, 2006, 501 p. (cité par É. DURAND, « Médicaments psychotropes et travail – Médicaments antidépresseurs », *Documents pour le Médecin du Travail* 4e trim. 2007, n° 112, p. 487).

[3479] Selon une étude de l'INSERM de 2009, près de 3 % la proportion d'accidents attribuable à une consommation de médicaments. À ce titre, la prise d'antidépresseurs entraîne une augmentation significative du risque d'être responsable d'un accident de la route. Ce risque est accru à certaines étapes du traitement telles que les périodes de début ou de modification du traitement (Observatoire national interministériel de sécurité routière, *La sécurité routière en France - Bilan de l'accidentalité de l'année 2012*, Direction de l'information légale et administrative, 2013, p. 65) ; sur ce sujet : L. ORRIOLS, E. LAGARDE, « Médicaments psychotropes et insécurité routière » in *Médicaments psychotropes : consommations et pharmacodépendances*, INSERM, Coll. Expertises collectives, octobre 2012, pp. 517-535.

[3480] Code de la santé publique, art. L. 5132-6 et L. 5132-1 ; C. MUTATAYI, « Cadre légal en matière de médicaments stupéfiants et psychotropes » in *Drogues et addictions, données essentielles*, OFDT, 2013, p. 193.

[3481] Cf. not. É. DURAND, « Médicaments psychotropes et travail (I) : traitements de substitution aux opiacés », *Documents pour Médecin du Travail* 4e trimestre 2006, n° 108, p. 441 ; É. DURAND, « Médicaments psychotropes et travail (II) : médicaments antidépresseurs », *Documents pour Médecin du Travail* 4e trimestre 2007, n° 112, p. 487.

[3482] Code de la santé publique, art. L. 5121-8.

rédigée par des médecins, chirurgiens-dentistes, sages-femmes ou vétérinaires, dans l'exercice strict de leur art[3483]. Depuis 1999, les médicaments stupéfiants ou soumis à réglementation des stupéfiants sont prescrits sur des ordonnances sécurisées, pré-imprimées et identifiées par un numéro de lot[3484]. Certaines benzodiazépines (anxiolytiques) sont également délivrées sur ordonnance sécurisée, l'ANSM envisage d'étendre ce contrôle à l'ensemble des benzodiazépines afin de limiter le mésusage[3485]. Si la consommation de psychotropes n'obéit à aucune réglementation pouvant interférer avec le travail, un arrêté du 21 décembre 2005 précise, en revanche, qu'il est nécessaire d'évaluer les capacités médicales à la conduite en cas de prescription de médicaments susceptibles d'altérer la capacité de conduite ou le comportement des conducteurs. Cet avis, émis par la Commission médicale du permis de conduire ne concerne que les traitements de substitution aux opiacés[3486] et non les psychotropes généralement prescrits.

666. Si « *l'usage de substances même nocives n'est pas incriminé en tant quel tel (ainsi de l'alcool)* […] *il existe cependant des exceptions, telles l'usage de stupéfiants, en raison du coût social de la toxicomanie* »[3487]. Si l'usage de substances psychoactives comme l'alcool, le tabac et les psychotropes est encadré au travail, l'usage de substances illicites apparaît *a contrario* comme strictement interdit.

b) La prohibition des substances illicites

667. Comme en témoigne le nombre élevé de procédures judiciaire relatives à la sanction des pratiques reliées aux produits stupéfiants[3488], le droit positif « *est fondé sur le principe de*

[3483] C. MUTATAYI, *op. cit.*, pp. 195-196.

[3484] Code de la santé publique, art. R. 5194 et R. 5132-5

[3485] L'ANSM n'a pas fourni ses conclusions sur ce point (C. MUTATAYI, *loc. cit*).

[3486] Arrêté du 21 décembre 2005 fixant la liste des affections médicales incompatibles avec l'obtention ou le maintien du permis de conduire ou pouvant donner lieu à la délivrance de permis de conduire de durée de validité limitée ; sur les médicaments substituts aux opiacés : É. DURAND, « Médicaments psychotropes et travail (I) – Traitements de substitution aux opiacés », *Documents pour le Médecin du Travail* 4e trim. 2006, n° 108, p. 441.

[3487] Ph. CONTE, *Droit pénal spécial*, LexisNexis, 4e éd., 2013, p. 126.

[3488] En 2010, on comptabilisait près de 157 300 interpellations pour infraction à la législation sur les stupéfiants, dont 86 % concernaient des délits d'usage, principalement de cannabis. En 2010, les tribunaux ont prononcé 28 000 condamnations pour infraction d'usage et 21 800 pour infraction liée au commerce de stupéfiants. La sanction dans les condamnations pour usage simple est une peine d'amende dans un peu plus de la moitié des cas, une peine d'emprisonnement ferme (avec sursis total ou partiel) dans un tiers des cas. L'emprisonnement ferme sanctionne dans près de 90 % des cas les condamnations pour infractions liées au commerce de stupéfiants. Des mesures alternatives aux poursuites sont prononcées pour une grande partie des personnes interpellées pour usage simple ne faisant pas l'objet d'une condamnation. En 2011, les services de police et de gendarmerie ont enregistré 25 400

la prohibition, c'est-à-dire de l'interdiction générale et absolue de tout produit légalement qualifié de stupéfiant »[3489]. Le cadre de la politique française de lutte contre les drogues illicites est fixé par la loi du 31 décembre 1970, intégrée dans le Code pénal et le Code de la santé publique[3490]. Si le Code pénal ne définit pas la notion de stupéfiant[3491], il renvoie néanmoins au Code de la santé publique[3492]. Les stupéfiants, qui sont une catégorie des substances dites vénéneuses[3493], sont limitativement définis grâce à un arrêté spécifique du ministre chargé de la santé, pris sur proposition du directeur général de l'ANSM[3494]. Cette liste des stupéfiants comprend plus de deux cents substances ou préparations et se trouve régulièrement mise à jour[3495]. En revanche, aucune disposition spécifique relative aux stupéfiants n'est présente dans le Code du travail. Aussi, pour trouver des dispositions spécifiques sanctionnant les comportements liés aux stupéfiants et qui peuvent se dérouler au travail, il faudra se tourner vers le Code pénal et le Code de la santé publique qui sanctionnent le trafic et l'usage de toute substance ou plante classée comme stupéfiant.

668. Le trafic de stupéfiant et les actes qui le facilitent relèvent de règles communes tant par la répression de leur tentatives que de leurs peines complémentaires[3496]. Ainsi, le transport, l'offre, la cession, l'acquisition, l'emploi de stupéfiants et le fait de faciliter l'usage illicite[3497] de stupéfiants, la détention de stupéfiants sont punies de dix ans d'emprisonnement et de 7 500

---

délits de conduites après usage de stupéfiants, et les tribunaux ont prononcé 16 260 condamnations (C. PALE, « Synthèse » in *Drogues et addictions, données essentielles*, OFDT, 2013, pp. 30-31).

[3489] P. GATTEGNO, *Droit pénal spécial*, Dalloz, Coll. Cours Dalloz, 7e éd., 2007, p. 108.

[3490] I. OBRADOVIC, « Cadre légal en matière de drogues illicites » in *Drogues et addictions, données essentielles*, OFDT, 2013, pp. 188-190.

[3491] Code pénal, art. 222-41 : « Constituent des stupéfiants au sens des dispositions de la présente section les substances ou plantes classées comme stupéfiants en application de l'article L. 5132-7 du Code de la santé publique.».

[3492] Code de la santé publique, art. L. 5132-7 : « Les plantes, substances ou préparations vénéneuses sont classées comme stupéfiants ou comme psychotropes ou sont inscrites sur les listes I et II par arrêté du ministre chargé de la santé pris sur proposition du directeur général de l'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé ».

[3493] Code de la santé publique, art. L. 5132-1 et s.

[3494] Cf. Arrêtés du 22 février 1990 fixant la liste des substances classées comme stupéfiants et la liste des substances psychotropes. Ces arrêtés ont été modifiés par un arrêté du 27 juillet 2012 (*JO* n° 0178 du 2 août 2012 p. 12664, texte n° 28).

[3495] Cf. arrêté modifié du 22 février 1990 fixant la liste des substances classées comme stupéfiants, annexes I, II, III et IV.

[3496] Cf. Ph. CONTE, *Droit pénal spécial*, LexisNexis, 4e éd., 2013, spéc. pp. 115-122.

[3497] Il est à noter qu'un usage « licite » des stupéfiants est possible concernant les médicaments stupéfiants et assimilés (antidouleurs, substituts aux opiacés).

000 € d'amende[3498]. Le fait de céder ou d'offrir « illicitement »[3499] des stupéfiants à une personne en vue de sa consommation personnelle est aussi punissable[3500]. Le Code de la santé publique réprime également la consommation, qui constitue un délit, quel que soit le produit incriminé (cannabis, héroïne, cocaïne, etc.) et le contexte de l'usage (dans un lieu privé ou public)[3501] d'une peine maximale d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3750 €[3502]. Ces peines peuvent être relevées à cinq ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende en fonction de l'activité professionnelle de l'usager notamment, lorsque cette activité est reconnue comme sensible en termes de sécurité[3503]. Depuis la loi du 5 mars 2007, l'usager de stupéfiants peut également se voir astreint à effectuer un stage de sensibilisation aux dangers de l'usage de produits stupéfiants, en particulier lorsque son usage est occasionnel et qu'il n'est pas jugé dépendant[3504]. Pour les usagers dépendants, la loi prévoit une procédure spécifique, l'injonction thérapeutique[3505] ; celle-ci permet au procureur de la République de suspendre les poursuites à l'encontre d'un usager de stupéfiants si celui-ci accepte de se faire soigner. À « *cadre législatif constant, les orientations de la politique pénale de lutte contre la toxicomanie ont cependant été redéfinies par une série de circulaires des gardes des Sceaux depuis le début des années 1970, mettant davantage l'accent, selon les périodes, sur le soin ou la répression* »[3506] et donnant ainsi un rôle central aux parquets dans le traitement du contentieux des stupéfiants[3507].

[3498] Code pénal, art. 222-37.

[3499] La cession ou l'offre de stupéfiants peut en effet être licite dès lors qu'elle est autorisée pour le traitements de certaines maladies (Code de la santé publique, art. L. 5132-8). On pense notamment ici aux médicaments substituts aux opiacés ou aux traitements antidouleur.

[3500] Code pénal, art. 222-39.

[3501] I. OBRADOVIC, « Interpellations pour usage et trafic » in *Drogues et addictions, données essentielles*, OFDT, 2013, p. 124.

[3502] Code de la santé publique, art. L. 3421-1.

[3503] Code de la santé publique, art. L. 3421-1, al. 3 : « Si l'infraction est commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions […] par le personnel d'une entreprise de transport terrestre, maritime ou aérien, de marchandises ou de voyageurs exerçant des fonctions mettant en cause la sécurité du transport dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. Pour l'application du présent alinéa, sont assimilés au personnel d'une entreprise de transport les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise de transport par une entreprise extérieure ».

[3504] Code de la santé publique, art. L. 3421-1, al. 2.

[3505] Code de la santé publique, art. L. 3425-1.et L. 3411-1.

[3506] I. OBRADOVIC, « Cadre légal en matière de drogues illicites » in *Drogues et addictions, données essentielles*, OFDT, 2013, p. 190.

[3507] *Ibid.*

669. La consommation de stupéfiants étant comme celle de l'alcool ou de psychotropes un facteur de risque sur la route[3508], la conduite après usage de stupéfiants se trouve punie des mêmes peines principales[3509] et complémentaires que pour la conduite sous l'influence alcoolique[3510] même si le prévenu n'était plus sous l'influence du stupéfiant au moment où il conduisait ; seul compte en effet qu'il en ait fait usage[3511]. De surcroît, l'usage de stupéfiant, contrairement à l'alcool n'obéit pas à des seuils de consommation pour être condamné[3512]. Enfin, l'usage de stupéfiants peut être une circonstance aggravante en cas de consommation conjointe avec de l'alcool hors des taux autorisés[3513].

670. L'encadrement juridique des substances psychoactives et les risques qu'elles font peser sur la santé et sécurité en entreprise peuvent inciter l'employeur, au regard de ses obligations, à organiser un contrôle de la consommation de ces substances. S'il existe des solutions juridiques abordant ces contrôles, les modalités et conséquences de ces derniers soulèvent différentes problématiques de droit.

B – Les enjeux et incertitudes des contrôles

671. Si « *les consommations de drogues, notamment illicites, ne sont pas spontanément avouées par les salariés.* [...] *Tout naturellement se profile alors la tentation pour l'employeur d'user de tests de dépistage* »[3514]. En vertu de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur ne peut rester passif face à un salarié sous l'emprise de substances psychoactives. Pour ce faire, des normes et solutions spécifiques lui permettent de mettre en œuvre des mesures de dépistage afin de prévenir ou faire cesser une situation dangereuse liée à une conduite addictive. L'employeur va devoir conjuguer son obligation de prévention avec le respect des droits et libertés de chaque travailleur. L'articulation entre obligations de prévention et droits du salarié

[3508] En 2012, 1 930 accidents corporels se sont produits alors qu'au moins un des conducteurs présentait un test positif aux stupéfiants. Dans les 478 accidents mortels, 531 personnes ont été tuées soit 14,5 % de la mortalité routière (Observatoire national interministériel de sécurité routière, *La sécurité routière en France - Bilan de l'accidentalité de l'année 2012*, Direction de l'information légale et administrative, 2013, p. 64).

[3509] Soit deux ans d'emprisonnement et 4500 € d'amende.

[3510] Code de la route, art. L. 235-1.

[3511] Cass. crim., 12 mars 2008, *Bull. crim.*, n° 61 ; *Dr. pén.* 2008, n° 86.

[3512] Code de la route, art. L. 235-1.

[3513] Code de la route, art. L. 235-1, I, al. 2.

[3514] S. FANTONI-QUINTON, P.-Y. VERKINDT, « Drogue(s) et travail : des liaisons dangereuses », *Dr. soc.* 2011, p. 676.

s'avère problématique[3515], non seulement lorsqu'il s'agit de prouver qu'un travailleur présente objectivement un danger en raison de sa pratique addictive **(1)** et quant aux suites à donner à de telles situations **(2)**.

1) Des modalités de mise en œuvre délicates

672. Dans certaines entreprises, des postes de travail qui comportent de grandes exigences en matière de sécurité et de maîtrise du comportement vont nécessiter de déterminer l'aptitude du salarié à occuper son poste et ce, parfois, au moyen d'un dépistage systématique de l'alcoolémie ou de la toxicomanie[3516]. En matière d'alcool, ces différents tests permettent de mesurer un niveau précis d'imprégnation alcoolique à un moment donné alors que le dépistage des stupéfiants détectera la trace d'une consommation plus ou moins récente d'une substance toxique[3517]. Ces contrôles obéissent au principe selon lequel l'employeur ne peut demander par entretiens, questionnaires ou tests divers, que des renseignements présentant un lien direct et nécessaire avec l'emploi[3518]. En conséquence, sauf les cas particuliers où le poste proposé ou occupé le justifiera[3519], il n'y a pas lieu de rechercher des informations, en matière d'alcool ou de drogue, par la mise en place d'un dépistage organisé systématique de tous les salariés ou de tous les candidats à un emploi[3520].

673. En matière d'alcool, « *les règles édictées dans le Code du travail sont fondées sur une conception hygiéniste, héritée du XIXe siècle* »[3521]. L'encadrement juridique de l'alcool au

---

[3515] Cf. not. S. NIEL, « Alcool, drogue au travail, faut-il sévir ? », *Les Cahiers du DRH* 1er décembre 2005, n° 116, p. 15.

[3516] En ce sens : Circulaire DRT n° 90/13 du 9 juillet 1990 relative au dépistage de la toxicomanie en entreprise, spéc. annexe pt. 3.2.1.

[3517] *Ibid*.

[3518] Cf. not. Cass. soc., 17 octobre 1973, *Bull. civ.* V, n° 484, p. 444 ; *Dr. soc.* 1974, p. 290, obs. J. SAVATIER ; *JCP éd. G.* 1974, 17698, note Y. SAINT-JOURS.

[3519] Cf. not. arrêté du 30 juillet 2003 relatif aux conditions d'aptitude physique et professionnelle et à la formation du personnel habilité à l'exercice de fonctions de sécurité sur le réseau ferré national ; arrêté du 27 janvier 2005 relatif à l'aptitude physique et mentale du personnel navigant technique professionnel de l'aéronautique civile ; arrêté du 4 septembre 2007 relatif aux conditions d'aptitude physique et mentale du personnel navigant commercial.

[3520] En ce sens : Circulaire DRT n° 90/13 du 9 juillet 1990 relative au dépistage de la toxicomanie en entreprise, annexe pt. 3.1 ; rappr. CCNE, avis n° 15 du 16 octobre 1989 sur le dépistage des toxicomanies dans l'entreprise, spéc. pt. 4 ; CCNE, « Usage de l'alcool, des drogues et toxicomanie en milieu de travail », avis n° 114 du 19 mai 2011 : « une généralisation du dépistage banaliserait la transgression du devoir de respecter la liberté des personnes ».

[3521] Ph. ARBOUCH, A. TRICLIN, *Les tabous dans l'entreprise*, Éd. Eyrolles, Coll. Ressources humaines, 2007, p. 24.

travail a donc avant tout été confié à l'employeur à travers ses pouvoirs de limiter l'introduction d'alcool dans l'entreprise, d'interdire la présence de personnes en état d'ébriété ou de favoriser l'accès à des boissons non alcoolisées[3522]. Si la question du dépistage de l'alcool en matière de sécurité routière remonte aux années 1970[3523], il faudra attendre les années 1980 pour que les tests d'alcoolémie soient appréhendés juridiquement dans les relations de travail. Néanmoins, le Code du travail, comme en matière de stupéfiants, ne contient aucune disposition spécifique ayant trait à ce dépistage. Ce sont donc principalement des circulaires administratives, accompagnées de jurisprudences spécifiques, qui ont permis de préciser les possibilités de contrôle de l'alcoolémie au travail.

Ainsi, selon une circulaire de 1983, au travail, « *le recours à l'alcootest peut être prévu lorsqu'il s'agit de vérifier le taux d'alcoolémie d'un salarié qui manipule des produits dangereux, ou est occupé à une machine dangereuse ou conduit des véhicules automobiles, et notamment transporte des personnes* »[3524]. Cette circulaire est postérieure à l'arrêt « Peintures Corona », qui trois ans auparavant, avait précisé que l'utilisation d'un tel moyen de dépistage n'était possible qu'« *en ce qui concerne les salariés occupés à l'exécution de certains travaux dangereux ou à la conduite de certaines machines* »[3525]. Par ailleurs, la Cour de cassation, bien qu'ayant une vision différente du Conseil d'État sur les conséquences à tirer d'un alcootest positif[3526], a circonscrit ce dépistage aux postes de sécurité ou de sûreté, pour lesquels, l'état d'ébriété du salarié pourrait nuire à d'autres personnes ou à des biens[3527]. De façon similaire, le Comité consultatif national d'éthique pour les sciences de la vie et de la santé (CCNE) a estimé « *souhaitable et justifié pour les postes de sûreté et de sécurité* » le dépistage de l'alcool et de l'usage de drogues illicites[3528]. Cependant, le CCNE a jugé « *inadéquate parce que ambiguë* » la notion de poste à risque en recommandant aux entreprises (voire aux branches) de recenser avec les représentants de l'employeur, des salariés et les services de santé, les postes et

---

[3522] *Ibid*.

[3523] Cf. not. loi n° 70-597 du 9 juillet 1970 instaurant un taux légal d'alcoolémie et généralisant le dépistage par l'air expiré, *JO* 10 juillet 1970, pp. 6463-6464 ; loi n° 78-732 du 12 juillet 1978 tendant à prévenir la conduite d'un véhicule sous l'empire d'un état alcoolique, *JO* 13 juillet 1978, pp. 2785-2786.

[3524] Circulaire DRT n° 5-83 du 15 mars 1983 relative à l'application des articles 1 à 5 de la loi du 4 août 1982 concernant les libertés des travailleurs dans l'entreprise (circulaire dite « Ralite »), pt. 1.2.4.2.

[3525] CE, Section, 1er février 1980, 06361, *Rec. CE*, p. 59 ; *Dr. soc.* 1980, p. 310, concl. A. BACQUET ; rappr. CE, 8 juillet 1988, n° 71484.

[3526] Cf. *supra* n° 673.

[3527] Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45878, *Bull. civ.* V, n° 176 ; *JCP éd. G.* 2002, 10132, note D. CORRIGNAN-CARSIN ; *D.* 2002, 1806 ; Cass. soc., 24 février 2004, n°01-47000, *Bull. civ.* V, n° 60.

[3528] CCNE, « Usage de l'alcool, des drogues et toxicomanie en milieu de travail », avis n° 114 du 19 mai 2011.

fonctions de sûreté ou de sécurité et de décrire les contrainte et obligations les concernant[3529]. D'après le CCNE, ces postes à risque, doivent s'entendre de postes « *où une défaillance humaine, ou même un simple défaut de vigilance, peut entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui* »[3530].

Il reviendra à l'employeur, en concertation avec les élus du CHSCT et après avis du médecin du travail, de déterminer la liste des postes à risque. Ces acteurs pourront s'appuyer si besoin sur la liste des postes nécessitant une surveillance médicale renforcée[3531], présentant des risques particuliers pour les travailleurs en CDD et les intérimaires[3532], voire les postes de travail isolé[3533]. Au sens de la jurisprudence, ces « postes à risque » peuvent correspondre à des activités nécessitant l'utilisation d'un véhicule et d'outils dangereux[3534] ou présentant un risque pour le salarié, ses collègues ou des biens[3535]. Par ailleurs, si le règlement intérieur doit limiter les tests à certains postes de travail déterminés, ces postes peuvent être définis de manière générale et ne pas être listés avec précision[3536]. Dans les entreprises de moins de vingt salariés, et sans règlement intérieur obligatoire, cette liste peut faire l'objet d'une note de service établie après avis des délégués du personnel[3537].

Si pour le Conseil d'État, des contrôles même inopinés, peuvent être effectués sur le lieu de travail dans les cas et aux conditions prévus par le règlement intérieur, la juridiction administrative n'exige pas que ce règlement précise que ce contrôle doit s'effectuer en présence d'un tiers ou que le salarié a la possibilité de demander une contre-expertise[3538]. Dans une conception quelque peu dissonante, la Cour de cassation, laquelle précise bien, comme le Conseil d'État, que le contrôle doit être prévu par le règlement intérieur et viser un poste à

[3529] *Ibid.*

[3530] *Ibid.*

[3531] Code du travail, art. R. 4624-19.

[3532] Code du travail, art. L. 4154-2.

[3533] Code du travail, art. R. 4512-14 et R. 4543-19.

[3534] Cf. not. Cass. soc., 14 juin 1994, n° 92-43930 (port d'arme) ; Cass. soc., 18 mai 2005, n° 03-43404 (manipulation de produits dangereux) ; Cass. soc., 6 juillet 1991, n° 90-41807 (transport de produits inflammables) ; Cass. soc., 12 juin 2008, n° 07-40426 (conducteur de bus de la RATP) ; Cass. soc., 27 mai 1998, n° 97-41483 (conducteur de poids lourds).

[3535] Cf. not. Cass. soc., 10 juin 1997, n° 94-42388 (activité de déménageur).

[3536] CE, 12 novembre 1990, n° 96.721.

[3537] DGT, MILDT, *Repères pour une politique de prévention des risques liés à la consommation de drogues en milieu professionnel*, LDF, 2012, p. 19.

[3538] CE, 12 novembre 1990, n° 96.721.

risque, impose en revanche au règlement intérieur de prévoir la présence d'un tiers lors du contrôle et de donner la possibilité au salarié de recourir à une contre-expertise[3539].

Concernant les autres modalités matérielles de dépistage, bien que le médecin du travail ait un rôle en matière de prévention de l'alcool[3540], l'utilisation d'un éthylotest ou d'un éthylomètre peut être effectuée par toute personne désignée par l'employeur[3541] ou par l'employeur lui-même[3542]. Ces contrôles ne sont pas considérés comme des examens biologiques au sens du Code de la santé publique ; l'air expiré n'étant pas un échantillon biologique. Le règlement intérieur n'a donc pas à préciser la personne chargée de ce contrôle[3543]. Enfin, le recours à l'alcootest peut se faire avant la prise de poste ou à la fin de la journée et des contrôles peuvent être réalisés à titre préventif tout au long de la journée de travail ; en revanche, un salarié est fondé à refuser un contrôle organisé après la fin de l'horaire de travail[3544].

674. Concernant le contrôle des drogues illicites, l'utilisation de tests de dépistage fait l'objet de davantage d'interrogations. Le dépistage de la drogue ne permet pas d'évaluer d'une manière fiable, les capacités d'un sujet à effectuer certaines tâches[3545] notamment car la rémanence dans l'organisme des substances absorbées est différente de la durée pendant laquelle la substance va agir sur le sujet ; tel est le cas du cannabis qui a un effet de brève durée mais une rémanence longue dans l'organisme[3546]. D'autre part, de nombreux médicaments psychotropes, qui eux sont légaux, peuvent aussi perturber la conscience, la concentration et les réflexes[3547]. Les tests de dépistage exigent en outre des précautions extrêmement importantes dans leur maniement et l'interprétation de leurs résultats sans quoi leur fiabilité peut être remise en cause[3548]. Enfin, on peut s'interroger sur la nature juridique de ces tests qui peuvent être

---

[3539] Cf. not. Cass. soc., 22 mai 2002, *Dr. soc.* 2002, p. 78 ; Ph. ARBOUCH, A. TRICLIN, *Les tabous dans l'entreprise*, Éd. Eyrolles, Coll. Ressources humaines, 2007, p. 29.

[3540] Code du travail, art. L. 4622-2, 2°.

[3541] Rép. min. n° 1177, *JO Ass. nat.* 10 novembre 1997, p. 3964

[3542] En ce sens : Ph. HACHE, *Pratiques addictives en milieu de travail - Principes de prévention*, INRS, 1re éd., mars 2013, p. 26.

[3543] CE, 9 octobre 1987, n° 72-220.

[3544] CA Versailles, 17e ch., 29 septembre 2005, n° 04/03791.

[3545] Circulaire DRT n° 90/13 du 9 juillet 1990, relative au dépistage de la toxicomanie en entreprise, annexe spéc. pt. 2 et pt. 2.1.

[3546] Circulaire DRT n° 90/13 du 9 juillet 1990, *op. cit.*, annexe pt. 2.1.

[3547] Circulaire DRT n° 90/13 du 9 juillet 1990, *ibid.*

[3548] Circulaire DRT n° 90/13 du 9 juillet 1990, *op. cit.*, annexe pt. 2.2.

considérés, soit comme des examens biologiques nécessitant d'être pratiqués par un biologiste ou un médecin[3549], soit comme un simple test à visée de dépistage[3550].

Il aura fallu attendre la fin des années 1980 et le début des années 1990 pour que des normes s'intéressent aux modalités de contrôle de la toxicomanie au travail. La circulaire du 9 juillet 1990 relative au dépistage de la toxicomanie en entreprise pose alors le principe selon lequel, « *rien ne justifie la mise en place d'un dépistage systématique, sauf dans des cas particuliers qu'il appartient au seul médecin du travail de déterminer, dans le cadre de l'appréciation de l'aptitude médicale au poste de travail ; le dépistage doit dans ces cas être entouré d'un certain nombre de garanties* »[3551]. Si comme en matière d'alcoolémie, le dépistage systématique ne s'avère pas possible – malgré quelques exceptions[3552] –, l'administration semble en revanche exiger que ces dépistages soient pratiqués par du personnel médical en raison de leur nature d'« *examens de biologie médicale* » au titre du Code de la santé publique[3553].

Le dépistage de produits stupéfiants au travail se fait communément grâce à des tests salivaires se présentant sous la forme d'un bâtonnet ayant à son extrémité un tampon qui, frotté sur la paroi de la joue puis trempé dans une solution chimique, réagira en fonction de la présence ou non de substances stupéfiantes[3554]. Des modèles conformes[3555], utilisés par les forces de polices ou de gendarmerie, sont à ce titre trouvables sur internet[3556] ; leur fiabilité serait proche de 100 % en termes de spécificité et de sensibilité pour la cocaïne et les opiacés même s'il existe

---

[3549] Cf. Code de la santé publique, art. L. 6211-7.

[3550] Cf. Code de la santé publique, art. L. 6211-3.

[3551] Circulaire DRT n° 90/13 du 9 juillet 1990, *op. cit.*

[3552] La loi n° 2007-297 du 5 mars 2007 relative à la prévention de la délinquance a introduit la possibilité d'effectuer des dépistages sur réquisitions du Procureur de la République, pour le personnel d'une entreprise de transport terrestre, maritime ou aérien, de marchandises ou de voyageurs exerçant des fonctions mettant en cause la sécurité du transport, s'il existe à leur encontre une ou plusieurs raisons plausibles de soupçonner qu'ils ont fait usage de stupéfiants (Code de la santé publique, art. L. 3421-5).

[3553] DGT, MILDT, *Repères pour une politique de prévention des risques liés à la consommation de drogues en milieu professionnel*, LDF, 2012, spéc. pp. 36-38 ; *JCP éd. S.* 2012, act. 53.

[3554] L. GAMET, « Le test salivaire », *Dr. soc.* 2013, p. 53.

[3555] Cf. arrêté du 5 septembre 2001 fixant les modalités du dépistage des substances témoignant de l'usage de stupéfiants, et des analyses et examens prévus par le code de la route.

[3556] L. GAMET, *loc. cit.*

quelques risques de faux-positifs[3557] notamment pour les amphétamines et le cannabis[3558]. Ces tests équivalents aux tests sanguins, présentent l'intérêt de ne révéler positif que le sujet qui est encore sous l'influence de la drogue, contrairement aux tests urinaires[3559] ou sanguins. La Cour de cassation, sans se prononcer sur la validité des tests salivaires, a néanmoins reconnu que le fait de mettre en place un tel dispositif en entreprise justifiait le recours à une expertise extérieure de la part du CHSCT, ce dispositif exposant de salariés « *à des sanctions disciplinaires dépendant du résultat de tests de dépistage de stupéfiants effectués sans intervention médicale* […] *il s'agissait d'un projet important de nature à affecter les conditions de travail des agents concernés* »[3560].

Selon la DGT, et ce en accord avec le CCNE[3561], comme en matière d'alcoolémie le dépistage systématique de la drogue au travail est *a priori* illicite et les contrôles ne peuvent être réalisés qu'à l'égard des salariés occupés à des postes de sûreté et de sécurité (poste à risque)[3562]. La faculté de recourir au dépistage de drogue droit être inscrite dans le règlement intérieur, ce document devant également aménager les possibilités d'être assisté et de contester les résultats. L'intéressé devra toujours être averti personnellement du test auquel il est soumis, test qui ne saurait donc être effectué à son insu[3563].

[3557] Si un tel test est réalisé en entreprise, pour éviter tout risque de faux-positif, il peut convenir de proposer une contre-expertise avec des analyses de sang ou d'urines.

[3558] Entretien avec J. COSTENTIN, L. GAMET, J.-P. GOULLÉ, « Consommation de drogues par le salarié et tests salivaires », *SSL* 2 juillet 2012, p. 6.

[3559] *Ibid.*

[3560] La RATP avait ajouté à sa campagne de lutte contre les addictions un volet de lutte contre les toxicomanies. Le CHSCT s'est réuni pour donner son avis sur l'introduction, dans le règlement intérieur, de dispositions pour le dépistage de produits stupéfiants au moyen de tests salivaires pratiqués par des agents d'encadrement avec une possibilité de « contre-expertise » selon le même procédé et a décidé de recourir à une expertise. L'arrêt attaqué a débouté la RATP de sa demande d'annulation de l'expertise. La cour d'appel, qui a retenu que le dispositif soumis au CHSCT ayant pour objet de contrôler l'activité des machinistes receveurs en les exposant à des sanctions disciplinaires dépendant du résultat de tests de dépistage de stupéfiants effectués sans intervention médicale, en a exactement déduit, sans avoir à se prononcer sur les actions d'information accomplies par ailleurs par l'employeur, qu'il s'agissait d'un projet important de nature à affecter les conditions de travail des agents concernés (Cass. soc., 8 février 2012, n° 11-10382, *Bull. civ.* V, n° 70 ; *JCP éd. S.* 2012, 1200, note J.-B. COTTIN ; *RJS* 4/2012, n° 354).

[3561] CCNE, « Usage de l'alcool, des drogues et toxicomanie en milieu de travail. Enjeux éthiques liés à leurs risques et à leur détection », 19 mai 2011, avis n° 14 : « A condition d'être uniquement une intervention dérogatoire de la société dans l'exercice des libertés individuelles, le dépistage médical de l'usage des produits illicites en milieu de travail est acceptable au plan éthique. Souhaitable et justifié pour les postes de sûreté et de sécurité, ce dépistage devrait être élargi pour ces mêmes postes à l'abus et même à l'usage de l'alcool. Le CCNE estime néanmoins qu'une généralisation du dépistage banaliserait la transgression du devoir de respecter la liberté des personnes » ; rappr. CCNE, avis n° 15 du 16 octobre 1989 sur le dépistage des toxicomanies dans l'entreprise.

[3562] DGT, MILDT, *Repères pour une politique de prévention des risques liés à la consommation de drogues en milieu professionnel*, LDF, 2012, spéc. pp. 39-42.

[3563] CCNE, avis n° 15 du 16 octobre 1989 sur le dépistage des toxicomanies dans l'entreprise, pt. 6.

La Cour européenne des droits de l'homme s'est prononcée sur la question du contrôle de l'alcoolémie et des drogues au travail[3564]. Dans l'affaire « Madsen », une compagnie maritime danoise avait imposé à ses salariés de se soumettre à une prise de sang effectuée au hasard, au moins une fois par an, afin de détecter la présence de drogue[3565]. Dans l'affaire « Wretlund »[3566], une femme de ménage travaillant dans une centrale nucléaire devait se soumettre à un contrôle obligatoire de dépistage de drogue tous les trois ans. Dans ces deux affaires, le juge européen a considéré que les conditions prévues par la CEDH à l'article 8 § 2[3567], qui permettent de déroger au droit au respect de la vie privée et familiale, étaient remplies, à savoir l'ingérence prévue par la loi et le but légitime[3568]. Elle a estimé ces contrôles « *nécessaires dans une société démocratique* », plus particulièrement au vu des impératifs de sécurité touchant les activités en questions dans ces deux affaires ; les tests ne peuvent toutefois selon la Cour viser que les postes pour lesquels il existe un risque réel pour la sûreté des personnes et leur entourage.

Il semble donc se dégager un cadre juridique quant à la détection de la consommation de drogues au travail. Le dépistage devra être prévu par le règlement intérieur, garantir les possibilités de recours du salarié et ne concerner que des postes à risques. Cependant, des interrogations demeurent. L'une d'entre elles porte sur la personne amenée à effectuer ces dépistages au travail. Le Conseil national de l'Ordre des médecins, à la suite d'une demande d'avis du 3 septembre 2012, estime que « *ce dépistage* […] *ne paraît pas faire partie des missions du médecin du travail même si ce dernier a un rôle de conseil dans la prévention de la consommation de drogues ou d'alcool sur le lieu de travail* »[3569] car, « *en aucun cas, les obligations du médecin du travail ne peuvent résulter du règlement intérieur d'une entreprise. Elles relèvent du code du travail, d'une réglementation spécifique dans certains domaines et*

[3564] A.-M. DOUGIN, « Libertés individuelles et relations de travail : un aperçu de la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme » in Ph. AUVERGNON (dir.), *Libertés individuelles et relations de travail : le possible, le permis et l'interdit ?*, P.U.B., 2012, spéc. pp. 211-212.

[3565] Cour EDH, 7 novembre 2002, n° 58341/00, Madsen c/ Danemark.

[3566] Cour EDH, 9 mars 2004, n° 46210/99, Wretlund c/ Suède.

[3567] CEDH, art. 8 § 2 : « Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui ».

[3568] A.-M. DOUGIN, *op. cit.*, p. 212.

[3569] Courrier du docteur M. LEGMANN, Président du conseil national de l'Ordre, 3 septembre 2012 (cité dans *JCP éd. S.* 26 février 2013, n° 9, 1099, somm. Ph. ROZEC, V. MANIGOT).

du code de déontologie médicale »[3570]. De son côté, l'administration, même si elle opère bien une distinction entre examen biologique et test salivaire[3571], précise que les prélèvements par l'utilisation de tests salivaires ou autres, seront pratiqués par le médecin du travail appartenant au service de santé au travail et que, si ces prélèvements sont effectués par un médecin qui n'est pas l'un des médecins du travail du service de santé au travail, celui-ci devra suivre une formation particulière (relation avec le salarié, secret médical vis-à-vis de l'employeur notamment)[3572]. Il devra alors transmettre sans délai les tests ainsi réalisés au médecin du travail, qui est le seul à pouvoir en prendre connaissance, les interpréter et décider des suites à y réserver, notamment en termes d'aptitude et d'accompagnement du salarié concerné[3573].

Si l'on considérerait que le test salivaire est un examen de biologie médicale stricte, alors, il ne pourrait être réalisé que par un « biologiste médical » au sens du Code de la santé publique[3574]. Cependant, au regard de ce même code[3575], pour certains auteurs[3576], le test salivaire n'est pas un examen de biologie médicale. Il ne serait pas non plus un test à visée de dépistage[3577] pouvant être réalisé seulement par un professionnel de santé, tel le médecin du travail[3578]. En effet, ces moyens de dépistage sont listés limitativement par un arrêté qui ne fait nullement référence aux « tests salivaires »[3579]. Ces tests ne seraient donc ni un examen

---

[3570] *Ibid.*

[3571] DGT, MILDT, *Repères pour une politique de prévention des risques liés à la consommation de drogues en milieu professionnel*, LDF, 2012, p. 36 : « L'employeur peut-il faire pratiquer des examens biologiques et/ou des tests salivaires pour mettre en évidence une consommation de drogues illicites ? » ; *Id.*, p. 37.

[3572] *Id.*., p. 44.

[3573] *Ibid.* ; *Id.*, pp. 38-39 ; rappr. CCNE, avis n° 15 du 16 octobre 1989 sur le dépistage des toxicomanies dans l'entreprise, spéc. pt. 3 et pt. 7.

[3574] Code de la santé publique, art. L. 6211-7.

[3575] Code de la santé publique, art. L. 6211-11 : « Un examen de biologie médicale est un acte médical qui concourt à la prévention, au dépistage, au diagnostic ou à l'évaluation du risque de survenue d'états pathologiques, à la décision et à la prise en charge thérapeutiques, à la détermination ou au suivi de l'état physiologique ou physiopathologique de l'être humain, hormis les actes d'anatomie et de cytologie pathologiques, exécutés par des médecins spécialistes dans ce domaine ».

[3576] Entretien avec J. COSTENTIN, J.-P. GOULLÉ, L. GAMET, « Consommation de drogues par le salarié et tests salivaires », *SSL* 2 juillet 2012, n° 1545, p. 7 ; L. GAMET, « Le test salivaire », *Dr. soc.* 2013, pp. 55-56.

[3577] Entretien avec J. COSTENTIN, J.-P. GOULLÉ, L. GAMET, *loc. cit.*

[3578] Code de la santé public, art. L. 6211-3 : « Ne constituent pas un examen de biologie médicale un test, un recueil et un traitement de signaux biologiques, à visée de dépistage, d'orientation diagnostique ou d'adaptation thérapeutique immédiate.

Un arrêté du ministre chargé de la santé établit la liste de ces tests, recueils et traitements de signaux biologiques, après avis de la commission mentionnée à l'article L. 6213-12 et du directeur général de l'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé. Cet arrêté détermine les catégories de personnes pouvant réaliser ces tests, recueils et traitements de signaux biologiques, ainsi que, le cas échéant, leurs conditions de réalisation ».

[3579] Arrêté du 6 janvier 1962 modifié fixant liste des actes médicaux ne pouvant être pratiqués que par des médecins ou pouvant être pratiqués également par des auxiliaires médicaux ou par des directeurs de laboratoires d'analyses médicales non médecins.

biologique, ni un test de dépistage devant être réalisé par un professionnel de santé. Par ailleurs, au regard du Code de la route, on constate que si la vérification « définitive » de l'usage de drogue peut se faire par un prélèvement d'urine ou de sang réalisé par un médecin ou un biologiste, le simple dépistage salivaire peut lui être effectué par les policiers et gendarmes, car ce n'est pas un examen de biologie médicale[3580]. Au vu de la solution retenue par le Code de la route, et contrairement aux solutions retenues par l'administration, le dépistage salivaire pourrait donc être exercé en entreprise par une personne ayant reçu une formation à ce sujet, autre qu'un médecin du travail.

Des questions peuvent se poser à propos des droits à la vie privée et au respect du corps humain. Selon certains auteurs, ces tests ne permettent pas d'apprécier les conséquences d'un usage sur la prestation de l'intéressé ni de distinguer entre un usage occasionnel et une toxicomanie avérée[3581]. De même, si l'employeur voit dans un test positif une faute professionnelle, le médecin peut lui y voir une maladie pouvant être causée par les conditions de travail ; ceci peut, en cas de sanction de l'employeur, être qualifié comme une discrimination, car la dépendance – l'addiction-maladie – est avant tout un problème de santé[3582]. *A contrario*, il a pu être dit que comme le test salivaire ne donne qu'un résultat ponctuel à un moment donné, il ne révélerait en rien une possible addiction[3583]. De plus, ce test ne menacerait pas non plus le droit au respect du corps humain[3584], du moment que le salarié effectue lui-même le test sous le contrôle de l'employeur, et qu'il n'est pas fait commerce de la salive recueillie[3585]. En cas de test positif, et dans le but de préserver le secret médical, il reviendrait au salarié de demander une contrexpertise dans un laboratoire d'analyse. Le travailleur pourrait alors demander une attestation au biologiste démontrant la contradiction du test salivaire sans que les résultats ne soient concrètement révélés à l'employeur[3586].

675. Si le contrôle des conduites addictives peut passer par le dépistage de l'alcool ou des drogues il convient aussi de rappeler qu'un tel contrôle, concernant d'autres substances

---

[3580] Code de la route, art. L. 235-2 et R. 235-3.

[3581] S. FANTONI-QUINTON, P.-Y. VERKINDT, « Drogue(s) et travail : des liaisons dangereuses », *Dr. soc.* 2011, p. 677.

[3582] *Id.*, p. 678.

[3583] L. GAMET, « Le test salivaire », *Dr. soc.* 2013, pp. 54-55.

[3584] Code civil, art. 16-1.

[3585] L. GAMET, *loc. cit.*

[3586] *Ibid.*

psychoactives comme le tabac ou les psychotropes peut être effectuée *via* un simple contrôle visuel[3587], un recours à la vidéosurveillance ou une fouille des armoires, des vestiaires ou des tiroirs[3588]. Ainsi, un employeur est fondé à opérer des contrôles pour rechercher dans l'armoire personnelle du salarié la présence d'alcool[3589], dès lors que ce n'est pas à son insu[3590]. Au surplus, le rapporteur public[3591] dans l'affaire « Peintures Corona » a défini les personnes en état d'ivresse comme celles qui, sous l'effet de l'alcool présentent des troubles moteurs ou d'élocution parfaitement apparents[3592]. Cette acception de l'état d'ivresse permet de déceler sans l'aide d'aucun appareil et analyse une consommation de boissons alcoolisées. Enfin, en matière d'antidépresseurs ou de psychotropes, la recherche de ces substances fait appel à des tests de dépistage qui sont utilisés le plus souvent dans le cadre de suspicions d'intoxications médicamenteuses[3593]. Ce dépistage nécessite le recueil d'un échantillon biologique et une analyse approfondie, ce qui s'avère inadapté au cadre de la médecine du travail.

676. S'il est dans l'intérêt de l'employeur d'organiser un contrôle des conduites addictives sur le lieu de travail, la question se pose de savoir ce qu'il est en capacité de faire lorsqu'un salarié contrevient aux règles en matière de substances psychoactives qu'elles soient internes à l'entreprise ou légales.

[3587] Cass. soc., 26 avril 2006, *Bull. civ.* V, n° 145, p. 21 : « la simple surveillance d'un salarié faite sur les lieux du travail par son supérieur hiérarchique, même en l'absence d'information préalable du salarié, ne constitue pas en soi un mode de preuve illicite » ; Cass. soc., 3 mai 2007, n° 05-44612.

[3588] Sur la protection de la vie privée au travail : cf. *supra* n° 362.

[3589] Cass. soc., 11 décembre 2001, n° 99-43030 (un salarié qui avait une forte ancienneté dans son entreprise avait été licencié pour faute grave car son employeur lui reprochait la détention de cannettes de bière dans son armoire personnelle et la consommation de ces dernières sur le lieu de travail).

[3590] Ce mode opératoire, jugé contraire aux droits des salariés ne pouvait être couverte par une visite ultérieure, quelles que soient les conditions de celle-ci, l'employeur ayant cette fois fait en sorte que le salarié soit présent (Cass. soc., 6 juillet 2005, n° 04-42553).

[3591] Cette dénomination remplace celle de « commissaire du Gouvernement » (décret n° 2009-14 du 7 janvier 2009 relatif au rapporteur public des juridictions administratives et au déroulement de l'audience devant ces juridictions).

[3592] A. BACQUET, « Règlement intérieur et libertés publiques », *Dr. soc.* juin 1980, p. 310.

[3593] É. DURAND, « Médicaments psychotropes et travail (II) – Médicaments antidépresseurs », *Documents pour le Médecin du Travail* 4e trim. 2007, n° 112, p. 500.

2) Des sanctions appréciées *in concreto*

677. L'introduction ou la consommation de substances psychoactives encadrées par le droit sur le lieu travail peut justifier une sanction allant du simple avertissement jusqu'au licenciement[3594]. Il existe à ce titre une différence de traitement des pratiques addictives entre le Conseil d'État, chargé d'apprécier la légalité du règlement intérieur, et la Cour de cassation, chargée d'apprécier si le salarié a commis une faute disciplinaire. Dans l'arrêt « RNUR », le Conseil d'État a ainsi jugé que le recours à l'alcootest ne pouvait avoir pour objet que de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse et non de permettre à l'employeur de faire constater par ce moyen une éventuelle faute disciplinaire[3595]. Selon le Conseil d'État, la finalité du dépistage de l'alcool et *a fortiori* des stupéfiants, ne doit être que purement préventive et non disciplinaire sous peine de voir qualifier d'illicite la clause du règlement intérieur qui énoncerait l'inverse. Dans cette vision préventive, s'il est constaté un état d'ébriété ou de conscience modifié chez un salarié, il sera alors prudent pour l'employeur de le faire raccompagner chez lui, en s'assurant qu'il puisse être « réceptionné » par une personne qui pourra prendre soin de lui[3596]. Dans le cas inverse, sa responsabilité et/ou celle de ses collègues pourra être engagée notamment sur le fondement de l'article 223-6 du Code pénal réprimant la non-assistance à personne en péril[3597]. Il est aussi possible de placer la personne dans une salle de repos ou à l'infirmerie, s'il en existe dans l'établissement, afin de lui laisser le temps de récupérer un contrôle suffisant, même si cela peut paraître contraire aux dispositions légales interdisant de laisser séjourner dans l'établissement une personne en état d'ivresse[3598]. La Cour de cassation s'est, de son côté, éloignée de la vision préventive de la juridiction administrative. Ainsi, au visa de l'article L. 4121-1 du Code du travail mettant en œuvre une obligation de sécurité de moyens à la charge du salarié, elle a pu décider qu'un salarié reconnu

---

[3594] Ph. ARBOUCH, A. TRICLIN, *Les tabous dans l'entreprise*, Éd. Eyrolles, Coll. Ressources humaines, 2007, p. 39.

[3595] CE, 9 octobre 1987, n° 72220 ; CE, 12 novembre 1990, n° 96721, *RJS* 2/91, n° 178.

[3596] N. OLSZAK, « Pas d'eau… ! Pas d'eau… ! Pas d'eau ! », *RDT* 2013, p. 413 ; rappr. Ph. ARBOUCH, A. TRICLIN, *op. cit.*, pp. 29-30.

[3597] Sur le fondement de l'article 223-6 du Code pénal, la Chambre criminelle de la Cour de cassation a déjà pu sanctionner deux salariés qui avaient laissé un collègue reprendre le volant alors qu'il était hors d'état de conduire, ce dernier s'étant d'ailleurs tué quelques mètres après la sortie de l'entreprise (Cass. crim., 5 juin 2007, n° 06-86228).

[3598] N. OLSZAK, *loc. cit.*

en état d'ébriété par un dépistage effectué au travail, permettait à l'employeur de prononcer une sanction y compris le cas échéant un licenciement pour faute[3599].

678. Si la Cour de cassation reconnaît une possibilité de sanctionner un salarié en raison de ses pratiques addictives, la jurisprudence fait néanmoins preuve, selon la situation du salarié ou de l'entreprise, d'une certaine équité. Ainsi, l'état d'ivresse n'emporte aucune conséquence automatique sur le contrat de travail, autre que la retenue sur salaire pour la période d'éviction, durant laquelle aucun travail n'est fourni[3600]. De la sorte, un état d'ébriété au travail ne justifie pas forcément une sanction voire un licenciement. N'a, par exemple, pas été qualifiée de cause réelle et sérieuse de licenciement, la consommation d'une très faible quantité d'alcool avant l'embauche, l'employeur ayant admis à plusieurs reprises l'introduction et la consommation d'alcool au temps et au lieu du travail à l'occasion de la fête des rois et de réunions de fin d'année ou de fêtes d'anniversaires[3601]. De même, est sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié n'ayant fait l'objet d'aucune sanction en dix ans et qui avait consommé modérément des boissons alcoolisées avant la fin de sa journée de travail, dans le cadre d'un pot organisé dans l'entreprise sans autorisation de l'employeur alors même que son ébriété n'était pas démontrée[3602]. La même solution a été retenue au sujet d'un salarié qui, malgré une consommation d'alcool lors du repas de midi, était demeuré lucide et sans comportement anormal[3603].

D'autres décisions reconnaissent *a contrario* le licenciement justifié par une faute grave. Tels furent notamment le cas : d'un commercial qui s'étant enivré au cours d'une réunion chez un client et y avait commis divers actes blâmables[3604], d'un chauffeur-livreur en état d'ivresse qui avait eu un accident en conduisant le véhicule de l'entreprise[3605], d'un salarié en

---

[3599] Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45878, *RJS* 11/02, n° 1233 ; Cass. soc., 24 février 2004, n° 01-47000 ; Cass. soc., 27 mars 2012, n° 10-19915, *RJS* 6/12, n° 529.

[3600] Cass. soc., 11 février 1982, n° 80-40352.

[3601] Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-19914.

[3602] Cass. soc., 15 décembre 2011, n° 10-22712.

[3603] Cass. soc., 17 mai 2005, n° 03-43082 ; rappr. Cass. soc., 18 décembre 2002, n° 00-46190 (boire pendant un temps de pause un verre d'alcool offert par une société prestataire de services n'est pas reconnu comme « une faute suffisamment sérieuse pour justifier un licenciement »).

[3604] Cass. soc., 21 mars 1979, n° 78-40305 ; rappr. Cass. soc., 6 octobre 1998, n° 96-42290.

[3605] Cass. soc., 15 novembre 1994, n° 93-41897 ; rappr. Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45878 (conducteur d'engins de chantier, au volant d'un véhicule automobile transportant un autre salarié et qui avait subi conformément aux dispositions du règlement intérieur un alcootest révélant que son taux d'alcoolémie était de 0,7 gramme. Les résultats de l'alcootest suffisent à rapporter que son état était de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger et pouvait constituer une faute grave).

état d'ébriété dans l'entreprise eu égard à ses fonctions et antécédents[3606], d'un salarié en état d'ébriété qui avait provoqué un accident mortel en s'emparant du véhicule avec chauffeur mis à disposition par l'employeur pour le raccompagner suite à un diner de fin d'année[3607] ou d'un convoyeur de fonds en état d'ébriété, qui bien que n'ayant commis aucun acte anormal caractérisé, a vu son port d'arme qualifié d'« *incompatible avec la consommation d'alcool* »[3608]. De façon plus générale, une faute grave pourra être retenue contre le salarié lorsqu'il contrevient à son obligation de sécurité[3609]. D'autres décisions ont, de leur côté, caractérisé une cause réelle et sérieuse sans pour autant qualifier une faute grave. Il en a ainsi été d'un salarié d'une entreprise de vente d'alcool qui avait pris, parmi la marchandise, une bouteille de whisky et l'avait bue ; ce fait étant isolé, il ne permettait de caractériser la faute grave[3610]. Il en fut de même pour un salarié trouvé en état d'ébriété sur le lieu de travail sans que cet état n'ait aucune influence sur son comportement professionnel[3611].

Au nom du principe du respect de la vie privée, l'employeur ne peut en principe tirer aucune conséquence d'un état d'influence alcoolique du salarié hors de l'exercice de son emploi et du lieu de travail. L'évolution de la jurisprudence en terme de vie privée semble davantage protectrice qu'elle le fut par le passé. La protection de la vie privée au travail a ainsi conduit à ce qu'un fait de la vie personnelle du salarié ne peut constituer une faute, sauf si les actes incriminés ont créé un trouble caractérisé[3612] au sein de l'entreprise[3613]. Par la suite, le seul trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise n'a plus permis en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre du salarié. En effet, ce trouble doit désormais s'accompagner « *d'un manquement aux obligations résultant du contrat* »[3614]. En matière de conduite addictive, un chauffeur de poids lourd qui avait fait l'objet, en dehors de son temps de travail, d'un contrôle d'alcoolémie positif ayant entraîné un retrait immédiat suivi d'une

---

[3606] Cass. soc., 18 mai 2005, n° 03-43404 ; rappr. Cass. soc., 9 février 2012, n° 10-19496 (directeur d'agence se trouvant régulièrement sur son lieu de travail en état d'ébriété après le déjeuner. Le licenciement pour faute grave a été admis, son comportement pouvant ternir durablement l'image de l'entreprise).

[3607] Cass. soc., 29 avril 2009, n° 07-42294.

[3608] Cass. soc., 14 juin 1994, n° 92-43390.

[3609] Cass. soc., 23 mars 2005, *RJS* 2005, n° 641.

[3610] Cass. soc., 11 octobre 1994, n° 92-45036.

[3611] Cass. soc., 10 mai 1994, n° 92-43248.

[3612] Sur cette notion : Ph. WAQUET, « Le trouble objectif dans l'entreprise : une notion à définir », *RDT* 2006, p. 304.

[3613] Cf. not. Cass. soc., 14 mai 1997, *Bull. civ*. V, n° 175, p. 126 ; Cass. soc., 16 décembre 1997, *Bull. civ.* V, n° 441, p. 315 ; Cass. soc., 28 mars 2000, n° 97-43823.

[3614] Cass. ch. mixte, 18 mai 2007, n° 05-40803, *D.* 2007 jur. 2137, obs. J. MOULY ; *SSL* 2007, n° 1310, note Ph. WAQUET ; *RDT* 2007, p. 527, obs. T. AUBERT-MONPEYSSEN ; *Dr. ouv.* 2008, p. 25, note S. DUCROCQ.

annulation de son permis avait alors pu être licencié pour faute grave, les juges estimant son état d'ébriété incompatible avec l'exercice de sa profession[3615]. Toutefois, la Cour de cassation a par la suite précisé qu'en matière de vie privée, pour justifier un licenciement disciplinaire, le manquement de l'intéressé dans sa vie personnelle doit aussi constituer un manquement à une obligation découlant de son contrat de travail[3616]. En conséquence, n'a pas été reconnu comme valable, le licenciement d'un salarié qui avait commis une infraction entraînant le retrait de son permis alors qu'il utilisait dans le cadre de son activité professionnelle un véhicule, son activité principale était celle d'ouvrier nettoyeur et non de conducteur routier[3617].

679. En matière de drogue, la Cour de cassation a déjà considéré que l'employeur pouvait licencier pour faute, un salarié ayant consommé de la drogue en dehors du temps de travail du moment que ce salarié était affecté sur un poste à risque[3618]. Dans cette affaire, un salarié d'une compagnie aérienne appartenant au personnel navigant commercial (PNC) – ou *steward* – avait été licencié pour faute grave en raison de la consommation de produits stupéfiants durant le temps d'escale séparant deux vols longs courriers. Son employeur avait été informé par un procureur de la République, après une enquête de police, que ce salarié consommait régulièrement des drogues dures au cours de ses escales. Même si leurs tâches englobent l'accueil et le service à bord, les « PNC » doivent aussi vérifier les équipements de sécurité, veiller à la sécurité des passagers tout en étant entrainé à la lutte contre les incendies[3619]. L'employeur avait estimé que bien que le comportement du salarié ne laisse rien apparaître d'anormal, ce dernier devait nécessairement être sous l'influence de stupéfiants lors de certains vols, au vu des délais d'élimination de certaines drogues dures. De plus, le contrat de travail du salarié stipulait qu'il était interdit au personnel de se présenter au travail sous l'emprise de substances illicites. La faute grave a pu être retenue car ce salarié n'avait pas respecté les obligations prévues par son contrat de travail et avait ainsi fait courir un risque aux passagers, ce qui constituait une faute justifiant la rupture immédiate de son contrat de travail. Cette

---

[3615] Cass. soc., 2 décembre 2003, n° 01-43227 : « attendu cependant que le fait pour un salarié affecté en exécution de son contrat de travail à la conduite de véhicules automobiles de se voir retirer son permis de conduire pour des faits de conduite sous l'empire d'un état alcoolique, même commis en dehors de son temps de travail, se rattache à sa vie professionnelle » ; rappr. Cass. soc., 19 mars 2008, n° 06-45212.

[3616] Cf. not. Cass. soc., 9 mars 2011, n° 09-42150, *D.* 2012, p. 901, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; Cass. soc., 23 juin 2009, n° 07-45256, *Bull. civ.* V, n° 160 ; *RDT* 2009, p. 657, obs. MATHIEU-GÉNIAUT.

[3617] Cass. soc., 3 mai 2011, n° 09-67464 ; rappr. Cass. soc., 10 juillet 2013, n° 12-16878.

[3618] Cass. soc., 27 mars 2012, n° 10-19915, *Bull. civ.* V, n° 106 ; *Dr. soc.* 2012, p. 527, obs. J. MOULY ; *D.* 2012, n° 17, p. 106 ; *Liaisons sociales quotidien* 10 avril 2002, n° 16079, p. 1 ; *RDT* 2012, p. 259 ; *SSL* 2012, n° 1535, note A. MARCON.

[3619] G. POISSONNIER, *D.* 26 avril 2012, n° 17, p. 106, note sous Cass. soc., 27 mars 2012.

décision applique la solution de la Cour de cassation en matière de vie privée selon laquelle, un fait de la vie personnelle ne peut donner lieu à un licenciement disciplinaire même s'il a occasionné un trouble dans l'entreprise[3620] sauf manquement à une obligation découlant du contrat de travail[3621]. En revanche, le licenciement d'un salarié qui s'est vu retirer son permis de conduire du fait d'un usage de stupéfiants en dehors du temps de travail est sans cause réelle et sérieuse si la conduite d'un véhicule ne constituait pas l'un des éléments de sa fonction[3622]. En outre, il faut noter que le seul fait pour le salarié d'introduire de la drogue sur le lieu de travail peut être sanctionné en vertu du caractère illicite de ces substances. À partir du moment où le salarié est surpris au travail en train de consommer des stupéfiants illicites, son licenciement pourra avoir une cause réelle et sérieuse[3623]. Par ailleurs, la consommation[3624] ou le trafic de stupéfiants au travail[3625] pourront justifier la qualification d'une faute grave. En revanche la foute lourde ne peut vraisemblablement pas être retenue en cas de consommation de substances illicites[3626].

680. Concernant le tabagisme, l'employeur est débiteur d'une obligation de sécurité de résultat[3627]. En conséquence, il se doit de réagir face aux comportements de salariés ne respectant pas les prescriptions en matière de lutte contre le tabagisme au travail au risque de voir sa responsabilité engagée. Dès lors, l'employeur peut faire respecter les dispositions du Code de la santé publique par la voie du règlement intérieur ou, au principal, par son pouvoir disciplinaire[3628]. L'agissement fautif du salarié en la matière peut alors trouver son fondement dans la violation du règlement intérieur mais aussi dans les infractions prévues en cas de non-

---

[3620] Cass. soc., 9 mars 2011, n° 09-42150, *D.* 2012, p. 901, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; Cass. soc., 23 juin 2009, n° 07-45256, *Bull. civ.* V, n° 160 ; *RDT* 2009, p. 657, obs. MATHIEU-GÉNIAUT.

[3621] Cass. soc., 3 mai 2011, n° 09-67464.

[3622] Cass. soc., 4 mai 2011, n° 09-43192.

[3623]Cass. soc., 1er décembre 1993, 92-42840 (manque de ponctualité et utilisation de drogue établis) ; CA Riom, 24 février 2004.

[3624] CA Montpellier, 7 avril 2000, *RJS* 11/00, n° 1201 ; Cass. soc., 1er juillet 2008, n° 07-40053 et n° 07-4005 (salariés fumant du cannabis au travail) ; CA Lyon, 12 décembre 2008 ; CA Aix-en-Provence 10 mai 2013, n° 11/16117, *FRS* 19/13 inf. 9, p. 18

[3625] CA Montpellier, 7 juin 2006, n°05-2004 ; Cass. soc., 27 octobre 2009, n° 08-40958 (en l'espèce, une aide cuisinière et agent de service dans une maison de retraite avait vendu des produits stupéfiants à un lycéen mineur, stagiaire dans l'établissement).

[3626] CA Bordeaux, 23 septembre 2003, *RJS* 2/04, n° 280.

[3627] Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44412, *Bull. civ.* V, n° 219, p. 192 ; *RJS* 10/05 n° 945 ; rappr. Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 09-65103, *Bull. civ.* V, n° 215 ; *RJS* 12/10, n° 940.

[3628] Circulaire du 24 novembre 2006 concernant la lutte contre le tabagisme, *JO* n° 281 du 5 décembre 2006 p. 18276, spéc. annexe I.

respect de la loi « Évin »[3629]. Ainsi, « *l'employeur peut (voire doit) user de son pouvoir disciplinaire afin de faire respecter ses instructions, inhérentes en l'espèce à une obligation légale et réglementaire* »[3630]. En pratique, le salarié pourra s'exposer à une sanction disciplinaire, du moment qu'elle est proportionnée. Cette sanction peut, par exemple, prendre la forme d'un licenciement pour faute grave s'il n'a pas respecté une interdiction de fumer dictée par des impératifs de sécurité[3631]. La nécessité d'une sanction proportionnée a empêché de retenir la faute grave concernant le cas d'un salarié surpris en train de fumer un cigare sur un chariot transportant des produits inflammables ; ce salarié n'avait fait l'objet en 24 ans d'ancienneté que d'une seule mesure disciplinaire[3632].

681. Si un salarié se trouve en état de dépendance à l'alcool ou aux stupéfiants, cela signifie que son état de santé est en cause. Dès lors, toute sanction se fondant sur la consommation de substance addictive prend le risque d'être considérée comme discriminatoire[3633] ; en effet « *le lien avec la dépendance, et donc la maladie, ouvre sur un risque de discrimination en raison de l'état de santé* »[3634]. Certains rapprochent également la consommation de drogue, de la discrimination en matière de « mœurs »[3635]. Si le salarié se voit prescrire des psychotropes, des antidépresseurs ou s'il bénéficie de traitements de substitution aux opiacés. Dans la mesure où les effets secondaires de ces médicaments modifient le comportement et le travail du salariés, l'employeur pourrait en effet engager de bonne foi une procédure disciplinaire. En pareil cas, une discrimination fondée sur l'état de santé peut être constituée, le salarié bénéficiaire d'un traitement médicamenteux étant engagé dans une démarche thérapeutique. Dès lors que l'employeur au courant du traitement de son salarié, constate un changement dans son comportement, craint une mise danger de la personne des collègues ou des biens, il doit avant de prendre toute décision disciplinaire, faire constater une inaptitude par la médecine du travail. Dans une affaire analogue, une salariée était demeurée cloîtrée plusieurs semaines dans son bureau sans fournir la moindre prestation de travail, refusant tout dialogue, et ne répondant ni

---

[3629] *Ibid.*

[3630] *Ibid.*

[3631] Cass. soc., 11 juin 1998, n° 96-42244 (salarié fumant dans un local où étaient entreposés des produits inflammables) ; Cass. soc., 1er juillet 2008, n° 06-46421, *RJS* 10/08, n° 1003 (salarié fumant dans une cartonnerie) ; Cass. soc., 7 juillet 2004, n° 02-43595 (salarié d'une station-service fumant à son poste de travail) ; CA Paris 23 décembre 1991, 22e ch. A, Benguerine c/ SA Doittau Emuldo.

[3632] CA Bourges, 11 février 2011, n° 10/00601.

[3633] Cf. Code du travail, art. L. 1132-1.

[3634] C. FERTÉ, « Expertise du CHSCT et dépistage de drogues illicites », *JSL* 5 avril 2012, n° 319, p. 18.

[3635] En ce sens : N. GRANGE, « 10 questions sur… le cannabis au travail », *Bulletin des Transports et de la Logistique* 25 janvier 2010, n° 3302, p. 38.

aux convocations de l'employeur ni à celles du médecin du travail[3636]. Mais, comme ce comportement était la conséquence de troubles pathologiques, les juges ont pu exactement décidé que l'employeur, qui était informé de ces troubles, ne pouvait la licencier sans avoir fait préalablement constater son inaptitude par le médecin du travail[3637].

682. Au vu des normes spécifiques régissant les conduites addictives au travail, on constate que leur prévention se base principalement sur la dichotomie permission/interdiction. Si des méthodes de prévention générale de ces conduites existent[3638], celles-ci se fondent avant tout sur des textes de droit généraux applicables à la santé au travail[3639], comme pour les autres expressions de souffrance professionnelle[3640]. Néanmoins, il est une des expressions de la souffrance au travail qui a reçu un éclairage spécifique concernant sa prévention : le stress. Si une norme spécifique au stress, l'ANI du 2 juillet 2008, organise la prévention de ce trouble, on constate que dans la pratique, les recommandations de cet accord sont faiblement suivies.

§ 2 : Le traitement marginal et contradictoire du stress

683. Si « *le premier réflexe est souvent de considérer que le stress est inévitable. C'est inexact. D'abord ce n'est pas le stress en tant que tel que l'on va chercher à éviter mais le risque résultant d'une exposition à une source excessive de stress* »[3641]. La prévention du stress s'avère d'ailleurs essentielle pour les entreprises en ce qu'« *il est à la fois un risque et un facteur de risque* »[3642]. Même si le stress n'est pas une maladie[3643], il peut en revanche causer certaines pathologies et conduire, dans des cas extrêmes, au suicide et à la qualification d'accident du travail. Du reste, s'il présente un danger pour la santé des salariés, il peut aussi avoir des répercussions économiques sur l'entreprise, car il favorise l'absentéisme et la diminution de

---

[3636] Cass. soc., 9 juillet 1997, n° 94-45558, *Bull. civ.* V, n° 264, p. 191 ; *RJS* 10/97, n° 1083.

[3637] *Ibid*.

[3638] Cf. not. Ph. HACHE, *Pratiques addictives en milieu de travail - Principes de prévention*, INRS, 1re éd., mars 2013, spéc. pp. 14-20.

[3639] Cf. not. Code du travail, art. R. 4412-87, 1°, art. L. 4622-2, 2°, art. L. 4121-1, art. L. 4121-2.

[3640] Sur la prévention générale des risques psychosociaux : cf. *infra* n° 807.

[3641] H. LANOUZIÈRE, « La prévention des risques psychosociaux du point de vue du Code du travail », *SSL* 21 février 2011, n° 1480, p. 8.

[3642] F. PELLETIER, I. SAUVEGRAIN, « Le stress au travail : comment négocier un accord d'entreprise ? », *JCP éd. S.* 25 novembre 2008, n° 48, 1611.

[3643] ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, pt. 3 ; P. LÉGERON, « Le stress au travail : de la performance à la souffrance », *Dr. soc.* 2004, p. 1086.

productivité[3644]. Dès lors, il apparaît que l'entreprise a tout intérêt à le prévenir. Cependant, « *tous les salariés ne sont pas égaux face aux risques psychosociaux, car les répercussions psychiques ou psychosomatiques pouvant découler de la situation de travail, dépendent aussi de la personnalité des salariés et de leur histoire personnelle* »[3645], et ce, particulièrement en matière de stress lié au travail[3646]. La prévention du stress au travail tend à reporter cette problématique sur le seul travailleur **(A)** ce qui, au vu d'une jurisprudence capable de sanctionner les insuffisances en matière de prévention de ce trouble, peut présenter un risque pour l'employeur **(B)**.

A – Une tentation de report sur l'individu

684. Le stress lié au travail pose difficulté en termes de prévention car il ne s'agit « *pas d'un événement isolé, facilement identifiable. Le stress au travail dépend de multiples facteurs, à la fois personnels mais aussi liés à l'organisation du travail* »[3647]. Bien que les principes généraux de la prévention puissent servir de guide pour prévenir le stress[3648], la lecture de l'ANI du 2 juillet 2008 « *est, en revanche, plus utile* »[3649]. Malgré tout, il apparaît que même si l'ANI sur le stress, permet en théorie, de coupler prévention primaire[3650], secondaire[3651] ou tertiaire[3652] **(1)**, la tentation peut être grande de reporter sur le seul individu cette problématique **(2)**.

[3644] F. PELLETIER, I. SAUVEGRAIN, *loc. cit.*

[3645] V. SANSEVERINO-GODFRIN, « La redéfinition du contour juridique des risques liés au travail », *JSL* 12 mars 2013, p. 339.

[3646] F. HÉAS, « Le bien-être au travail », *JCP éd. S.* 6 juillet 2010, n° 27, 1284.

[3647] N. MAGGI-GERMAIN, « Le stress au travail », *RJS* 3/03, p. 192.

[3648] Code du travail, art. L. 4121-2.

[3649] P-H. ANTONMATTEI, A. DERUE, S. FANTONI-QUINTON, D. JOURDAN, M. MORAND, G. VACHET, J. VANTAL, P.-Y. VERKINDT *Les risques psychosociaux – Identifier, prévenir, traiter*, *loc. cit.*

[3650] « La prévention primaire consiste à lutter contre le risque avant l'apparition de tout problème, à agir à la source et suppose donc d'avoir identifié ces risques en amont de toute atteinte » (CES, *La santé mentale, l'affaire de tous – Pour une approche cohérente de la qualité de vie*, LDF, Coll. Rapports et documents, 2009, pp. 186-187).

[3651] « L'intervention secondaire, correspond à une "prévention-réaction", c'est-à-dire qu'elle a pour but de dépister une atteinte pour prévenir le développement ultérieur d'une maladie professionnelle ou d'un désordre psychosocial » (*id.*, p. 187) ;

[3652] « La prévention tertiaire vise à prévenir les rechutes et les complication. Elle consiste également en l'aménagement ergonomique des postes de travail et en l'amélioration des conditions de travail » (*ibid.*).

1) Les réponses théoriques

685. L'ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2008 a une visée éminemment préventive[3653]. Si l'employeur n'est pas tenu d'appliquer les dispositions spécifiques de cet ANI, néanmoins, au vu de ses obligations générales en matière de santé et sécurité, il a tout intérêt à s'en inspirer dans sa politique de prévention des risques[3654]. Si à la lecture de ses obligations générales, « *priorité doit être donnée juridiquement à la prévention primaire !* »[3655], la réalité montre que bien souvent, les entreprises privilégient la prévention secondaire ou tertiaire[3656] particulièrement concernant le stress. Dans l'idéal, si l'on devait appliquer les principes généraux de prévention à la question du stress, la prévention primaire devrait porter sur les dysfonctionnements organisationnels et managériaux, la secondaire devrait permettre aux salariés de « gérer leur stress », quant à la tertiaire, elle accompagnerait les salariés à l'occasion de soins ou de thérapies individuelles[3657].

Pour prévenir le stress au travail, l'ANI du 2 juillet 2008 met en place une méthodologie d'action inspirée de la directive-cadre du 12 juin 1989, et donc, des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail[3658]. L'action sur le stress doit avoir lieu principalement au niveau de l'entreprise, qui est « *le lieu de la négociation d'accords avec la mise en place de mesures de prévention du stress* "in concreto" »[3659]. S'il incombe principalement à l'employeur de lutter contre le stress au travail, il doit aussi y associer les partenaires sociaux, le CHSCT, le médecin du travail voire recourir à une expertise externe[3660]. À ce titre, les salariés doivent être

---

[3653] ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, pt. 2 : « [L'objet de l'accord est :] de fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre qui permette de détecter, de prévenir, d'éviter et de faire face aux problèmes de stress au travail » ; « les partenaires sociaux souhaitent concourir à la préservation de la santé des travailleurs par : la mise en place d'une prévention efficace contre les problèmes générés par les facteurs de stress liés au travail ».

[3654] « Stress : de nouvelles obligations pour l'employeur ? », *RF aff. soc.* novembre 2008, n° 80.

[3655] A. BILHERAN, P. ADAM, *Risques psychosociaux en entreprise – Les solutions psychologiques et juridiques*, Armand Colin, 2011, p. 37.

[3656] *Ibid.*

[3657] ANACT Basse-Normandie, *Fiche pratique #11 - Prévenir le stress*, novembre 2008 ; Sur les différents niveaux de prévention, cf. également : A. BILHERAN, P. ADAM, *Risque psychosociaux en entreprise – Les solutions psychologiques et juridiques*, Armand Colin, 2011, spéc. pp. 51-54 ;

[3658] P-H. ANTONMATTEI, A. DERUE, S. FANTONI-QUINTON, D. JOURDAN, M. MORAND, G. VACHET, J. VANTAL, P.-Y. VERKINDT, *op. cit.*, p. 35 ; P.-Y. VERKINDT, « L'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail : entre lumière et ombre », *JCP éd. S.* 30 septembre 2008, n° 40, act. 483 ; J. MARTINEZ, « Les mouvements d'extension du droit de la santé au travail », *JCP éd. S.* 14 avril 2009, n° 16, 1170.

[3659] F. PELLETIER, I. SAUVEGRAIN, « Accord sur le stress au travail … reste aux entreprises à se l'approprier », *JCP éd. S.* 30 septembre 2008, n° 40, act. 484.

[3660] rappr. S. DELATTRE, « Les employeurs priés d'agir », *Liaisons sociales magazine* janvier 2010, p. 101.

particulièrement attentifs quant au choix d'un expert ; ce dernier selon les liens qu'il entretient avec la direction peut mettre en doute la réalité et l'origine des « troubles » affectant les travailleurs[3661]. Pour entamer une démarche de prévention du stress, l'ANACT propose ainsi d'instaurer un « comité de pilotage » réunissant les différents acteurs qui seront garants des règles de fonctionnement édictées conjointement [3662]. L'INRS fait lui référence au « groupe projet »[3663], destiné à piloter la démarche de prévention et s'assurer que les objectifs sont atteints[3664]. Comme en matière d'expertise, les salariés devront veiller à ce que des « groupes de projet » ou « comités de pilotage » ne deviennent pas de nouvelles instances d'expertise pouvant court-circuiter les organes de représentation tel le CHSCT[3665].

La démarche d'action proposée par l'ANI repose sur plusieurs étapes. La première d'entre elles consiste à identifier les risques de stress et à les évaluer. Pour ce faire, un certain nombre d'indicateurs peuvent mettre en exergue un climat de stress au sein d'une entreprise justifiant la prise de mesures adaptées pour lutter contre le phénomène[3666]. Ces indicateurs sont notamment l'absentéisme, la rotation du personnel en particulier fondée sur des démissions, les conflits personnels ou plaintes de la part des travailleurs, un taux de fréquence élevé des accidents du travail, des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres ou une augmentation significative des visites spontanées au service médical[3667]. Selon l'INRS, ce « pré-diagnostic » peut également se baser sur les plaintes exprimées par les salariés auprès du médecin du travail, des délégués du personnel ou des cadres à condition de les rendre anonymes ainsi que sur le rapport d'activité du CHSCT, registre d'infirmerie, rapport annuel du médecin du travail, bilan social ou procès-verbaux des IRP (Institutions Représentatives du Personnel)[3668].

[3661] P.-A. ROSENTAL, « Le modèle de la « souffrance au travail » aide-t-il à réduire la souffrance au travail ? », *RDT* 2010, p. 12.

[3662] ANACT Basse Normandie, *Prévenir le stress au travail*, novembre 2008 ; ANACT, *La prévention du stress et des risques psychosociaux*, juin 2009, p. 5 ; ANACT, *Engager une action de prévention des RPS - Fiche 2 : les questions essentielles et les réponses possibles*, octobre 2009.

[3663] D. CHOUANIÈRE, V. LANGEVIN, A. GUIBERT, A. MONTAGNEZ, *Stress au travail – Les étapes d'une démarche de prévention*, INRS, mars 2009, p. 7.

[3664] *Id.*, p. 16.

[3665] P.-A. ROSENTAL, *loc. cit.*

[3666] ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, pt. 4.

[3667] ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, pt. 4.

[3668] D. CHOUANIÈRE, V. LANGEVIN, A. GUIBERT, A. MONTAGNEZ, *Stress au travail – Les étapes d'une démarche de prévention*, INRS, mars 2009, p. 13.

La deuxième étape[3669] consiste à analyser les facteurs de stress[3670] tels que *« l'organisation et les processus de travail »*[3671], les « *conditions et l'environnement de travail* »[3672], la « *communication* »[3673] et les « *facteurs subjectifs* »[3674]. Selon l'INRS cette analyse peut notamment se faire au travers de l'observation de l'activité des salariés, d'entretiens individuels ou collectifs, de questionnaires[3675] dont les résultats seront restitués aux salariés, à leurs représentants et dirigeants pour les inciter à passer à un plan d'action[3676]. Le diagnostic peut s'appuyer sur les indicateurs disponibles en interne (performance, santé, RH, relations sociales, etc.) à mettre en relation avec des informations plus subjectives (conflits, plaintes…)[3677].

La troisième étape de prévention a trait aux actions pour prévenir, éliminer ou à défaut réduire les problèmes de stress identifiés[3678]. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur. Les institutions représentatives du personnel, le médecin du travail et, à défaut, les travailleurs, seront associées à la mise en œuvre de ces mesures[3679]. Ces dernières peuvent être collectives et/ou individuelles[3680] et feront particulièrement appel au médecin du travail, soumis à un secret médical garantissant l'anonymat du travailleur dans un contexte d'acteurs pluridisciplinaire multiples[3681]. Au sens de l'ANI, les mesures qui pourront

---

[3669] Sur ces deux premières étapes, cf. not. C. RIBERT-VAN DE WEERDT, « Prise en compte des émotions au travail : cas pratique en entreprise », *Hygiène et sécurité du travail* 2e trimestre 2008, n° 211, p. 5 (intervention de l'INRS visant notamment à identifier des risques actuels et prévisibles de stress au sein d'un centre d'appel téléphonique).

[3670] ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, pt. 4.

[3671] « aménagement du temps de travail, dépassement excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, charge de travail réelle manifestement excessive, des objectifs disproportionnés ou mal définis, une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, etc. » (*ibid.*).

[3672] « exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, à des substances dangereuses, etc. » (*ibid.*).

[3673] « incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, une mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise, une communication difficile entre les acteurs, etc. » (*ibid.*).

[3674] « pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, difficulté de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, etc. » (*ibid.*).

[3675] D. CHOUANIÈRE, V. LANGEVIN, A. GUIBERT, A. MONTAGNEZ, *Stress au travail – Les étapes d'une démarche de prévention*, INRS, mars 2009, p. 18.

[3676] *Id.*, p. 24.

[3677] ANACT Basse Normandie, *Prévenir le stress au travail*, novembre 2008 ; ANACT, *Engager une action de prévention des RPS - Fiche 2 : les questions essentielles et les réponses possibles*, octobre 2009 ;

[3678] ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, pt. 6.

[3679] ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, pt. 4 et pt. 5.

[3680] ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, pt. 6.

[3681] ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, pt. 6.

être décidées se rattacheront majoritairement à la prévention primaire et secondaire. Ces mesures multiples devront tendre notamment : à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail ; à assurer un soutien de la direction aux personnes et aux équipes ; à donner aux travailleurs des possibilités d'échanger sur leur travail ; à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail ; à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur ; à former les acteurs de l'entreprise et en particulier les cadres et la direction afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière de le prévenir et d'y faire face ; à informer et consulter les travailleurs et/ou leurs représentants[3682]. Selon l'ANACT, « ce plan d'action » doit contenir des mesures relatives au management et au dialogue social, aux contraintes de travail, à la santé, aux ressources humaines et à la qualité de vie au travail ; pour être efficace, il convient de donner la priorité aux actions de prévention primaire[3683]. Selon l'INRS, l'« élaboration et la mise en œuvre du plan d'action » doit permettre d'identifier des actions pour réduire les sources de stress, hiérarchiser ces actions avec des solutions rapides ou à moyen terme[3684]. La dernière étape de prévention du stress tient dans l'évaluation de l'efficacité des actions[3685]. Cette étape peut d'ailleurs faire penser aux modalités d'actualisation du document unique[3686]. Selon l'INRS, cette étape mettra en œuvre un suivi, assurera une veille, apportera des corrections si besoin et sera effectuée par le « groupe de projet » et/ou le CHSCT, le médecin du travail, la DRH[3687].

686. S'il n'existe pas d'accord type en matière de prévention du stress au travail, le contenu d'un accord sur le stress peut donc au final être composé : d'un préambule définissant les buts et les différents acteurs de la négociation, d'une définition du stress, d'une identification des situations et sources de stress au travail, d'une définition des mesures de prévention et des modalités de suivi de l'accord[3688].

[3682] ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, pt. 6.

[3683] ANACT, *La prévention du stress et des risques psychosociaux*, juin 2009, p. 5.

[3684] D. CHOUANIÈRE, V. LANGEVIN, A. GUIBERT, A. MONTAGNEZ, *Stress au travail – Les étapes d'une démarche de prévention*, INRS, mars 2009, p. 26.

[3685] ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, pt. 6 : « Les mesures de lutte contre le stress sont régulièrement réexaminées afin d'évaluer leur efficacité ainsi que leur impact sur le stress tel qu'il ressort des indicateurs. Dans ce cadre, il conviendra de déterminer s'il a été fait un usage optimal des ressources et si les mesures définies sont encore appropriées ou nécessaires ».

[3686] Code du travail, art. R. 4121-1 à R. 4121-4.

[3687] D. CHOUANIÈRE, V. LANGEVIN, A. GUIBERT, A. MONTAGNEZ, *Stress au travail – Les étapes d'une démarche de prévention*, INRS, mars 2009, p. 28.

[3688] F. PELLETIER, I. SAUVEGRAIN, « Le stress au travail : comment négocier un accord d'entreprise ? », *loc. cit.*

687. La subjectivité des états de stress peut conduire employeurs et salariés à s'opposer sur les solutions à retenir pour prévenir le stress. De ce fait, pour l'entreprise « *le stress est le plus souvent lié à l'individu, qui, en raison de sa fragilité, répond d'une façon négative à une situation* […] *; pour les représentants du personnel, le stress est davantage lié aux problèmes d'organisation du travail* […] *sans mise en cause de l'individu lui-même* »[3689]. Si les entreprises sont parfois réticentes à l'idée que l'organisation du travail soit source de tensions, les solutions qu'elles sont alors amenées à proposer tendent à se concentrer sur le volet individuel[3690].

2) Le défaussement pratique

688. Suite au « plan d'urgence pour la prévention du stress au travail » qui a incité les entreprises à s'approprier les recommandations de l'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, *via* une négociation d'entreprise sur cette question[3691], la DGT a publié un bilan sur la mise en œuvre des accords négociés dans les entreprises de plus de mille salariés[3692]. Ce bilan « *en demi-teinte* »[3693], constate que quatre accords sur cinq, sont des accords de méthode donnant uniquement un cadre d'action pour les acteurs du travail là où les accords de fond identifient des réponses et des axes d'actions[3694]. Si une minorité d'accord identifie les facteurs de stress au travail, notamment d'un point de vue organisationnel[3695], la DGT constate que dans la plupart des programmes d'actions proposés, la primauté est donnée aux actions de formation et de soutien individuel au détriment de celles portant sur l'organisation du travail[3696]. Les programmes d'action portent ainsi principalement – mais pas uniquement – sur des actions de prévention secondaire ou tertiaire, tendant à réagir face à une situation de stress en cours de réalisation ou déjà avérée. Ces actions peuvent, par exemple, reposer sur la mise en place de procédures d'alerte, de cellules d'écoute psychologique, voire sur la formation des cadres à la

---

[3689] *Ibid.*

[3690] S. DELATTRE, « Les employeurs priés d'agir », *Liaisons sociales magazine* janvier 2010, p. 101.

[3691] Cf. *supra* n° 49.

[3692] Cf. DGT, « Synthèse de l'analyse des accords signés dans les entreprises de plus de 1000 salariés », avril 2011, 10 p. ; DGT, « Analyse des accords signés dans les entreprises de plus de 1000 salariés », avril 2011, 59 p.

[3693] « Bilan en demi-teinte pour les accords stress », *SSL* 21 avril 2011, n° 1489, pp. 2-4.

[3694] DGT, « Synthèse de l'analyse des accords signés dans les entreprises de plus de 1000 salariés », *op. cit.*, pt. 3.1.

[3695] *Id.*, pt. 3.5.

[3696] DGT, « Analyse des accords signés dans les entreprises de plus de 1000 salariés », *op. cit.*, pt. 5.

détection de situations à risques ou de salariés en difficulté afin de les prendre en charge[3697]. Au final, les accords de fond, en identifiant avant tout des actions d'appui individuel, des systèmes d'alerte ou d'appui psychologique, passent à côté des enjeux collectifs ou organisationnels du stress[3698].

689. Le fait de se concentrer sur une approche individuelle du stress peut avoir une influence sur sa prévention et donc aboutir à une « personnalisation » des problèmes, favorisant le développement de méthodes de prévention secondaire ou tertiaire. La prévention secondaire s'adresse, par exemple, à des travailleurs déjà soumis à un état de stress chronique en inversant, réduisant ou ralentissant la progression de maladies liées au stress chronique et en accroissant les ressources individuelles pour faire face au stress[3699]. Ainsi, des *coachs*, des bilans personnels et formations techniques seront censés aider le salarié, dans son individualité, à gérer par lui-même son stress[3700]. Certaines entreprises ont aussi fait le choix de former leur personnel aux techniques de médiation, à tous les niveaux, afin de faciliter la gestion des tensions entre collègues[3701]. D'autres ont mis en place des services d'aide aux salariés, au travers de cellules d'écoutes et de soutien suite à des actes traumatisant dont ils auraient pu être témoins (suicides) ou encore des *hotline* téléphoniques d'aide à la gestion de situations conflictuelles avec des usagers[3702]. Du côté des managers, il pourra leur être proposé des formations au repérage de signaux de faiblesse chez leurs « collaborateurs »[3703]. Cette dernière pratique a été ainsi mise en œuvre chez IBM dans le cadre d'un plan de prévention lancé en 2008[3704].

[3697] DGT, « Synthèse de l'analyse des accords signés dans les entreprises de plus de 1000 salariés », *op. cit.*, pt. 3.6.

[3698] DGT, « Analyse des accords signés dans les entreprises de plus de 1000 salariés », *op. cit.*, pt. 4.8.3.

[3699] D. CHOUANIÈRE, « Prévention des RPS : approche théorique », *SSL* 30 avril 2012, n° 1536, p. 11.

[3700] Selon le National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) : « *De façon générale, les actions de réduction du stress devraient donner la priorité au changement organisationnel pour améliorer les conditions de travail. Mais même les efforts les plus consciencieux d'amélioration de ces conditions de travail ne peuvent éliminer complètement le stress pour tous les employés. C'est pourquoi une combinaison de changement organisationnel et de formation à la gestion du stress est souvent l'approche la plus efficace pour réduire le stress au travail* » (cité par P. LÉGERON, *Le stress au travail*, Éd. Odile Jacob, 2003, pp. 269-270).

[3701] A. REYMANN, « Gérer les risques psychosociaux – Performances et bien-être au travail », *Les Cahiers du DRH* décembre 2012, n° 193, p. 40.

[3702] F. WALLACH, « La prévention des risques psycho-sociaux : l'exemple de la SNCF ou la trajectoire d'une entreprise », *Dr. ouv.* 2011, spéc. pp. 34-37.

[3703] S. NICOLET, « Risques psychosociaux : quelle prévention ? », *Les Cahiers du DRH* mai 2011, n° 176, pp. 27-31.

[3704] S. DELATTRE, « Les employeurs priés d'agir », *Liaisons sociales magazine* janvier 2010, p. 101.

690. L'un des révélateurs d'une prévention du stress renvoyée « sur » l'individu, réside dans l'essor des activités de *coachs* en entreprise. Le *coaching*, qui à l'origine était essentiellement sportif, s'est ainsi développé dans la sphère professionnelle à partir des années 1990 avec la création de cabinets spécialisés, puis par une ouverture à des généralistes issus notamment des ressources humaines[3705]. Le *coaching* professionnel peut s'entendre d'un « *accompagnement de personnes ou d'équipes pour le développement de leurs potentiels et de leurs savoir-faire dans le cadre d'objectifs professionnels* »[3706]. Le recours à des *coachs* pour prévenir ou traiter des cas de stress au travail pose les problèmes en termes de compétence mais aussi de liberté du travailleur d'être « coaché » ou non[3707]. Si le *coaching* est basé sur le volontariat, on peut néanmoins se poser la question des possibilités réelles de refus pour le salarié avec le risque d'être mis à l'écart ou sanctionné[3708]. Le contrat de *coaching* est de plus teinté d'une certaine ambiguïté. Ce contrat tripartite se décline d'abord avec le contrat commercial entre le *coach* et l'entreprise puis avec un contrat « moral », oral et confidentiel conclu entre le « coaché » et le *coach*[3709]. Il n'y a donc pas de réelle indépendance du *coach* vis-à-vis de l'entreprise qui a investi financièrement dans l'opération et en attend des résultats[3710]. Des problèmes de confidentialité peuvent également être soulevés. Si le secret professionnel s'applique à certaines professions déterminées telles les avocats ou les médecins[3711], l'« obligation de confidentialité », qui n'est régie par aucune disposition, ne vaudra que si le contrat de *coaching* le prévoit expressément[3712]. Il peut exister un risque pour le salarié « coaché », de voir des informations sur ses conditions de travail qu'il aurait livrées en toute bonne foi se retourner contre lui ou ses collègues sitôt ses supérieurs mis au courant par le *coach*.

Les « *mesures de prévention qui se limitent à former les salariés pour faire face aux*

[3705] CES, *La santé mentale, l'affaire de tous – Pour une approche cohérente de la qualité de vie*, LDF, Coll. Rapports et documents, 2009, p. 187.

[3706] En ce sens : Société française de coaching (www.sfcoach.org). Le mot « coaching » viendrait du français « coche », voiture, car au milieu du XIXe siècle, l'argot universitaire anglais employait le mot « coach » pour désigner un « répétiteur qui aide un étudiant en vue d'une épreuve » (l'entraînant comme une voiture), puis par extension la personne chargée de l'entraînement sportif d'une équipe. Passé de l'enseignement au sport, le mot aurait commencé à être utilisé en France vers 1930 (*ibid.*).

[3707] CES, *op. cit.*, pp. 187-188.

[3708] D. RONDEAU, « La souffrance morale liée aux conditions de travail : un point sur l'existant, un regard sur l'avenir », *LPA* 26 septembre 2011, n° 191, p. 6 et s.

[3709] *Ibid.*

[3710] *Ibid.*

[3711] Code pénal, art. 226-13.

[3712] D. RONDEAU, *loc. cit.*

situations de stress »[3713] peuvent apparaître comme insuffisantes, car « *on ne s'attaque pas à la source, c'est-à-dire à la cause* »[3714]. Le but du *coaching* « *est d'avoir des salariés performants, rapidement opérationnels et aptes à gérer leur stress* »[3715]. Ainsi, pour « *alléger la charge de travail des travailleurs, on peut certes, les former à l'accomplissement d'exercices d'échauffement ou à faire face à un client agressif dans une file d'attente. On peut même leur fournir des prestations de massage pendant l'heure du déjeuner, ce dont personne ne se plaindra. Mais on n'aura pas réglé ni même réduit la pression qui s'exerce sur eux. Ces mesures ne peuvent donc tenir lieu de politique de prévention à la source* »[3716].

691. Outre l'essor des *coachs* en entreprise, l'approche individuelle de la prévention du stress a notamment été marquée à la fin des années 2000 par l'instauration des « Tickets-Psy », ce mécanisme relevant de la seule prévention « tertiaire ». Ces tickets, qui fonctionnaient sur le même modèle des « Tickets-Restaurants » ou « Chèques-Vacances »[3717] étaient proposées par « ASP Entreprises », une société de conseil spécialisée dans les problèmes de mal-être au travail. Celle-ci entendait proposer un « *service pour les entreprises qui souhaitent contribuer au mieux-être psychologique de leurs salariés, dans le cadre de leur obligation de prévention des risques psychosociaux* »[3718]. Ces « Tickets-Psy » permettaient à un médecin du travail qui aurait identifié une souffrance chez un salarié, de lui remettre un carnet de cinq ou dix tickets donnant droit chacun à une consultation gratuite auprès d'un « écoutant »[3719]. Ces « écoutants », qui étaient entièrement rémunérés par la société, se trouvaient être avant tout des psychologues, des psychothérapeutes, et quelques psychiatres[3720]. Les consultations se voyaient dès lors entièrement prises en charge par l'entreprise adhérente qui payait entre 100 et 120 € pour une séance. Ces « tickets » posaient de réels problèmes de déontologie[3721]. En effet, au bout de dix

---

[3713] H. LANOUZIÈRE, « La prévention des risques psychosociaux du point de vue du Code du travail », *SSL* 21 février 2011, n° 1480, p. 8.

[3714] *Ibid.*

[3715] D. RONDEAU, *loc. cit.*

[3716] H. LANOUZIÈRE, *loc. cit.*

[3717] Cf. not. A. FLOTTES, « Ticket Psy... au profit de qui ? », *Santé & Travail* avril 2009, n° 066 ; M.-J. GROS, « Chaud divan ! », 21 janvier 2009, Liberation.fr ; M.-J. GROS, Ph. GRAUERS, « Ticket psy : restauration rapide de l'âme du salarié ? », Libération du 22 janvier 2009 ; A. JOUAN, « Les débuts contestés du "ticket-psy" », Le Figaro du 26 janvier 2009 ; A. CHABROL, P. CRESSARD, A. TRICHARD, « Souffrance au travail : les dérives du "ticket psy" », *Médecins* mai-juin 2009, n° 5, pp. 22-27.

[3718] www.asp-entreprises.com (ce site web n'est depuis plus accessible).

[3719] A. CHABROL, P. CRESSARD, A. TRICHARD, *op. cit.*, p. 23.

[3720] A. JOUAN, *loc. cit.*

[3721] A. CHABROL, P. CRESSARD, A. TRICHARD, *loc. cit.*

séances, si le salarié souhaitait poursuivre sa psychothérapie, il devait le faire à ses frais[3722]. De plus, le choix de l'écoutant se faisait à partir d'une liste établie par l'entreprise et qui comportait des « praticiens » aux qualifications très inégales. En effet, si les psychiatres ont été amenés à faire une dizaine d'années d'études de médecine, les psychologues cinq années en faculté de psychologie, les psychothérapeutes jusqu'à peu n'avaient aucune formation spécifique[3723]. Malgré tout, ces « Tickets-Psy » présentaient tout de même l'avantage d'encourager le salarié à consulter au sujet de ses problèmes de souffrance au travail, seule la consultation chez un psychiatre étant remboursée par la Sécurité sociale.

692. Si l'ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2008 incite l'employeur à prévenir les situations de stress au travail, la jurisprudence au travers d'une solution faisant référence spécifiquement au stress est aussi venue rappeler à ce dernier que le stress pouvait mettre en jeu sa responsabilité du moment que la prévention a échoué ou n'a pas été réalisée.

B – Les conséquences d'une prévention insuffisante

693. L'employeur ne peut s'exonérer de la prévention ni de sa responsabilité en matière de stress. C'est en 2012 que la Cour de cassation dans un arrêt rendu par la Deuxième chambre civile, a consacré pour la première fois, la notion de « stress » en matière de relations de travail[3724]. Cet arrêt, certes non publié, concernait un salarié rédacteur en chef, qui cumulait deux contrats de travail à temps partiel auprès de deux employeurs différents. Au fil du temps,

---

[3722] M.-J. GROS, *loc. cit.*

[3723] Il est à noter que depuis 2010, l'utilisation du titre de « psychothérapeute » se trouve encadrée (décret n° 2010-534 du 20 mai 2010 relatif à l'usage du titre de psychothérapeute). L'utilisation du titre de psychothérapeute nécessite l'inscription sur une liste spécifique. Cette inscription est effectuée par le directeur général de l'agence régionale de santé de la résidence professionnelle principale du demandeur. L'acquisition du titre de psychothérapeute se fait sans conditions pour les psychiatres et à des conditions très souples pour les médecins et les titulaires d'un master dont la spécialité ou la mention est la psychologie ou la psychanalyse. Les psychanalystes non diplômés mais ayant cinq années d'expérience peuvent toutefois demander à être inscrit sur la liste mais ils devront passer devant une commission. Les psychanalystes ayant moins de cinq d'expérience ou toute personne souhaitant obtenir le titre de psychanalyste devront justifier d'une formation théorique en la matière et d'un stage pratique (décret n° 2012-695 du 7 mai 2012 modifiant le décret n° 2010-534 du 20 mai 2010 relatif à l'usage du titre de psychothérapeute).

[3724] Cass. 2e civ., 8 novembre 2012, n° 11-23855, Entretien avec C. KATZ, « Un employeur ne peut ignorer le stress au travail », *SSL* 3 décembre 2012, n° 1562, p. 13 ; F. LLOVERA, « Stress au travail et condamnation pour faute inexcusable de l'employeur », *JCP éd. S.* 26 février 2013, n° 9, p. 14 ; *JCP éd. G.* 2013, 84, note J. COLONNA et V. RENAUX-PERSONNIC ; *RDSS* 2013, p. 163, note L. LEROUGE ; M. DEL SOL, « Accident cardiaque du salarié : les pratiques managériales liées au stress au révélateur de l'obligation de sécurité et de la faute inexcusables », *Lexbase Hebdo éd. soc.* 20 décembre 2012, n° 510 ; *D.* 2013, 1026, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; *Dr. soc.* 2013, p. 229, obs. S. FANTONI-QUINTON, P.-Y. VERKINDT.

ce salarié a été amené – en plus de son activité – à remplacer des journalistes permanents et des pigistes, allant ainsi jusqu'à travailler 71 heures par semaine en moyenne. Lors d'une réunion en entreprise, ce salarié a été victime d'un infarctus du myocarde. Quelques jours plus tard, un ordinateur lui sera d'ailleurs amené à l'hôpital pour qu'il puisse finir de boucler les revues mensuelles dont il avait la charge. Après avoir vu l'infarctus qualifié d'accident du travail, ce salarié a saisi un TASS d'une action en reconnaissance de la faute inexcusable de ses employeurs.

Selon la Cour de cassation, qui a suivi l'arrêt d'appel[3725], « *l'employeur ne peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences pour les salariés qui en sont victimes* » et que l'obligation de sécurité pesant sur lui « *ne peut qu'être générale et en conséquence ne peut exclure le cas, non exceptionnel, d'une réaction à la pression ressentie par le salarié* ». En conséquence, « *les employeurs avaient ou auraient dû avoir conscience du risque encouru par leur salarié* ».

Bien que cet arrêt porte sur la réparation d'une atteinte à la santé, la prévention apparaît également en filigrane dans cette décision. On peut en effet penser que si l'employeur avait effectué une démarche préventive en terme de stress en évaluant, constatant puis décidant d'un plan d'action en la matière, l'accident du travail aurait pu être évité, déchargeant par la même la responsabilité de l'employeur au titre de sa faute inexcusable. Cet arrêt rappelle aussi que le stress peut avoir des conséquences effectives sur la santé physique des salariés et potentiellement mortelles. L'employeur, s'il ne veut pas voir sa responsabilité engagée, ne peut donc rester indifférent à la charge de travail de ses salariés et à leur niveau de stress. De ce fait, si l'employeur ne mène aucune démarche préventive concernant les conséquences du stress sur la santé de ses salariés, il sera alors amené à les réparer. La conscience du danger de la part de l'employeur, qui dépend par ailleurs des données scientifiques et législatives en vigueur[3726], pourrait être caractérisée du point de vue des normes dès 2004 grâce à l'accord-cadre européen

---

[3725] CA Paris, pôle 6, 30 juin 2011, n° 10/05831.

[3726] Cf. not. Cass. soc., 28 février 2002, n° 99-17221, *Bull. civ.* V, n° 81 p. 74 (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 Sollac, 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) ; Cass. 2e civ., 31 mai 2006, n° 05-17737, *JCP éd. S.* 2006, 1651, note G. VACHET.

sur le stress au travail qui précisait que « *le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress* […] *peut causer des problèmes de santé* »[3727].

694. Si la prévention des conduites addictives et du stress s'avère encore limitée, les possibilités de réparation des différentes expressions de la souffrance au travail se sont en revanche particulièrement élargies.

Section II – Les progrès de la logique réparatrice

695. La réparation des pathologies psychiques et des comportements dangereux liés au travail peut prendre différentes voies[3728]. Elle peut s'accomplir au moyen de solutions spécifiques dégagées en droit de la sécurité sociale et en droit du travail. Au sein du droit de la sécurité sociale, les progrès de la logique réparatrice se sont réalisés dans le cadre de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Historiquement, le risque professionnel s'est longtemps limité à l'accident de travail apprécié de façon réductrice au travers des risques du machinisme[3729]. Contrairement « *aux lésions physiques dont l'apparition est souvent subite, la dépression, le stress, l'épuisement professionnel* […]*, sont plutôt l'aboutissement d'un processus de maturation lente* »[3730]. Ce caractère progressif rend plus délicate l'assimilation des expressions de souffrance à un fait accident. De plus, contrairement au droit du travail, la notion de santé mentale n'a pas fait son entrée dans le Code de la sécurité sociale[3731]. Ce vide est notoire dans les tableaux de maladies professionnelles. Par ailleurs, les risques psychosociaux *« diffèrent des autres risques professionnels par leur heurt de la subjectivité profondément intime des personnes en situation de travail* »[3732]. Toutefois, le droit a progressivement permis de qualifier certains risques psychosociaux au titre des risques

---

[3727] Accord-cadre européen du 8 octobre 2004 sur le stress lié au travail, pt. 3 ; rappr. ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, pt. 3.

[3728] En ce sens : P-H. ANTONMATTEI, A. DERUE, S. FANTONI-QUINTON, D. JOURDAN, M. MORAND, G. VACHET, J. VANTAL, P.-Y. VERKINDT, *Les risques psychosociaux – Identifier, prévenir, traiter*, Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, spéc. pp. 108-144.

[3729] Cf. M. BADEL, « Souffrance au travail et risque professionnel – La difficile appropriation du mal-être du salarié par le droit de la sécurité sociale », *RDSS* 2006, n° 5, p. 918.

[3730] *Id.*, p. 928.

[3731] *Id.*, p. 925.

[3732] A. BILHERAN, P. ADAM, *Risques psychosociaux en entreprise – Les solutions psychologiques et juridiques*, Armand Colin, 2011, p. 17.

professionnels[3733]. La réparation des psychopathologies découle de l'assouplissement de la définition des accidents du travail, qui a facilité leur accueil[3734]. Elle provient aussi de l'ouverture, « relative », du système de réparation des maladies professionnelles à des affections liées à la santé mentale. Par ailleurs, si les juridictions de la Sécurité sociale ont une compétence exclusive en matière d'indemnisation des dommages résultant des risques professionnels[3735], celles de droit du travail ont néanmoins permis de réparer certaines expressions de la souffrance au travail. Bien que le juge prud'homal se doive de rejeter les demandes tendant à réparer les préjudices résultant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles[3736], il a pu réparer des maux spécifiques ne pouvant être qualifiés de risque professionnel. Il apparaît donc que la réparation des expressions de la souffrance au travail se fonde sur des solutions spécifiques dégagées sur le fondement de la législation des risques professionnels **(§ 1)** ou sur le fondement du contrat de travail **(§ 2)**.

§ 1 : La prise en compte au titre des risques professionnels

696. Si les affections psychologiques ou les faits accidentels qui en résultent peuvent être appréhendés comme des accidents du travail[3737] ou des maladies professionnelles, la pratique privilégie la réparation des troubles psychosociaux à travers le fait accidentel[3738]. La priorité donnée aux accidents du travail s'explique par leur antériorité historique aux maladies professionnelles. La jurisprudence a ainsi été conduite à réparer certaines maladies au titre des accidents du travail. De plus, leur régime plus facile à manier, grâce à la présomption

---

[3733] Cf. M. MINÉ, « Les risques psychosociaux saisis par le droit », *Nouvelle Revue de Psychosociologie* 2010, n° 10, p. 134.

[3734] En ce sens : L. LEROUGE, « Le renouvellement de la définition de l'accident du travail », *RDSS* 2007, p. 699 ; M. KEIM-BAGOT, « Compte rendu d'une table ronde sur les risque psychosociaux – Troisième volet : Pour une meilleure prise en charge des troubles psychosociaux par le droit de la Sécurité sociale », *RDT* 2013, p. 36.

[3735] En ce sens : Cass. soc., 29 mai 2013, n° 11-20074, *JSL* 11 juillet 2013, n° 347, pp. 9-10, comm. M. HAUTEFORT ; rappr. Cass. soc., 9 octobre 2013, n° 12-11777 ; Code de la sécurité sociale, art. L. 451-1 (interdiction du recours au droit commun pour la réparation des risques professionnels).

[3736] Sur cette question : D. CHAPELLON-LIEDHART, « Une seule voie de réparation pour les victimes d'AT/MP ? », *SSL* 6 janvier 2014, n° 1612, p. 5.

[3737] Sont assimilés à ces accidents, les accidents du trajet visés par l'article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale. Selon la jurisprudence, « Constitue un accident de trajet tout accident dont est victime le travailleur à l'aller ou au retour entre le lieu où s'accomplit le travail et sa résidence dans des conditions où il n'est pas encore ou n'est plus soumis aux instructions de l'employeur » (Cass. ass. plén., 5 novembre 1992, n° 89-17472 et n° 89-86340, *Bull. civ. ass. plén.*, n° 11, p. 23).

[3738] Cf. P-H. ANTONMATTEI, A. DERUE, S. FANTONI-QUINTON, D. JOURDAN, M. MORAND, G. VACHET, J. VANTAL, P.-Y. VERKINDT, *Les risques psychosociaux – Identifier, prévenir, traiter*, Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, p. 108.

d'imputabilité,[3739] favorise la réparation des risques psychosociaux. Cependant, « *très souvent, l'altération de la santé mentale du salarié sera progressive, conséquence d'une exposition prolongée à un environnement de travail nocif* »[3740] ; elle se rapprochera alors davantage de la maladie. Seulement, les expressions de la souffrance au travail ne sont inscrites dans aucun des tableaux de maladies professionnelles[3741], à l'exception des TMS[3742]. Si le salarié doit recourir à la réparation au titre des maladies professionnelles, il devra donc prouver, faute de mention de son affection dans les tableaux, du lien entre le travail et sa maladie[3743]. Cette faculté, ouverte en 1993[3744], se réalise à travers une procédure d'exception[3745] pouvant parfois s'apparenter à « *un véritable parcours du combattant* »[3746] notamment pour les troubles psychosociaux[3747]. Par conséquent, et de façon paradoxale, il apparaît qu'il est plus évident de réparer les expressions de la souffrance au travail en passant par le mécanisme des accidents du travail **(A)** que par celui des maladies professionnelles **(B)**.

A – Une mobilisation paradoxalement aisée des accidents du travail

697. Si « *les troubles ou pathologies psychiques peuvent difficilement être traitées comme des maladies professionnelles* […] *les suites psychiques d'un événement accidentel peuvent plus aisément être reconnues "accident du travail"* »[3748]. Un mouvement jurisprudentiel d'assouplissement progressif de la définition de la notion d'accident du travail a permis de faciliter parallèlement la réparation des atteintes à la santé mentale[3749], et donc d'une partie des expressions de la souffrance au travail. L'accident du travail est entendu de façon large par la jurisprudence, « *aussi bien en ce qui concerne la notion d'accident qu'en ce qui touche la*

[3739] En ce sens : B. JOLY, « La prise en compte du suicide au titre des risques professionnels : regards croisés sur la jurisprudence judiciaire et administrative », *Dr. soc.* 2010, spéc. p. 261.

[3740] A. BILHERAN, P. ADAM, *Risques psychosociaux en entreprise – Les solutions psychologiques et juridiques*, Armand Colin, 2011, p. 135.

[3741] Code de la sécurité sociale, art. R. 461-3.

[3742] Cf. tableau n° 57 sur les affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail.

[3743] Cf. F. BOCQUILLON, « Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles », *RDSS* 2000, pp. 553-554.

[3744] Cf. loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social, spéc. art. 7.

[3745] Code de la sécurité sociale, art. L. 461-1, al. 4.

[3746] Y. SAINT-JOURS, *D.* 2000, jur. p. 634.

[3747] Cf. not. F. AIZICOVICI, « Faire reconnaître le burn-out, un parcours du combattant », *LeMonde.fr* du 24 mars 2014.

[3748] M. BADEL, « Souffrance au travail et risque professionnel – La difficile appropriation du mal-être du salarié par le droit de la sécurité sociale », *RDSS* 2006, p. 921.

[3749] En ce sens : L. LEROUGE, « Le renouvellement de la définition de l'accident du travail », *RDSS* 2007, p. 699.

relation de cet accident et du travail »[3750]. Le recours facilité aux accidents du travail et ses différentes implications[3751], notamment en termes de mise en cause de la responsabilité de l'employeur[3752], souligne l'impact de l'activité professionnelle dans l'apparition de psychopathologies ou de comportements dangereux. Cependant, la définition législative des accidents du travail et les premières interprétations qui en ont été faites, ne laissaient pas augurer d'une appréhension de la souffrance psychique. Mais, « *faute de pouvoir modifier les textes, les juges profitent de la flexibilité des concepts pour adapter le droit à des besoins nouveaux* »[3753]. En définitive, il convient de constater que l'appréciation de plus en plus souple de la notion d'accident du travail **(1)** a conduit à réparer une pluralité d'aspects de la souffrance au travail **(2)**.

1) L'extension constante de la notion d'accident

698. Si les textes n'ont jamais défini précisément la notion d'accident du travail, notamment en ne la différenciant pas de celle de maladie professionnelle, il est donc revenu à la jurisprudence, dès 1898, d'en délimiter les contours[3754]. Depuis la loi du 9 avril 1898, la

---

[3750] J.-P. LABORDE, *Droit de la sécurité sociale*, P.U.F., Coll. Thémis droit public 2005, p. 331.

[3751] Les accidents du travail sont mieux réparés que les accidents couverts par l'assurance maladie. Selon les articles L. 432-1 et suivants du Code de la sécurité sociale, en ce qui concerne les prestations en nature, la victime a droit à une prise en charge intégrale sans avance des frais ni ticket modérateur des frais médicaux, chirurgicaux et pharmaceutiques liés à l'accident. La victime est aussi exemptée de forfait hospitalier et de délai de carence lors du versement des prestations en espèces (indemnités journalières). Si l'indemnisation de la perte financière demeure forfaitaire, ces indemnisations seront supérieures à celle versées par la branche maladie. Les prestations en espèce, vont varier selon l'importance du dommage. En cas d'interruption temporaire totale (ITT) la victime perçoit des indemnités journalières dont le taux est supérieur à l'assurance maladie (60 % du salaire de référence pour les 28 premiers jours, 80 % ensuite). En cas d'incapacité permanente partielle (IPP), la victime reçoit une rente ou un capital (si l'IPP est inférieure à 10 % un capital sera versé ; si l'IPP est supérieure à 10 %, une rente viagère sera versée). En cas de décès de la victime certains proches (ayants droit) peuvent prétendre à une rente viagère qui correspond à une partie du salaire antérieur de la victime. La victime bénéficie également d'une protection contre le licenciement, son contrat étant suspendu pendant l'arrêt de travail. L'employeur ne pourra résilier le contrat qu'en se fondant sur une faute grave ou sur l'impossibilité de maintenir le contrat de la victime (H. SEILLAN, « La protection du devenir professionnel des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle », *RF aff. soc.,* 1982, p. 39 ; B. TEYSSIÉ, « La protection des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles », *JCP* 1982, I, 3060). De son côté, l'employeur, qui est le seul débiteur des cotisations à la branche AT/MP, pourra subir une modulation de ses cotisations selon le nombre d'accidents survenus dans l'entreprise (d'où l'intérêt pour lui de contester le caractère professionnel des accidents en lien avec le travail) ; sur les modalités de réparation en cas de suicide reconnu comme accident du travail : cf. not. A.-S. GINON, F. GUIOMARD, « Le suicide peut-il constituer un risque professionnel ? », *Dr. ouv.* 2008, spéc. p. 369.

[3752] La prise en compte des troubles psychosociaux au titre des risques professionnels rejaillira postérieurement sur les possibilités de mettre en cause la responsabilité de l'employeur au travers de fautes sanctionnant civilement l'insécurité au travail et permettant une meilleure réparation de ces troubles (sur ce point : cf. *infra* n° 866 et s.).

[3753] M. BADEL, « La notion de risque professionnel : état des lieux à la lumière des évolutions récentes », *RDSS* 2004, p. 207.

[3754] *Id.*, p. 209.

définition légale de l'accident du travail est restée proche de son acception légale originelle[3755]. Au sens contemporain, le Code de la sécurité sociale déclare qu'« *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* »[3756]. La loi de 1946 qui a transféré aux caisses de Sécurité sociale la gestion du risque accident du travail[3757], a modifié la définition de 1898 en y ajoutant simplement les termes de « *quelle qu'en soit la cause* ». En conséquence si la stabilité des textes maintient certes un flou notionnel, elle permet toutefois « *une certaine continuité entre la jurisprudence établie avant et après la loi de 1946* »[3758].

Au vu des textes, l'accident du travail se définit donc de façon générale comme un fait accidentel qui entretient un lien de causalité avec le travail[3759]. Plus précisément, et cette fois-ci en combinaison avec la jurisprudence, un accident du travail est formé de trois éléments : « *un ou plusieurs faits accidentels, une lésion et un lien de causalité entre les deux précédents éléments* »[3760]. La jurisprudence, extrêmement fournie en la matière, a progressivement permis de préciser et d'élargir la portée de la notion d'accident du travail.

699. En 1921, la Cour de cassation statuant en Chambres réunies, avait défini l'accident du travail comme « *une atteinte au corps humain provenant de l'action soudaine et violente d'un élément extérieur* »[3761]. Cette définition a perduré jusque dans les années 1960[3762] ; elle qualifiait d'accident du travail toute lésion faite au corps humain à une date déterminée,

---

[3755] Cf. loi du 9 avril 1898 sur les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, *Bull. de l'Inspection du travail*, n° 2, 1898, spéc. art. 1er al. 1er : « 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 ont 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 ».

[3756] Code de la sécurité sociale, art. L. 411-1.

[3757] Loi n° 46-2426 du 30 octobre 1946 sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

[3758] M. BADEL, *Droit de la sécurité sociale*, Éd. Ellipses, 2007, p. 208.

[3759] Cf. not. J.-J. DUPEYROUX, « La notion d'accident du travail », *D.* 1964, chron., p. 23 ; L. MILET, « Qu'est-ce qu'un accident du travail ? », *RPDS* 2001, n° 673, p. 151.

[3760] A.-C. MONKAM, « Suicide au travail : quelle réparation ? », *JSL* 4 septembre 2012, n° 327, p. 4.

[3761] Cass. ch. réun., 7 avril 1921, *S.* 1922, 1, 81, note A. SACHET.

[3762] Cass. soc., 29 juin 1961, *Bull. civ.* IV, n° 720 ; Cass. soc., 19 décembre 1961, *Bull. civ.* IV, n° 1073 ; Cass. soc., 16 mai 1961, *JCP éd. G.* 1961, IV, n° 97.

intervenant de façon brutale (agression, explosion, brulure[3763]) qui ne trouvait pas son origine dans une cause « intérieure » au salarié (mauvais mouvement[3764], pathologie préexistante, acte commis contre lui-même). L'extériorité a en fait « *été plus ou moins confondue avec le lien entre le préjudice et le travail* »[3765]. L'arrêt « Gendre », en 1964, a remis en cause cette conception en s'appuyant sur le critère de la soudaineté de la lésion pour distinguer l'accident du travail de la maladie professionnelle. Il a défini cette dernière comme une « *série d'événements à évolution lente auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaines* » [3766]. La jurisprudence a exclu les critères de l'extériorité et de la violence – même s'il demeure des références implicites à cette dernière[3767] – pour définir l'accident du travail. Celui-ci s'est alors entendu comme « *tout fait précis survenu soudainement au cours ou à l'occasion du travail et qui est à l'origine d'une lésion corporelle* »[3768]. Il faut donc que le fait soudain soit « *nettement localisable dans le temps* »[3769] et qu'il ait causé une lésion corporelle. Dans la jurisprudence, le critère de la soudaineté peut aussi s'appliquer à la lésion. En l'absence de fait accidentel précis la Cour de cassation a ainsi précisé que « *seule l'apparition soudaine au temps et au lieu du travail d'une lésion révélée par une brusque douleur pouvait constituer un accident du travail* »[3770]. La jurisprudence s'est notamment référée à la soudaineté de la lésion au travers des expressions de la souffrance au travail en parlant de « *dépression*

[3763] Cass. soc., 31 janvier 1963, n° 61-12835.

[3764] Cf. toutefois Cass. soc., 23 novembre 1961, *Bull. civ.* IV, n° 204 : « si la notion d'accident du travail implique l'existence d'un traumatisme, c'est-à-dire d'une lésion causée par un agent extérieure, cette condition est remplie dès lors que la lésion est imputable à un effort, même accompli dans un acte normal provenant de l'action du travailleur sur la matière objet de son travail ».

[3765] J.-J. DUPEYROUX, M. BORGETTO, R. LAFORE, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 17e éd., 2011, p. 616.

[3766] Cass. soc., 25 juin 1964, n° 62-12318, *Bull. civ.* V, n° 562, p. 459 (n'est pas un accident du travail le fait pour un interne d'avoir contracté une poliomyélite à la suite d'un examen pratiqué sur un jeune patient ; « attendu que la législation sur les accidents du travail ne s'applique pas au cas d'affections pathologiques qui, comme la poliomyélite ne constituent pas une des maladies professionnelles spécialement désignées et réparées par elle, et qui, au terme d'une période d'incubation, sont, quelle que soit la soudaineté de leur effet, le résultat d'une série d'événements à évolution lente auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaines ») ; Cass. ass. plén., 21 mars 1969, *Bull. civ. ass. plén.,* n° 3 ; Cass. soc., 21 janvier 1971, n° 69-11655, *Bull. civ.* V, p. 36.

[3767] Cf. not. Cass. soc., 21 octobre 1965, n° 64-12124 : « la brusque survenance d'une lésion physique au temps et au lieu de travail constituait par elle-même un accident présumé imputable au travail » ; rappr. Cass. 2e civ., 24 mai 2005, n° 03-30480, *Bull. civ.* II, n° 132 : « M. X. ne rapportait pas la preuve de ce que l'arrêt de travail prescrit le 22 mars 2000 ait été causé par une brutale altération de ses facultés mentales, en relation avec les événements invoqués » (*JCP éd. S.* 2005, 1019, note X. PRÉTOT ; *RJS* 2005, n° 901 ; *JCP éd. E.* 2005, 1810, n° 11, obs. D. ASQUINAZI-BAILLEUX ; *RDSS* 2005, p. 689, note C. WILLMANN).

[3768] Cf. not. Cass. soc., 24 avril 1969, n° 68-10090, *Bull.*, n° 262.

[3769] F. BOCQUILLON, « Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles », *Dr. ouv.* 2000, p. 522.

[3770] Cf. Cass. soc., 30 novembre 1977, n° 76-14566, *Bull.,* n° 670, p. 535.

soudaine »[3771]. À ce titre, si la jurisprudence se réfère encore à la soudaineté[3772], elle a pu laisser penser que ce critère avait disparu. En effet, la définition de l'accident du travail actuellement retenue dans la plupart des décisions, se fonde sur un arrêt de 2003 qui ne fait pas référence à la « soudaineté ». Ainsi, depuis 2003, l'accident du travail s'entend d'« *un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci* »[3773]. Dès lors, même s'il n'est plus que rarement fait référence à la notion de « soudaineté », cette dernière reste sous-entendue par l'exigence d'une date certaine quant au fait générateur de l'accident voire à la lésion en résultant. Au final, l'accident du travail est un événement causé par un ou plusieurs faits accidentels datés précisément et en lien avec le travail, ayant engendré une lésion qui peut se déclarer de façon concomitante au fait accidentel ou de façon plus tardive.

700. Si les caractères de l'accident du travail se sont progressivement assouplis, la jurisprudence a également facilité l'invocation de ce risque professionnel en consacrant très tôt une présomption d'imputabilité. Cette dernière emporte « *le renversement du fardeau de la preuve au profit de la victime* […] *fondée, en réalité, sur une présomption de causalité entre l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail et le préjudice subi* »[3774]. En conséquence, selon la jurisprudence, « *une lésion qui se produit par le fait ou à l'occasion du travail doit être considérée, sauf preuve contraire, comme résultant d'un accident du travail* »[3775]. Il est à noter que même hors de l'entreprise, cette présomption pourra s'appliquer lorsque le salarié se trouve dans le cadre d'une mission[3776] ou d'une astreinte[3777].

Pour bénéficier de la présomption d'imputabilité, il faut donc que le salarié ou ses

---

[3771] Cass. 2e civ., 1er juillet 2003, n° 02-30576, *Bull. civ.* II, n° 218 p. 182.

[3772] Cf. not. Cass. 2e civ., 29 novembre 2012, n° 11-25919 : « M. X. n'apportait pas la preuve d'un événement soudain survenu au temps et au lieu du travail » ; rappr. Cass. 2e civ., 7 avril 2011, n° 09-17208 ; Cass. 2e civ., 11 juin 2009, n° 08-12842 ; Cass. 2e civ., 7 avril 2011, n° 09-17208 ; CA Paris, 26 janvier 2012, n° 09/10043.

[3773] Cass. soc., 2 avril 2003, n° 00-21768, *Bull. civ.* V, n° 132, p. 130 (salarié ayant subi une vaccination contre l'hépatite B pour les besoins de son activité professionnelle et qui consécutivement à cette vaccination avait développé les premiers symptômes de la sclérose en plaques) ; *RJS* 6/2003, n° 801 ; *D.* 2003, p. 1724, note H. KOBINA GABA ; *Dr. soc.* 2003, p. 673, obs. L. MILET ; *JSL* 2003, n° 124, p. 16, obs. M.-C. HALLER. ; rappr. Cass. soc., 13 février 2003, n° 01-20972 ; Cass. 2e civ., 25 mai 2004, n° 02-30981, *Bull. civ.* II, n° 237, p. 201.

[3774] Y. SAINT-JOURS, « Accidents du travail : l'enjeu de la présomption d'imputabilité », *D.* 1995, chron. p. 13.

[3775] Cass. ch. réun., 7 avril 1921, *S.* 1922, 1, 81, note A. SACHET ; rappr. not. Cass. civ., 27 décembre 1911, *S.* 1911, I, 383 ; Cass. civ., 17 février 1902, *DP* 1902, 1, 273.

[3776] Tout accident survenant au cours d'une mission professionnelle, en France ou à l'étranger, est présumé être un accident du travail, peu important qu'il survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante (Cass. soc., 19 juillet 2001, n° 99-20603 et n° 99-21536, *Dr. soc.* 2001, p. 1022, obs. X. PRÉTOT).

[3777] Cass. 2e civ., 2 novembre 2004, n° 02-31098, *Bull. civ.* II, n° 479, p. 408.

ayants droit se contente d'établir la matérialité de l'accident en montrant qu'une lésion s'est produite par le fait ou à l'occasion du travail. Concernant la lésion, l'accident a dû causer une altération de l'intégrité du corps humain, peu important que la lésion soit grave, liée à un fait ou geste exceptionnels, spectaculaire ou non, ou qu'elle résulte de facteurs extérieurs tels le froid la chaleur ou le bruit[3778]. Cette lésion peut être externe ou interne (crise cardiaque, hémorragie) et s'étend aux troubles psychiques et à la douleur ; une lésion physique n'est donc plus nécessaire[3779]. Il n'est de plus pas requis que la lésion ait pour origine exclusive l'activité professionnelle en elle-même[3780] ; cela permet de réparer des lésions multifactorielles. À ce titre, le rôle de la Cour de cassation en matière de qualification des accidents du travail apparaît des plus restreints car il revient aux seuls juges du fond d'apprécier si un accident est survenu par le fait ou à l'occasion du travail[3781] ; ces derniers disposent du pouvoir souverain d'appréciation des faits et preuves soumis à leur examen[3782].

Les termes de « fait » et d'« occasion du travail » renvoient au fait accidentel s'étant objectivement produit au temps et au lieu de travail. Ces temps et lieux de travail s'entendent en réalité de façon assez large. Ainsi, ces notions s'apprécient au regard de la soumission du salarié au contrôle et à l'autorité du chef d'entreprise[3783]. L'accident est donc présumé être un accident du travail dès lors qu'« *il est survenu à un travailleur alors qu'il est soumis à l'autorité ou à la surveillance de son employeur* »[3784]. Le temps de travail pourra, par exemple, viser un temps de pause dans les locaux de l'entreprise[3785], le temps passé à l'exécution du travail la période proche antérieure ou postérieure à l'horaire d'embauche[3786]. L'accident pouvant

---

[3778] P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 6e éd., 2013, p. 79.

[3779] J.-P. CHAUCHARD, J.-Y. KERBOURC'H, C. WILLMANN, *Droit de la sécurité sociale*, L.G.D.J., 6e éd., 2013, p. 388.

[3780] Cass. soc., 30 mars 1995, n° 93-16873,

[3781] Cf. not. Cass. soc., 20 décembre 2001, n° 00-13002, n° 00-14473 et n° 00-12916, *Bull. civ.* V, n° 397, p. 318 ; Cass. 2e civ., 16 décembre 2003, n° 02-30788, *Bull. civ.* II, n° 388, p. 319 ; Cass. 2e civ., 1er juillet 2003, n° 02-30576, *Bull. civ.* II, n° 218, p. 182.

[3782] Cass. 2e civ., 3 avril 2003, n° 01-14160.

[3783] Cf. not. Cass. soc., 28 septembre 1983, 82-14024 (le caractère professionnel de l'accident survenu à un salarié retrouvé noyé dans la rivière qui borde l'usine où il était employé doit être retenu dès lors qu'il était possible d'accéder directement de l'usine à la rivière sans quitter le lieu de travail, en l'absence de clôture ou de panneau d'interdiction, en sorte que le salarié avait été découvert en un lieu où l'employeur exerçait sur lui ses pouvoirs de surveillance et de contrôle sans que sa présence en ces lieux emporte nécessairement qu'il s'était soustrait à l'autorité de ce dernier) ; Cass. ass. plén., 3 juillet 1987, n° 86-14914 et n° 86-14917.

[3784] Cass. ch. réun., 28 juin 1962, *Bull. ch. réun.*, n° 6, p. 4.

[3785] Cass. soc., 10 décembre 1998, n° 96-13588.

[3786] J.-P. CHAUCHARD, J.-Y. KERBOURC'H, C. WILLMANN, *Droit de la sécurité sociale*, L.G.D.J., 6e éd., 2013, p. 389.

survenir « *en quelque lieu que ce soit* »[3787], il pourra concerner le poste de travail, un garage, un parking, un vestiaire, une cantine, un dortoir, les voies d'accès ou de sortie[3788].

La présomption d'imputabilité étant une présomption simple, la Caisse de sécurité sociale[3789] ou l'employeur[3790] auront la possibilité de la renverser. Pour ce faire, il pourra être prouvé que la victime s'est soustraite à l'autorité de l'employeur[3791], en démontrant, par exemple, qu'elle a quitté sans autorisation son poste de travail pour vaquer à une occupation personnelle[3792] ou qu'elle s'est blessée en se servant des outils de l'entreprise dans son propre intérêt[3793], pratique anciennement dénommée « *travail en perruque* »[3794]. En matière de violence au travail, n'a pas été qualifié d'accident du travail le meurtre d'une salariée en instance de divorce par son conjoint ; la victime s'était enfermée dans son bureau pour régler un différend sur la garde de leurs enfants, interrompant ainsi son activité professionnelle et se soustrayant à l'autorité de l'employeur[3795]. Dans le cadre des accidents de mission ou d'astreinte, il pourra être démontré que la victime avait interrompu sa mission pour un motif personnel indépendant de son travail[3796].

Un autre moyen de renverser cette présomption, qui peut particulièrement s'appliquer

---

[3787] Code de la sécurité sociale, art. L. 411-1.

[3788] J.-P. CHAUCHARD, J.-Y. KERBOURC'H, C. WILLMANN, *op. cit.*, p. 389.

[3789] Cass. soc., 8 juin 1995, n° 93-17804 : « il appartenait à la Caisse, pour faire tomber la présomption d'imputabilité résultant de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale, d'établir que le décès avait une cause totalement étrangère au travail ».

[3790] Cass. soc., 30 novembre 1995, n° 93-11960 : « c'est à l'employeur qui veut contester la décision de prise en charge de la caisse qu'il incombe de détruire la présomption d'imputabilité s'attachant à toute lésion survenue brusquement au temps et au lieu du travail, en apportant la preuve que cette lésion a une cause totalement étrangère au travail ».

[3791] Cass. soc., 20 février 1980, n° 79-10593 : « l'accident étant survenu au temps du travail et en un lieu soumis à la surveillance de l'employeur, il appartenait à celui-ci d'apporter la preuve que la victime qui bénéficiait de la présomption d'imputabilité s'était volontairement soustraite à son autorité ».

[3792] Cass. 2e civ., 3 avril 2003, n° 01-20974, *Bull. civ.* V, n° 100 (salarié quittant son atelier pour aller réparer son cyclomoteur) ;

[3793] Cass. soc., 12 mai 1966, *Bull. civ.* IV, n° 457 (salarié qui se blesse en usinant une pièce militaire, sciage d'un engin de guerre).

[3794] Le travail en perruque désigne « un travail, un objet pour soi, réalisé durant le temps de travail, avec les matériaux et le matériel de l'entreprise » (É. DE BANVILLE, *L'usine en douce – Le travail en « perruque »*, Éd. L'Harmattan, Coll. Mémoires du travail, 2001, p. 5).

[3795] Cass. soc., 23 janvier 1985, n° 83-15263, *Bull. civ.* V, n° 56 ; des violences pour motif privé au temps et au lieu de travail peuvent donner lieu à la peuvent être qualifiées d'accident du travail, du moment que la victime ne s'est pas soustraite à l'autorité de son employeur : cf. not. Cass. soc., 10 juin 1987, n° 85-16868, *D.* 1987, p. 396 ; Cass. soc., 15 juin 1995, n° 93-20688.

[3796] Cass. soc., 13 février 2003, n° 01-21178 ; Cass. 2e civ., 16 septembre 2003, n° 02-30009.

aux risques psychosociaux, est la preuve d'une cause totalement étrangère au travail[3797]. Cette cause totalement étrangère au travail peut en effet découler d'un état préexistant lié à des prédispositions ou à un état pathologique antérieur[3798]. Par exemple, en cas de crise cardiaque[3799], de suicide[3800] ou de psychopathologie présumés comme accident du travail, l'employeur ou la caisse pourront démontrer que la lésion subi par le salarié est le résultat d'une affection déjà existante, sans lien avec le travail, ou des difficultés dans la vie privée de la victime. Cette démonstration n'est pas aisée car l'employeur doit apporter des éléments d'ordre médical relatifs à l'état pathologique antérieur, de plus le juge n'est nullement tenu d'ordonner une expertise médicale[3801]. La présomption pourra enfin être « cassée » par le refus de l'autopsie des ayants droit[3802] dans un délai raisonnablement proche de l'accident[3803]. Ce refus d'autopsie pourra donc, par exemple, renverser la présomption d'imputabilité d'un suicide s'étant déroulé au temps et au lieu de travail.

S'il existe bel et bien des moyens de renverser une présomption d'imputabilité, il est néanmoins à noter qu'en cas de doute quant à l'origine d'une lésion, la présomption pourra être maintenue. Mais, ce doute « profitant » à la victime se retrouve uniquement « *lorsque la présomption d'imputabilité a vocation à s'appliquer* »[3804]. Ainsi, dès lors que l'employeur ou la caisse rapportent des éléments laissant penser que le travail n'est pas seul responsable du dommage subi par le salarié, du moment que les conditions de travail n'ont joué qu'un rôle

---

[3797] Cf. not. Cass. soc., 23 septembre 1982, n° 81-14698, *Bull.*, n° 525.

[3798] Cf. not. Cass. soc., 17 janvier 1973, n° 73-10344, *Bull.*, n° 28, p. 24 (crise d'angine de poitrine par spasme coronarien sans lien avec le travail) ; salarié qui n'avait eu à supporter aucune fatigue au cours du trajet, qu'il n'avait fourni aucun effort particulier durant son travail et qu'il était décédé de l'affection cardiaque dont il était atteint et pour laquelle il recevait des soins constants, ce dont il résulte qu'il avait été établi que le décès était imputable à une cause totalement étrangère au travail (Cass. soc., 22 mai 1975, n° 74-12467, *Bull.*, n° 272, p. 240) ; le salarié présentait une affection cardio-vasculaire suffisante à elle seule pour déclencher une mort subite, en l'absence de tout effort, et que de plus, il est démontré que les conditions de travail de l'intéressé ne comportaient pas d'effort particulier (Cass. soc., 25 janvier 1990, n° 88-15580).

[3799] Cf. not. Cass. 2e civ., 6 avril 2004, n° 02-31182 (lésion mortelle due à une rupture spontanée d'anévrisme de l'aorte abdominale qui avait exclusivement pour origine un état pathologique préexistant, évoluant pour son propre compte, sans aucune relation avec le travail) ; Cass. 2e civ., 11 octobre 2006, n° 04-30878 ; Cass. 2e civ., 5 avril 2007, n° 06-11468.

[3800] Cf. not. Cass. 2e civ., 14 mars 2007, n° 05-21090 (suicide causé par un état dépressif) ; Cass. 2e civ., 18 octobre 2005, n° 04-30205 (suicide causé par des difficultés privées et personnelles).

[3801] Cass. 2e civ., 5 juillet 2005, n° 03-30641 ; Cass. 2e civ., 4 février 2010, n° 09-10584.

[3802] Cf. Code de la sécurité sociale, art. L. 442-4 ; rappr. Cass. 2e civ., 3 avril 2003, n° 01-21054, *Bull. civ.* II, n° 99, p. 86 ; *RJS* 2003, n° 939.

[3803] Cf. not. Cass. soc., 26 juin 1997, n° 95-20531.

[3804] N. GACIA, « La responsabilité de l'employeur en raison du suicide », *JCP éd. S.* 1er juillet 2008, n° 27, 1373.

même mineur, la présomption sera maintenue au profit de la victime ou de ses ayants droit[3805]. En revanche, dès lors qu'il est établi avec certitude que la pathologie dont le salarié est victime est sans lien avec le travail, il n'est *a priori* pas nécessaire d'établir l'origine exacte de la lésion, cette dernière pouvant demeurer inconnue[3806], même si des solutions ont longtemps laissé entendre le contraire[3807].

701. Si la victime ou ses ayants droit ne peuvent se prévaloir d'une présomption d'imputabilité, la qualification d'accident du travail demeure tout de même possible. Il leur appartiendra alors d'apporter la preuve, par tous moyens, que le fait accidentel présente un lien direct avec le travail[3808]. En conséquence, même si un accident se produit à l'extérieur de l'entreprise et hors du temps et du lieu de travail, la reconnaissance d'un accident du travail pourra se faire du moment que le fait accidentel se pourra être rattaché à l'activité

[3805] Cf. not. Cass. soc., 14 décembre 1995, n° 93-1413, *Bull. civ.* V, n° 351, p. 248 (salariée victime d'un malaise cardiaque mais qui souffrait d'une anomalie cardiaque congénitale ; les conditions de travail du jour de l'accident cumulaient stress, chaleur et fatigue et l'expert avait affirmé que de telles conditions de travail avaient pu jouer un rôle déclenchant) ; Cass. 2e civ., 10 avril 2008, n° 06-12885 (le doute profite à la victime même lorsqu'elle a déjà une pathologie préexistante et qu'on ne peut pas exclure avec certitude le rôle du travail dans l'accident) ; Cass. 2e civ., 2 octobre 2008, n° 07-19036 ; Cass. 2e civ., 1er décembre 2011, n° 10-21919.

[3806] Cf. not. Cass. 2e civ., 18 mars 2010, n° 08-19633 : « Mais attendu que la cour d'appel, ayant constaté que deux rapports d'expertise, clairs, précis et circonstanciés avaient conclu que le travail et les conditions dans lesquelles la salariée s'était trouvée du fait de sa mission pouvaient être considérés comme totalement étrangers aux malaises dont elle avait été victime, a pu décider que la preuve était rapportée que l'infarctus mésentérique à l'origine du décès avait une cause totalement étrangère au travail » ; Cass. soc., 1er juin 2011, n° 10-17873 (le rapport d'expertise excluant de manière claire et précise qu'un stress ait été à l'origine de l'infarctus du myocarde dont a été victime le salarié, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis du rapport en annulant la décision de refus de prise en charge de la caisse) ; Cass. 2e civ., 27 janvier 2004, n° 02-30454 : « le malaise dont a été victime l'assuré est apparu à l'issue d'une nuit de repos et non à la suite d'efforts physiques ou d'une accumulation de fatigue, que l'expert neurologue, rejoignant les conclusions du médecin conseil de la Caisse et du premier expert désigné a écarté toute origine traumatique de la lésion et clairement affirmé que l'accident vasculaire a eu une cause totalement étrangère à l'activité professionnelle de la victime ; qu'elle a pu dès lors décider que la présomption d'imputabilité se trouvait détruite par la preuve contraire ainsi rapportée par la Caisse de sorte que M. X. ne pouvait se prévaloir de la législation sur les accidents du travail » ; Cass. soc., 25 juin 1992, n° 90-14207 : « la cour d'appel, appréciant l'ensemble des éléments qui lui étaient soumis, et notamment le rapport d'expertise médicale qui affirme sans ambiguïté que l'infarctus "n'avait pu être provoqué par le travail fait le 14 mars 1988", a estimé que la présomption d'imputabilité de la lésion au travail était détruite » ; Cass. soc., 25 octobre 1965).

[3807] Cass. soc., 1er juillet 1987, n° 85-17967, *Bull. civ.* V, n° 436, p. 278 ; Cass. soc., 14 janvier 1999, n° 97-12922, *Bull. civ.* V, n° 23, p. 17 : « les experts ont constaté que le salarié était décédé par mort subite, dont les causes précises n'ont pas été déterminées, et ont conclu qu'il n'avait pu être établi de lien de causalité ou de circonstances étiologiques précises susceptibles de rattacher la mort subite au travail effectué par la victime ; qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il appartenait à la Caisse de rapporter la preuve de ce que le décès avait une cause entièrement étrangère au travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé » ; Cass. soc., 6 juin 1996, n° 94-18602 : « Attendu que pour débouter M. X... de son recours, l'arrêt attaqué retient essentiellement qu'il est établi, tant par l'enquête diligentée par la caisse d'assurance maladie que par l'expertise médicale, que la cause de l'accident demeurée inconnue, est totalement étrangère au travail ; Qu'en statuant ainsi, alors que la Caisse ne démontrait pas que l'accident avait une origine entièrement étrangère au travail, la cour d'appel violé le texte susvisé ; » ; rappr. Cass. 2e civ., 11 octobre 2006, n° 04-30878.

[3808] Cass. soc., 30 mars 1995, *Bull. civ.* V, n° 118.

professionnelle[3809]. Par exemple, on a pu reconnaître comme accident du travail l'agression à son domicile d'un directeur d'agence bancaire ; ce dernier avait été mis en demeure d'ouvrir, avec les clefs dont il avait la garde, la chambre forte de son agence[3810]. En l'espèce les juges ont considéré que la garde des clefs était « *en rapport étroit avec la mission qui lui avait été confiée par son employeur, d'assurer, pour des raisons de sécurité, la garde d'un partie des clefs de l'agence* ».

702. Le problème peut également se poser lorsque le contrat de travail se trouve suspendu, cette situation ne pouvant normalement donner lieu à un accident du travail[3811]. La jurisprudence a toutefois fait preuve d'une certaine souplesse en admettant la qualification d'accident du travail pour des faits se déroulant en période de suspension du contrat dès lors que le salarié était replacé l'espace d'un instant, sous l'autorité de son employeur[3812].

703. L'assouplissement jurisprudentiel de la notion d'accident du travail permet de caractériser plus facilement ses critères constitutifs et de favoriser son invocation au travers de la présomption d'imputabilité. De surcroît, si l'accident du travail a fait preuve d'une certaine plasticité, cela a conduit parallèlement à réparer les atteintes à la santé liées au psychisme du salarié.

2) La réparation de souffrances psychiques hétérogènes

704. Même si le suicide en lien avec le travail a pu, très exceptionnellement, être qualifié de maladie professionnelle[3813], la jurisprudence considère depuis longtemps les suicides ou

---

[3809] Cf. not. Cass. soc., 9 mars 1995, n° 93-10918 (accident survenu à un VRP, le samedi, à son domicile alors qu'il devait décharger de lourdes valises d'échantillon) ; Cass. soc., 21 mai 1986, n° 84-17111, *Bull. civ.* V, n° 218, p. 169 (salarié victime d'un accident alors qu'il vérifiait à son domicile le bon fonctionnement de sa tronçonneuse, en vue de son travail salarié du lendemain).

[3810] Cass. soc., 4 février 1987, n° 85-13532, *Bull. civ.* V, n° 65, p. 42.

[3811] N'est pas un accident du travail, l'accident survenu pendant une période de congés payés alors que le salarié venait chercher sa paye (Cass. soc., 17 mars 1970, n° 69-10608, *Bull. civ.* n° 205, p. 162), l'accident qui survient pendant une grève (Cass. soc., 6 juillet 1965, n° 64-11862, *Bull. civ.*, n° 558) ou pendant le congé maternité alors même que la salariée avait répondu à une convocation de son employeur visant à l'entretenir des modalités de son retour (Cass. soc., 28 juin 1989, n° 87-13448, *Bull. civ.* V, n° 484, p. 293).

[3812] A ainsi été qualifié d'accident du travail, l'agression subie au sein de l'entreprise par une salariée qui s'était rendue à une convocation de l'employeur en vue de son licenciement alors que son contrat était suspendu (Cass. soc., 11 juillet 1996, n° 94-16485, *Bull. civ.* V, n° 282, p. 198).

[3813] Ces affaires avait trait au régime spécial des marins : cf. not. Cass. ass. plén., 15 décembre 1972, n° 71-12501, *Bull. civ. ass. plén.*, n° 6, p. 9 : « les conditions de navigation du pétrolier sur lequel avait embarqué M. X étaient particulièrement pénibles, que M. X avait, dans des lettres, exprime sa fatigue, son regret d'être éloigné de sa

leurs tentatives comme des accidents du travail. Néanmoins, le nombre d'actes suicidaires qualifiés d'accidents du travail demeure encore faible. En effet, si certains dénombrent quelques 400 suicides liés au travail chaque année[3814], seuls 15 à 20 suicides ou tentatives sont qualifiés annuellement d'accident du travail[3815]. Il est d'ailleurs à noter que 40 % des demandes effectuées en vue de faire reconnaître un acte suicidaire comme accident du travail donnent lieu effectivement à une réponse positive[3816]. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, le fait de qualifier les actes suicidaires comme accident du travail « *n'est pas nouveau, mais en outre, il a déjà fait l'objet d'une jurisprudence judiciaire abondante, et ce, dès l'entrée en vigueur de la loi de 1898 sur les accidents du travail* »[3817]. Cette reconnaissance n'est toutefois pas forcément évidente, car le suicide est un comportement qui se trouve « *à la frontière du fait accidentel et de la maladie et parce qu'il est bien difficile,* […]*, de remonter la chaîne des causes matérielles* »[3818]. Toutefois, au vu de la jurisprudence, on constate « *un courant favorable à la protection de l'intégrité psychique du salarié. Le suicide ou sa tentative n'est plus perçu comme une lésion purement corporelle ou la conséquence d'une précédente lésion corporelle d'origine professionnelle. Il est appréhendé comme l'aboutissement d'une souffrance psychique révélée initialement en dehors de toute lésion corporelle* »[3819]. Par ailleurs, en matière de lésion, la notion d'accident du travail n'ayant cessé de s'assouplir, la Sécurité sociale a été amenée à réparer au titre des accidents du travail, des troubles qui font davantage référence à la maladie qu'au fait accidentel. Par conséquent, au travers d'une notion d'accident du travail assouplie,

---

femme et un dégout de son travail, que la veille de son suicide, M. X avait eu une crise de "cafard", qu'antérieurement, son état de santé était excellent et que toute recherche médicale sur la cause précise de la maladie était impossible, les juges du fond en ont déduit qu'ils disposaient d'éléments suffisants pour apprécier en fait que la preuve était rapportée par veuve X, à qui elle incombait, d'une relation certaine entre la cause de la mort et les conditions pénibles de la navigation qui avaient provoqué une fatigue anormale » ; *D.* 1973, 237, note Y. SAINT-JOURS ; Cass. soc., 11 juin 1981, n° 80-13145, *Bull.*, n° 532 : « le processus psychiatrique qui avait conduit M. X, par un phénomène non contrôlable, a un suicide "inconscient", avait été soudain et imprévisible, et qu'il avait été provoqué par les conditions de travail de l'intéressé ; attendu, cependant qu'il résultait des énonciations de l'arrêt attaque que M. X assumait, depuis son embarquement, une tâche très pénible pour laquelle il n'avait pas été préparé et que la dépression nerveuse, dont il avait été victime, avait été la conséquence de l'état de fatigue qui en était résulté ; attendu, des lors, que l'atteinte nerveuse dont M. X avait été frappé et qui était le résultat de fatigues accumulées ne constituait pas un accident du travail au sens du texte susvisé, mais une maladie ayant son origine dans un risque professionnel maritime ».

[3814] Cf. J. LAPORTE, A. DEBARD, « Risques suicidaires » in *Risques psychosociaux au travail – Vraies questions, bonnes réponses*, Éd. Liaisons, 2e éd., 2011, p. 120.

[3815] Cour des comptes, *Rapport public annuel 2013*, février 2013, pp. 344-345.

[3816] *Ibid*.

[3817] B. JOLY, « La prise en compte du suicide au titre des risques professionnels : regards croisés sur la jurisprudence judiciaire et administrative », *Dr. soc.* 2010, pp. 258-259.

[3818] A.-S. GINON, F. GUIOMARD, « Le suicide peut-il constituer un risque professionnel ? », *Dr. ouv.* 2008, p. 369.

[3819] F. PETIT, « Le suicide au travail : de la faute intentionnelle du salarié à la faute inexcusable de l'employeur », *LPA* 3 juillet 2009, n° 132.

la Sécurité sociale indemnise des comportements suicidaires liés au travail **(a)** ainsi que des pathologies psychiques résultant de situations de travail dégradées **(b)**.

a) L'appréhension des comportements suicidaires

705. La saisie du suicide comme un fait accidentel peut s'avérer délicate, notamment « *au regard de la nature même du suicide, qui relève davantage du domaine de l'acte intentionnel et réfléchi ou découlant d'une pathologie mentale que de l'aléa* »[3820]. D'autre part, certains comportements suicidaires, même s'ils se réalisent sur le lieu de travail, peuvent être indépendants de la situation professionnelle. Le travail ne peut fournir seulement des occasions de passage à l'acte (suicide par chute dans le secteur du bâtiment par exemple ; usage d'armes de service ; prise de médicaments)[3821]. Le suicide est un acte dont les causes peuvent être multiples et aux degrés d'importance variable[3822]. Dès lors, le caractère accidentel comme le caractère professionnel du suicide peuvent prêter à discussion.

Pour déterminer le caractère accidentel d'un acte suicidaire, il peut notamment être opéré une distinction entre « suicide conscient » et « suicide inconscient »[3823]. Le premier se caractérise comme « *le résultat d'une résolution réfléchie, c'est-à-dire l'acte commis par un individu qui jouit de son libre arbitre et qui, malgré tout, est en état de comprendre la portée morale de l'acte que, de sang-froid et en pleine raison, il va commettre* »[3824]. L'individu se trouve donc ici en pleine possession de ses moyens physiques et intellectuels[3825]. Le suicide dit « inconscient » apparaît, en revanche, comme « *le résultat d'une impulsion irraisonnée et irrésistible, c'est-à-dire l'acte accompli par un être qui n'a plus la pleine possession de ses facultés mentales, dont la volonté est obnubilée,* […] *au point qu'il ne saisit pas la portée morale et les conséquences de son acte* »[3826]. Il peut donc résulter d'une crise psychique de l'individu tel que des troubles mentaux ou une dépression subite[3827], la dépression augmentant

---

[3820] L. LEROUGE, « Suicide du salarié et faute inexcusable de l'employeur : quelles évolutions juridiques ? », *RDSS* 2012, p. 375.

[3821] INRS, « Suicide en lien avec le travail », 23 juillet 2007, www.inrs.fr.

[3822] Cf. *supra* n° 86 et s.

[3823] En ce sens : Y. SAINT-JOURS, « Le suicide dans le droit de la sécurité sociale », *D.* 1970, chron. n° 20, spéc. p. 94.

[3824] *Ibid.*

[3825] *Id.*, p. 95.

[3826] *Id.*, p. 94.

[3827] *Id.*, p. 95.

le risque suicidaire[3828].

Cette distinction, qui a trouvé des applications dans les textes[3829] et décisions relatives au droit des assurances « privées »[3830] a été reprise dans le champ du droit de la sécurité sociale et donc des assurances « sociales ». Si dans les assurances privées, « *l'assureur ne répond pas des pertes et dommages provenant d'une faute intentionnelle ou dolosive de l'assuré* »[3831], il en est de même dans les assurances sociales. Ainsi, pour les risques sociaux couverts par le régime général[3832], ne vont donner lieu à aucune prestation en espèce, « *les maladies, blessures ou infirmités résultant de la faute intentionnelle de l'assuré* »[3833]. En ce qui concerne spécifiquement les accidents du travail, « *ne donne lieu à aucune prestation ou indemnité,* […], *l'accident résultant de la faute intentionnelle de la victime* »[3834]. Par exemple, un salarié se blessant en dégradant volontairement le mobilier de son employeur commettra une faute intentionnelle[3835]. De la même manière que pour les assurances privées, la jurisprudence sur les comportements suicidaires au travail a opéré une distinction entre les suicides « conscients », qualifiés de « faute intentionnelle » et qui ne donnent lieu qu'à une réparation minime[3836], des

---

[3828] É. DURAND, « Médicaments psychotropes et travail – Médicaments antidépresseurs », *Documents pour le Médecin du Travail* 4e trim. 2007, n° 112, p. 490.

[3829] Cf. not. loi du 13 juillet 1930 relative au contrat d'assurance, art. 62 : « L'assurance en cas de décès est de nul effet si l'assuré se donne volontairement la mort […]. Toute police contenant une clause par laquelle l'assureur s'engage à payer la somme assurée, même en cas de suicide volontaire et conscient de l'assuré, ne peut produire effet que passé un délai de deux ans après la conclusion du contrat. La preuve du suicide de l'assuré incombe à l'assureur, celle de l'inconscience de l'assuré au bénéficiaire de l'assurance » ; rappr. Code des assurances, art. L. 132-7 al. 1er (à propos des assurances-vie) : « L'assurance en cas de décès est de nul effet si l'assuré se donne volontairement la mort au cours de la première année du contrat ».

[3830] Cf. not. CA Lyon, 17 février 1891, Cie d'assurances Le Phénix c/ Consorts D., *DP* 1892, 2, 46 : « Considérant, en effet, que le suicide ne fait pas présumer la folie ; qu'il ne dénote pas nécessairement un trouble de la raison, et peut être même le résultat d'une volonté bien arrêtée et réfléchie ; que cet acte, justement réprouvé par la moral comme une désertion du devoir vivre, laisse subsister dans toute sa plénitude le libre arbitre de son auteur ; qu'admettre *a priori* l'inconscience du suicidé, ce serait excuser par la même cause toutes les défaillances de la conscience humaine » (cité par B. JOLY, « La prise en compte du suicide au titre des risques professionnels : regards croisés sur la jurisprudence judiciaire et administrative », *Dr. soc.* 2010, p. 259).

[3831] Code des assurances, art. L. 113-1 al. 2.

[3832] Sur le champ personnel du régime général : cf. not. Code de la sécurité sociale, art. L. 311-2 et L. 311-3 ; sur le champ personnel de l'assurance AT/MP : cf. not. Code de la sécurité sociale, art. L. 411-1, art. L. 412-2, art. L. 412-8 et art. L. 743-1 et s.

[3833] Code de la sécurité sociale, art. L. 375-1.

[3834] Code de la sécurité sociale, art. L. 453-1.

[3835] Cass. soc., 5 janvier 1995, n° 93-14793, *Bull. civ.* V, n° 12, p. 8.

[3836] Cette réparation se composera des seules prestations en nature de la branche maladie (soins, examens, hospitalisation), excluant ainsi le régime favorable des accidents du travail en la matière (tiers payant) et excluant par la même le versement d'indemnités journalières si à la suite d'une tentative de suicide le salarié est en arrêt de travail. La rente viagère réservée normalement aux ayants droit d'un assuré décédé victime d'un accident du travail, ne pourra pas non plus être versée.

suicides dits « inconscients », réparés au titre des accidents du travail[3837]. La faute intentionnelle de la victime, qui exclut la qualification d'accident du travail, « *suppose un acte volontaire accompli avec l'intention de causer des lésions corporelles et ne résulte pas d'une simple imprudence, si grave soit-elle* »[3838]. Elle peut aussi s'entendre « *d'un acte volontaire, contraire à la conduite de l'homme et accompli avec l'intention de causer un préjudice corporel* »[3839]. En faisant référence à l'acte intentionnel, une décision de 1900 dénia ainsi la qualification d'accident du travail à un salarié, conducteur de locomotive qui s'était jeté sous les rails au moment du départ d'un train, ce suicide étant un fait extérieur au travail et intentionnellement provoqué par la victime[3840].

706. Les premiers types de comportements suicidaires à avoir été qualifiés d'accident du travail se référaient aux actes commis à la suite de troubles psychologiques causés par un accident du travail reconnu comme tel[3841]. Dans la plupart de ces affaires, la présomption d'imputabilité au travail ne pouvait donc guère jouer. Dès 1905, la Chambre des requêtes attribua ainsi un caractère professionnel au suicide d'un ouvrier dont les blessures au visage – qualifiées antérieurement d'accident du travail – avaient entraîné des troubles cérébraux se manifestant par des impulsions suicidaires, cet acte ne relevant donc pas d'une faute intentionnelle[3842]. Des solutions similaires furent retenues par diverses juridictions du fond[3843]. Par exemple, il en fut ainsi dans une espèce où un salarié était tombé en dépression suite au sentiment de frustration qu'il avait ressenti en raison de la somme dérisoire qu'il avait obtenu au titre de la réparation de son accident[3844]. Il en a été de même pour le suicide d'un salarié survenu dans un temps voisin de l'accident du travail suite à des troubles psychiques provoqués par un choc violent[3845].

[3837] En ce sens : Y. SAINT-JOURS, *op. cit.*, p. 95.

[3838] Cf. not. Cass. soc., 13 janvier 1966, *Bull. civ.* IV, n° 63 ; rappr. Commission régionale d'appel de Clermont-Ferrand du 21 avril 1955 : « La faute intentionnelle doit être consciente, volontaire, l'auteur de cette faute ayant délibérément envisagé le préjudice qu'il pouvait causer en ayant cependant passé outre […] l'auteur de cette faute doit donc avoir eu conscience et volonté au moment des faits générateurs du préjudice » (cité par Y. SAINT-JOURS, *op. cit.*, p. 95).

[3839] Cass. soc., 20 avril 1988, n° 86-15690.

[3840] Tribunal de la Seine, 17 mars 1900, *DP* 1901, 2, 11.

[3841] Cf. A.-C. MONKAM, « Suicide au travail : quelle réparation ? », *JSL* 4 septembre 2012, n° 327, p. 5.

[3842] Req. 25 octobre 1905, Delaunay c/ Consorts Buray, *DP* 1907, I, 330.

[3843] En ce sens : Y. SAINT-JOURS, *op. cit.*, spéc. p. 96.

[3844] CA Poitiers, 15 novembre 1961, *D.* 1962, somm. 86.

[3845] CA Douai, 22 janvier 1963, *D.* 1963, 525 ; *S.* 1963, 331.

La Cour de cassation, sur le fondement de la législation de sécurité sociale adoptée par les ordonnances de 1945, a eu à connaître dès les années 1960 de cas de suicide s'étant produit hors[3846] et au sein du contexte professionnel. Jusqu'à la fin des années 1970, la Cour de cassation a eu une approche restrictive dans la reconnaissance du suicide comme accident du travail. Dans une espèce de 1968, la Cour de cassation rappela ainsi la nécessité d'une affection antérieure pour que soit qualifié d'accident du travail une tentative de suicide[3847]. Dans un arrêt de 1971, elle confirma la décision des juges du fond de ne pas retenir la présomption d'imputabilité dans le cas d'un marin qui « *donnait des signes de dépression* » et s'était jeté volontairement à l'eau, ce dernier ayant vraisemblablement commis ce geste en raison de la rupture intervenue avec sa concubine[3848]. En 1972, la Chambre sociale de la Cour de cassation, suivant la décision des juges d'appel, précisa que n'est pas un accident du travail le suicide intervenu un quart d'heure avant la reprise du travail et dans un lieu désert de l'entreprise, car cet acte « *désespéré* [n'avait] *eu aucun antécédent traumatique et professionnel* » et manifestait ainsi « *l'intention de son auteur de se soustraire à la surveillance patronale* »[3849]. La Chambre sociale, dans un affaire où le rôle causal d'un précédent accident n'était qu'une simple « *hypothèse* », se refusa à qualifier le suicide d'un salarié comme un accident, car il n'était pas établie que cette autolyse était en relation avec l'accident plutôt qu'avec « *le climat familial crée par l'inconduite de sa femme* »[3850]. Dans cette dernière décision, l'absence de preuve d'une relation certaine avec l'accident joue donc en défaveur de l'ayant droit.

[3846] Cf. not. Cass. 2e civ., 6 janvier 1960, *Bull. civ.* II, n° 8, p. 5 (n'est pas une faute intentionnelle la tentative de suicide commise par un jeune homme qui, s'étant une nuit emparé de l'automobile de son père et l'ayant endommagée au cours d'un accident, s'était, dans la crainte des conséquences de son acte, tire une balle dans la tête, se blessant grièvement, des lors qu'elle relève que cette tentative de suicide ne s'est pas produite dans des circonstances telles que son auteur ait pu garder le contrôle de lui-même, son libre arbitre et son entière responsabilité ; qu'il a agi en réaction catastrophique et sous l'empire d'une influence morbide plus forte que l'instinct vital et qu'ainsi l'intéressé n'avait pu délibérément envisager le préjudice qu'il pouvait causer) ; *D.* 1960, p. 397, comm. G. LYON-CAEN.

[3847] Cass. soc., 16 décembre 1968, *Bull.*, n° 596 (dans cette affaire, une salariée de seize ans, sur son lieu de travail s'était assise sur le bord d'une fenêtre et au bout de quelques instants avait sauté volontairement à terre. L'enquête de la caisse a retenue qu'aucune « affection antérieure pourrait expliquer ce geste », l'accident étant donc dû à la faute intentionnelle de la salariée).

[3848] Cass. soc., 11 février 1971, n° 70-11309, *Bull. civ.* V, n° 114, p. 93 : dès lors le salarié « s'était soustrait à l'autorité de son employeur, la cour d'appel a pu estimer que la preuve qui était de nature à détruire la présomption d'imputabilité et dont la charge incombait à la caisse, était en l'espèce rapportée ».

[3849] Cass. soc., 4 mai 1972, n° 71-12963, *Bull.*, n° 320, p. 294.

[3850] Cass. soc., 4 mai 1972, n° 71-13354, *Bull.*, n° 319, p. 293 (un ouvrier couvreur qui avait chuté et s'était fracturé le bassin avait fini par se suicider par pendaison à son domicile, à son retour d'un mois d'hospitalisation. Les juges du fond s'étaient basés sur un rapport d'expertise énonçant que l'accident « avait pu occasionner les troubles cérébraux (au sens de troubles mentaux) qui ont été la cause déterminante du suicide, mais qu'aucune certitude ne pouvait être émise sur le fait que l'accident avait provoqué lesdits troubles cérébraux »).

Sur le fondement de la législation de la sécurité sociale, la première décision de la Cour de cassation à avoir reconnu le suicide comme un risque professionnel remonte à 1979[3851]. Cette décision avait toutefois vérifié qu'un accident du travail était bien à l'origine de ce suicide. Quelques années plus tard, sera également reconnu comme accident du travail, le suicide d'un salarié en dépression grave réactionnelle et progressive en raison d'un accident du travail survenu huit mois auparavant ; cet accident avait justifié un long arrêt de travail et entraîné une diminution de ses capacités physiques et professionnelles[3852]. Une décision similaire fut retenue pour le suicide d'un salarié à son bureau, car le syndrome dépressif dont il souffrait avait pour cause un accident de la circulation, qualifié d'accident du travail, dont il avait été victime dans l'exercice de ses fonctions quelques semaines auparavant[3853].

Si la jurisprudence limitait la qualification d'accident du travail au seul suicide causé par un précédent fait accidentel, elle a néanmoins opté pour une vision plus souple de cette condition. Le suicide a alors pu être qualifié d'accident du travail même si son fait accidentel générateur est intervenu plusieurs années auparavant. Ainsi, un salarié qui avait dû subir l'amputation de son bras gauche suite à un accident du travail s'était donné la mort trois ans et demi plus tard, le jour où il était convoqué devant un tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) pour faire reconnaître une faute inexcusable[3854]. Selon les juges, le moral de la victime, déjà fragilisé par un choc psychologique important, « *avait été encore perturbé par la perspective d'une action en reconnaissance de la faute inexcusable* […] *dans le déroulement de laquelle sa propre responsabilité risquait d'être mise en jeu* ». Ainsi, l'accident du travail est reconnu comme « *la cause génératrice de cet acte de désespoir* » même s'il a eu lieu plusieurs années auparavant.

707. Si la jurisprudence qualifia d'abord d'accident du travail les suicides causés par un fait accidentel antérieur, ce qui permettait d'exclure la faute intentionnelle, elle s'est ensuite basée essentiellement sur la présomption d'imputabilité pour qualifier des suicides comme accident

---

[3851] Cass. soc., 13 juin 1979, n° 78-10115, *Bull. civ.* V, n° 535, p. 393 ; Dans cette affaire, un mineur qui avait fait une rechute d'un précédent accident du travail en raison de céphalées, s'était suicidé. Les juges du fond ont reconnu le motif professionnel de ce suicide et l'absence de faute intentionnelle en se basant sur les rapports d'experts qui ont relevé qu'aucune raison antérieure relative, soit à l'état médicale de la victime, soit à son comportement familial ou autre ne pouvait expliquer le suicide. Il en résultait que le suicide n'avais pas été un acte réfléchi et conscient, mais la conséquence directe, selon un processus médicalement reconnu, de troubles neuropsychiques dus à l'accident.

[3852] Cass. soc., 23 septembre 1982, n° 81-14942, *Bull. civ.* V, n° 524.

[3853] Cass. soc., 15 février 2001, n° 99-17406.

[3854] Cass. soc., 19 décembre 1991, n° 90-10899.

du travail. La Charte de la CNAMTS en matière d'accidents du travail relève ainsi qu'en matière de suicide lié au travail, « *deux situations sont à envisager selon que la présomption d'imputabilité s'applique ou ne s'applique pas* »[3855]. Pour les suicides se déroulant au temps et lieu de travail, en application de la jurisprudence relative aux accidents du travail, la présomption d'imputabilité jouera et ce sera alors à l'employeur ou à la Caisse de sécurité sociale d'établir que le suicide était volontaire et constituait une faute intentionnelle[3856].

Ainsi, en 1988, la jurisprudence a qualifié d'accident du travail l'ingestion par un salarié de cyanure de cadmium[3857], substance dont il connaissait le danger mortel[3858]. Ce geste, non rattachable à un précédent accident du travail, avait été le résultat de l'impulsion brutale qui s'était emparée de lui immédiatement après les remontrances adressées par son employeur. Selon les juges, « *le salarié s'était donné la mort dans un moment d'aberration exclusif de tout élément intentionnel* ». De façon analogue, a été reconnu comme accident du travail l'intoxication médicamenteuse volontaire d'un salarié suite à un échange de propos avec son supérieur hiérarchique au lieu et temps de travail, ces faits découlant d'un état anxio-dépressif liés à la dégradation des relations de la victime avec son supérieur[3859]. Le suicide reconnu comme accident du travail s'il peut découler d'un événement précis[3860], tel des disputes, peut aussi émerger dans un climat global et progressif de dégradation des conditions de travail. A ainsi été qualifié d'accident du travail la tentative de suicide d'une salariée qui, au temps et au lieu de travail, s'est jetée du troisième étage de son entreprise, aboutissant à une paraplégie, la salariée étant « *soumise à une pression psychologique impitoyable de sa supérieure* » se caractérisant par des brimades et un alourdissement notable de ses attributions[3861]. Des solutions similaires ont été retenues concernant le suicide au temps et lieu de travail d'un salarié qui avait reçu de nombreux avertissements de la part de sa hiérarchie, entraînant un épuisement physique

---

[3855] CNAMTS, *Acte suicidaire et accident du travail*, 2008, pt. 2.

[3856] Cass. soc., 4 mai 1972, n° 71-12963, *Bull. civ.* V, n° 320, p. 294 ; Cass. soc., 4 février 1987, n° 85-14594, *Bull. civ.* V, n° 64, p. 41.

[3857] Sur les propriétés et dangers du cadmium : M. FALCY, D. JARGOT, B. LA ROCCA, F. PILLIÈRE, S. ROBERT, P. SERRE, « Cadmium et composés minéraux » in *Fiche Toxicologique n° 60*, INRS, 3e éd., 2013, 17 p.

[3858] Cass. soc., 20 avril 1988, n° 86-15690, *Bull. civ.* V, n° 241, p. 158 ; sur la formulation, rappr. CA Lyon 11 mars 2003, n° 02-3888, *RJS* 7/03, n° 938.

[3859] Cass. 2e civ., 14 mars 2007, n° 05-21090.

[3860] *Contra* : l'accident du travail n'a pas été retenu concernant un suicide survenu au lieu de travail alors que le matin même la victime avait été informée de la menace pesant sur son avenir professionnel et avait fait plusieurs allers retours entre le service médical et le service du personnel de l'entreprise (Cass. 2e civ., 21 septembre 2004, n° 02-31242).

[3861] TASS d'Épinal, 28 février 2000, Mme Chantal R. c/ CPAM des Vosges.

et psychologique accompagné d'un état dépressif[3862] et qui s'était suicidé avec une corde appartenant *a priori* à l'entreprise[3863]. Il en fut de même du suicide dans un contexte d'épuisement psychique lié à un stress professionnel intense[3864], du suicide d'un salarié qui s'était plaint à plusieurs reprises de pressions subies dans son travail, son état de santé s'étant progressivement dégradé[3865] ou d'une tentative de suicide par prise de médicament liée à une recrudescence dépressive ayant pour origine le travail[3866].

En cas de présomption d'imputabilité de l'acte suicidaire, la Caisse ou l'employeur pourront néanmoins rapporter la preuve que le suicide était dû à un état antérieur ou qu'il procédait d'un acte réfléchi et volontaire totalement étranger au travail[3867], sans pouvoir *a priori* invoquer la soustraction à l'autorité de l'employeur[3868]. Si le doute en matière de suicide peut profiter à la victime ou à ses ayants droit[3869] – le suicide étant un fait accidentel comme les autres – des décisions ont en revanche reconnu le renversement de la présomption dès lors qu'était prouvée l'absence certaine de rôle causal du travail. N'a dès lors pas été reconnu comme accident du travail, la tentative de suicide au lieu de travail qui « *revêtait un caractère*

[3862] CA Riom, Ch. soc., 22 février 2000, n° 1655-99, B. c/ SA Diamantine et CPAM de l'Allier (salarié qui s'est pendu dans les locaux de l'entreprise en raison des pressions psychologiques exercées par la direction) : « l'altération de l'état psychologique du salarié, attestée par les témoignages produits et elle-même liée aux vicissitudes des relations professionnelles de M. B. avec son employeur, conduit à écarter et, tout au moins à atténuer sensiblement, le caractère volontaire et réfléchi de l'acte suicidaire qui, dès lors, ne peut être considéré comme une faute intentionnelle » ; *Dr. soc.* 2000, p. 805, obs. L. MILET ; *RPDS* 2000, p. 213 ; *D.* 2000, p. 6 ; rappr. Cass. soc., 24 janvier 2002, n° 00-14379.

[3863] Le problème de l'origine de la corde avait été soulevé par une CPAM pour caractériser le fait que le salarié avait prémédité son geste pour prouver un acte réfléchi et conscient totalement étranger au travail qu'il effectuait de ce jour-là. Néanmoins, la destruction de cette corde par l'entreprise et des témoignages d'un collègue et de sa compagne semble attester que le suicidant n'avait pas emmené de corde au travail et que cette corde appartenait bien à l'entreprise.

[3864] CA Besançon, 19 décembre 2006, n° 2006/325372.

[3865] CA Versailles 19 mai 2011, n° 10/00954.

[3866] Cass. 2e civ., 20 janvier 2012, n° 10-27456 ; à ce titre il convient de préciser que la jurisprudence a déjà pu considérer qu'une tentative de suicide par voie médicamenteuse ne pouvait être considérée comme un accident du travail si « *elle a uniquement provoqué une somnolence et un état léthargique temporaire lesquels ne constituent pas une lésion corporelle* » (CA Lyon, 18 mars 2008, n° 07/03736).

[3867] CA Nîmes, ch. soc., 9 mai 2007 (cité par A.-S. GINON, F. GUIOMARD, « Le suicide peut-il constituer un risque professionnel ? », *Dr. ouv.* 2008, p. 375).

[3868] CA Rouen 6 février 2001, n° 00/1219 : « une tentative de suicide ne saurait s'analyser en un acte par lequel le salarié entend se soustraire à l'autorité de l'employeur », en l'espèce « la tentative de suicide d'un salarié par ingestion de cachets survenue dans le bureau d'un supérieur hiérarchique en réaction à l'annonce de son éventuel changement d'affectation, justifiait une reconnaissance d'accident du travail, ce geste intervenu sans préméditation aux temps et lieu de travail, étant lié à des soucis d'ordre professionnel sans rapport avec une pathologie antérieure démontrée ou une situation personnelle particulière ».

[3869] Cass. 2e civ., 7 mars 2011, n° 10-16157 (suicide d'un salarié survenu au temps et lieu de travail, absence d'explication de son geste mais sans possibilité d'apporter la preuve que le travail a été totalement étranger au décès).

volontaire, puisant son origine dans des difficultés privées et personnelles, et non dans l'activité professionnelle de la salariée »[3870]. Il en a été de même pour des suicides causés par l'état dépressif préexistant des salariés, sans lien avec le travail[3871] ou puisant ses origines dans des difficultés privées et personnelles du salarié[3872]. N'a également pas obtenu la qualification d'accident du travail, la tentative de suicide par défenestration au temps et au lieu de travail, d'une salariée ayant par le passé déjà fait une tentative de suicide et qui a reconnu avoir agi volontairement sans que son geste n'ait un lien direct ou indirect avec son travail[3873]. N'est pas non plus un accident du travail, le suicide par pendaison d'un chauffeur routier dans la cabine de son camion, du moment que son geste pouvait être vu comme un « *acte réfléchi et volontaire totalement étranger au travail qu'il exécutait ce jour-là* » ; ce geste résultait semble-t-il du refus d'une jeune femme d'accepter de devenir sa maîtresse[3874].

708. On peut concevoir « *aisément qu'un suicide trouve son origine directement dans le travail, même si la victime est passée à l'acte fatidique à un moment où elle n'était plus en poste* »[3875]. Se pose dès lors la question des suicides certes survenus hors du temps et au lieu de travail ou en période de suspension du contrat, mais qui ont pour cause le travail. La difficulté de leur qualification découlera de l'absence de présomption d'imputabilité même s'il s'avèrerait résiduellement possible de présumer un suicide commis hors du temps et au lieu de travail comme un accident du travail dès lors qu'il se produirait pendant une mission ou une astreinte.

Hors du temps et au lieu de travail, ce sera donc à la victime survivante, le « suicidant »[3876], ou à ses ayants droit, de rapporter la preuve du lien de causalité entre le suicide et le travail[3877]. En ce sens, dans une espèce datant de 2007, la Cour de cassation a clarifié le régime des suicides au domicile du salarié en précisant que lorsque l'accident survient à un moment où le salarié n'est pas sous la subordination juridique de l'employeur, il appartient à la

---

[3870] Cass. 2e civ., 18 octobre 2005, n° 04-30305.

[3871] Cass. soc., 4 février 1987, n° 85-14594, *Bull. civ.* V, n° 64, p. 41 ; Cass. 2e civ., 20 décembre 2001, n° 00-12916, *Bull. civ.* V, n° 397, p. 318.

[3872] Cass. 2e civ., 18 octobre 2005, n° 04-30203.

[3873] Cass. soc., 16 décembre 1968, n° 67-14391, *Bull. civ.* V, n° 596, p. 494.

[3874] Cass. soc., 23 septembre 1982, n° 81-14698, *Bull. civ.* V, n° 525, p. 387.

[3875] F. PETIT, « Le suicide au travail : de la faute intentionnelle du salarié à la faute inexcusable de l'employeur », *LPA* 3 juillet 2009, n° 132.

[3876] F. ALT-MAES, « Suicide d'un malade et responsabilité des établissements et personnels de soins », *Gaz. Pal.* 29 septembre 2009, n° 272, p. 2.

[3877] Cf. not. CA Nancy, 27 juin 1979, CPAM des Vosges c/ Gouasmia, *Dr. ouv.* 1979, p. 216, note P. BOUAZIZ.

victime ou ses ayants droit de rapporter que l'accident « *est survenu par le fait du travail* »[3878]. En l'espèce, un salarié avait tenté de mettre fin à ses jours à son domicile alors qu'il se trouvait en arrêt maladie depuis un mois pour syndrome anxio-dépressif d'origine professionnelle. Ce salarié, au cours de son arrêt maladie avait été retrouvé par son épouse, gisant sur sa terrasse, suite à une défenestration. Les juges d'appel avaient relevé, outre les attestations produites, que le salarié subissait une pression constante de son employeur relativement au volume de travail à effectuer et à la rapidité d'exécution, qu'il avait en outre reçu, avant son départ en vacances, un avertissement de son employeur lui faisant grief de n'avoir pas accepté d'effectuer des heures supplémentaires. Cette solution qui pouvait être présagée dès 2003[3879], a par la suite été appliquée par des juridictions du fond. Ainsi, dans une affaire relative à un salarié de l'usine Renault de Guyancourt[3880], un jugement de TASS[3881], confirmé en appel[3882], a qualifié d'accident du travail le suicide d'un salarié à son domicile, ce geste étant « *intervenu par le fait du travail* »[3883] du fait de conditions de travail ayant abouti à un cumul de fatigue et de stress. En l'espèce, un technicien[3884], s'était vu demander de reprendre les fonctions relevant de la position de cadre d'un salarié démissionnaire[3885]. Ce salarié avait vu sa charge de travail fortement augmentée ; il devait assumer les fonctions de l'ingénieur démissionnaire et suivre concomitamment une formation diplômante de passage au niveau cadre. Il fit alors part à ses supérieurs de ses difficultés, déclarant « *ne plus pouvoir faire face à ses objectifs* », ne plus « *s'en sortir* », ne pas être « *à la hauteur* ». Ses supérieurs avaient également été avertis par ses collègues au sujet de son « *immense fatigue* » et de sa perte visible de poids. Le salarié mit fin à ses jours par pendaison à son domicile en laissant une lettre non équivoque visant les

---

[3878] Cass. 2e civ., 22 février 2007, n° 05-13771, *Bull. civ.* II, n° 54, p. 45 ; *Dr. soc.* 2007, p. 836, obs. L. MILET ; *D.* 2007, p. 791, obs. A. FABRE ; *Dr. ouv.* 2007, p. 258, note A. CHIREZ et C. EXPERT ; *LPA* 6 avril 2007, n° 70, p. 16, note L. LEROUGE ; *RDT* 2007, p. 306, note B. LARDY-PÉLISSIER ; *JCP éd. S.* 2007, 1429, note D. ASQUINAZI-BAILLEUX ; *RJS* 2007, n° 666.

[3879] Cass. 2e civ., 3 avril 2003, n° 01-14160.

[3880] Sur cet établissement : E. COUVREUR, « La leçon des suicides en série chez Renault », *LeMonde.fr* 6 mars 2007.

[3881] TASS des Yvelines, 9 mars 2010, n° 07/01555, *RDT* 2010, p. 305, note G. PIGNARRE ; rappr. TASS des Hauts-de-Seine, 17 décembre 2009, n° 08-01023, *Dr. soc.* 2010, p. 586, obs. L. MILET (le suicide d'un salarié qui s'est jeté du troisième étage du Technocentre de Renault à Guyancourt a été reconnu comme accident du travail ; la faute inexcusable de l'employeur a également été reconnue car ce dernier avait connaissance du fait que la victime rencontrait des difficultés dans son activité professionnelle ; la hiérarchie directe du salarié avait fait état de la dégradation générale de sa santé physique et de son équilibre psychologique).

[3882] CA Versailles, 5e ch., 9 juin 2011, n° 10/02311.

[3883] Sur cette notion : L. MILET, « Accidents du travail : de l'accident survenu sous la subordination de l'employeur à l'accident survenu par le fait du travail », *Dr. soc.* 2007, p. 836.

[3884] Ce salarié travaillait à un poste de « *leader* technique architecture ».

[3885] Ce salarié ayant démissionné occupait le poste de « pilote fonction démarrage ».

difficultés liées à son travail[3886]. Ce geste fut qualifié d'accident du travail par les juges du TASS qui ont notamment relevé que la hiérarchie a confié à ce salarié « *un objectif à atteindre sans s'interroger sur la capacité psychique et physique de son salarié à supporter cette charge accrue de travail* ». Ce salarié n'avait au surplus, aucun antécédent psychiatrique ni problème d'ordre familial permettant d'exclure le rôle du travail dans la réalisation du geste[3887]. Dans un arrêt de 2010, la Cour de cassation fit de nouveau application de la jurisprudence de 2007, mais cette fois-ci sans retenir le caractère d'accident du travail, car l'ayant droit du suicidant « *ne rapportait pas la preuve que la tentative de suicide, des suites de laquelle* ... [le salarié] *est décédé, était due à son travail* »[3888].

Hors du temps et du lieu de travail, l'accident professionnel n'a en revanche pas pu être retenu concernant le suicide d'un salarié qui selon ses ayants droit était intervenu en raison de la brutale altération de ses facultés mentales – un état dépressif – causée par un harcèlement dont il s'estimait victime[3889]. Selon les juges, une dégradation de l'atmosphère de travail en raison d'un changement de personne touchant l'ensemble des salariés ne permet pas de qualifier le suicide d'un salarié à son domicile d'accident du travail même si son médecin traitant avait décelé un syndrome dépressif. En effet, cette « *dégradation a concerné l'ensemble du personnel qu'en outre la victime n'avais fait l'objet d'aucune sanction disciplinaire et qu'aucun incident ne l'avait opposé à un supérieure hiérarchique* », ainsi il n'existait pas de lien de causalité entre les conditions de travail et le suicide.

709. Si les comportements suicidaires se produisant au temps et au lieu de travail, ou hors de l'entreprise, peuvent recevoir la qualification d'accident du travail, une solution similaire peut être appliquée à certaines pathologies qui s'apparentent pourtant davantage à des maladies.

[3886] « je vous aime - vous n'y êtes pour rien - je ne peux plus rien assumer, ce boulot c'est trop pour moi, ils vont me licencier et je suis fini je ne saurai pas faire son top série de merde à Ghosn et à Hamel, pardon, bonne chance » (TASS des Yvelines, *préc.*).

[3887] « Monsieur D. ne présentait aucun symptôme psychiatrique ni de pathologie psychique. Ce point a été attesté par le médecin traitant du salarié. […] Il n'a pas été davantage démontré de problème d'ordre familial, au contraire, Monsieur D. était très attaché à sa famille. Sur le plan personnel, son environnement professionnel le dépeint comme un être sociable, aimant son travail, impliqué, dynamique » (*ibid.*).

[3888] Cass. 2e civ., 18 novembre 2010, n° 09-69977.

[3889] Cass. 2e civ., 3 avril 2003, n° 01-14160, *RJS* 7/03, n° 938 ; *Dr. ouv.* 2004, p. 21, note F. SARAMITO.

b) La réparation de pathologies déterminées

710. S'il peut paraître surprenant de réparer au titre des accidents du travail des affections assimilables à des maladies, historiquement, le droit a pourtant permis une telle réparation. L'absence de réparation des maladies professionnelles jusqu'en 1919, a conduit la jurisprudence à assimiler aux accidents du travail certaines pathologies comme l'inoculation charbonneuse – dite « maladie du charbon »[3890] – ou la syphilis des souffleurs de verre[3891]. Plus tard, les effets secondaires dus à une vaccination professionnelle[3892], les conséquences de piqures accidentelles découlant d'une aiguille infectée par le VIH[3893] ou d'un insecte vecteur du paludisme[3894], ont pu être réparés au titre des accidents du travail. Concernant la réparation des psychopathologies, une assimilation aux accidents du travail peut poser problème car « *contrairement aux lésions physiques dont l'apparition est souvent subite, la dépression, le stress, l'épuisement professionnel* […]*, sont plutôt l'aboutissement d'un processus de maturation lente* »[3895].

711. Pour faciliter la prise en compte de pathologies psychiques au titre des accidents du travail, des normes spécifiques, édictées la Caisse Nationale d'Assurance Maladies des Travailleurs Salariés (CNAMTS) ont été consacrées. Cette dernière, à travers différentes circulaires, a favorisé la prise en charge de certains traumatismes psychologiques au titre des accidents du travail.

Dès 1982, la CNAMTS a fait bénéficier les salariés travaillant dans des activités soumises à un risque d'attaque à main armée, d'une présomption d'imputabilité au travail de

---

[3890] Sur cette pathologie : W. HANSEN, J. FRENEY, *La Maladie du charbon - Maladie d'hier, arme biologique d'aujourd'hui*, Éd. Privat, 2001, Coll. Questions de santé, 112 p.

[3891] S. BUZZI, J.-C. DEVINCK, P.-A. ROSENTAL, *La santé au travail – 1880-2006*, Éd. La Découverte, p. 13 ; La syphilis du verrier se transmettait par les cannes servant à souffler le verre. De par la nécessité d'un travail intensif, ces cannes passaient sans interruption de bouches en bouches propageant facilement la syphilis au sein des équipes de verriers (L. BONNEFF, M. BONNEFF, *La vie tragique des travailleurs*, Éd. Études et Documentations Internationales, 1984, 1re éd., 1908, spéc. pp. 41-42).

[3892] Cf. not. Cass. soc., 2 avril 2003, n° 00-21768, *Bull. civ.* V, n° 132, p. 130 (salarié atteint de sclérose en plaques à la suite d'une vaccination obligatoire contre l'hépatite B).

[3893] Sur la procédure spécifique de reconnaissance du VIH au titre des accidents du travail : arrêté du 1er août 2007 fixant les modalités de suivi sérologique des personnes victimes d'accidents du travail entraînant un risque de contamination par le virus de l'immunodéficience humaine ; rappr. Cass. 2e civ., 2 juin 2005, n° 03-20011, *Bull. civ.* II, n° 146, p. 131 ; Cass. 2e civ., 21 juin 2006, n° 04-30664, *Bull. civ.* II, n° 1165, p. 158.

[3894] Cass. soc., 17 janvier 1991, n° 89-13703, *RJS* 3/91, n° 993 ; Cass. 2e civ., 7 mai 2009, n° 08-12998.

[3895] M. BADEL, « Souffrance au travail et risque professionnel – La difficile appropriation du mal-être du salarié par le droit de la sécurité sociale », *RDSS* 2006, p. 928.

toute maladie apparaissant immédiatement ou quelques jours après les faits, lorsqu'ils avaient été directement menacés[3896]. Pour les salariés réunissant ces conditions restrictives, si l'attaque à main armée, qualifiée de « fait accidentel » entraîne un traumatisme psychologique suivi d'états pathologiques dûment constatés par un médecin, le bénéfice de la présomption d'imputabilité sera accordé[3897]. Quelques années plus tard, la CNAMTS a opté pour une prise en charge plus aisée des traumatismes psychologiques, les dispositions de la circulaire de 1982 pouvant « *paraître restrictives* »[3898]. Depuis 1999, la CNAMTS peut donc indemniser au titre des accidents du travail « *toutes les victimes d'agressions au temps et au lieu du travail et qui développent, à la suite des faits, des pathologies dues au stress post-traumatique* »[3899]. Contrairement à la circulaire de 1982, celle de 1999 ne se limite plus aux salariés « directement menacés », car elle vise l'ensemble des salariés témoins de faits d'agression ainsi que des travailleurs non-salariés de l'établissement attaqué mais qui s'y trouvaient en mission au moment des faits[3900]. La circulaire précise en revanche que pourront bénéficier seulement de la réparation au titre des maladies professionnelles par le système « hors tableau »[3901], et non au titre des accidents du travail, les salariés exposés à des agressivités ou incivilités répétées, telles des menaces ou insultes, car elles « *ne constituent pas, prises séparément, un fait accidentel* »[3902]. Ces propos sont néanmoins à relativiser car la jurisprudence reconnaît dans le cas d'insultes isolées, la possibilité de qualifier un accident du travail. Il en a, par exemple, été ainsi pour un conducteur de bus qui parce qu'il n'avait pas pris la route habituelle en raison d'une déviation, avait été insulté par un passager[3903]. Cet événement avait en effet conduit à un « *état d'anxiété réactionnelle* » qualifié par les juges de « *choc psychologique* ». La CNAMTS dans une circulaire de 2001 édictée en pleine « psychose de l'anthrax »[3904], précisa le régime de la prise en charge des personnes ayant été en contact avec des « enveloppes suspectes »[3905].

[3896] Circulaire DGR n° 1329/82 et ose de l'ENSM n° 640/82 du 2 août 1982 relative à la prise en charge, au titre des « accidents du travail » des traumatismes psychologiques des personnels des établissements financiers, commerciaux ou industriels à la suite d'une attaque à main armée pour vol.

[3897] *Ibid*.

[3898] Circulaire DRP n° 37/99 – ENSM 40/99 du 10 décembre 1999 relative à la prise en charge des traumatismes psychologiques au titre du risque professionnel.

[3899] *Id.*, pt. 1.

[3900] *Id.*, pt. 1.1.

[3901] Cf. Code de la sécurité sociale, art. L. 461-1, al. 4.

[3902] Circulaire DRP n° 37/99 – ENSM 40/99 du 10 décembre 1999, *op. cit.*, pt. 2.

[3903] CA Rouen, 11 février 2009, n° 08/00003, Sté TCAR c/ CPAM de Rouen, DRASS.

[3904] « Anthrax la psychose », *Le Parisien* du 16 octobre 2001, pp. 2-3.

[3905] Circulaire CNAMTS DRP n° 32/2001 – ENSM n° 35/2001 du 30 octobre 2001 relative à la prise en charge des personnes ayant été en contact avec des enveloppes suspectes.

De ce fait, les salariés en contact direct avec une enveloppe contenant de la poudre suspecte ou qui se sont trouvés dans la pièce lors de la découverte de celle-ci, « *peuvent présenter des troubles psychologiques* ... [et] *entrent dans le cadre normal de la législation relative aux accidents du travail et maladies professionnelles* »[3906].

Si les circulaires de l'administration de la Sécurité sociale reconnaissent implicitement la possibilité de réparer des lésions psychiques, la jurisprudence au sein des juridictions du fond se réfère explicitement au terme de lésion « psychique » ou « psychologique ». Ainsi, dans une affaire ayant trait au régime agricole – ce régime optant pour une définition similaire à l'accident du travail du régime général[3907] – qui avait trait à un travailleur victime d'un d'état de stress post-traumatique associé à des éléments de dépression caractérisée, les juges ont qualifié l'accident du travail comme un événement « *générateur d'une lésion physique ou psychologique* »[3908]. Des solutions similaires ont été retenues dans des espèces concernant le régime général. En s'inspirant de la définition de l'accident du travail, il a pu être précisé « *qu'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 employeur, et qui est à l'origine d'une lésion corporelle ou d'un trouble psychologique avéré* »[3909]. D'autres arrêts font référence à la « *lésion ou douleur ou encore toute perturbation d'ordre psychique apparue au temps et au lieu du travail* »[3910] ou aux « *lésions d'ordre psychologique / émotionnel* »[3911]. En revanche des arrêts ont inclus la notion de lésion psychique dans celle de lésion corporelle en précisant que « *constitue un accident du travail tout incident soudain survenu au cours du travail et auquel se rattache une lésion corporelle ; que cette notion de lésion corporelle doit s'entendre au sens*

[3906] *Ibid*.

[3907] Cf. Code rural, art. L. 751-6 al. 1er : « 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 mentionnée à l'article L. 751-1, salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole ».

[3908] CA Pau, 17 juin 2010, n° 08/03276.

[3909] CA Besançon, ch. soc., 20 novembre 2007, n° 06/1889 ; rappr. CA Angers, ch. soc., 6 mars 2012, n° 11/00386 : « que le certificat médical initial établi à cette date ne mentionne aucune douleur, ni aucune lésion physique ou psychologique médicalement constatées […] ; Que faute pour Mme Y de rapporter la preuve que cet événement est bien à l'origine des lésions médicalement constatées le lendemain, [son employeur] soutient à juste titre qu'elle est défaillante à démontrer la matérialité de l'accident qu'elle invoque ».

[3910] CA Orléans, 23 avril 2008, n° 07/00838.

[3911] CA Angers, 17 avril 2012, n° 10/02811.

large, c'est-à-dire incluant une douleur, un simple malaise, comme une atteinte psychique »[3912]. Du côté de la Cour de cassation, si un arrêt assimile la « *brusque dépression* » d'un salarié constitutive d'un accident du travail à des « *troubles psychologiques* »[3913], la Haute juridiction n'a jamais utilisé la notion de lésion « psychique » ou « psychologique » dans ses attendus. On peut dès lors penser qu'elle traite de ce type de lésion au travers de la notion plus classique de « lésion corporelle ». La Cour de cassation a également déjà pu préciser qu'une « dépression réactionnelle » est, en elle-même, une lésion[3914] tout comme un syndrome dépressif réactionnel brutal[3915].

Bien que la référence au terme de lésion psychique ne soit pas toujours présente dans les décisions concernant la prise en charge au titre des accidents du travail des pathologies liées à la souffrance mentale, il convient de constater que la jurisprudence permet effectivement de réparer ce type d'affections. Peuvent donc être qualifiés d'accident du travail, les troubles psychologiques apparus à la suite d'un choc émotionnel[3916]. Parmi ces troubles la jurisprudence permet la réparation des dépressions d'origine professionnelle. Ainsi, la Cour de cassation a pu qualifier d'accident du travail la dépression nerveuse « soudaine » dont a été victime un salarié[3917]. Dans cette affaire, un travailleur, au cours de son entretien annuel d'évaluation, avait été avisé qu'il ne donnait pas satisfaction et qu'il était rétrogradé. Deux jours plus tard – et après être revenu travaillé le lendemain de l'entretien –, le médecin traitant du salarié lui prescrira un arrêt de travail justifié par une « *douleur morale gravissime entraînant une dépression nerveuse invalidante et traumatisante avec atteinte profonde de la personnalité et déstabilisation spirituelle après entretien négatif avec son chef de service immédiat* ». L'expertise diligentée par la Caisse de sécurité sociale aboutira à reconnaître la causalité entre l'entretien et la dépression. La Caisse qui contestera ce diagnostic en soutenant que l'entretien s'était déroulé

[3912] CA Paris, 20 décembre 2007, n° 05/00388 ; rappr. CA Lyon, 18 mars 2008, n° 07/03736 : le salarié « présentait un syndrome dépressif ; une dépression nerveuse caractérise la lésion corporelle ».

[3913] Cass. 2e civ., 19 septembre 2013, n° 12-22295.

[3914] Cass. 2e civ., 31 mai 2012, n° 11-18540.

[3915] Cass. 2e civ., 15 mars 2012, n° 11-11982.

[3916] Cass. 2e civ., 15 juin 2004, n° 02-31194, *Bull. civ.* II, n° 298, p. 252 (salarié menacé par un client armé) ; *Gaz. Pal.* 2004, n° 268-269, jur. p. 22, note D. NONNENMACHER ; *RJS* 8-9/04, n° 965 ; CA Bordeaux, 17 mars 1998, n° 97-4388 (monitrice giflée au temps et lieu de travail par une des pensionnaires) ; Cass. soc., 29 juin 2011, n° 10-11699, *Bull. civ.* V, n° 169 (graves troubles à la suite d'un choc émotionnel au cours d'un entretien avec son directeur qui lui avait annoncé la suppression de son poste).

[3917] Cass. 2e civ., 1er juillet 2003, n° 02-30576, *Bull. civ.* II, n° 218 ; *RJS* 10/03, n° 1222 ; *JCP éd. E.* 2004, 877, p. 958, note D. ASQUINAZI-BAILLEUX ; M. HAUTEFORT, « Une dépression nerveuse admise comme accident du travail », *SSL* 29 septembre 2003, n° 1137, p. 10 ; M. HUYETTE, « Dépression, accident du travail et faute inexcusable », *RDT* 2004, p. 906 ;

sans échanges de coups ni pressions inacceptables et qu'un accident du travail ne peut se manifester que par des lésions physiques apparues au temps et lieu de travail verra néanmoins son pourvoi rejeter par la Cour de cassation.

Une telle solution a également été appliquée dans le cas d'une « *dépression réactionnelle* » causée par une agression d'un usager[3918], d'un état de stress post-traumatique accompagné d'un syndrome anxio-dépressif qui tirait son origine d'un entretien annonçant à un salarié sa mutation[3919] ou d'une « *brusque dépression* » causée par un entretien d'évaluation[3920]. Il est pourtant à noter que la CNAMTS précise que le fait générateur d'un accident du travail ayant provoqué un traumatisme psychologique doit être défini comme « anormal » par sa brutalité, son imprévisibilité, son exceptionnalité ou son écart avec le cours habituel des relations de travail[3921]. De plus, s'inspirant de la jurisprudence de la Cour de cassation de 2007 relative à la tentative de suicide au domicile du salarié, une cour d'appel a qualifié d'accident du travail, l'état dépressif d'une salariée causé par un traumatisme psychologique et intervenue au domicile de cette dernière lors d'un jour de repos[3922]. Dans cette affaire la salariée avait appris, par téléphone, qu'elle était mise à pied et licenciée pour faute grave. Le jour-même de cette annonce, elle était placée en arrêt de travail pour un état dépressif majeur caractérisé. Selon les juges, « *la circonstance que l'accident se soit déroulé en dehors du lieu de travail est sans incidence sur la qualification professionnelle dès lors qu'il est établi qu'il est survenu par le fait du travail* »[3923]. Ainsi pour que la dépression puisse être reconnue comme accidentelle il faut, en accord avec la définition de l'accident du travail, pouvoir la rattacher à un fait soudain lié à l'activité professionnelle. *A contrario* la dépression à évolution

---

[3918] CA Amiens, 24 janvier 2012, n° 10/04047.

[3919] CA Lyon, 9 octobre 2007, n° 07/1299 (cette décision avait été vécue par le salarié comme une sanction disqualifiante et injustifiée, l'entretien et la notification constituant alors un fait brutal et précis).

[3920] Cass. 2e civ., 19 septembre 2013, n° 12-22295 : « L'arrêt relève que M. X... a été entendu le 14 décembre 2009 par un jury de quatre personnes qui ont indiqué que l'entretien s'était déroulé dans des conditions normales, le médecin-conseil régional précisant que l'intéressé n'était pas très à l'aise et avait refusé dans un premier temps de se présenter, estimant que chacun le connaissait ; qu'il a été avisé en fin d'entretien du recours à l'expertise d'un consultant ; que la consultante a déclaré que lorsque M. X... était arrivé à l'entretien le 15 décembre, elle avait vu qu'il n'était pas bien, qu'il lui avait dit n'avoir pas envie d'être là, qu'il était très tendu et lui avait confié vivre mal qu'on lui demande de faire ce test et avoir accepté de faire l'évaluation pour ne pas faire preuve d'insubordination ; que ses collaboratrices ont déclaré que, le lendemain, il avait l'air tendu, qu'il était pâle et qu'il les a saluées sans rien leur dire ce qui n'était pas habituel ; qu'il était absent aux deux réunions auxquelles il devait assister ; que le même jour, son médecin traitant a constaté qu'il présentait un état dépressif réactionnel nécessitant un arrêt de travail ; que ni l'employeur, ni la caisse n'ont prétendu que M. X... présentait des troubles psychologiques avant le 16 décembre 2009 ».

[3921] CNAMTS, *Lettre Réseau DRP n° 16/2011* du 15 mars 2011.

[3922] CA Bordeaux, 26 février 2009, n° 08/2709, Sté. Laboratoire Bioffice c/ Catherine D., CPAM de la Gironde.

[3923] *Ibid*.

lente pourrait quant à elle relever du mécanisme des maladies professionnelles. Par ailleurs, en contradiction avec les jurisprudences attribuant à un choc psychologique ou une dépression la qualification d'accident du travail, une cour d'appel, en se basant sur les pouvoirs de l'employeur, a refusé de qualifier d'accident le traumatisme psychologique causé par l'annonce d'une mutation[3924]. Les juges ont précisé qu'une mutation s'inscrit dans l'exercice du pouvoir de gestion de l'employeur et qu'en conséquence, le ressenti de la personne face à une telle décision ne pouvait justifier la qualification d'accident du travail. Pareillement, une cour d'appel a refusé de qualifier d'accident du travail la dépression nerveuse d'un salarié « ruminant » une décision – *a priori* innocente – de son employeur en la considérant comme dirigée contre lui[3925].

Il peut être toutefois difficile de déterminer avec précision l'événement précis et isolé qui a été à l'origine d'une dépression soudaine. Cette affection peut en effet tout simplement être déclenchée par un événement « de trop », s'inscrivant dans un processus de longue date. Il a pu être dit à ce titre qu'il serait « *injuste et inacceptable d'admettre de faire bénéficier un salarié de la législation favorable concernant les accidents du travail après un incident unique d'importance variable, et de refuser ce bénéfice à celui qui travaille depuis des semaines ou des mois dans une ambiance ou un environnement incontestablement nuisible* »[3926]. Néanmoins, au vu de la définition de l'accident du travail, il pourrait être possible de reconnaître la dépression lente et progressive comme accident du travail, du moment que le salarié peut dater précisément la « série d'événements » ayant causé sa pathologie. La jurisprudence a cependant déjà refusé de qualifier une dépression d'accident du travail en soulignant que « *faute de*

[3924] CA Pau, 25 janvier 1994, n° 317/94, Arlette A. c/ CPAM Tarbes : en l'espèce une salariée avait été convoquée à un entretien avec la direction au cours duquel elle avait appris sa mutation à un autre poste avec maintien de ses avantages. Traumatisée par cette nouvelle elle eut une crise nerveuse nécessitant une hospitalisation et un arrêt de travail de plusieurs mois. Selon la cour d'appel « *la notion de lésion du corps humain* […] *n'est pas nécessairement incompatible avec un choc émotionnel qui peut entrainer un déséquilibre et des troubles qui affectent tout autant l'organisme qu'une plaie ouverte, une fracture ou tout autre atteinte à l'intégrité physique du même ordre* ». Les juges refusent néanmoins de qualifier ce choc émotionnel d'accident du travail en se basant sur le pouvoir discrétionnaire de gestion de l'entreprise dont dispose l'employeur. En effet, « *décider que les conséquences pour si désagréable qu'elles soient de l'exercice de ces pouvoirs peuvent donner lieu à l'application de la législation des accidents du travail équivaudrait à paralyser l'exercice de ces pouvoirs légitimes de l'employeur, ou tout au moins à l'inciter à ne les exercer que par correspondance en évitant tout contact direct avec le salarié* ». Dès lors, la manière dont le salarié « *ressent* » les conséquences de l'exercice du pouvoir hiérarchique « ne peut entrainer l'application de la législation des accidents du travail (c'est nous qui soulignons).

[3925] CA Bourges, ch. soc., 6 juin 2014, n° 13/00092, *JCP éd. G.* 29 septembre 2014, 996, somm. M. JOSEPH-PARMENTIER (en l'espèce, un employeur avait fait poser un panneau interdisant l'usage du vélo entre la grille d'entrée de l'entreprise et la pointeuse ; or, seul un salarié de l'entreprise parcourait effectivement ce chemin à bicyclette ; néanmoins, la pose de ce panneau, seulement destinée à assurer, dans les conditions de sécurité requises, la circulation à l'intérieur de l'entreprise, ne pouvait être à l'origine d'un accident du travail).

[3926] M. HUYETTE, *loc. cit.*

survenance soudaine, la dépression ne répond pas à la définition de l'accident »[3927]. Cette question se pose notamment dans les faits de harcèlement.

En effet, « *dans une dépression consécutive à des faits de harcèlement moral, par définition, rien n'est brutal ni violent, mais au contraire, diffus, inscrit sur une période plus ou moins longue* »[3928]. Le préjudice ne résulte donc pas toujours d'une action soudaine car *« le plus souvent, c'est une succession d'événements continus qui, tous ensemble et non pas distinctement, sont à l'origine du dommage…* »[3929]. Ainsi, un salarié s'estimant victime de harcèlement moral n'a pu voir qualifier les traumatismes psychologiques qu'il avait subis et qui avaient conduit à un arrêt de travail car il ne rapportait pas « *la preuve de ce que l'arrêt de travail* […] *ait été causé par une brutale altération de ses facultés mentales, en relation avec les événements invoqués* »[3930]. De par leur action continue ces faits échappaient à la définition de l'accident du travail. La jurisprudence a d'ailleurs précisé que la dépression « *est une maladie lorsqu'elle est la conséquence d'un harcèlement qui s'inscrit dans la continuité et la durée et un accident lorsqu'elle est la conséquence d'un choc émotionnel provoqué par un fait précis et brutal* »[3931]. Néanmoins, des TASS ont reconnu que des conditions dégradés par des faits se rapprochant de la qualification de harcèlement peuvent engendrer un état dépressif qualifiable d'accident du travail du moment qu'un fait précis a été la goutte d'eau[3932]. Une solution

---

[3927] CA Lyon, 18 mars 2008, n° 07/03736 : le salarié « présentait un syndrome dépressif ; une dépression nerveuse caractérise la lésion corporelle ; toutefois, la dépression n'est pas apparue de manière soudaine le 16 février 2005 ; en effet, Cyril X... souffrait de cette pathologie depuis le mois d'août 2003 ; faute de survenance soudaine, la dépression ne répond pas à la définition de l'accident ».

[3928] C. WILLMANN, *RDSS* 2005, note sous Cass. 2e civ., 24 mai 2005, p. 691.

[3929] F. BOCQUILLON, « Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles », *RDSS* 2000, p. 553.

[3930] Cass. 2e civ., 24 mai 2005, n° 03-30480, *Bull. civ.* II, n° 132 : « En l'espèce, le salarié prétendait avoir été déchargé de tout ce qui est charges du personnel, ses fonctions étant vidées de leur substance ; que pendant une absence, ses armoires et tiroirs avaient été vidés et mis sous clef; que le code informatique traitant du personnel avait été modifié à son insu et ne lui avait pas été donné ; qu'il avait protesté contre le retrait de ses fonctions après 34 ans d'ancienneté et le déménagement d'une partie de son bureau lors d'une prise d'heures de délégation ; il avait fait l'objet de reproches injustifiés ; les agissements sur sa personne avaient été qualifiés de harcèlement moral au travail dans le cadre d'un rapport établi par le service consultation souffrance au travail du centre hospitalier de Nanterre ».

[3931] CA Lyon, 9 octobre 2007, n° 07/01299.

[3932] TASS Dijon, 17 décembre 2002, M. c/ Société Roland France et a, *Dr. ouv.* 2003, pp. 125-126, note L. MILET ; en l'espèce une salariée, déjà fragilisée par ses conditions de travail, subissait des remarques sexistes, des propos méprisants et l'alcoolisation des dirigeants de l'entreprise pour laquelle elle travaillait. Elle fut par ailleurs menacé de licenciement par son supérieur hiérarchique *via* une lettre et un entretien verbal lui rappelant son obligation de se soumettre aux modifications de service (partage de bureau). Ce jour-là, la salariée suite à l'entrevue avec son supérieur avait été vue tremblante, pleurant et suffoquant. Ces faits ont conduit à un arrêt de travail de trois mois. Le TASS rappelant que l'accident portant atteinte au psychisme du salarié « peut revêtir le caractère de soudaineté lié à un événement précis de travail, alors même que l'apparition d'une pathologie psychique est progressive », a ainsi décidé que « l'équilibre nerveux de Mlle M., déjà fragilisé par ses conditions de travail, a été soumis à une

similaire a été retenue pour une salariée victime d'une agression verbale de la part du gérant de la société pour laquelle elle travaillait, alors qu'elle subissait déjà depuis plusieurs années un harcèlement sexuel et moral et présentait un syndrome anxio-dépressif[3933]. Cette agression verbale avait provoqué sur ce terrain psychologique dégradé, un choc émotionnel grave.

712. Outre les états dépressifs, peuvent aussi être qualifiés d'accident du travail, les malaises causés par des chocs psychologiques, des charges émotionnelles ou un état de stress trop important. Tel fut le cas du malaise survenu à un salarié au temps et au lieu de travail suivi de son décès ; le salarié s'apprêtant à participer à une réunion importante des cadres de la société, ces circonstances ont été génératrices d'émotions et de tension nerveuse ayant joué un rôle dans le processus mortel[3934]. Il en a été de même pour des malaises causés par un trouble ou choc psychologique à l'annonce d'une mise à pied conservatoire et de l'engagement d'une procédure de licenciement[3935], de la remise d'une lettre de convocation à un entretien préalable au licenciement[3936] ou de propos violents tenus par téléphone par une supérieure hiérarchique[3937]. L'état psychologique du salarié permet de qualifier d'accident du travail des pathologies physiques potentiellement mortelles. Il en fut ainsi de l'état de stress lié à une surcharge de travail qui a entraîné un infarctus du myocarde[3938] ou de l'arrêt cardiaque causé par les conditions de travail du jour de l'accident qui cumulaient stress, chaleur et fatigue même si la salariée avait un état antérieur, la Caisse ne démontrant pas que l'accident était dû à une cause totalement étrangère au travail[3939]. A également été reconnu comme un accident de trajet

---

agression qui n'a pas été déclarée […] dans les formes imposées par le Code de la sécurité sociale en tant qu'accident du travail mais dont la nature réelle était connue de l'employeur ».

[3933] TASS Grenoble, 18 octobre 2002, A. C/ CPAM de Grenoble, *Dr. ouv.* 2003, pp. 125-126, note L. MILET ; dans cette affaire, le TASS ici saisi, a préalablement rappelé qu'il ne lui appartenait pas de se prononcer sur le caractère injurieux des propos subis ou le caractère « harcelant » des faits invoqués par la victime. Il revient seulement aux juges de se prononcer sur la réalité de l'accident et sa causalité avec le travail. En l'espèce, une salariée avait eu une altercation verbale avec le gérant de la société pour laquelle elle travaillait, à propos de la mise en place d'un nouveau logiciel informatique et de la revalorisation de son salaire. Selon les juges, l'altercation a constitué un événement précis et soudain survenu au temps et lieu du travail. Ils constatent également le « passif » du gérant en matière de violence verbale, d'autres salariés ou anciens salariés ayant corroboré son « caractère emporté ». Au final, le TASS qualifie l'altercation d'accident du travail car cet événement qui a généré une atteinte à la santé mentale de la salariée au travers d'une poussée anxiogène majeure réactionnelle ou un choc émotionnel grave médicalement constaté a été l'élément déclencheur d'un syndrome dépressif réactionnel sévère dont elle a souffert à partir de ce jour.

[3934] Cass. soc., 9 octobre 1985, n° 84-13058.

[3935] CA Paris, 26 janvier 2012, n° 09/10043.

[3936] CA Paris, 26 janvier 2012, n° 11/08775.

[3937] CA Versailles, 20 mars 2000, cité par B. CAILLEY, « Le harcèlement moral au travail », *SSL* 5 juin 2000, n° 984.

[3938] Cass. 2e civ., 8 novembre 2012, n° 11-23855, *RJS* 1/13, n° 72.

[3939] Cass. soc., 14 décembre 1995, n° 93-14133, *Bull. civ.* V, n° 351, p. 248.

la rupture d'anévrisme d'une salariée qui le jour de cet accident se trouvait « *en état de stress* » en raison de la reprise de son activité, « *cet état de stress avait pu précipiter l'évolution de la pathologie dont souffrait* » la victime[3940].

713. Si les expressions de la souffrance au travail ont été l'objet de diverses solutions juridiques spécifiques permettant de les réparer au titre des accidents du travail, les possibilités de les réparer au titre des maladies professionnelles demeurent en revanche bien plus limitées.

B – Une reconnaissance restreinte au titre de la maladie

714. Suite à la réparation des accidents du travail opérée en 1898, il aura fallu attendre la loi du 25 octobre 1919[3941] pour que les maladies professionnelles bénéficient elles-aussi d'un mécanisme spécifique – à l'époque fortement limité[3942] – de réparation. S'il peut paraître tentant de vouloir recourir aux maladies professionnelles pour réparer des maux tels que le stress[3943] ou la dépression, on se doit néanmoins de constater que le concept de maladie professionnelle n'est pas en mesure d'accueillir sans réserve ces différents troubles[3944]. De surcroît, il n'existe pas de définition tranchée de la notion de maladie[3945], sauf à la différencier d'un fait accidentel[3946]. En outre, les historiens et philosophes ont montré que « *rien n'est plus difficile à définir de façon un tant soit peu objective que la maladie mentale/psychologique* »[3947], car cette dernière peut de plus se renouveler « *au gré de processus socioculturels* »[3948]. La maladie

---

[3940] Cass. 2e civ., 5 juin 2008, n° 07-14150.

[3941] *JO* 27 octobre 1919 ; *DP* 1921, 4, p. 319.

[3942] En 1919 seuls deux tableaux existaient, réparant ainsi les travailleurs intoxiqués par le plomb (saturnisme) et par le mercure (hydrargyrisme). Il faudra attendre une loi du 8 janvier 1931 pour que d'autres maladies soient indemnisées (S. BUZZI, J.-C. DEVINCK, P.-A. ROSENTAL, *La santé au travail, 1880-2006*, La Découverte, 2006, p. 16, p. 24).

[3943] L'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail a néanmoins précisé que le stress ne pouvait être qualifié de maladie (ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, pt. 3).

[3944] M. BADEL, « Souffrance au travail et risque professionnel – La difficile appropriation du mal-être du salarié par le droit de la sécurité sociale », *RDSS* 2006, p. 921.

[3945] En ce sens : S. BOURGEOT, P.-Y. VERKINDT, « La maladie du salarié au prisme de la distinction de la vie personnelle et de la vie professionnelle », *Dr. soc.* 2010, p. 56.

[3946] Cf. not. Cass. soc., 25 juin 1964, n° 62-12318, *Bull. civ.* V, n° 562, p. 459 : une maladie est « le résultat d'une série d'événement à évolution lente auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaines ».

[3947] J.-P. NEVEU, « Pour repenser la relation travail-santé psychologique : La théorie de la préservation des ressources » in *Risques psychosociaux, santé et sécurité au travail : une perspective managériale*, Vuibert, 2012, p. 81.

[3948] *Ibid.* ; par exemple, au sein du DSM, l'homosexualité fut classée comme pathologie mentale jusque dans les années 70 et comme trouble sexuel jusqu'à la fin des années 1980 ; l'OMS a supprimé l'homosexualité de la liste

s'analyse néanmoins comme un processus plus ou moins long, de gravité variable et d'origine multifactorielle pouvant porter atteinte à la santé physique comme mentale d'une personne[3949]. En droit des risques professionnels, les maladies ne sont pas désignées par une définition générale susceptible d'interprétation souple mais par un système contraignant reposant avant tout sur des tableaux limitatifs. En conséquence, comme l'a souligné le Professeur Jean-Pierre Laborde, « *à la définition finalement très large de l'accident du travail s'oppose traditionnellement la conception fort restrictive des maladies professionnelles* »[3950]. La notion de maladie professionnelle se définit ainsi classiquement au travers de tableaux édictés et révisés par décret simples[3951], à la suite d'études épidémiologiques longues visant à établir le lien entre certaines pathologies et l'activité professionnelle[3952]. La création ou la modification de ces tableaux fait donc suite au constat d'une fréquence anormalement élevée d'une pathologie déterminée chez des travailleurs qui exercent une même activité professionnelle ou utilisent les mêmes matériaux ou outils[3953]. Si le nombre de ces tableaux a quasiment quadruplé depuis 1946, passant de 25[3954] à 98[3955], aucun tableau ne prend en charge les souffrances psychiques liées au travail. Les seuls troubles psychosociaux pris en compte au titre des maladies professionnelles relèvent, de façon marginale, du tableau n° 57 relatif aux TMS. Ces troubles physiques peuvent en effet être causés par des facteurs psychologiques tels que le stress[3956]. Cependant, afin d'assouplir le caractère « verrouillé » du système de tableaux de maladies professionnelles, la loi a ouvert depuis 1993[3957], sous l'impulsion de la Commission

---

des « maladies mentales » en 1992 (sur ces différentes évolutions : M. BRIKI, *Psychiatrie et homosexualité*, Presses universitaires Franche-Comté, 2009, 232 p.).

[3949] S. BOURGEOT, P.-Y. VERKINDT, *op. cit.*, pp. 56-57.

[3950] J.-P. LABORDE, *Droit de la sécurité sociale*, P.U.F., Coll. Thémis droit public, 2005, p. 327.

[3951] Ces décrets sont édictés et révisés sur avis de la commission des maladies du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels (P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 6e éd., 2013, p. 100).

[3952] M. BADEL, « La notion de risque professionnel : état des lieux à la lumière des évolutions récentes », *RDSS* 2004, p. 213.

[3953] M. BADEL, *Droit de la sécurité sociale*, Éd. Ellipses, 2007, p. 231.

[3954] J.-P. CHAUCHARD, J.-Y. KERBOURC'H, C. WILLMANN, *Droit de la sécurité sociale*, L.G.D.J., 6e éd., 2013, p. 410.

[3955] Code de la sécurité sociale, art. R. 461-3, al. 2.

[3956] S. ROUAT, Ph. LAURENT, « Approche psychomédicale » in *Risques psychosociaux au travail – Vraies questions, bonnes réponses*, Éd. Liaisons, 2e éd., 2011, spéc. pp. 82-83.

[3957] Loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social ; cf. not. M. DABIN, « Les logiques de reconnaissance de maladies professionnelles », *Dr. soc.* 1998, p. 673 ; P. LEROY, « L'introduction du système mixte de reconnaissance des maladies professionnelles », *Dr. ouv.* 1993, p. 199 ; Y. SAINT-JOURS, « La reconnaissance des maladies professionnelles depuis la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 (une réforme en trompe l'œil) », *D.* 1994, 58.

européenne[3958] voire de l'OIT[3959], une possibilité de reconnaître des maladies professionnelles dites « hors tableaux » ou « hors liste »[3960]. Dès lors, tout salarié souhaitant faire qualifier une pathologie psychique de maladie professionnelle sera contraint de passer par cette voie complémentaire, notamment s'il n'a pu obtenir satisfaction au titre des accidents du travail. Au final, la relative inadaptation des maladies professionnelles à la question des risque psychosociaux s'explique tant par une quasi-absence de tableaux pertinents (**1**) que par la difficulté à recourir à la voie complémentaire de reconnaissance (**2**).

1) L'absence relative de tableaux pertinents

715. Le Code de la sécurité sociale donne une définition lapidaire de la maladie professionnelle et se contente de préciser qu'« *est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau* »[3961]. Les tableaux de maladies professionnelles mentionnent dès lors pour chacun d'entre eux un type de nuisance, exclusivement physique, et sont composés de trois colonnes différentes. Si les conditions cumulatives de ces trois colonnes sont remplies, dans ce cas, la maladie est présumée être d'origine professionnelle.

La colonne de gauche énumère limitativement[3962] les manifestations pathologiques reconnues comme pouvant être liées à la nuisance physique mentionnée dans le titre du tableau. La colonne centrale précise, quant à elle, le délai de prise en charge, c'est-à-dire la « *période au cours de laquelle, après cessation de l'exposition au risque, la maladie doit se révéler et être médicalement constatée pour être indemnisée au titre des maladies professionnelles* »[3963]. Cette condition peut d'ailleurs être remplie en recherchant si le salarié a été exposé à la nuisance

---

[3958] Recommandation de la Commission du 23 juillet 1962 (*JOCE* du 31 août 1962, L. 80, p. 2188), du 20 juillet 1966 (*JOCE* du 9 août 1966, L. 147, p. 2696) et du 22 mai 1990 (*JOCE* du 26 juin 1990, L. 160 p. 39) ; cf. not. Y. SAINT-JOURS, « Normaliser l'indemnisation des maladies d'origine professionnelle », *JCP éd. G.* 1991, 50, p. 210.

[3959] Cf. Convention OIT n° 121 du 8 juillet 1964 sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, art. 8 (c) : « [Tout Membre doit…] établir, par voie de législation, une liste de maladies […], complétée par une définition générale des maladies professionnelles ou par des dispositions permettant d'établir l'origine professionnelle de maladies autres que celles qui figurent sur la liste ou de maladies qui ne se manifestent pas dans les conditions prescrites ».

[3960] Code de la sécurité sociale, art. L. 461-1 al. 3 et 4.

[3961] Code de la sécurité sociale, art. L. 461-1 al. 2.

[3962] Cass. soc., 5 avril 1954, *Bull. civ.* IV, n° 246.

[3963] Cass. soc., 14 janvier 1993, n° 90-18110, *Bull. civ.* V, n° 12, p. 8.

dans ses emplois précédents[3964]. Dans le cas où la maladie interviendrait après ce délai, elle ne serait plus présumée imputable au travail. Dans cette colonne figure aussi parfois une durée minimale d'exposition à la nuisance. Enfin, la colonne de droite dresse une liste limitative ou indicative de travaux susceptibles de provoquer les affections énoncées en colonne de gauche. Comme en matière d'accident du travail, la présomption mise en place est simple[3965]. Elle peut ainsi être renversée en prouvant que la maladie du salarié a eu une cause autre que l'exposition au risque considéré et que, sans aucun doute possible, ce risque n'a eu aucune influence sur son origine ou son évolution[3966]. Néanmoins, les renversements de présomption sont exceptionnels, la présomption de maladie professionnelle faisant office de présomption « quasi-irréfragable ».

Trois grands types d'affections, exclusivement physiques, sont contenus dans les tableaux de maladie professionnelle. Ces affections sont relatives à l'intoxication de travailleurs exposés à des agents nocifs, aux infections microbiennes et aux affections résultant d'une ambiance de travail – ambiance physique et non sociale – ou d'attitudes particulières nécessitées par l'exécution de certains travaux[3967]. Ainsi, aucune psychopathologie ne figure dans la liste des tableaux de maladie professionnelle. Cette absence de pathologies psychiques va d'ailleurs à rebours de la conception internationale des maladies professionnelles. En effet, le BIT recommande à ses États membres de réexaminer leurs listes nationales de maladies professionnelles en tenant compte de la dernière liste actualisée fournie par le BIT[3968]. Cette liste est réexaminée et mise à jour par le biais de réunions tripartites d'experts convoquées par le Conseil d'administration du BIT et soumise au Conseil d'administration pour approbation[3969]. Le Conseil d'administration a approuvé, le 25 mars 2010, une nouvelle liste de maladies professionnelles lors de sa 307e session remplaçant la liste annexée à la recommandation n° 194, adoptée en 2002. L'OIT inclut ainsi spécifiquement dans sa liste de maladies professionnelles, et pour la première fois, les troubles mentaux et du

---

[3964] Cass. 2e civ., 29 novembre 2012, n° 11-24269, *Liaisons sociales quotidien* 3 septembre 2013, n° 16416, p. 5 ; la maladie sera réputée contractée au service du dernier employeur (Cass. soc., 22 mars 1990, n° 88-16614) sauf à prouver que la maladie est imputable aux conditions de travail des anciens postes du salarié (Cass. 2e civ., 22 novembre 2005, n° 04-11447).

[3965] Cass. soc., 19 juillet 2001, n° 99-20214, *Bull. civ.* V, n° 286 p. 229.

[3966] Cass. soc., 10 février 1966, *Bull. civ.*, n° 176 ; Cass. soc., 21 juillet 1966, *Bull.*, n° 735.

[3967] Code de la sécurité sociale, art. L. 461-2 ; cf. not. P-H. ANTONMATTEI, A. DERUE, S. FANTONI-QUINTON, D. JOURDAN, M. MORAND, G. VACHET, J. VANTAL, P.-Y. VERKINDT, *Les risques psychosociaux – Identifier, prévenir, traiter*, Lamy, Coll. Lamy Axe Droit, 2010, p. 118 ; M. BADEL, *Droit de la sécurité sociale*, Éd. Ellipses, 2007, p. 231.

[3968] BIT, recommandation (n° 194) concernant la liste des maladies professionnelles et l'enregistrement et la déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, 2002, § 4.

[3969] *Id.*, § 3.

comportement[3970]. Ces troubles se réfèrent à l'état de stress post-traumatique[3971] et, plus généralement, à tous les troubles mentaux ou du comportement qui auraient un lien direct scientifiquement établi – grâce à des méthodes conformes aux conditions et pratique nationales – avec des activités professionnelles[3972]. Le BIT incite donc à l'introduction d'un tableau relatif au stress post-traumatique et ouvre aussi la voie à d'autres psychopathologies du moment que leur lien avec l'activité professionnelle est scientifiquement avérée.

À l'échelon national, dans son rapport final sur les pathologies psychiques d'origine professionnelle[3973], le groupe de travail de la Commission des pathologies professionnelles du COCT recommande, au vu des études épidémiologiques de faciliter au titre de la réparation hors-tableaux, trois pathologies précises notamment au vu de leur gravité : la dépression, l'état de stress post-traumatique et l'anxiété généralisée[3974]. Si la CNAMTS dans une « lettre-réseau » de 2013[3975], incite à reconnaître ces pathologies au titre de la voie hors tableaux, il peut aussi être envisageable de consacrer à ces trois affections un tableau spécifique relatif aux risques psychosociaux.

716. De fait, en l'état du droit, le seul tableau pouvant permettre de saisir l'expression de souffrance au travail est le tableau n° 57 relatif aux TMS. Ce tableau apparu en 1972[3976] permettait à l'origine l'indemnisation d'un seul trouble des membres inférieurs, « l'hygromas du genou ». Mais, il fut par la suite progressivement étendu aux autres troubles de ces membres (genou, chevilles, pieds), puis à des membres supérieurs à savoir le coude, la main, les doigts et le poignet[3977] et l'épaule[3978]. Si le tableau des TMS s'est particulièrement développé, le coût que représentent ces troubles pour les entreprises et la branche AT/MP n'est pas négligeable et chaque retouche apportée à ce tableau donne lieu à une lutte intense entre patronat et

---

[3970] *Id.*, annexe, pt. 2.4.

[3971] *Id.*, annexe, pt. 2.4.1.

[3972] *Id.*, annexe, pt. 2.4.2.

[3973] COCT, « Pathologies d'origine psychique d'origine professionnelle – Partie 1 : pathologies psychiques ; Rapport final », *Références en santé au travail* mars 2013, n° 133, p. 75.

[3974] *Id.*, p. 78.

[3975] CNAMTS, *Lettre Réseau LR/DRP n° 1/2013* du 4 janvier 2013 ayant pour objet les affections psychiques entraînant une incapacité permanent prévisible supérieure ou égale à 25 %.

[3976] Décret n° 72-1010 du 2 novembre 1972.

[3977] Décret n° 82-783 du 15 septembre 1982.

[3978] Décret n° 91-877 du 3 septembre 1991.

syndicats[3979]. En effet, on estime que près des deux tiers des maladies professionnelles reconnues figurent au tableau n° 57[3980], ce qui fait de ce tableau un enjeu financier important pour la Sécurité sociale et les cotisants à cette branche, à savoir les employeurs.

Ces TMS « *regroupent l'ensemble des pathologies qui affectent les tendons, les nerfs ou encore les gaines synoviales qui se trouvent à la périphérie des articulations* »[3981]. Ce sont ainsi « *des affections dues aux hypersollicitations musculaires, articulaires et périarticulaires* »[3982]. Selon les pathologies présentes dans ce tableau, le délai de prise en charge peut varier[3983], aucune condition médicale n'est mentionnée et aucun examen complémentaire n'est prévu, l'objectivation des affections se faisant à partir de données subjectives basées essentiellement sur la douleur en l'absence de signes cliniques. Le tableau n° 57 ne mentionne pas de durée d'exposition aux gestes et postures de travail. La liste des travaux susceptible de provoquer ces maladies est, en revanche, limitative ; elle nécessite des travaux répétés, prolongés, forcés ayant été exercés de façon habituelle par la victime[3984].

Comme les TMS sont des troubles multifactoriels – à caractère professionnel ou non[3985] –, les facteurs psychosociaux au travail vont pouvoir « *concourir au développement de syndromes musculo-squelettiques, tant dans la région lombaire que dans les membres supérieurs* »[3986] et ce, particulièrement, dans « *les régions du cou et des épaules* »[3987]. Les études épidémiologiques ont d'ailleurs mis en exergue les liens existant entre stress et TMS[3988].

[3979] Cf. not. É. BÉAL, « Maladies professionnelles – La bataille de la reconnaissance », *Liaisons sociales magazine* avril 2011, p. 18.

[3980] P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 6e éd., 2013, p. 102.

[3981] CNAMTS/DRP, Évolutions depuis son origine du tableau n° 57 des maladies professionnelles relatif aux affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail, CNAMTS, 2005, p. 5.

[3982] *Ibid*.

[3983] Ces délais de prise en charge sont de 7 jours pour les tendinites [épaule douloureuse simple (ou tendinopathie de la coiffe des rotateurs), épicondylite (ou épicondylite latérale), épitrochléite (ou épicondylite médiale), tendinite et ténosynovite du poignet-main, et tendinites du genou et de la cheville], les hygromas aigus du coude et du genou et le syndrome de compression du nerf sciatique poplité externe ; 30 jours pour le syndrome du canal carpien et le syndrome de la loge (ou canal) de Guyon ; 90 jours pour le syndrome de la gouttière épitrochléo- olécrânienne [ou syndrome du tunnel cubital (ulnaire) au coude], l'épaule enraidie succédant à une épaule douloureuse simple rebelle, les hygromas chroniques du coude et du genou (CNAMTS*, op. cit.*, p. 16).

[3984] CNAMTS/DRP, *op. cit.*, p. 3.

[3985] Cf. not. S. FANTONI-QUINTON, J. RUYFFELAERE, P. FRIMAT, D. FURON, « Proposition pour l'amélioration de la définition des affections périarticulaires d'origine professionnelles », *Arch. Mal. Pro.* 2000, 61, n° 7, pp. 511-520.

[3986] En ce sens : S.-Y. LIM, S. L. SAUTER, S. G. SWANSON, « Les troubles musculo-squelettiques » in *Encyclopédie de sécurité et de santé au travail*, BIT, Genève, 3e éd., 2000, vol. II, pt. 34.70.

[3987] *Ibid*.

[3988] Sur les causes psychiques des TMS : cf. *supra* n° 716.

La tension musculaire liée au stress peut en effet accélérer la fatigue musculaire et la gêne qui y est associée, les individus soumis au stress ayant tendance à intensifier leurs efforts musculo-squelettiques[3989]. De même, dans une étude relative au tableau n° 57, la CNAMTS a rangé le « *stress au travail* » parmi les « facteurs professionnels indiscutables »[3990], et les facteurs psychologiques en général comme des « facteurs extra-professionnels indiscutables »[3991]. Dans son guide à usage des Comités Régionaux de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP), la CNAMTS précise que les « *Charges d'attention et sollicitations psychologiques* » peuvent être un « *repère utile* » pour qualifier plus facilement un TMS de maladie professionnelle[3992].

717. Le fait de limiter la reconnaissance du caractère professionnel aux seules maladies qui remplissent strictement les conditions des tableaux conduit à exclure nombre de maladies pouvant être attribuées à l'activité professionnelle[3993]. Pour pallier ces insuffisances, une réforme intervenue en 1993 a institué un système dit « *complémentaire* »[3994] ou « *mixte* »[3995], permettant la reconnaissance, au cas par cas, par expertise individuelle, de pathologies jusqu'à présent exclues. Cette voie, qui a pu être qualifiée de « *parcours infernal* »[3996] au vu notamment de ses délais[3997] est la seule voie offerte pour faire reconnaître une psychopathologie au titre de la maladie professionnelle.

2) Le recours contraint à la voie complémentaire

718. La première voie de reconnaissance accordée par la réforme de 1993 n'intéresse que très marginalement les expressions de la souffrance au travail. Sans passer par la procédure

---

[3989] S.-Y. LIM, S. L. SAUTER, S. G. SWANSON, *loc. cit.*

[3990] CNAMTS/DRP, Évolutions depuis son origine du tableau n° 57 des maladies professionnelles relatif aux affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail, CNAMTS, 2005, p. 6.

[3991] *Ibid*.

[3992] CNAMTS, *op. cit.*, p. 19.

[3993] DGT, Direction de la Sécurité Sociale (DSC), CNAMTS, « Guide pour les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles », *Documents pour le Médecin du Travail* 1er trimestre 2010, n° 121, p. 7.

[3994] Cf. not. J.-J. DUPEYROUX, M. BORGETTO, R. LAFORE, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 17e éd., 2011, p. 638.

[3995] Recomm. du 19 septembre 2003 concernant la liste européenne des maladies professionnelles ; P. LEROY, « L'introduction du système mixte de reconnaissance des maladies professionnelles », *Dr. ouv.* 1993, p. 199.

[3996] A. THÉBAUD-MONY, *Travailler peut nuire gravement à votre santé*, Éd. La Découverte, 2008, p. 8.

[3997] Cf. not. Cass. 2e civ., 18 novembre 2010, n° 09-71198.

« hors tableaux » ou « hors liste »[3998], le Code de la sécurité sociale permet de qualifier une maladie de « professionnelle » si une ou plusieurs des conditions dans les tableaux (délai de prise en charge ; durée d'exposition ; liste limitative des travaux) ne sont pas remplies[3999]. Pour ce faire, la victime ou ses ayants droit auront à démontrer que la pathologie – visée par la colonne de gauche d'un tableau – a été directement causée par le travail habituel de la victime. Cette procédure de reconnaissance se déroule au sein des CRRMP, crées concomitamment à loi de 1993[4000]. Le texte n'exige pas en revanche que le travail habituel soit la cause unique ou essentielle de la maladie, ce qui peut permettre de réparer les maladies plurifactorielles[4001]. Le caractère plurifactoriel ne peut donc être une cause de refus s'il est démontré que l'affection est directement causée par le travail habituel[4002]. Cette première voie complémentaire de reconnaissance d'une maladie professionnelle, si elle ne peut prendre en compte les psychopathologies, peut néanmoins s'appliquer au tableau n° 57 relatif aux TMS. Concernant ces troubles, le recours à l'article L. 461-1 alinéa 3 du Code de la sécurité sociale sera dès lors possible par le non-respect, soit du délai de prise en charge – le tableau n° 57 ne contenant pas de durée d'exposition –, soit de la liste limitative des travaux[4003]. Ainsi en 2010, 72 % des demandes de reconnaissance de maladie professionnelle au titre de l'article L. 461-1 alinéa 3 du Code de la sécurité sociale concernaient les TMS ; elles ont reçu un avis favorable dans 45,5 % des cas.

719. La seconde possibilité de reconnaître une maladie professionnelle au sein du système complémentaire s'effectue grâce à la voie « hors tableaux ». Ce dispositif demeure en conséquence le seul levier pour faire reconnaître une psychopathologie comme maladie professionnelle. Ce mécanisme implique que la maladie non listée soit « *essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux* […] *au moins égal à un pourcentage déterminé* »[4004].

[3998] J.-P. LABORDE, *Droit de la sécurité sociale*, P.U.F., Coll. Thémis droit public, 2005, p. 344.

[3999] Code de la sécurité sociale, art. L. 461-1, al. 3.

[4000] Décret n° 98-683 du 27 mars 1993.

[4001] Cf. not. Cass. soc., 19 décembre 2002, n° 00-13097, *Bull. civ.* V, n° 402, p. 395 (cancer pulmonaire dû à l'exposition aux bichromates alcalins alors que la victime présentait également des antécédents d'intoxication tabagique) ; *RDSS* 2003, p. 437, note P.-Y. VERKINDT ; *D.* 2003, 1113, note Y. SAINT-JOURS ; *Dr. soc.* 2003, p. 243, obs. P. CHAUMETTE.

[4002] Cass. soc., 19 décembre 2002, n° 00-13097.

[4003] CNAMTS, « Guide pour les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles institués par la loi n° 93- 121 du 27 janvier 1993 », *Documents pour le Médecin du Travail* 1er trimestre 2010, n° 121, pp. 15-16.

[4004] Code de la sécurité sociale, art. L. 461-1 al. 4.

Depuis 2002, ce taux d'incapacité permanente d'application stricte[4005], doit être égal ou supérieur à 25 %[4006], ce seuil étant auparavant fixé à 66,66 %[4007]. Ce taux doit être déterminé par le médecin-conseil de la caisse de sécurité sociale et nécessite pour son évaluation la consolidation de l'état de santé de la victime[4008]. La date de stabilisation de l'état médical est fixée par le médecin-conseil de la caisse en fonction des circonstances, soit à la date de la demande, à la date de l'examen, à une date prévisionnelle éloignée de trois mois[4009]. Le CRRMP ne pourra pas s'exprimer sur ce taux, sa mission étant seulement d'émettre un avis positif ou négatif quant au lien de causalité avec l'activité professionnelle[4010]. Cette consolidation peut retarder le traitement des psychopathologies, en effet au vu de l'évolutivité des troubles psychosociaux, les médecins-conseils des caisses achoppent à admettre leur stabilisation[4011]. Outre ce taux d'incapacité déterminé, il faut également que le travail habituel de la victime ait été la cause directe et essentielle de la maladie non listée. Ce caractère essentiel « *impose donc que le travail joue un rôle déterminant dans le déclenchement de la maladie, conformément à la théorie de la causalité adéquate* »[4012]. En conséquence, s'il est déterminé que la maladie a, en plus du travail, une autre cause, elle ne pourra être qualifiée de professionnelle. Cette donnée ne joue évidemment pas en faveur des troubles psychosociaux qui sont marqués par leur caractère multifactoriel.

C'est au collège d'expert réuni au sein d'un CRRMP qu'il reviendra de décider du lien de causalité entre le travail et l'apparition de la pathologie absente des tableaux[4013]. Ce comité devra donc se prononcer sur le rôle essentiel et direct du travail habituel de la victime dans la

---

[4005] Cass. 2e civ., 21 juin 2012, n° 11-13992, *JCP éd. S.* 2012, 1425, note D. ASQUINAZI-BAILLEUX.

[4006] Code de la sécurité sociale, art. R. 461-8.

[4007] Décret n° 2002-543 du 18 avril 2002 relatif à certaines procédures de reconnaissance des maladies professionnelles, art. 1er ; P.-Y. VERKINDT, « Reconnaissance d'une maladie professionnelle : le champ d'action du CRRMP est étendu », *RDSS* 2002, p. 537.

[4008] « la consolidation est le moment où, à la suite de l'état transitoire que constitue les périodes de soins, la lésion se fixe et prend un caractère permanent sinon définitif et qu'il est possible d'apprécier un certain degré d'incapacité permanente consécutive » (T. HUMBERT, D. NAULEAU, « Vers une suppression des conditions de saisine des CRRMP pour les pathologies hors tableau », *JCP éd. S.* 28 mai 2013, n° 22, p. 25).

[4009] CNAMTS, « Guide pour les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles institués par la loi n° 93- 121 du 27 janvier 1993 », *Documents pour le Médecin du Travail* 1er trimestre 2010, n° 121, p. 11.

[4010] *Id.*, p. 13.

[4011] M. KEIM-BAGOT, « Compte rendu d'une table ronde sur les risque psychosociaux – Troisième volet : Pour une meilleure prise en charge des troubles psychosociaux par le droit de la Sécurité sociale », *RDT* 2013, p. 36.

[4012] M. BADEL, « La notion de risque professionnel : état des lieux à la lumière des évolutions récentes », *RDSS* 2004, p. 214.

[4013] Sur ces comités : S. FANTONI-QUINTON, « Le véritable rôle du CRRMP », *RDSS* 2008, p. 555.

survenance de sa maladie. Il est à ce titre composé de trois experts médicaux[4014] qui comprennent un médecin-conseil régional, un médecin-inspecteur régional (ou leurs représentants) et un Professeur d'Université en médecine (ou un praticien hospitalier qualifié voire son suppléant). Avant de recueillir l'avis du CRRMP géographiquement compétent – celui où demeure la victime[4015] – la Caisse doit réunir et instruire les éléments nécessaires au dossier[4016] ; ce dernier doit contenir certains éléments obligatoires[4017], notamment le taux d'incapacité retenu par le médecin-conseil de la caisse. L'avis du CRRMP s'impose à la Caisse[4018]. À réception de cet avis, la caisse doit informer la victime ou ses ayants droit de sa décision, qui ne peut donc être libre, en joignant l'avis du comité. Les décisions des CRRMP relevant du contentieux général de la Sécurité sociale[4019], l'employeur comme la victime ou ses ayants peuvent en contester les décisions devant un TASS qui devra alors désigner un comité d'une des régions les plus proches[4020]. Cet avis doit aussi être sollicité par les juridictions d'appel avant toute décision sur le caractère professionnel d'une maladie non visée par les tableaux, les juges ne peuvent donc écarter la consultation du CRRMP au profit d'un expert judiciaire[4021].

720. Le nombre de psychopathologies reconnues comme maladies professionnelles s'avère assez faible. Sur l'ensemble du territoire, les CRRMP reconnaissent chaque année moins de cent psychopathologies au titre des maladies professionnelles[4022]. Pour autant, les demandes de reconnaissance pour ces troubles sont en augmentation. En 2003, les CRRMP ont reconnu 18 psychopathologies comme maladie professionnelle sur 41 demandes[4023]. En 2012, ces demandes sont passées à 225 avec un taux de reconnaissance favorable de 40 % soit une

---

[4014] Cf. Code de la sécurité sociale, art. D. 461-27.

[4015] Code de la sécurité sociale, art. D. 461-28.

[4016] Code de la sécurité sociale, art. D. 461-30.

[4017] Code de la sécurité sociale, art. D. 461-29.

[4018] Code de la sécurité sociale, art. L. 461-1, al. 5.

[4019] Code de la sécurité sociale, art. L. 142-1 et L. 143-1.

[4020] Code de la sécurité sociale, art. R. 142-24-2.

[4021] Cass. 2e civ., 6 mars 2008, n° 06-21985, *Bull. civ.* II, n° 63 ; Cass. 2e civ., 17 mars 2011, n° 10-15188 et n° 10-15145 (au sujet de la procédure relative à l'alinéa 3 de l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale).

[4022] Ainsi, en 2009, le nombre de pathologies psychologiques ayant été reconnues comme maladie professionnelle s'élève à 72 sur 142 demandes, soit une reconnaissance dans 51 % des cas (A. FAIRISE, « La santé des salariés en mal d'électrochoc », *Liaisons sociales magazine* avril 2011, p. 17) ; en 2010, sur 136 demandes de reconnaissance de psychopathologies, 73 ont reçu un avis favorables soit 54 % (CNAMTS, *Bilan d'activité des CRRMP pour l'année 2010*, Mission médicale, Direction des Risques Professionnels) ; en 2011, sur 196 demandes, 48 % ont reçu un avis favorable, soit 94 (COCT, *Conditions de travail – Bilan 2012*, DGT, 2013, p. 133).

[4023] CNAMTS, *Bilan d'activité des CRRMP pour l'année 2010*, Mission médicale, Direction des Risques Professionnels.

reconnaissance de 90 psychopathologies[4024]. Ce chiffre, s'il apparaît *a priori* peu représentatif du nombre de psychopathologies graves liées au travail, est tempéré par un taux d'avis favorables relativement élevé. Si en moyenne seuls 20 % des demandes déposées au titre des maladies hors tableau obtiennent une réponse positive ce taux est plus élevé concernant les psychopathologies, ce qui en fait les affections hors tableaux les plus favorablement admises[4025].

Le principal obstacle à la réparation des psychopathologies réside dans la difficulté de prévoir d'éventuelles séquelles permanentes. Pour constituer une demande de reconnaissance au titre des maladies hors tableaux, la Caisse doit préalablement constater que l'état de la victime est consolidé et qu'elle est atteinte d'une incapacité au moins égale à 25 %[4026]. La CNAMTS a de ce fait donné des directives pour assouplir les conditions de saisine des CRRMP[4027]. En ce sens, une « lettre-réseau », reprenant la position d'une circulaire du ministère du Travail[4028], a modifié les dispositions du « Guide pour les CRRMP » dans le cadre de la procédure hors tableau[4029]. En se référant à la notion d'« incapacité permanente prévisible », la CNAMTS tend à ne plus se référer à la notion de stabilisation préalable. Cette position par la suite confirmée[4030], « *supprime la référence à l'attribution d'une incapacité permanente évaluée au moins à 25 % après consolidation et crée pour les affections psychiques un mode d'accès spécifique au CRRMP* »[4031]. Désormais, « *dans le cas où la pathologie n'est pas encore stabilisée, le médecin-conseil doit estimer un taux d'incapacité permanente partielle prévisible à l'issue du stade évolutif de la pathologie* ». Ce taux n'a qu'une valeur indicative mais permet de transmettre plus facilement des dossiers de reconnaissance aux CRRMP. Il est différent du taux d'incapacité permanente réel. Dans le cas des pathologies psychiques, l'appréciation de l'incapacité par le médecin conseil se fera sur la base de l'état du patient au moment de la déclaration de la maladie professionnelle. Certaines données vont permettre au médecin-conseil

---

[4024] COCT, *Conditions de travail – Bilan 2012*, DGT, 2013, p. 133.

[4025] *Ibid*.

[4026] Cf. *supra* n° 719.

[4027] T. HUMBERT, D. NAULEAU, « Vers une suppression des conditions de saisine des CRRMP pour les pathologies hors tableau », *JCP éd. S.* 28 mai 2013, n° 22, p. 24.

[4028] Circulaire 13 mars 2012 relative à la perception d'indemnités journalières au titre des branches AT/MP du régime général et du régime agricole pour les salariés reconnus atteints d'une maladie professionnelle au titre du 4e alinéa de l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale.

[4029] CNAMTS, *Lettre Réseau LR/DRP n° 17/2012* du 12 avril 2012 relative à l'article L. 461-1, 4e alinéa.

[4030] CNAMTS, *Lettre Réseau LR/DRP n° 1/2013* du 4 janvier 2013 ayant pour objet les affections psychiques entraînant une incapacité permanent prévisible supérieure ou égale à 25 %.

[4031] T. HUMBERT, D. NAULEAU, *loc. cit.*

de déterminer plus facilement une incapacité provisoire supérieure à 25 %. Ce médecin pourra se baser sur des critères psychosociaux pour faciliter la procédure de reconnaissance des psychopathologies. Ces critères sont : le retentissement fonctionnel moyen ou important[4032], la chronicité[4033], les antécédents[4034] ou la prise en charge thérapeutique[4035]. La CNAMTS a précisé que si au moins deux de ces critères étaient réunis, une incapacité prévisible d'au moins 25 % était acquise permettant la transmission d'un dossier au CRRMP. Le taux d'IP n'est ainsi plus seulement déterminé en référence aux séquelles causées par la maladie, comme il devrait l'être[4036], mais à d'autres données en lien avec le psychisme de la victime. Il est à noter qu'en cas de refus de passage devant le CRRMP, la victime ou ses ayants droit ont la possibilité d'effectuer un recours amiable auprès de la Caisse puis d'effectuer un recours devant le Tribunal du contentieux de l'incapacité.

721. On trouve des marques de reconnaissance de psychopathologies au titre des maladies professionnelles dans certains arrêts de la Cour de cassation. Sans s'exprimer sur la qualification de ces troubles comme risque professionnel, ces décisions permettent de cerner différentes affections pouvant être reconnues comme maladie professionnelle. Ainsi, dans un arrêt ayant trait à la question de l'opposabilité d'une maladie à l'égard d'un employeur, on apprend qu'un CRRMP a reconnu au titre de la maladie professionnelle une « *forte dépression après harcèlement moral* »[4037]. Dans le même sens une décision met en évidence qu'a pu être reconnue comme maladie professionnelle une « affection » faisant suite à un harcèlement moral[4038]. De même, dans un arrêt relatif à une résiliation judiciaire pour des faits de harcèlement moral, on apprend qu'un salarié a pu voir qualifiée de maladie professionnelle « *un syndrome dépressif réactionnel* »[4039]. Enfin, un arrêt de cassation relatif à la faute inexcusable de l'employeur permet également de constater que peut être qualifiée de maladie

---

[4032] Existence d'un handicap altérant le fonctionnement social lors de l'activité professionnelle ou quotidienne apprécié sur la présence de troubles de la concentration et de la vigilance d'intensité moyenne ou importante ; Souvenirs répétitifs et envahissants ; troubles du sommeil d'intensité moyenne ou importante ; sentiment de détresse ; auto-dépréciation ; pessimisme, absence de projets d'avenir, perte d'intérêt pour l'environnement (amis, proches).

[4033] Épisode évoluant depuis plus de 6 mois ayant nécessité un ou plusieurs arrêts de travail.

[4034] Tentative(s) de suicide ; hospitalisation(s) en psychiatrie.

[4035] Traitement antidépresseur à dose thérapeutique depuis plus d'un mois ; suivi par un psychiatre.

[4036] Code de la sécurité sociale, art. L. 434-2, al. 1er.

[4037] Cass. 2e civ., 14 septembre 2006, n° 05-11110.

[4038] Cass. soc., 15 novembre 2006, n° 05-41489, *Bull. civ.* V, n° 338, p. 328 ; J.-M. TOURREIL, « Harcèlement moral reconnu comme maladie professionnelle : indemnisation due par l'employeur pour la période antérieure », *JSL* 12 décembre 2006, n° 201, p. 20 ; *RDSS* 2007, p. 356, note M. BADEL.

[4039] Cass. soc., 10 décembre 2008, n° 07-42328.

professionnelle le « *syndrome dépressif* […] *en relation directe et essentielle avec la souffrance morale au travail engendrée par les difficultés* [que le salarié] *devait surmonter, compte tenu de son handicap, pour continuer à remplir ses objectifs* »[4040]. Au niveau des cours d'appel, a également pu être qualifiée de maladie professionnelle un *« syndrome dépressif caractérisé réactionnel* » du fait d'une importante tension rapportée entre la salariée victime et sa supérieure hiérarchique[4041]. Il en a été de même pour un salarié atteint d'un état anxio-dépressif, pour lequel le CRRMP n'avait pas reconnu de lien direct et essentiel alors que ce salarié, dans un précédent arrêt avait obtenu la reconnaissance de faits de harcèlement moral et qu'un expert psychiatre avait rattaché sa psychopathologie à ses conditions de travail[4042]. L'ensemble de ces décisions démontre la prégnance des états dépressifs dans les psychopathologies pouvant être qualifiées de maladie professionnelle.

722. Les risques professionnels permettent donc, prioritairement au travers des accidents du travail, d'opérer une réparation par la Sécurité sociale de psychopathologies ou de pathologies physiques à l'origine potentiellement psychique. Si le mécanisme des maladies professionnelles s'est « ouvert » aux expressions de la souffrance au travail, son rôle apparaît comme marginal si l'on exclut la réparation des TMS. Si le droit de la sécurité sociale renferme effectivement des solutions spécifiques permettant la réparation des troubles psychosociaux, la jurisprudence du contrat de travail permet elle aussi de réparer des formes déterminées de souffrance psychique liées au travail. Cette faculté de la jurisprudence du droit du travail présente néanmoins l'inconvénient de minimiser la portée du droit de la sécurité sociale en « dynamitant » ou « court-circuitant » la législation sur les risques professionnels[4043].

§ 2 : L'indemnisation hors accidents et maladies professionnels

723. La mise en cause de la responsabilité de l'employeur peut conduire ce dernier à réparer les dommages causés aux salariés à travers les préjudices généraux du droit de la responsabilité civile ou pénale[4044]. Mais, outre ces préjudices généraux, la jurisprudence relative au contrat de travail a permis d'indemniser des préjudices spécifiques réparant des troubles pesant sur une

---

[4040] Cass. 2e civ., 20 mai 2010, n° 09-13984.
[4041] CA Versailles, 23 février 2012, n° 10/02406.
[4042] CA Chambéry, 13 décembre 2011, n° 11/01287.
[4043] P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 6e éd., 2013, p. 112.
[4044] Sur ce point : cf. *infra* n° 857 et s.

catégorie spéciale de salarié soumise à un risque de déclaration future d'une maladie liée à l'amiante. De ce fait, la jurisprudence a reconnu aux préretraités de l'amiante la réparation spécifique de la souffrance psychique en lien avec leur activité passée. Les juges du contrat de travail ont donc admis la réparation de préjudices liés à la souffrance au travail de personnes auxquelles il n'est pas encore possible d'appliquer la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, au risque de créer une rupture d'égalité entre les potentielles victimes de maladie professionnelle déclarées[4045]. Ainsi, le juge du contrat de travail a permis aux anciens travailleurs de l'amiante de recevoir une indemnisation au titre de leur anxiété **(A)** ou du bouleversement de leurs conditions d'existence **(B)**.

A – La consécration d'un préjudice d'anxiété

724. De manière générale, les troubles de l'anxiété sont caractérisés par un « *état intérieur déplaisant* »[4046] qui survient lorsque l'on anticipe un danger ou une menace[4047]. Ils s'expriment par une agitation, une sensation d'être survolté, des étourdissements, une fatigue, une irritabilité, des douleurs à la poitrine, crampes musculaires, palpitations, difficultés de concentration ou pertes de mémoire, problèmes de sommeil[4048], etc. L'OMS classe l'anxiété parmi les « *troubles névrotiques, troubles liés à des facteurs de stress et troubles somatoformes* »[4049]. Selon l'OMS, l'anxiété peut prendre différentes formes[4050]. Elle peut s'exprimer par des troubles anxieux phobiques déclenchés, exclusivement ou essentiellement, par certaines situations bien précises sans dangerosité actuelle[4051]. Elle peut résulter de manifestations anxieuses qui ne sont pas déclenchées exclusivement par l'exposition à une situation déterminée[4052]. Elle peut aussi découler d'un changement particulièrement marquant dans la vie du sujet, comportant des conséquences désagréables et durables[4053] ; cette dernière

---

[4045] Cf. G.VACHET, « L'indemnisation des préretraites "amiante" : vers une nouvelle discrimination entre victimes de maladies professionnelles ? », *JCP éd. E.* 2010, 1459.

[4046] B. HAUBOLD, *Les risques psychosociaux – Identifier, analyser, prévenir les risques humains*, Éd. d'Organisation, Coll. Ressources humaines, 2009, p. 82.

[4047] *Ibid.*

[4048] *Ibid*.

[4049] OMS, *CIM-10-GM 2012*, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel, octobre 2012, vol. 1, pt. F40 à F48, pp. 195-204.

[4050] À ce titre, cf. également : *DSM-IV-TR – Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux*, Éd. Masson, 4e éd., 2005, spéc. pp. 492 et s.

[4051] OMS, *op. cit.*, pt. F40, p. 195.

[4052] *Id.*, pt. F41, p. 196.

[4053] *Id.*, pt. F43, p. 198.

forme peut d'ailleurs concerner toute personne apprenant qu'elle risque d'être victime d'une pathologie. Dans sa précédente classification, l'OMS donnait une définition plus générale des états anxieux en les définissant comme des « *combinaisons variées de manifestations physiques et mentales d'anxiété non attribuables à un danger réel et survenant soit par accès, soit sous forme d'un état permanent* »[4054]. L'anxiété peut donc se caractériser par des troubles physiques ou psychiques ressentis trouvant leur origine dans un événement passé ou à venir et perçu comme une source de danger. Il semble alors possible d'affirmer que la crainte associée à la survenance d'une pathologie puisse caractériser un état anxieux.

725. Ainsi, en matière médicale, le sentiment d'angoisse des bénéficiaires de stimulateurs cardiaques[4055] – ou *pacemaker* –, dont les sondes potentiellement déficientes pouvaient entraîner un risque mortel a déjà été réparé[4056]. Dans les relations de travail, la jurisprudence a reconnu l'indemnisation d'un préjudice spécifique d'anxiété au bénéfice des salariés anciennement exposés à l'amiante. Si l'utilisation de l'amiante est interdite en France depuis le 1er janvier 1997[4057], les conséquences de son utilisation passée se font encore ressentir dans les organismes des salariés exposés et dans la jurisprudence sociale afférente. Tel a été le cas des salariés partis en « préretraite amiante » et qui n'ont pas développé de maladies professionnelles liées à l'amiante au sens du droit de la sécurité sociale. Ce dispositif de « préretraite amiante » ouvre le bénéfice de l'Allocation de Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante (ACAATA) aux salariés qui ont travaillé pendant une certaine période dans tout établissement figurant sur une liste déterminée[4058] où étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante[4059]. Cette préretraite est un mécanisme « *facultatif destiné à la réparation forfaitaire d'un risque de préjudice* »[4060] en permettant à des salariés ou ex-

---

[4054] OMS, *CIM-9/ICD-9FR, Classification internationale des Maladies. Neuvième révision*, Genève, Organisation mondiale de la Santé, 1975, pt. 300.0.

[4055] D. BANDON-TOURRET, A. GORNY, « Le préjudice indemnisable dans le contentieux des sondes cardiaques : vers l'indemnisation du préjudice d'angoisse ? », *JCP éd. E.* 2008, n° 2253.

[4056] Cf. not. Cass. 1re civ., 19 décembre 2006, n° 05-15716, n° 05-15717, n° 05-15718, n° 05-15719, n° 05-15721, n° 05-15722 et n° 05-15723 ; CA Paris 1re ch. B, 12 septembre 2008, n° 07/03986 : « l'annonce de la dangerosité potentielle présentée par ce matériel qui a eu pour conséquence directe dans un premier temps et préalablement à son retrait, d'augmenter la surveillance médicale du patient, a inéluctablement crée chez lui un sentiment d'angoisse ».

[4057] Décret n° 96-1133 du 24 décembre 1996 relatif à l'interdiction de l'amiante.

[4058] À ce titre : arrêté du 8 janvier 2014 modifiant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante et arrêté du 8 janvier 2014 modifiant la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante.

[4059] Cf. loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998, spéc. art. 41.

[4060] Cass. 2e civ., 5 octobre 2011, QPC ; *JCP éd. S.* 2011, 1562.

salariés de l'amiante, malades ou non, de cesser de travailler dès 50 ans en percevant une allocation égale à 65 % de leur salaire brut jusqu'à l'obtention de leur pension de retraite à taux plein[4061]. Cette allocation est allouée indépendamment de l'état de santé de leurs bénéficiaires. L'idée sous-jacente à ce mécanisme est « *d'accorder une retraite plus longue à certains salariés dont l'espérance de vie est potentiellement réduite par leur exposition à l'amiante* »[4062].

Ce mécanisme peut alors bénéficier à des salariés ayant démissionné pour bénéficier, de façon avancée, de leur retraite. De la sorte, les salariés ayant démissionné pour bénéficier de l'ACAATA ne pouvaient pas demander à leur employeur, sur le fondement de la responsabilité civile, la réparation d'une perte de revenu résultant de la mise en œuvre de ce dispositif légal. En effet, selon la Cour de cassation, le salarié démissionnaire ne peut recevoir des « *dommages et intérêts pour réparer le préjudice lié à la perte de chanc*e *de mener une carrière normale jusqu'à son terme* »[4063]. En revanche, dans la même décision, la Cour de cassation a reconnu aux bénéficiaires de l'ACAATA, « *l'existence d'un préjudice spécifique d'anxiété* »[4064]. Selon les juges, les salariés qui ont été exposés à l'amiante « *se trouvaient par le 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 et étaient amenés à subir des contrôles et examens réguliers propres à réactiver cette angoisse* ». La réparation de ce préjudice d'anxiété a été grandement facilitée dès lors qu'il n'avait plus à être expressément prouvé. Dans une décision de la Chambre sociale, la Cour de cassation a en effet rejeté le pourvoi d'un employeur condamné à indemniser le préjudice d'anxiété d'une de ses anciennes salariées au motif que cette dernière « *se trouvait, de par le 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*[4065] *à de contrôles et examens médicaux réguliers* »[4066]. Le préjudice d'anxiété peut donc être réparé sans contrôle médical, du moment que la personne bénéficie de l'ACAATA. Si un salarié

[4061] Entretien avec J.-P. TEISSONNIÈRE, « Le bouleversement dans les conditions d'existence mérite une indemnisation », *SSL* 19 décembre 2011, n° 1518, p . 5.

[4062] G. VACHET, « Indemnisation des victimes de l'amiante : réparation du préjudice d'anxiété », *JCP éd. S.* 22 juin 2010, n° 25, 1261.

[4063] Cass. soc., 11 mai 2010, n° 09-42241 à n° 09-42257 ; *JCP éd. S.* 22 juin 2010, n° 25, 1261, comm. G. VACHET ; *Dr. soc.* 2010, p. 839, avis J. DUPLAT ; *D.* 2010, 2048, note C. BERNARD ; *JCP éd. G.* 2010, 568, obs. S. MIARA ; *JCP éd. G.* 28 juin 2010, n° 26, 733, note J. COLONNA, V. RENAUX-PERSONNIC ; *RTD civ.* 2010, p. 564, obs. P. JOURDAIN ; Cass. 2e civ., 3 février 2011, *JCP éd. S.* 2011, 1175 ; rappr. CA Agen, ch. soc., 28 février 2012, Bouquet c/ SA Babcock Wanson.

[4064] Cass. soc., 11 mai 2010, *préc.*

[4065] C'est nous qui soulignons.

[4066] Cass. soc., 4 décembre 2012, n° 11-26294, *JCP éd. S.* 18 décembre 2012, n° 51-52, p. 9. ; *JCP éd. E.* 2013, 1061, note M. VOXEUR ; Cass. soc., 25 septembre 2013, n° 11-20948.

déclare une maladie professionnelle liée à l'amiante, il pourra tout de même bénéficier pour la période antérieure à la qualification de la maladie, de la réparation de son préjudice d'anxiété. Selon la Cour de cassation « *la déclaration de la maladie et le contentieux auquel elle a donné lieu ne privent pas le salarié du droit de demander à la juridiction prud'homale la réparation des conséquences du trouble psychologiques, compris dans le préjudice d'anxiété, subi avant la déclaration de la maladie* »[4067].

726. La reconnaissance d'un tel préjudice au bénéfice des salariés de l'amiante fut critiquée du fait de son caractère abstrait, de son impossible évaluation et de l'existence d'une réparation similaire au titre du préjudice moral[4068]. On pourrait également se poser la question d'une application de ce préjudice à l'ensemble des salariés qui ont été soumis à des conditions de travail dégradées, susceptibles d'entraîner une affection. Néanmoins, en utilisant la formule de « préjudice spécifique », les juges ont, semble-t-il voulu limiter son domaine d'application aux seuls travailleurs de l'amiante[4069]. De plus, le salarié soumis à l'amiante peut garder en son fort interne des substances visibles qui pourront entraîner une maladie ; il n'est pas en cela évident de comparer sa situation avec celle d'un salarié stressé. Néanmoins, une décision administrative a déjà reconnu aux enseignants d'un lycée, le versement d'une indemnisation au titre du préjudice d'anxiété – évalué à 500 € – « *généré par l'insécurité prévalant sur le lieu de travail* »[4070]. En l'espèce, le lycée était composé de plusieurs bâtiments disséminés dans un parc ouvert au public, amenant l'établissement à subir des intrusions de la part de « bandes » de cités avoisinantes, entraînant des attaques d'élèves ou du personnel enseignant tentant de s'interposer. L'Administration ayant été averti, elle n'avait pourtant « *pas mis en œuvre les mesures propres à assurer la protection des membres du corps enseignant exerçant dans ce lycée* », notamment en mettant en place une clôture. Il n'est dès lors pas impossible de penser que le préjudice d'anxiété pourrait être étendu à tous les salariés qui subissent des conditions de travail dégradées d'origine externe ou interne à l'entreprise, du moment qu'ils rapportent la preuve qu'aucune mesure n'est intervenue pour améliorer une situation signalée comme néfaste et qu'ils n'ont pas subi un accident du travail ou une maladie professionnelle.

[4067] Cass. soc., 25 septembre 2013, n° 12-20157.

[4068] En ce sens : P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 6e éd., 2013, spéc. p. 111.

[4069] J. COLONNA, V. RENAUX-PERSONNIC, « Préretraite amiante : l'employeur doit indemniser le préjudice spécifique d'anxiété des bénéficiaires », *JCP éd. G.* 28 juin 2010, n° 26, 733.

[4070] TA Melun, 13 juillet 2012, n° 1114146/1005265/11, F. CHAMPEAUX, « Le préjudice d'anxiété au secours du droit de retrait », *SSL* 27 août 2012, n° 1548, p. 7.

727. Indépendamment de l'anxiété pouvant affecter les anciens salariés de l'amiante, des juridictions du fond ont, à un moment donné, tenté de faire reconnaître au surplus une réparation distincte du « bouleversement dans leurs conditions d'existence ».

B – L'attention portée aux conditions d'existence

728. Des juridictions du fond, indépendamment de l'anxiété subit par les salariés de l'amiante face au risque de développer une pathologie, ont également consacré l'indemnisation du bouleversement intervenu dans leurs conditions d'existence. Selon les juges, ces salariés, « *conscients de la diminution de leur espérance de vie* » sont « *amputés pour une part de la possibilité d'anticiper sereinement leur avenir et* […] *contraints dans leur vie quotidienne de tenir compte de cette réalité au regard des orientations qu'ils sont amenés à donner à leur existence* ». Ainsi, leurs « *projets de vie dans de nombreux domaines autres que matériel et économique* […] *sont irrémédiablement et quotidiennement affectés par cette amputation de l'avenir* »[4071]. Ce préjudice, qui permet l'indemnisation d'une souffrance liée au travail, se rattache « *aux deux seuls éléments du préjudice spécifique de contamination tenant à l'incertitude quant à l'avenir et à la crainte d'éventuelles souffrances physiques et morales* »[4072]. La souffrance ici en jeu, si elle puise son origine dans le travail, s'exprime néanmoins dans une incertitude quant à la vie personnelle de l'ancien salarié, marquant ainsi la porosité entre vie privée et vie professionnelle.

La réparation du « bouleversement dans les conditions d'existence » est apparue, *« aux côtés du préjudice d'anxiété,* [comme] *la deuxième composante d'un préjudice bien spécifique, celui de contamination* […] *expressément prévu par la loi du 31 décembre 1991 sur le virus du SIDA* »[4073] « *avec l'aval de la Cour de cassation* »[4074] et consacré, notamment, dans le cas de l'Hépatite C[4075]. Néanmoins, l'indemnisation de cette souffrance liée au travail n'a pas fait

---

[4071] CA Paris, pôle 6, ch. 9, 1er décembre 2011, n° 10/04605, *JCP éd. S.* 2012, 1063 ; *JCP éd. E.* 3 mai 2012, n° 18, 1302, comm. J. COLONNA, V. RENAUX-PERSONNIC ; *Dr. ouv.* 2012, p. 294, note A. OLIVIER.

[4072] D. BANDON-TOURRET, A. GORNY, « Le préjudice indemnisable dans le contentieux des sondes cardiaques : vers l'indemnisation du préjudice d'angoisse ? », *JCP éd. E.* 2008, n° 2253.

[4073] Entretien avec J.-P. TEISSONNIÈRE, « Le bouleversement dans les conditions d'existence mérite une indemnisation », *SSL* 19 décembre 2011, n° 1518, p . 6.

[4074] D. BANDON-TOURRET, A. GORNY, « Le préjudice indemnisable dans le contentieux des sondes cardiaques : vers l'indemnisation du préjudice d'angoisse ? », *JCP éd. E.* 2008, n° 2253 ; rappr. Cass. 2e civ., 1er février 1995, n° 94-06006, *Bull. civ.* II, n° 42.

[4075] Cass. soc., 1er avril 2003, n° 01-00575, *Bull. civ.* I, n° 95 (cité par J.-P. TEISSONNIÈRE, *ibid.*) ; *RTD civ.* 2003, p. 506, obs. P. JOURDAIN ; Cass. 1re civ., 9 juillet 1996, n° 94-12868, *Bull. civ.* I, n° 306.

l'objet d'une jurisprudence stable au sein des juridictions d'appel des deux ordres. Dans des circonstances identiques, une cour d'appel n'a pas admis la réparation de ce préjudice[4076]. Une cour d'appel administrative a jugé quant à elle que le préjudice d'anxiété devait être regardé comme incorporé dans le trouble des conditions d'existence[4077].

729. La Chambre sociale de la Cour de cassation a par la suite tranché cette question au travers d'une série d'arrêts. La Haute juridiction, qui a rendu près de quatre-vingt décisions le même jour, a refusé de réparer de façon distincte le « bouleversement dans les conditions d'existence ». Selon la Cour de cassation, « *l'indemnisation accordée au titre du préjudice d'anxiété répare l'ensemble des troubles psychologiques, y compris ceux liés au bouleversement dans les conditions d'existence, résultant du risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante* »[4078]. Dès lors, si le « bouleversement dans les conditions d'existence » se trouve toujours réparé, cette réparation ne pourra se réaliser qu'au travers du préjudice d'anxiété.

730. Si la saisie des événements auxquels renvoie le concept de risques psychosociaux peut s'effectuer grâce à des solutions spécifiques adaptées à chacun d'entre eux, elle peut aussi s'opérer grâce à l'application des règles générales du droit de la santé au travail. La jurisprudence est en ce cas amenée à procéder à une interprétation de ces dispositions, afin de les étendre aux risques psychosociaux[4079]. Ainsi, dans la pratique, « *l'observation des stratégies contentieuses permet de constater que les instruments relevant du droit commun de la santé au travail sont de plus en plus utilisés dans une perspective de santé mentale* »[4080]. Le droit général applicable à la santé au travail permet donc de saisir les risques psychosociaux au moyen d'un ensemble de mécanismes et d'acteurs qui interviennent habituellement dans le champ de la santé physique au travail.

[4076] CA Toulouse, ch. soc., 18 novembre 2011, n° 10/02862.

[4077] CAA Marseille, 8e ch., 13 décembre 2011, n° 11MA00739.

[4078] Cass. soc., 25 septembre 2013, not. n° 12-12883, n° 12-13307, n° 12-20912 et n° 12-20157 ; *SSL* 30 septembre 2013, n° 1599, rapp. N. SABOTIER, p. 9.

[4079] Cf. P. ADAM, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Dr. ouv.* 2008, p. 317.

[4080] J. MARTINEZ, « Les mouvements d'extension du droit de la santé au travail », *JCP éd. S.* 14 avril 2009, 1170.

Titre II – Les ressources du droit général de la santé au travail

731. L'employeur étant débiteur d'une obligation de sécurité de résultat, le Code du travail lui impose de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs[4081]. À cet effet, il devra mettre en œuvre les mesures de prévention prévues par le Code du travail[4082]. Si ce code ne comporte aucune disposition spécifique relative à la prévention des risques psychosociaux, ses règles générales relatives à la santé et sécurité au travail sont en revanche applicables à l'employeur. Comme « *la bonne exécution des prescriptions de santé et de sécurité par le chef d'entreprise est étroitement surveillée* »[4083], ce dernier ne peut ignorer les risques psychosociaux. La prise en compte de ces risques par l'employeur pourra alors apparaître en contradiction avec les pouvoirs qu'il détient. S'il revient à ce dernier de jouer un rôle actif dans la protection de la santé physique et psychique de *ses* salariés, d'autres acteurs seront associés à cette mission[4084]. Bien que l'employeur doive assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail[4085], d'autres intervenants, internes comme extérieurs à l'entreprise, concourent à améliorer les conditions de travail et à participer à la prévention[4086]. Selon la directive-cadre du 12 juin 1989, l'employeur est d'ailleurs supposé faire appel à des services ou personnes compétentes pour assurer la santé et sécurité au travail[4087]. Les salariés et leurs représentants ont également une capacité d'action en matière de santé au travail[4088]. Dès lors, dans la saisie des risques psychosociaux par le droit commun de la santé au travail, si les obligations et pouvoirs de l'employeur sont essentiels **(Chapitre I)**, d'autres acteurs impliqués dans la préservation de la santé au travail seront à même d'intervenir **(Chapitre II)**.

[4081] Code du travail, art. L. 4121-1.

[4082] Code du travail, art. L. 4121-2.

[4083] J.-E. RAY, *Droit du travail – Droit vivant*, Éd. Liaisons, 23e éd., 2014, p. 158.

[4084] A. MAZEAUD, *Droit du travail*, L.G.D.J., 9e éd., 2014, p. 595.

[4085] Directive 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, art. 5.

[4086] L. LEROUGE, « Avant-propos », *SSL* 30 avril 2012, suppl. n° 1536, p. 5.

[4087] Directive 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, art. 7.

[4088] Directive 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, art. 11.

Chapitre I – La centralité des obligations et pouvoirs de l'employeur

732. En matière de gestion de l'entreprise, il n'appartient pas aux juges de contrôler les choix faits par l'employeur[4089], ce dernier demeure le seul arbitre de l'opportunité de ses décisions en matière économique[4090]. La liberté laissée à celui-ci dans l'exercice de son pouvoir de direction peut néanmoins l'amener à prendre des mesures pouvant compromettre la santé et la sécurité des salariés[4091]. Ainsi, « *les décisions et pratiques managériales, c'est-à-dire les manifestations concrètes du pouvoir de direction et de gestion de l'employeur* »[4092], peuvent rejaillir sur la santé travailleurs et, notamment, sur leur santé mentale. En conséquence, l'existence de risques pour la santé va conduire à limiter « *la latitude laissée à l'employeur en matière d'organisation des conditions de travail* »[4093]. Son pouvoir de direction s'arrête « *là où commence la santé du salarié* »[4094] ; il doit en effet respecter le principe supérieur de protection de la santé[4095]. Si les pouvoirs de direction et de gestion de l'entreprise reconnus à l'employeur peuvent engendrer des risques psychosociaux, ces derniers peuvent également servir la santé des salariés. L'employeur se doit légalement d'être un « *promoteur de sécurité* »[4096]. À ce titre, il aura une obligation générale de préserver la santé des salariés « *tant sur le terrain de la santé physique que de la santé psychique* »[4097]. L'obligation de respecter et de faire respecter les prescriptions d'hygiène et de sécurité pèse avant tout sur « l'employeur », qui est souvent une personne morale[4098]. Il aura une obligation de prévention, qui constitue le « *noyau dur* »[4099] de l'obligation de sécurité. En matière de risques psychosociaux, si les pouvoirs de l'employeur

---

[4089] Cass. ass. plén., 8 décembre 2000, n° 97-44219.

[4090] Cons. const., 12 janvier 2002, n° 2001-455.

[4091] Cf. not. Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45888, *Bull. civ.* V, n° 46.

[4092] M. DEL SOL, « Les décisions et pratiques managériales à l'épreuve du droit à la santé au travail », *RDSS* 2013, p. 868 et s.

[4093] F. DEBORD, J.-F. PAULIN, « La santé au confluent du travail et du management », *SSL* 18 mars 2013, suppl. n° 1576, p. 56.

[4094] J.-E. RAY, *Droit du travail – Droit vivant*, Éd. Liaisons, 23e éd., 2014, p. 101.

[4095] P.-Y. VERKINDT, « L'acmé de l'obligation de sécurité du chef d'entreprise », *SSL* 25 mars 2008, n° 1346, p. 11.

[4096] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, p. 201.

[4097] M.-A. MOREAU, « Pour une politique de santé dans l'entreprise », *Dr. soc.* 2002, p. 818.

[4098] J.-E. RAY, *Droit du travail – Droit vivant*, Éd. Liaisons, 23e éd., 2014, p. 146.

[4099] P.-Y. VERKINDT, « Travail et santé mentale », *SSL* 3 mars 2003, n° 1112, p. 9.

peuvent conjointement menacer ou aider à préserver la santé mentale des travailleurs **(Section I)**, ses obligations l'amènent à devoir incarner le rôle de premier préventeur de la santé au travail **(Section II)**.

Section I – L'ambivalence de l'exercice du pouvoir patronal

733. En droit, le pouvoir est une « *habilitation à accomplir des actes juridiques unilatéraux (créateurs de normes), prendre des décisions, adresser des ordres, accomplir des actes matériels qui* […] *s'imposent à d'autres personnes dont ils peuvent affecter, réduire, compromettre, les droits et les intérêts* »[4100]. Concernant les relations de travail, « *aucune disposition législative* […] *n'investit l'employeur d'une prérogative particulière dénommée "pouvoir patronal"* »[4101]. Ce dernier se trouve pourtant effectivement reconnu par le droit positif. Le pouvoir patronal est « *l'expression* » de la subordination juridique du salarié[4102], caractéristique du contrat de travail[4103] ; ce pouvoir lui donne ainsi autorité sur les salariés[4104]. Il est implicitement consacré par la loi[4105], notamment dans le Code du travail[4106], et découle aussi de la Constitution[4107]. Si un pouvoir patronal est effectivement reconnu à l'employeur, son exercice n'est en revanche pas totalement libre. Il se trouve encadré par les règles du Code du travail protégeant la santé et sécurité des salariés, notamment par celles organisant l'information ou la consultation des représentants du personnel[4108] ou *via* l'obligation de

---

[4100] A. JEAMMAUD, « Le pouvoir patronal visé par le droit du travail », *SSL* 11 février 2008, suppl. n° 1340, p. 15.

[4101] *Id.*, p. 21.

[4102] D. LANGE, *Droit du travail*, Ellipses, 2003, p. 23 et s.

[4103] Cass. civ., 6 juillet 1931, *DP* 1931, 1, 131, note P. PIC (la condition juridique d'un travailleur à l'égard de la personne pour laquelle il travaille ne saurait être déterminée par la faiblesse ou la dépendance économique dudit travailleur et ne peut résulter que du contrat conclu entre les parties ; … la qualité de salarié implique nécessairement l'existence d'un lien juridique de subordination du travailleur à la personne qui l'emploie).

[4104] Cass. soc., 13 novembre 1996, n° 94-13187, *Bull. civ.* V, n° 386. (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).

[4105] En ce sens : Cass. soc., 18 octobre 2006, n° 04-48612 (investi par la loi du pouvoir de direction et de contrôle des salariés placés sous sa subordination juridique, l'employeur est tenu de garantir ceux-ci à raison des actes ou faits qu'ils passent ou accomplissent en exécution du contrat de travail et qu'il résultait de ses constatations que le salarié avait dû assurer sa défense à un contentieux pénal dont l'objet était lié à l'exercice de ses fonctions) ; *D.* 2007, 695, note J. MOULY.

[4106] A. JEAMMAUD, *op. cit.*, spéc. pp. 20-22.

[4107] Cf. not. Cass. soc., 13 juillet 2004, n° 02-15142, *Bull. civ.* V, n° 205 ; E. DOCKÈS, « Le pouvoir patronal au-dessus des lois ? », *Dr. ouv.* 2005, p. 1 ; Cons. const., 12 janvier 2002, n° 2001-455 DC (la liberté d'entreprendre se déduit de l'article 4 de la DDHC) ; *Dr. soc.* 2002, p. 44, comm. X. PRÉTOT, A. LYON-CAEN.

[4108] A. JEAMMAUD, *op. cit.*, spéc. p. 21 et pp. 24-25.

sécurité de l'employeur. Cette dernière obligation contient un aspect « négatif » et « positif » ; l'un consiste en une obligation de ne pas faire et l'autre de faire[4109]. Ainsi, dès lors que ses décisions peuvent nuire à la santé des salariés, l'employeur ne sera plus « *"seul juge" de la détermination des conditions de travail ; l'obligation de sécurité de résultat* [permettra] *de limiter son pouvoir "managérial", puisque le juge pourra ordonner la suspension, voire l'annulation d'une mesure organisationnelle dangereuse pour la santé et la sécurité des travailleurs* »[4110].

L'employeur sera « *tenu de savoir si le travail (conditions, organisations, etc.) expose ses salariés à des risques psychosociaux, et de prendre les mesures nécessaires pour les protéger* »[4111]. Son obligation de sécurité devra l'inciter « *à agir au plus vite* »[4112] face à un risque pour la santé des travailleurs. Il a ainsi des devoirs envers le travailleur, « *non parce qu'il en profite mais parce qu'il le commande* »[4113] ; ceci l'amène à recourir à certains vecteurs de protection de la santé en sa possession. Le pouvoir patronal apparaît donc comme susceptible de porter atteinte à la santé des travailleurs au travers des modifications des conditions de travail qu'il permet **(§ 1)**. Ce pouvoir permet néanmoins, en raison de la fonction classique de protection attribuée à l'employeur[4114], d'influer positivement sur la santé au travail **(§ 2)**.

§ 1 : Des décisions modifiant les conditions de travail

734. De nombreux types de changements[4115], y compris des changements « positifs », peuvent avoir un impact émotionnel ou comportemental négatif sur les salariés[4116]. Ces

---

[4109] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, pp. 218-219.

[4110] F. DEBORD, J.-F. PAULIN, « La santé au confluent du travail et du management », *SSL* 18 mars 2013, suppl. n° 1576, p. 56.

[4111] « Comment prévenir et gérer les risques psychosociaux ? », *Liaisons sociales quotidien* 1er juillet 2010, n° 132/2010, p. 2.

[4112] T. AUBERT-MONPEYSSEN, M. BLATMAN, « Les risques psychosociaux au travail et la jurisprudence française : la culture de la prévention », *Dr. soc.* 2012, p. 836.

[4113] P. CUCHE, « La définition du salarié et le critérium de la dépendance économique », *DH* 1932, chron. 101.

[4114] F. DEBORD, J.-F. PAULIN, *op. cit.*, p. 50.

[4115] « changements organisationnels, allant de la réorganisation de service à la restructuration majeure, déménagement, changement du mode de production, changement technologique, outils de travail, arrivée de nouvelles technologies de l'information et de la communication, changement d'activité, évolution des métiers, changement dans l'organisation du travail, le rythme de travail et les horaires, changement de l'espace de travail, de culture d'entreprise, etc. » (, p. 292).

[4116] Sur le versant émotionnel, cela entraine notamment une diminution du moral, de la confiance, de la motivation, de la satisfaction au travail, de l'implication, de la loyauté ou générant un sentiment d'injustice, un ressentiment,

changements induisent également des problèmes de santé pouvant se traduire par une élévation des niveaux de stress, de fatigue, d'épuisement professionnel ou de consommation de médicaments anxiolytiques, antidépresseurs ou somnifères. Si « *toute décision importante peut être arguée de modifier "les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail" ; la plus bénigne peut être accusée, à tout le moins, de nourrir le stress des salariés et de mettre en péril leur santé mentale* »[4117] ; « *d'un autre côté, les restructurations et réorganisations d'entreprises affectent la santé des salariés. Aussi bien les travailleurs licenciés* […] *que les "rescapés"* […] *peuvent présenter des troubles psychologiques* »[4118]. Le rapport HIRES (*Health In Restructuring*)[4119] a démontré que les risques psychosociaux sont fréquents durant les phases de restructurations[4120]. Ces dernières impliquent des changements importants[4121] souvent insuffisamment pris en compte par les entreprises en termes de risques psychosociaux[4122]. Pourtant, une restructuration peut générer une insécurité de l'emploi qui, à son tour, peut engendrer des effets sur la santé des salariés[4123] (voire celle de l'entreprise[4124]). Le fait d'exiger des salariés une « *réactivité de tous les instants et une adaptation immédiate à toute forme de restructuration ou réorganisation* [est] *de nature à mettre l'individu au travail dans une situation de stress permanent* »[4125]. Mais, le développement de l'obligation de sécurité de

---

des sabotages ou une dégradation du climat social ; Du point de vue comportemental, on peut constater un augmentation de l'absentéisme, moindre ponctualité, turn-over, baisse du rendement, moindre respect des règles de sécurité, augmentation des accidents du travail.

[4117] P. MORVAN, *Restructurations en droit social*, LexisNexis, 2e éd., 2010, p. 331.

[4118] *Ibid*.

[4119] T. KIESELBACH et al., *La santé dans les restructurations : approches innovantes et recommandations de principe*, Direction générale Emploi de la Commission européenne, 2009, 80 p. ; cf. not. « Une meilleure prise en compte de la santé en cas de restructuration », *Liaisons sociales Europe* 2009, n° 234, p. 5.

[4120] « L'expérience montre que les risques psycho-sociaux sont nombreux lors des différentes phases du processus de restructuration. La détresse et la santé mentale médiocre déjà constatées dans la période précédant la restructuration, ainsi qu'un comportement plus risqué en termes de santé, correspondent à des changements perçus au niveau de l'entreprise, tels qu'une moindre satisfaction du poste que l'on occupe, des absences plus nombreuses, l'intention de quitter l'entreprise, ainsi qu'un taux accru de blessures et d'accidents. Ceux qui quittent l'entreprise de leur propre chef sont souvent en meilleure santé mentale que ceux qui restent (les rescapés), alors que ceux qui sont obligés de partir et qui sont au chômage voient leur santé se détériorer de différentes façons (ils connaissent souvent des troubles dépressifs), ce qui contribue à rendre plus difficile encore leur retour à la vie active » (T. KIESELBACH et al., *op. cit.*, pp. 15-16).

[4121] « Une restructuration implique un changement organisationnel beaucoup plus important que des changements courants. Elle affecte au minimum tout un secteur de l'organisation ou au plus l'ensemble de l'entreprise, et ne se limite pas à des modifications secondaires de l'activité » (T. KIESELBACH et al., *op. cit.*, p. 4).

[4122] H. LACHMANN, C. LAROSE, M. PÉNICAUD, M. MOLEUX, *Bien-être et efficacité au travail - 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail*, Premier ministre, 2010, pt. 8.

[4123] T. KIESELBACH et al., *op. cit.*, pp. 35-36.

[4124] Les problèmes de santé liées aux restructurations ont tendance à réduire le degrés d'engagement des travailleurs dans leur activité ainsi que la productivité de l'entreprise (T. KIESELBACH et al., *op. cit.*, p. 4).

[4125] D. RONDEAU, « La souffrance morale liée aux conditions de travail : un point sur l'existant, un regard sur l'avenir », *LPA* 26 septembre 2011, n° 191, p. 6 et s.

l'employeur constitue « *une injonction concernant la place de la santé dans l'organisation du travail* »[4126]. Dès lors, le contexte juridique a « *mis à mal la sphère d'autonomie dont disposait traditionnellement l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction mais également de gestion* » et ses choix « *d'organisation du travail, les pratiques managériales,* […] *les décisions de restructuration, sont contraintes par l'obligation de sécurité* »[4127]. La protection de la santé du salarié doit donc « *conduire l'employeur à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires à l'identification des risques, spécialement les risques psychosociaux, que la nouvelle organisation de l'activité ou encore le nouveau mode de management peuvent emporter* »[4128]. Cette mission est délicate car il est difficile de définir « *une politique de gestion des ressources humaines, comme générant automatiquement du stress ou juger que telle transformation d'organisation sera pathogène* »[4129]. Cependant l'employeur peut voir son pouvoir patronal immobilisé par le juge, en cas de changements d'organisation du travail **(A)** ou de choix relatifs à la gestion du personnel **(B)**, dès lors qu'ils sont susceptibles de favoriser l'apparition de risques psychosociaux.

A – Les options concernant l'organisation du travail

735. Selon la directive-cadre du 12 juin 1989, « *l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique* »[4130]. Le Code du travail indique que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs notamment en mettant en place une « organisation » du travail adaptée[4131]. Dès lors, une réorganisation de l'entreprise, même si elle est économiquement pertinente, ne peut négliger la question de la santé au travail. Les restructurations, réorganisations, peuvent générer du mal-être, singulièrement si elles sont conduites sans anticipation de leur impact potentiel sur

---

[4126] S. GUEDES DA COSTA, E. LAFUMA, « Le CHSCT dans la décision d'organisation du travail », *RDT* 2010, p. 420.

[4127] M. DEL SOL, « Les décisions et pratiques managériales à l'épreuve du droit à la santé au travail », *RDSS* 2013, p. 868 et s.

[4128] M. DEL SOL, *op. cit.*, p. 868 et s.

[4129] M. HAUTEFORT, note sous Cass. soc., 5 mars 2008, *JSL* 14 avril 2008, n° 231, p. 11.

[4130] Directive 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, préamb.

[4131] Code du travail, art. L. 4121-1 3°.

la santé[4132]. Par ailleurs, si la restructuration est un facteur de profonds bouleversements des relations de travail[4133], elle n'est pas saisie « comme un concept de droit social à part entière » mais se trouve abordée par des « sentiers détournés »[4134]. Les formes de restructuration sont multiples[4135] et renvoient à des changements en terme industriel, technologique, financier, organisationnel. Chacun de ces changements peut présenter des risques[4136]. Ils peuvent avoir des effets juridiques, économiques, sociaux ainsi que des effets sur la santé des travailleurs[4137]. En effet, les restructurations et les réorganisations d'entreprises vont « exercer nécessairement un impact sur les conditions de travail »[4138] qui conduit souvent à une dégradation de la santé des salariés[4139]. Toute réorganisation du travail peut donc faire encourir un risque collectif en termes de santé, même si elle ne porte que sur une partie des salariés de l'entreprise[4140] ou des services[4141]. En matière de santé et de modifications des conditions de travail, la jurisprudence

---

[4132] H. LANOUZIÈRE, « La prévention des risques psychosociaux du point de vue du Code du travail », *SSL* 21 février 2011, n° 1480, p. 8.

[4133] P. MORVAN, *Restructurations en droit social*, LexisNexis, 2e éd., 2010, p. 2.

[4134] *Ibid*.

[4135] Une restructuration peut faire référence à une restructuration interne, une fusion/acquisition, une *joint venture*, une externalisation, une délocalisation, une relocalisation (J.-F. RENUCCI, « Réorganisation et restructuration d'entreprise : quel traitement social ? », *Gaz. Pal.* 22 août 2013, n° 234, p. 20 et s.) ; « La restructuration d'une entreprise peut résulter : de l'abandon d'un produit ou d'une branche d'activité, voire la cessation de l'activité de l'entreprise ; de l'adaptation de ses moyens de production à un niveau d'activité prévu ; de la délocalisation de certaines activités ; de l'externalisation de certaines fonctions ; de la réduction de doublons à la suite d'une acquisition ou d'une fusion ; de la réorganisation du travail, le plus souvent en relation avec un investissement (M. THEVENET, F. FAVENNEC-HÉRY, « L'appropriation des concepts managériaux par le droit du travail », *Lexbase Hebdo éd. soc.* 22 janvier 2009, n° 334) ; Lors d'une restructuration, « les changements opérés peuvent se traduire par une fermeture, une réduction d'effectifs, l'externalisation, l'"offshoring", la sous-traitance, la fusion, la délocalisation de la production, la mobilité interne ou tout autre réorganisation interne complexe » (T. KIESELBACH et al., *La santé dans les restructurations : approches innovantes et recommandations de principe*, Direction générale Emploi de la Commission européenne, 2009, p. 4) ; Relocalisation : l'activité reste dans la même entreprise, mais elle transférée vers un autre site, dans le même pays ; Offshoring/délocalisation : l'activité est réimplantée ou externalisée dans un autre pays ; Externalisation : l'activité est sous-traitée à une autre entreprise, dans le même pays ; Faillite/fermeture : un site industriel doit fermer définitivement ou une entreprise fait faillite pour des raisons économiques qui ne sont pas directement liées à une relocalisation ou à une externalisation ; Fusion/acquisition : deux entreprises fusionnent ou une entreprise en achète une autre, ce qui donne lieu à un programme de restructuration interne qui vise à rationaliser l'activité de l'entreprise en procédant à des réductions de personnel ; Restructuration interne : l'entreprise met en place un plan de suppression d'emplois ou tout autre forme de restructuration non liées à l'un des types décrits ci-dessus ; Expansion de l'activité : une entreprise développe son activité et, de ce fait, crée des emplois (European Monitoring Centre on Change, Dublin).

[4136] H. LANOUZIÈRE, « Les restructurations et leurs effets sur le santé – Comment les prévenir en pratique ? », SSL 30 septembre 2013, suppl. n° 1599, p. 86.

[4137] J.-F. RENUCCI, « Réorganisation et restructuration d'entreprise : quel traitement social ? », *Gaz. Pal.* 22 août 2013, n° 234, p. 20 et s.

[4138] P.-Y. VERKINDT, « Le traitement social des restructurations et réorganisations d'entreprises : l'impératif de protection de la santé des travailleurs », *Gaz. Pal.* 22 août 2013, n° 234, p. 16 et s.

[4139] J.-F. RENUCCI, *loc. cit.*

[4140] M.-A. MOREAU, « L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs (ou ne pas oublier l'ancrage communautaire de certains textes) », *Dr. soc.* 2013, p. 413.

[4141] T. AUBERT-MONPEYSSEN, M. BLATMAN, « Les risques psychosociaux au travail et la jurisprudence française : la culture de la prévention », *Dr. soc.* 2012, p. 836.

est amenée à prohiber de façon générale les options d'organisation qui sont intrinsèquement dangereuses **(1)**. Par ailleurs, elle porte une attention plus particulière aux réorganisations pouvant affecter la santé mentale des salariés **(2)**.

1) La prohibition générale de choix organisationnels dangereux

736. La jurisprudence permet de constater qu'on ne peut pas, dans la hiérarchie des valeurs, traiter de façon égale le pouvoir de direction et la protection de la santé des salariés[4142]. La Cour de cassation, dans une décision remarquée « *à la fois hardie et pondérée* »[4143] – l'arrêt dit « SNECMA »[4144] –, a eu à arbitrer entre pouvoir patronal et droit des salariés « *à la sécurité dans le travail* »[4145].

737. En l'espèce, la société « SNECMA moteurs » avait décidé de modifier l'organisation du dispositif continu de maintenance et de surveillance qui avait été mise en place dans l'un de ses établissements. Cet établissement comportait des unités assurant la fabrication de pièces de moteurs d'avions, ainsi qu'un « centre énergie », classé de type « Seveso »[4146], qui était chargé de produire et de distribuer en permanence l'énergie et les fluides nécessaires à l'activité de ce site. Dans ce « centre énergie » reconnue Installation Classée pour la Protection de

---

[4142] 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. 229.

[4143] *RDT* 2008, jur. p. 2306 et s., obs. I. DESBARATS.

[4144] Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45888, *Bull. civ.* V, n° 46 ; *D.* 2008, p. 857 ; *D.* 2008, 2306, obs. M.-C. AMAUGER-LATTES, I. DESBARATS, C. DUPOUEY-DEHAN, B. LARDY-PÉLISSIER, B. REYNÈS ; *RDT* 2008, p. 36, obs. L. LEROUGE ; *Dr. soc.* 2008, p. 605, note P. CHAUMETTE ; P. BAILLY, « L'organisation du travail ne doit pas nuire à la santé des salariés », *SSL* n° 1346, p. 6 ; *JCP éd. E.* 2008, 1834, note M. BABIN ; P.-Y. VERKINDT, « L'acmé de l'obligation de sécurité du chef d'entreprise », *SSL* 1346, p. 11 ; P.-Y. VERKINDT, « Santé au travail *vs* pouvoir de direction – Un retour de la théorie institutionnelle de l'entreprise ? », *Dr. soc.* 2008, p. 519 ; F. HÉAS, « Organisation collective du travail et sécurité des salariés », *Dr. ouv.* 2008, p. 424.

[4145] Cf. Cass. soc., 28 février 2006, n° 05-41555, *Bull. civ.* V, n° 87 p. 78.

[4146] Cette classification fait référence à la ville de Seveso en Lombardie italienne. Le 10 juillet 1976, un nuage accidentel de fines particules contenant un gaz mortel s'était échappée d'une usine chimique située dans une ville voisine. La population locale n'a été informée de cet événement et évacuée que treize jours plus tard. Les conséquences sanitaires ont été lourdes avec plus de 200 personnes hospitalisées – la plupart pour des brulures –, des avortements pratiqués par crainte de malformation et des dommages conséquents pour l'agriculture locale. En réaction au « drame de Seveso », la directive 82/501/CEE du Conseil du 24 juin 1982, concernant les risques d'accidents majeurs de certaines activités industrielles, imposa aux États membres d'identifier les sites industriels présentant des risques d'accidents majeurs, les produits qu'ils utilisent notamment les substances dangereuses. La directive a mise en place des seuils d'utilisation de certaines substances, une information des riverains ainsi qu'une mise en place de contrôles accrus et d'inspections régulières. Cette directive a été modifiée en 1996 (directive 96/82/CE) puis amendée en 2003 (directive 2003/105/CE) (cf. R. SÉROUSSI, *Droit international de l'environnement*, Éd. Dunod, Coll. Droit pour l'entreprise, 2012, pp. 46-49).

l'Environnement (ICPE)[4147], la nouvelle organisation décidée par l'employeur tendait à réduire le nombre de jours postés mais à augmenter les heures effectuées de nuit ou le week-end. Comme le travail isolé se trouvait accentué durant certaines périodes et interventions, l'employeur prévoyait la mise en place d'un équipement « homme mort »[4148]. Malgré les avis négatifs du CHSCT – qui avait désigné un expert – et du Comité d'établissement, la société SNECMA, par la voie d'une note de service, décidait de mettre en œuvre la nouvelle organisation.

Un des syndicats représentatifs du personnel de l'établissement décidait alors de saisir le TGI pour obtenir la suspension ou l'annulation de la décision mettant en place les nouveaux rythmes de travail. Le jugement du TGI, confirmé en appel, a suspendu ce projet et renvoyé les parties à la définition des modalités de la réorganisation dans le cadre du dialogue social. L'employeur a formé un pourvoi en cassation : la décision portait selon lui atteinte au principe fondamental de la liberté d'entreprendre et constituait une ingérence dans son pouvoir de direction.

La Chambre sociale de la Cour de cassation, optant pour une « *position sévère* »[4149], a maintenu la suspension de la réorganisation ; cette dernière présentait un risque pour la santé et la sécurité des salariés. Reprenant les constatations de la cour d'appel, la Haute juridiction a précisé que la nouvelle organisation mise en place par l'employeur réduisait le nombre des salariés assurant le service de jour et entraînait l'isolement du technicien chargé d'assurer seul la surveillance et la maintenance en début de service et en fin de journée, ainsi que pendant la période estivale et à l'occasion des interventions. Cet isolement augmentait ainsi les risques liés au travail dans la centrale ; de plus, le dispositif d'assistance mis en place était insuffisant pour garantir la sécurité des salariés. Cette organisation était donc « *de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés et* […] *sa mise en œuvre devait en conséquence être suspendue* ». La Chambre sociale de la Cour de cassation justifie la suspension de la

---

[4147] Code de l'environnement, art. L. 511-1 : « Sont soumis aux dispositions du présent titre les usines, ateliers, dépôts, chantiers et, d'une manière générale, les installations exploitées ou détenues par toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui peuvent présenter des dangers ou des inconvénients soit pour la commodité du voisinage, soit pour la santé, la sécurité, la salubrité publiques, soit pour l'agriculture, soit pour la protection de la nature, de l'environnement et des paysages, soit pour l'utilisation rationnelle de l'énergie, soit pour la conservation des sites et des monuments ainsi que des éléments du patrimoine archéologique ».

[4148] Un « interrupteur de l'homme-mort » aussi appelé « *dead man's switch* » permet la transmission d'un signal d'alarme dès que son possesseur cesse d'actionner ce dispositif à intervalle régulier (*Dictionnaire anglais du génie de l'environnement*, Éd. Routledge, New-York, 1997, p. 39).

[4149] B. POLA, « Une position sévère », *SSL* 28 mars 2008, n° 1346, p. 12.

réorganisation en se basant sur l'obligation de sécurité de l'employeur. En effet, l'employeur est tenu « *à l'égard de son personnel d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés* ». Selon certains auteurs, « *cette solution inaugure un pouvoir judiciaire particulièrement vigoureux, parallèle à celui institué par la loi au bénéfice de l'inspecteur du travail en matière de chantiers* […] *de bâtiment ou en matière d'exposition à des agents CMR* [Cancérogène, Mutagène et Reprotoxique]»[4150].

738. L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur a ainsi permis au pouvoir judiciaire de suspendre une organisation du travail potentiellement dangereuse. En cela, elle légitime le recours au juge « *ainsi érigé au rang de garant de la compatibilité des choix organisationnels avec la préservation de la santé au travail* »[4151]. Même si l'employeur détient un monopole pour apprécier les mesures de gestion économique les plus appropriées[4152], ses décisions affectant les conditions de travail pourront être remises en cause par le juge.

Avec l'arrêt SNECMA, la Cour de cassation a doté l'obligation de sécurité d'une portée générale, « *hors contentieux d'indemnisation et en l'absence de violation de l'employeur d'une obligation particulière de sécurité* »[4153]. La solution retenue, si elle s'applique en l'espèce à un risque purement physique, peut aussi s'appliquer en matière de santé psychique. En effet, l'obligation de sécurité de résultat qui a justifié la suspension de la réorganisation, concerne la protection de la santé mentale du salarié[4154]. L'arrêt SNECMA conduit ainsi à l'examen approfondi des risques causés par les organisations du travail et vise « *aussi bien les menaces sur la santé physique que mentale* »[4155]. En conséquence, « *toute réorganisation collective du travail oblige nécessairement l'employeur à se poser la question de l'impact de la mesure sur*

[4150] J. MARTINEZ, « Les mouvements d'extension du droit de la santé au travail », *JCP éd. S.* 14 avril 2009, 1170.

[4151] *RDT* 2008, jur. p. 2306 et s., obs. I. DESBARATS.

[4152] Cass. ass. plén., 8 décembre 2000, n° 97-44219, *JCP éd. E.* 2001, p. 426 ; *RJS* 2001, n° 180

[4153] Cf. M. BABIN, note sous Cass. soc., 5 mars 2008, *JCP éd. E.* 2008, 1834.

[4154] Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43914, *Bull. civ.* V, n° 223, p. 212 ; *D.* 2006, jur. 2831, note M. MINÉ ; *D.* 2007, pan. 179, obs. A. JEAMMEAUD, E. DOCKÈS, C. MATHIEU-GÉNIAUT, P.-E. BERTHIER, D. CONDEMINE ; *RDT* 2006, p. 245, obs. P. ADAM ; *JCP éd. S.* 2006, n° 28, p. 25, obs. C. LEBORGNE-INGELAERE ; *Dr. soc.* 2006, p. 826, obs. C. RADÉ ; cf. not. Cass. soc., 1er juillet 2009, n° 07-44198 et n° 07-44284 ; Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-44019, *D.* 2010, aj. 445, obs. J. CORTOT ; *JCP éd. G.* 2010, n° 12, 592, obs. J. MOULY ; *Dr. soc.* 2010, p. 472, obs. C. RADÉ.

[4155] M. HAUTEFORT, note sous Cass. soc., 5 mars 2008, *JSL* 14 avril 2008, n° 231, p. 11.

la santé et la sécurité des salariés et à prendre les décisions qui s'imposent pour parer le risque »[4156]. Le contrôle des juges ne va pas porter « *sur le bien-fondé de la réorganisation, sur le respect des procédures, ou sur un éventuel abus de pouvoir de l'employeur mais sur l'impact du projet et la possibilité qu'il offre d'altérer la santé ou la sécurité des travailleurs* »[4157]. À ce titre, l'employeur à tout intérêt à prendre en compte les risques pour la santé *a priori* car il pourra être tenu pour responsable des effets néfastes, notamment psychiques, des restructurations sur la santé des salariés[4158].

739. Toutefois, dans l'arrêt SNECMA, la Cour de cassation a tenu à préciser que la décision de suspension de la nouvelle organisation ne pouvait « *être interprétée comme imposant à l'employeur de négocier les modalités d'organisation du travail ni comme subordonnant l'exercice de son pouvoir de direction à l'accord des institutions représentatives du personnel* ». Les juges du fond avaient en effet renvoyé aux partenaires sociaux le soin de définir les modalités de réorganisation du travail. La jurisprudence n'a donc pas créé une nouvelle obligation de négocier ou de subordonner l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur à un accord préalable des institutions représentatives. Ainsi, la sécurité ne peut « *fonder un droit de veto ou de co-décision, sans texte* »[4159]. Comme la sécurité de son personnel est une obligation d'ordre public pour l'employeur, « *elle ne se négocie pas !* »[4160]. L'employeur dispose donc toujours seul de son pouvoir d'organiser le travail, en dehors de l'exception relative à l'obligation de négocier sur les salaires et la durée de travail dans les entreprises de plus de cinquante salariés[4161].

[4156] A. DEJEAN DE LA BATIE, « La santé au travail au cœur des réorganisations », *JSL* 28 mars 2013, n° 340, p. 5.

[4157] *Id.*, p. 6.

[4158] Cf. not. Cass. soc., 17 février 2010, n° 08-44298 (l'altération de la santé de la salariée résultait de la dégradation de ses conditions de travail et des pressions imposées par la restructuration de son entreprise, la cour d'appel a constaté que la maladie de cette salariée, qui avait eu en octobre 2002 un sérieux malaise à la suite d'un entretien individuel, était liée à ses conditions de travail et que l'employeur, pourtant alerté par plusieurs courriers de celle-ci, n'avait pris aucune mesure pour résoudre les difficultés qu'elle avait exposées ; qu'ayant ainsi, sans dénaturation, caractérisé un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat) ; Cass. 2e civ., 8 novembre 2012, n° 11-23855 (les dirigeants n'ont pas utilement pris la mesure des conséquences de leur objectif de réduction des coûts en terme de facteurs de risque pour la santé de leurs employés et spécifiquement de M. X..., dont la position hiérarchique le mettait dans une position délicate pour s'y opposer et dont l'absence de réaction ne peut valoir quitus de l'attitude des dirigeants de l'entreprise ; que l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur ne peut qu'être générale et en conséquence ne peut exclure le cas, non exceptionnel, d'une réaction à la pression ressentie par le salarié).

[4159] P. CHAUMETTE, *Dr. soc.* 2008, p. 605, obs. sous Cass. soc., 5 mars 2008.

[4160] M. HAUTEFORT, *JSL* 14 avril 2008, n° 231, p. 10, note sous Cass. soc., 5 mars 2008.

[4161] Code du travail, spéc. art. L. 2242-8 et L. 2242-3.

740. Cependant, « *l'arrêt Snecma a eu un fort impact sur les juges de première instance, qui ont ainsi parfaitement adopté la logique préventive initiée par la Cour de cassation. Désormais, quand les représentants du personnel les alertent sur un projet de réorganisation, ils n'hésitent plus, face à un risque caractérisé et objectivé, à suspendre ou annuler un projet* »[4162]. Le caractère général de l'arrêt SNECMA invite les juges du fond à s'intéresser aux possibles incidences des réorganisations sur la santé psychique des salariés. Indéniablement et heureusement, ils apparaissent de plus en plus sensibles aux atteintes psychologiques entrainés par les réorganisations.

2) L'attention accordée aux réorganisations psychopathogènes

741. L'attention accordée aux réorganisations du travail a conduit la jurisprudence à saisir les troubles psychosociaux qui peuvent survenir à l'occasion de la modification des tâches ou des responsabilités attribuées aux salariés **(a)**. Elle s'est également intéressée aux implications des destructions d'emploi sur la santé **(b)**.

a) L'attribution de nouvelles tâches et responsabilités

742. La mutation d'un salarié constitue une « *transformation de* [sa] *situation résultant de son affectation à un autre poste ou à une autre fonction, ou dans un autre service ou établissement de la même entreprise* »[4163]. Ainsi, une mutation personnelle peut impliquer des incertitudes et une forme d'insécurité sources d'anxiété et parfois de rejet. Par ailleurs, l'arrivée de nouvelles personnes au sein d'un collectif peut également avoir des effets sur les conditions de travail de ceux qui vont devoir les accueillir et les accompagner[4164]. À ce titre, la jurisprudence s'est déjà saisie du cas d'une externalisation entrainant un transfert de compétence, au motif qu'elle était génératrice de risques psychosociaux.

743. Tel a été le cas dans une affaire relative au site de La Hague qui dépend de la Société Areva. Ce site assurant le recyclage des combustibles nucléaires, avait fait l'objet d'un projet de remplacement de plusieurs chaudières au fioul par des chaudières biomasse à bois. La

---

[4162] A. DEJEAN DE LA BATIE, *op. cit.*, p. 5.

[4163] S. GUINCHARD, T. DEBARD (dir.), *Lexique des termes juridiques*, Dalloz, 22e éd., 2014, p. 659.

[4164] H. LANOUZIÈRE, « Les restructurations et leurs effets sur le santé – Comment les prévenir en pratique ? », *SSL* 30 septembre 2013, suppl. n° 1599, p. 86.

construction et la gestion de ces dernières devaient être confiées à une société extérieure. La Société Areva voulait également externaliser vers cette même société – *via* un transfert de savoir-faire et de connaissance – une unité chargée d'assurer l'approvisionnement en énergie et en fluides du site de La Hague. Suite à la consultation et à l'information du CE et du CHSCT, ces deux instances avaient rendu un avis défavorable, chacune des deux institutions demandant une expertise[4165]. Prenant appui sur l'expertise du CHSCT, la DIRECCTE avait d'ailleurs mis en demeure la Société Areva d'évaluer les risques liés au projet en tenant compte de l'avis de cet expert. Néanmoins, l'Autorité de Sureté Nucléaire (ASN) ayant donné son accord sur le projet, ce dernier fut mis en œuvre. Bien que cette externalisation n'impliquait aucune rupture de contrats de travail, plusieurs syndicats se sont opposés au projet d'externalisation en saisissant le TGI. Aux termes d'un rapport annuel d'activité du service de santé au travail, le médecin du travail avait noté que « *depuis quelques années, les sollicitations augmentent dans le domaine de la santé mentale.* […] *cela s'est accru de façon très nette* […] *avec les répercussions liées à la démarche d'externalisation* […] *; de nombreux salariés ont exprimé de l'anxiété, du stress, des troubles du sommeil, des troubles psychologiques allant jusqu'à la dépression* »[4166].

744. En se basant sur l'attendu de l'arrêt « SNECMA », le TGI de Paris a annulé cette opération d'externalisation, au motif qu'elle ne répondait pas aux exigences pesant sur l'employeur en matière de sécurité des salariés[4167]. Se fondant sur l'article L. 4121-1 du Code du travail et le préambule de la directive-cadre du 12 juin 1989, les juges ont rappelé que « *l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés* »[4168]. Le TGI a souligné le caractère « sensible » de l'activité en question en ajoutant que l'« *obligation de sécurité s'impose particulièrement à l'employeur lorsque sont en cause des installations nucléaires* ». Selon les juges, cette externalisation « *génératrice de risques psychosociaux*

[4165] Le CHSCT avait désigné son expert en raison du caractère important du projet en cause (Code du travail, art. L. 4614-12) ; le CE avait justifié son expertise par un « risque technologique » (Code du travail, art. L. 4612-9).

[4166] TGI Paris, 5 juillet 2011, n° 11/05780, FO, CGT Areva c/ SA Areva NC, *D.* 2012, 901, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; P.-H. ANTONMATTEI, « Obligation de sécurité de résultat : les suites de la jurisprudence *SNECMA* », *Dr. soc.* 2012, p. 491 ; *JCP éd. S.* 11 octobre 2011, 1455, p. 35, obs. O. OBLED ; *Dr. ouv.* 2011, p. 633, note M. COHEN.

[4167] TGI Paris, 5 juillet 2011, *préc.*

[4168] *Ibid*.

importants et de risques techniques et industriels considérables, est de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés et qu'elle doit donc être annulée »[4169]. Selon les juges, « *ces risques psycho-sociaux ont vocation au surplus à s'accroître au cours de la mise en œuvre effective de l'externalisation dès lors* […] *que ces salariés fragilisés vont devoir, en plus de leur tâche habituelle, former les salariés* »[4170]. Les courts délais de formation, au vu de l'expérience acquise par les salariés formateurs, et le niveau supérieur de formation et de diplôme des futurs salariés, ont également été reconnus comme facteur d'un sentiment de dévalorisation. En conséquence, en considérant que l'opération d'externalisation était de nature à compromettre la santé mentale et la sécurité des travailleurs concernés, le TGI a annulé la mise à disposition des salariés et interdit à la Société Areva « *la poursuite de la mise en œuvre de l'externalisation de l'activité* »[4171]. Ce jugement, qui applique la « jurisprudence SNECMA » aux risques psychosociaux, va néanmoins plus loin que cette dernière en annulant le projet ; la Cour de cassation en 2008 s'était contentée de valider la suspension et le renvoi – non obligatoire – à la négociation. Il est possible d'aller jusqu'à voir dans cette décision « *l'écho d'une suspicion vis-à-vis du recours à la sous-traitance en matière nucléaire* »[4172].

745. S'inscrivant également dans la lignée de l'arrêt SNECMA, un TGI en formation de référés, a suspendu un projet de réorganisation de la RATP en raison des risques psychosociaux pesant sur les salariés[4173]. En l'espèce, la RATP souhaitait réorganiser son « département sécurité » et, plus particulièrement, son « Unité Opérationnelle Sécurité des Réseaux », composée de plus de 1000 agents répartis sur 28 sites et relais de sécurisation. Le projet voulait mutualiser ces sites et relais, modifier la répartition géographique des structures et des agents en fonction de la délinquance, rendre plus polyvalents les agents et scinder les fonctions d'agent « encadrants » et d'agents « opérationnels ». La RATP avait fourni une documentation fournie, jugée toutefois insuffisante par l'expert diligenté par le CHSCT. Lors de la première consultation, ce dernier avait donc donné un avis défavorable. Lors d'une nouvelle consultation, un second avis défavorable fut donné. Le CHSCT reprochait à la RATP une évaluation insuffisante des risques psychosociaux. Invoquant la méconnaissance des articles L. 4121-1 et

[4169] *Ibid*.
[4170] *Ibid.*
[4171] *Ibid*.
[4172] F.-G. TRÉBULLE, « Entreprise et développement durable », chron. *JCP éd. E.* 27 octobre 2011, n° 43, 1765.
[4173] TGI Paris, 18 septembre 2013, n° 13/56558, *JSL* 19 décembre 2013, n° 355-356, p. 30, obs. M. DELACHAUX.

L. 4121-3 du Code du travail, ainsi qu'un accord d'entreprise[4174], trois syndicats ont alors saisi le Président du TGI de Paris en référé afin de suspendre le projet de réorganisation. Le juge des référés a donné droit à la demande des syndicats en se basant sur l'obligation de sécurité de l'employeur. Reprenant l'attendu de la décision « SNECMA », le TGI a suspendu le projet de réorganisation en rappelant la nécessité d'une démarche d'évaluation des risques globale, exhaustive et fondée sur le travail réel des salariés. Ainsi, « *l'employeur doit anticiper tous les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les projets de l'entreprise* » ; cette « *analyse en amont est essentielle pour permettre au CHSCT de remplir réellement le rôle qui lui est assigné* »[4175]. Si la solution du juge ne fait pas référence aux risques psychosociaux, c'est pourtant l'insuffisance de leur évaluation qui a justifié la suspension de la réorganisation.

746. Le juge a la possibilité de suspendre ou annuler des réorganisations attribuant de nouvelles tâches ou responsabilités, lorsqu'elles peuvent porter atteinte à la santé mentale des salariés. Le juge peut, notamment, justifier sa décision en arguant de l'insuffisance de la consultation et de l'information des représentants du personnel.

b) Les implications des destructions d'emploi

747. Les effets des restructurations sur la santé des salariés sont « *présumés pouvoir exister dès lors qu'une suppression de postes est susceptible d'impliquer un transfert de la charge de travail, et donc une surcharge de travail pour les salariés restants* »[4176]. Du point de vue de la santé, le problème des restructurations a longtemps été avant tout celui de ceux qui perdaient leur emploi ; toutefois, les problèmes de santé concernent également les salariés « *rescapés* »[4177]. Selon le rapport HIRES, « *ces derniers doivent* […] *supporter des niveaux de stress considérables car ils sont soumis à de nouvelles exigences, à de nouvelles tâches nécessitant une routine différente, et à une insécurité accrue de l'emploi* »[4178]. Ces travailleurs

---

[4174] Cet accord signé le 9 décembre 2011 portait sur la « Prévention des risques psycho-sociaux » (*Liaisons sociales quotidien* 16 décembre 2011, n° 15998, p. 3) ; il avait été précédé d'un accord de méthode signé en juillet 2010 (*Liaisons sociales quotidien* 9 juillet 2010, n° 15649, act. p. 6).

[4175] TGI Paris, 18 septembre 2013, *préc.*

[4176] H. LANOUZIÈRE, « Les restructurations et leurs effets sur le santé – Comment les prévenir en pratique ? », SSL 30 septembre 2013, suppl. n° 1599, p. 84.

[4177] *Ibid*.

[4178] T. KIESELBACH et al., *La santé dans les restructurations : approches innovantes et recommandations de principe*, Direction générale Emploi de la Commission européenne, 2009, p. 11.

peuvent être atteints du « *syndrome du survivant* »[4179]. Par ailleurs, même s'il n'y a pas de suppression d'emploi, « *le simple fait de craindre de perdre son travail peut causer une certaine détresse qui n'en est pas moins réelle que celle ressentie lors d'un licenciement réel* »[4180]. Du moment qu'un risque pour la santé existe, il doit être évalué ; s'il est avéré, il doit conduire à des mesures de prévention[4181]. La jurisprudence peut annuler ou suspendre tout projet de réorganisation dont l'évaluation ou l'information apparaitrait comme insuffisante, au vu des risques pesant sur la santé mentale des salariés.

748. En l'espèce, une réorganisation concernant la « FNAC »[4182], emportait des suppressions de postes, principalement dans les filières des ressources humaines, des services financiers et de la communication. Cette réorganisation répondait au nom – pour le moins neutre – d'« Organisation 2012 ». Elle entrainait le report de la charge de travail des salariés partants sur les salariés restants. Mais la FNAC avait omis de chiffrer les transferts de charges entre les postes supprimés et les salariés restants en fonction. Quatorze CHSCT et quatre syndicats ont assigné l'employeur pour faire annuler ce projet, invoquant l'existence de risques psychosociaux résultant du transfert des charges de travail. La Cour d'appel de Paris a suspendu – et non annulé – le projet de réorganisation en raison des risques psychosociaux qu'il était susceptible d'engendrer et a enjoint de fournir aux représentants du personnel des « *documents quantitativement précis sur les transferts de charge de travail, dont la communication incombe à l'employeur, seul à même de les tenir* »[4183]. Pour ce faire, les juges se sont fondés sur l'obligation de sécurité de l'employeur et les textes généraux applicables à la prévention[4184]. Selon la Cour d'appel, « *c'est en amont de la réorganisation que les risques, notamment psychosociaux, doivent être identifiés par l'employeur, cette identification se situant dans la*

[4179] Le « syndrome du survivant » se caractérise par : « la culpabilité vis-à-vis des salariés licenciés d'avoir conservé son emploi ; la démotivation et l'insatisfaction (risque de démission) ; les sentiments de colère, d'agressivité et de déloyauté envers l'entreprise et la direction ; les émotions négatives (tristesse, dévalorisation, déprime) ; la baisse de performance (torpeur, fatigue, baisse d'énergie) ; l'anxiété et le sentiment d'insécurité par rapport à l'avenir » (D. HINDLEY, P. APARISI, *GPEC et PSE – Anticiper et accompagner les variations d'effectifs en entreprise*, Éditions d'Organisation, 2008, p. 216).

[4180] T. KIESELBACH et al., *op. cit.*, p. 22.

[4181] H. LANOUZIÈRE, *op. cit.*, p. 84.

[4182] Créée en 1954 sous le nom de « Fédération Nationale d'Achat des Cadres » (cf. C. EVAIN, F. DOREL, *L'industrie du livre en France et au Canada*, Éd. L'Harmattan, 2008, spéc. pp. 50-53).

[4183] CA Paris, pôle 6, ch. 2, 13 décembre 2012, n° 12/17589 et 12/17601, F. CHAMPEAUX, « Une réorganisation peut être pathogène » *SSL* 24 décembre 2012, n° 1565, p. 8 ; P. HENRIOT « La caractérisation du risque conditionne et encadre l'ingérence du juge », *id.*, pp. 9-11 ; S. BERNARD « L'employeur doit identifier les RPS en amont de la réorganisation », *id.*, pp. 12-14.

[4184] Code du travail, art. L. 4121-1, art. L. 4121-2 et art. L. 4121-3.

perspective de prévention imposée tant par les dispositions communautaires que par le législateur national ainsi que par […] *l'accord national interprofessionnel étendu du 2 juillet 2008 sur le stress au travail* […]*, aux fins d'assurer l'effectivité de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur* ». L'employeur devait donc « *prendre tous moyens utiles* [pour identifier les risques]*, y compris les risques psychosociaux susceptibles d'être induits par la nouvelle organisation* ». Cette évaluation des transferts de charge de travail doit notamment prendre en compte les salariés en forfait-jours dont « *la charge de travail* […] *doit être compatible avec leurs horaires et leur vie privée ainsi que les dispositions de la Charte sociale européenne relatives à ces mêmes préoccupations* ». Le substitut général de la Cour d'appel de Paris, dans ses conclusions sur l'« arrêt FNAC », a affirmé que la question qui se posait à la cour n'était « *pas de savoir si la diminution du chiffre d'affaires de* [la FNAC] *est avérée et justifierait par elle-même la réorganisation envisagée, mais de déterminer plus simplement si le projet* [de réorganisation] *est de nature à compromettre la santé de tout ou partie du personnel de la FNAC* »[4185].

749. La Cour d'appel de Paris, toujours dans l'« affaire FNAC », a fini par valider le plan de réorganisation et le Plan de Sauvegarde de l'emploi (PSE) dont elle avait suspendu la mise en œuvre dans un arrêt du 13 décembre 2012[4186]. Dans cette nouvelle décision, les juges ont précisé qu'il « *appartient à l'employeur de préciser les moyens de prévention qu'il entend mettre en œuvre dans l'accompagnement des salariés concernés par le projet de réorganisation litigieux, tout au long des phases de sa mise en place* »[4187]. La Cour d'appel de Paris a cette fois-ci relevé le caractère suffisant des éléments communiqués aux représentants du personnel[4188] pour constater l'absence des risques psychosociaux allégués. Cette décision a néanmoins confirmé l'obligation faite à l'employeur de procéder à une évaluation des risques psychosociaux à l'occasion d'un projet de restructuration.

750. D'autres affaires ont amené les juges à suspendre des projets de réorganisation. Il en fut ainsi concernant un projet de cessation d'activité d'un établissement et les licenciements

---

[4185] P. HENRIOT, *loc. cit.*.

[4186] CA Paris, pôle 6, 2e ch., 25 avril 2013, n° 12/00303, E. RUEN, « La prévention des risques psycho-sociaux, outil de suspension des PSE », *Cahiers sociaux du Barreau de Paris* 1er juin 2013, n° 253, pp. 210-211 ; *RJS* 03/2013, n° 3, pp. 179-180.

[4187] CA Paris, pôle 6, 2e ch., 25 avril 2013, *préc.*

[4188] Ces éléments intégraient une évaluation précise des postes de travail et des transferts de charge de travail projetés sur la totalité des magasins ainsi que les rapports des experts du CHSCT.

économiques y afférents ; en l'espèce, le CHSCT n'avait pas été consulté. Selon les juges du TGI, ce projet de cessation d'activité portait atteinte à la santé des salariés, car il a conduit à une « *une situation délétère* » quant à la « *sérénité et santé* » des salariés[4189]. Dans une espèce concernant la société « The Phone House », le CHSCT de cette société a demandé à un TGI de suspendre la mise en œuvre d'un projet de réorganisation entraînant des suppressions de postes et des fermetures de magasins. Le CHSCT demande conjointement la suspension du PSE dès lors que l'employeur n'avait pas actualisé des documents uniques, ordonné une évaluation de l'ensemble des risques, y compris les risques psychosociaux, et évalué quantitativement la charge de travail actuelle et future de l'ensemble des salariés. Le tribunal a donc enjoint la société de mettre à jour les documents uniques dans un délai de trois mois à compter de la notification de l'ordonnance sous astreinte de 2000 € par mois de retard. Elle enjoint également la société de procéder à une évaluation complète des risques, y compris psychosociaux, de communiquer une analyse complète des risques psychosociaux générés par le projet de réorganisation incluant une évaluation quantitative de la charge de travail actuelle et future de l'ensemble des salariés.

751. Le principe reste que l'employeur dispose, sauf disposition légale contraire, et en vertu de sa liberté d'entreprendre, du pouvoir d'organiser l'entreprise comme il l'entend[4190]. C'est pourquoi ces diverses solutions lui imposent d'anticiper les risques psychosociaux liés à une réorganisation, plutôt que de suspendre ou d'annuler tout projet. Il doit permettre aux instances représentatives du personnel compétentes en matière de santé – le CHSCT[4191] voire le CE –

[4189] TGI Toulouse, 3 février 2011, n° 11/00114 et n° 11/00305: « S'il est constant qu'aux termes de l'article L. 4612-8 du Code du travail, le CHSCT n'a pas à être consulté dans les hypothèses de cessation d'activité emportant la mise en œuvre d'un plan de départs volontaires ou de licenciements pour motif économique, il en va autrement au cas où cette cessation d'activité projetée est susceptible de modifier les conditions de santé des salariés concernés. Or, en l'espèce, il résulte des conclusions de l'expertise mise en œuvre à la demande du CHSCT que les impacts psychiques, confirmés par le médecin du travail, des salariés concernés par le plan de cessation d'activité sont extrêmement importants et placent ceux-ci dans une situation délétère quant à leur sérénité et santé […]. Dès lors, il sera fait droit à la demande de suspension du projet de cessation d'activité du SAVR Sud-ouest et du projet de licenciements économiques y afférent et il sera enjoint à la défenderesse de consulter le CHSCT sur ce projet avant de recueillir l'avis du comité d'établissement sur les projets de fermeture du SAVR Sud-ouest et des licenciements économiques y afférent » ; *RJS* 05/2011, n° 5, pp. 380-381 ; *Dr. ouv.* 2011, p. 345, note P. ADAM ; *SSL* 21 février 2011, n° 1480, act. p. 15.

[4190] P. BAILLY, « L'organisation du travail ne doit pas nuire à la santé des salariés », *SSL* 25 mars 2008, n° 1346, p. 6.

[4191] Code du travail, art. L. 4612-1 : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission :
1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à

d'user pleinement de leurs compétences concernant notamment les risques psychosociaux[4192]. En cas de mutation technologique[4193], ou de projet tendant à modifier les conditions de travail, le CHSCT devra être obligatoirement consulté[4194] sous peine de sanction[4195]. Cette instance devra également être informée de façon pertinente. Il est impératif que la direction fournisse au CHSCT des informations précises sur les conséquences de la restructuration sur les conditions de travail à venir. Si l'employeur n'est pas en mesure de les fournir, « *cela démontre le caractère prématuré de la consultation ou le caractère insuffisant des informations transmises. Le CHSCT serait alors fondé à refuser de rendre son avis et ainsi bloquer le processus décisionnel* »[4196]. Tout projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail permet au CHSCT d'avoir recours à un expert agréé[4197], à la charge de l'employeur[4198], pour compléter une information potentiellement insuffisante. Au final, selon le Professeur Patrick Morvan, la consultation du CHSCT dans les restructurations s'est répandue « de façon surprenante », parfois dans le but de retarder voire suspendre une restructuration[4199]. Le CE doit lui aussi être informé sur certaines actions ou décisions de l'employeur concernant la santé et la sécurité[4200]. Cette institution doit être informée et

---

tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières ».

[4192] Sur la saisie juridique générale des risques psychosociaux par les IRP : cf. *infra* n° 898 et s.

[4193] Code du travail, art. L. 4612-9 et L. 4612-10.

[4194] Code du travail, art. L. 4612-8 ; cf. not. Cass. soc., 29 septembre 2009, n° 08-17023, *RJS* 1/09, n° 946 ; Cass. soc., 12 juillet 2005, n° 03-10633 (transfert partiel d'activité imposant aux salariés concernés de suivre des formations et qui modifie leurs conditions de travail par l'exigence d'une mobilité) ; Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-13640 (regroupement de différentes services sur un même site).

[4195] Si le CHSCT n'est pas consulté, ou l'est sur la base de documents qui ne sont pas suffisamment explicites pour qu'il puisse délivrer son avis, sur une mesure qui relève pourtant de ses attributions, les organisations syndicales sont fondées à demander : le suspension de cette mesure devant le TGI (l'inobservation des règles relatives à la consultation/information constitue un trouble manifestement illicite que le juge des référés a le pouvoir de faire cesser), ce qui peut entrainer des retards dans la mise en œuvre d'un projet ; la reconnaissance d'un délit d'entrave (Code du travail, art. L. 4742-1) ; l'injonction faite à l'employeur de consulter le CHSCT et de recueillir son avis sur les mesures envisagées ; la désignation d'une expertise par le CHSCT (cf. G. BOSSY, P. DELMAS, « Restructurations, réorganisations et santé au travail », *Les Cahiers du DRH* décembre 2012, n° 193, p. 33).

[4196] G. BOSSY, P. DELMAS, « Restructurations, réorganisations et santé au travail », *Les Cahiers du DRH* décembre 2012, n° 193, p. 34

[4197] Code du travail, art. L. 4614-12.

[4198] Code du travail, art. L. 4614-13.

[4199] Cf. P. MORVAN, *Restructurations en droit social*, LexisNexis, 2e éd., 2010, pp. 330-331 : « Les syndicats hostiles au projet de l'employeur, soucieux de convaincre des dirigeants peu communicatifs de remettre au comité d'entreprise une information plus complète dans le cadre des consultations des "livre IV" et "livre III" ou désireux d'obtenir au profit des salariés des indemnités de rupture plus généreux dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, trouvent dans la saisine du CHSCT un moyen commode de retarder, voire de suspendre la mise en œuvre de la restructuration. Il suffit que cette instance désigne un expert légal, dont l'employeur sera tenu, le cas échéant, de contester l'utilité devant un juge des référés pour que les procédures consultatives s'éternisent jusqu'au dépôt du rapport de l'expert et jusqu'à ce que le CHSCT consente à se réunir afin d'émettre un avis… ».

[4200] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, p. 167.

consultée sur l'organisation et la marche de l'entreprise[4201], les conditions de travail[4202], les procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire[4203], la création, le fonctionnement et le contrôle des services de santé au travail ou les risques technologiques[4204]. Il peut désigner un expert en cas de projet important d'introduction de nouvelles technologies[4205]. Si le CHSCT dispose également d'une telle expertise, cette dernière se limitera uniquement aux entreprises faisant l'objet d'un classement « Seveso seuil haut »[4206].

752. Le juge peut suspendre voire annuler toute réorganisation du travail produisant des risques psychosociaux ou n'ayant pas suffisamment été évaluée quant à la survenance de ces risques. Par ailleurs, « *les magistrats ne s'intéressent pas seulement à l'organisation des postes de travail ou de la répartition des tâches au sein d'une entreprise, ils examinent également les méthodes de gestion de l'entreprise, le management, pour savoir si celui-ci n'est pas un facteur de risque pour les salariés* »[4207].

B – Les choix relatifs à la gestion du personnel

753. Les juges ont mobilisé les règles générales du droit à la santé et sécurité au travail, « *afin de soumettre certaines pratiques et méthodes managériales au révélateur du droit de la santé* »[4208]. Comme en matière de réorganisation, *« face à la liberté dont dispose le chef d'entreprise pour gérer son entreprise, la condamnation de certaines méthodes de gestion n'est pas certaine* »[4209] ; le chef d'entreprise reste libre du choix de ses méthodes de gestion[4210].

[4201] L'organisation du travail implique notamment : la marche générale de l'entreprise, la politique de recherche et introduction de nouvelles technologies, les projets de restructuration et de compression des effectifs, le recours aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire, la modification dans l'organisation économique ou juridique de l'entreprise (Code du travail, art. L. 2323-6 et s.).

[4202] Code du travail, art. L. 2323-27 à L. 2323-32.

[4203] Code du travail, art. L. 2323-44 à L. 2323-45.

[4204] Code du travail, art. L. 2323-13.

[4205] Code du travail, art. L. 2323-13.

[4206] Code du travail, art. L. 4523-5, art. R. 4523-2, art. R. 4523-3 ; cf. not. A. TEISSIER, « Il n'existe pas un droit permanent à une expertise en risques technologiques », *SSL* 11 février 2013, n° 1571, p. 8.

[4207] V. SANSEVERINO-GODFRIN, « La redéfinition du contour juridique des risques liés au travail », *JSL* 12 mars 2013, n° 339, p. 339.

[4208] M. DEL SOL, « Les décisions et pratiques managériales à l'épreuve du droit à la santé au travail », *RDSS* 2013, p. 868 et s.

[4209] D. ASQUINAZI-BAILLEUX, « Risques psychosociaux et méthodes de gestion de l'entreprise », *JCP éd. S.* 5 octobre 2010, 1393, p. 19.

[4210] *Id.*, p. 20.

Néanmoins, « *l'obligation générale de préserver la santé physique et mentale des travailleurs met de ce fait sous contrôle les méthodes de management des employeurs, sans porter atteinte à la liberté de choix de ces dernières* »[4211]. Cette « intrusion » du pouvoir des juges dans le pouvoir de gestion de l'employeur suscite l'interrogation chez certains auteurs ; il serait « *dangereux de dissoudre le pouvoir patronal dans un discours psychiatrique, comme de dissoudre les droits des travailleurs dans un droit de la protection des victimes* »[4212].

Certains choix de gestion sont des facteurs de risques psychosociaux qui nécessitent l'attention du pouvoir judiciaire. L'individualisation des rémunérations se développe ; des dispositifs conditionnent l'obtention d'une part variable de rémunération à l'accomplissement d'un ou plusieurs objectifs de performance ; l'hypothèse étant que motivés par la récompense, les salariés adopteront les comportements voulus par l'entreprise[4213]. Ainsi, « *la France se caractérise par un recours élevé, en comparaison internationale, à la rémunération variable et à la rémunération à la performance et au recours aux indicateurs chiffrés, en apparence objectifs mais conduisant à une focalisation trop forte du management et des salariés sur les chiffres au détriment des aspects informels dont la qualité de l'environnement de travail* »[4214]. La rémunération variable peut être un facteur de stress et d'incertitude.

De même, dans un contexte de concurrence entre salariés exacerbé par la peur de perdre son emploi ou de se précariser[4215], l'évaluation peut devenir une source de souffrance mentale. Ces dispositifs d'évaluation et de rémunération deviennent plus difficilement contestables puisque, du moins en apparence, ils mobilisent des mesures chiffrées de l'activité du salarié, donc réputées objectives[4216]. La mesure et la gestion de la performance conduisent à l'intensification du travail, facteur de risques psychosociaux, anxiété, sentiments toxiques, épuisement professionnel[4217]. En tant que facteurs de risques psychosociaux, les choix de

---

[4211] M.-A. MOREAU, « L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs (ou ne pas oublier l'ancrage communautaire de certains textes) », *Dr. soc.* 2013, p. 413.

[4212] H. MASSE-DESSEN, « Le harcèlement : périls et vertus d'une prohibition – Le danger d'une sollicitation inconsidérée », *RDT* 2006, p. 9.

[4213] A. ANCELIN-BOURGUIGNON, « Performance » in Ph. ZAWIEJA, F. GUARNIERI (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, p. 547.

[4214] E. WASMER, *Insatisfaction au travail : sortir de l'exception française*, Institut Montaigne, 2012, p. 43.

[4215] F. DEBORD, J.-F. PAULIN, « La santé au confluent du travail et du management », *SSL* 18 mars 2013, suppl. n° 1576, p. 57.

[4216] A. ANCELIN-BOURGUIGNON, *op. cit.*, p. 547.

[4217] *Id.*, pp. 548-549.

gestion qui conduisent à une variation de la rémunération des salariés **(1)** ou qui les placent en situation d'évaluation comparative **(2)**, sont encadrés par la jurisprudence.

1) La mise en évaluation comparative

754. L'employeur tient de son pouvoir de direction, né du contrat de travail, le droit d'évaluer le travail des salariés[4218]. Le juge ne saurait ainsi se substituer à l'employeur pour apprécier les qualités professionnelles du salarié[4219]. S'il existe des formes d'évaluation obligatoires à la charge de l'employeur[4220], celle de la performance professionnelle de chaque salarié est en revanche facultative. Cette évaluation, qui a gagné tous les domaines d'activité, est désormais « omniprésente » et placée au cœur de l'exercice des métiers[4221]. Elle définit des « objectifs » à partir d'indicateurs chiffrés, censés synthétiser les résultats d'une activité[4222]. Ces objectifs, qui donnent lieu à un « retour individualisé », conduisent à un alignement de la rémunération[4223]. Ce « retour », qui peut s'effectuer de façon permanente ou régulière, entraîne « *une gouvernance par les nombres* » qui repose sur des *« opérations de programmation des comportements (par des techniques d'étalonnage des performances : benchmarking, ranking, etc.*)[4224]. Ainsi, « *la représentation chiffrée du monde qui gouverne aujourd'hui la gestion des affaires* […] *privées enferme* […] *les entreprises dans un autisme de la quantification qui les coupe de plus en plus de la réalité de la vie des peuples* »[4225]. L'évaluation peut avoir de multiples conséquences sur le parcours du salarié en entreprise. Elle peut révéler des insuffisances professionnelles, justifier une différence de traitement[4226], remettre en cause l'obtention d'une promotion ou participer aux critères d'ordre des licenciements économiques. Certes, l'évaluation se trouve en principe juridiquement encadrée en ce qui concerne les

---

[4218] Cass. soc., 10 juillet 2002, n° 00-42368 ; Cass. soc., 20 novembre 1991, n° 88-43120.

[4219] Cass. soc., 17 novembre 1966, *D.* 1967, jur. p. 97

[4220] L'évaluation de la charge de travail des cadres est obligatoire (Code du travail, art. L. 3121-46) ; l'employeur a aussi une obligation générale d'évaluer l'ensemble des salariés au vu de son obligation de veiller « au maintien de leur capacité à occuper un emploi » (Code du travail, art. L. 6321-1 al. 2 ; cf. not. arrêt dit « Expovit » : Cass. soc., 25 février 1992, n° 89-41634, *Bull. civ.* V, n° 122, p. 74).

[4221] B. VIDAILLET, « Évaluation » in Ph. ZAWIEJA, F. GUARNIERI (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, p. 295.

[4222] *Ibid*.

[4223] *Ibid*.

[4224] A. SUPIOT, *L'esprit de Philadelphie – la justice sociale face au marché total*, Éd. du Seuil, 2010, p. 78.

[4225] *Id.*, p. 84.

[4226] Cass. soc., 5 novembre 2009, n° 08-43112.

informations demandées aux salariés[4227], les méthodes et techniques utilisées[4228], les critères d'appréciation[4229] ou la publicité de ses résultats[4230]. Mais ceci n'empêche pas qu'elle puisse avoir des conséquences en termes de santé, être une source de stress croissant avec l'âge du salarié, génératrice de tensions entre managers et salariés, de rivalités entre salariés[4231]. Dès lors, il ne faut pas s'étonner que « *l'attention grandissante portée au droit à la santé des salariés et à la prévention des risques psychosociaux a* […] *amené les juges à condamner les pratiques de nature à compromettre la santé mentale du salarié* »[4232]. L'employeur doit donc veiller à ce que l'évaluation ne soit pas génératrice de troubles psychiques, lorsque des méthodes d'évaluation permanente **(a)** ou régulière de l'activité sont mises en œuvre **(b)**.

a) L'information permanente sur l'activité

755. La méthode d'évaluation par *benchmark* a été saisie par le pouvoir judiciaire. Cette méthode, reconnue par un jugement comme intrinsèquement nuisible à l'état de santé des salariés, a été réhabilitée par une cour d'appel qui a reconnu que cet outil n'était pas en lui-même créateur de souffrance au travail. En l'espèce, de 2007 à 2012, une méthode de comparaison des résultats avait été mise en place au sein de différents établissements bancaires

---

[4227] Ces informations doivent avoir un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de leurs aptitudes professionnelles et n'ont pour finalité que l'évaluation de ces dernières (Code du travail, art. L. 1222-2).

[4228] Ces méthode et techniques doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie ; les résultats obtenus sont confidentiels (Code du travail, art. L. 1222-3).

[4229] Ces critères doivent être objectifs et transparents, ce qui interdit *a priori* les critères comportementaux ou moraux : cf. not. TGI Nanterre, 5 septembre 2008, n° 08/05737 (sont illicites, en raison de leur caractère flou, les critères d'un système d'évaluation du personnel fondé sur des « valeurs » telles que « le focus client », « la création de valeur », « l'intégrité », « la responsabilité », « l'innovation » et le « travail en équipe ». Ce système d'évaluation entraîne un risque de subjectivité dans la notation puisqu'il repose sur le comportement des salariés et non sur leur travail) ; P. ADAM, « Évaluation (illicite) des salariés et action collective, à propos de TGI Nanterre, 5 septembre 2008 », *Dr. ouv.* 2008, p. 585 ; rappr. CA Versailles, 8 septembre 2010, n° 10/02253 ; *Contra* TGI Versailles 28 octobre 2010, n° 10/0027 ; CA Toulouse, 21 septembre 2011, n° 11/00604 (si, pour apprécier les aptitudes professionnelles d'un cadre dont l'activité n'est pas toujours quantifiable des critères reposant sur le comportement ne sont pas *a priori* illicites, encore faut-il qu'ils soient exclusivement professionnels et suffisamment précis pour permettre au salarié de l'intégrer dans une activité concrète et à l'évaluateur de l'apprécier avec la plus grande objectivité possible ; selon la cour d'appel, un objectif tel que « Agir avec courage », même si une note explique que ce critère signifie « Prendre des décisions justes et courageuses dans l'intérêt de … et assumer la pleine responsabilité de leurs conséquences » n'est pas suffisamment objectif. De manière générale, elle estime qu'il faut bannir des critères « dont la connotation morale rejaillit sur la sphère personnelle », et qui « sont trop imprécis pour établir une relation directe suffisante avec une activité professionnelle identifiable » et « nécessitent une appréciation trop subjective de la part de l'évaluateur »).

[4230] Code du travail, art. L. 1222-3 « Le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard » (cf. not. Cass. soc., 10 juillet 2002, n° 00-42368).

[4231] B. VIDAILLET, *op. cit.*, p. 295.

[4232] S. BENLAKHAL, comm. sous TGI Nanterre, 2e ch., 12 septembre 2013, n° 11/12781, *JSL* 19 décembre 2013, n° 355-356, p. 21.

de la région Rhône-Alpes. Ce système de « gestion des performances du personnel », dit de *benchmark,* consistait en une évaluation permanente de chaque agence au regard des performances des autres. Par ailleurs, au sein de chaque agence, tout commercial était comparé par rapport aux résultats de ses collègues. Le système mis en place était donc un *benchmark* à la fois interne et externe, mesurant, dans ce dernier cas, l'activité des entités *a priori* comparables[4233]. Aucun objectif n'était imposé officiellement aux agences ou aux salariés : le seul objectif était « *de faire mieux que les autres* »[4234]. Pour ce faire, chaque agence et chaque commercial était mis en concurrence quotidienne, heure par heure, *via* des tableaux informatiques consultables à tout moment. Selon la direction, la mise en place de ce système visait à identifier les processus et les professionnels les plus efficaces afin d'aider l'organisation à atteindre ses objectifs. Un syndicat a donc saisi le TGI pour faire interdire ce système accusé de porter gravement atteinte à la santé des salariés. Se basant sur l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur, le TGI de Lyon a interdit le « *recours à une telle organisation du travail* » qui compromettait « *gravement la santé de ses salariés* »[4235]. Selon les juges, avec ce système « *tout est remis en cause chaque jour ce qui crée un stress permanent* »[4236]. Ce système avait des conséquences directes sur les relations sociales au sein de l'entreprise et sur les conditions de travail[4237]. La part variable de la rémunération de chaque salarié dépendant directement des résultats du *benchmark* ; celle-ci était déterminée en fonction des résultats de l'agence par rapport aux autres ; si un salarié avait des résultats médiocres ou inférieurs, il impactait directement la part variable de l'ensemble de ses collègues. D'autres instances avaient également constaté la dégradation des conditions de travail et de santé des salariés.

[4233] Cf. A. ANCELIN-BOURGUIGNON, « Performance » in Ph. ZAWIEJA, F. GUARNIERI (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, p. 547.

[4234] TGI Lyon, 1re ch., sect. 2, 4 septembre 2012, n° 11/05300, *D.* 2003, 1026, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; *Dr. soc.* 2013, p. 42, étude F. PETIT.

[4235] TGI Lyon, 1re ch., sect. 2, 4 septembre 2012, *préc.*

[4236] *Ibid*.

[4237] Un expert, la médecine du travail et l'inspection du travail avaient par ailleurs noté qu'un tel système portait atteinte à la dignité des personnes par leur dévalorisation permanente utilisée pour créer une compétition ininterrompue entre les salariés ; il créait un sentiment d'instabilité lié à l'impossibilité de se situer dans l'atteinte d'objectifs annuels, le résultat des uns étant conditionné par celui des autres ; il entrainait une culpabilisation permanente du fait de la responsabilité de chacun dans le résultat collectif un sentiment de honte du fait d'avoir privilégié la vente au détriment du conseil client, une incitation pernicieuse à passer outre la réglementation pour faire du chiffre ; il occasionnait une multiplication des troubles psychiques et mentaux constatés chez les salariés : troubles anxio-dépressifs et TMS, accidents cardiovasculaires.

756. Au vu de cette espèce, le système de *benchmark* paraissait en général pouvoir être largement contesté au sein des entreprises. Il était en effet possible d'envisager que « *le benchmark était condamné intrinsèquement : trop anxiogène, trop pathogène* »[4238]. Cependant, la Cour d'appel de Lyon, un an et demi après le jugement du TGI, a réhabilité – en partie – le *benchmark*[4239]. Selon les juges d'appel : « *la mise en place de l'outil de pilotage "benchmark" basé sur la performance n'est pas en lui-même créateur d'une souffrance collective au travail* ». Pour aboutir à cette solution, la Cour d'appel envisage deux périodes distinctes. Entre 2007 et 2012, l'application du *benchmark* avait effectivement « *causé une souffrance collective réelle aux salariés de cette entreprise* ». Néanmoins, à partir de 2013, l'employeur a modifié le système suite au jugement du TGI de Lyon. Ceci avait notamment conduit à ce que les salariés n'aient plus accès aux résultats de leurs collègues et qu'ils ne soient plus comparés au meilleur de leurs collègues mais à une médiane. Le calcul de la rémunération variable a été modifié et des formations ont été mises en place. Les syndicats n'ont pas fait la démonstration du caractère pathogène de cette nouvelle organisation du travail. Au regard de cet arrêt, « *le benchmark que l'on avait cru condamné, ne l'est pas* […] *tout dépend en réalité de l'élaboration et du déploiement* »[4240] de cet outil.

757. L'information permanente sur l'activité du travailleur, si elle n'est *a priori* pas interdite, doit néanmoins être encadrée pour éviter des dérives en termes de santé mentale. D'autres modes d'évaluation, activés ponctuellement et non en permanence, font également l'objet d'un encadrement de la part de la jurisprudence.

b) La justification régulière de l'activité

758. La pratique du *ranking* « *consiste à établir un classement entre les salariés en fonction de leurs performances, avec parfois au plus haut rang "le salarié exceptionnel"* »[4241]. Cette méthode d'évaluation permet de contrôler les compétences et connaissances des salariés par rapport aux autres salariés et de les classer[4242]. En droit, ce type de classement apparaît comme

---

[4238] F. CHAMPEAUX, « Benchmark : le retour gagnant », *SSL* 3 mars 2014, n° 1620, p. 14.

[4239] CA Lyon, ch. soc., 21 février 2014, n° 12/06988.

[4240] F. CHAMPEAUX, *loc. cit.*

[4241] P.-E. BERTHIER, « Les qualités attendues du salarié, entre droit du travail et management », *SSL* 18 mars 2013, suppl. n° 1576, p. 106.

[4242] J. COLONNA, « Évaluation des compétences des salariés : la validité du ranking », *Dr. soc.* 2003, p. 988.

un mode licite d'augmentation des rémunérations[4243], du moment qu'il est conforme en termes d'objectivité[4244]. Une juridiction d'appel a précisé que ce système consistant à classer les salariés en différentes catégories selon leurs performances professionnelles et à fixer leur augmentation en fonction de ce classement demeure licite, dès lors qu'il a été porté à la connaissance des intéressés, qu'il n'est pas fondé sur des éléments subjectifs ou discriminatoires, que le personnel est évalué selon des critères préétablis, objectifs, connus et contrôlables et qu'il n'a pas un caractère disciplinaire[4245]. Le *ranking* peut permettre à l'employeur d'évaluer les compétences de ses salariés au cours de l'exécution du contrat de travail ou dans une période probatoire en vue d'une promotion dans l'entreprise[4246].

759. Le *ranking* connaît une variante en la forme du *forced-ranking*. Ce mode d'évaluation repose sur un classement des salariés en catégories en fonction de quotas impératifs fixés à l'avance. L'évaluateur sera ainsi « forcé » d'avoir un quota de salarié à mal noter et à bien noter ; ceci impose à l'évaluateur leur classement dans des groupes selon des pourcentages déterminés[4247]. Cette méthode n'est pas sans risque pour la santé car elle « *aboutit à une compétition sans fin entre salariés génératrice d'un stress continu* »[4248]. La Cour de cassation s'est d'ailleurs prononcée en déclarant illicite cette méthode d'évaluation[4249]. En l'espèce, une entreprise avait mis en place un système d'évaluation servant de base aux augmentations individuelles de chaque salarié. En fonction de leurs performances, les salariés étaient classés en cinq groupes différents. Mais les évaluateurs étaient seulement invités à se référer à des propositions de répartition entre ces différents groupes. Estimant que ce système d'évaluation n'était pas fondé sur des critères objectifs et transparents et pouvait être source de risques psychosociaux[4250], le CE et plusieurs syndicats, avaient assigné l'employeur afin de voir

---

[4243] TGI Grenoble, 23 mai 2002, *JCP éd. E.* 2002, p. 1042, note. P. MORVAN ; CA Grenoble, 13 novembre 2002, n° 02/02794, *RJS* 2003, n° 307 ; *Dr. soc.* 2003, p. 988, note J. COLONNA.

[4244] CA Toulouse, 21 septembre 2011, n° 11/00604.

[4245] CA Grenoble, 13 novembre 2002, *préc.*

[4246] Cass. soc., 30 mars 2005, n° 02-45338.

[4247] Le TGI de Nanterre a condamné la société Hewlett-Packard pour délit d'entrave à la suite de la découverte d'un mail d'un responsable de secteur révélant qu'au moins 5 % des salariés évalués devaient être classés dans la plus basse catégorie. Selon le TGI, « ce courrier électronique a révélé un objectif, qui était pratiqué de fait, l'instauration de quota pour répartir la rémunération variable, mais non explicitement exposé et en tout cas jamais porté à la connaissance des IRP » (TGI Nanterre, 2e ch., 27 novembre 2009, n° 09/10164).

[4248] V. MEIMOUN HAYAT, « Le "forced ranking" : une pratique illicite », *JCP éd. S.* 30 juillet 2013, n° 31-35, p. 15.

[4249] Cass. soc., 27 mars 2013, n° 11-26539, V. MEIMOUN HAYAT, « Le "forced ranking" : une pratique illicite », *JCP éd. S.* 30 juillet 2013, n° 31-35, p. 14 ; *JCP éd. S.* 2013, 1160, note B. ALDIGE.

[4250] Selon les demandeurs : « un système d'évaluation mettant les salariés en compétition les uns avec les autres en fonction de critères en partie étrangers à leurs aptitudes professionnelles est source de stress et de souffrance » ;

déclarer ces évaluations nulles ou inopposables.

Selon la Cour de cassation, « *si la mise en œuvre d'un mode d'évaluation reposant sur la création de groupes affectés de quotas préétablis que les évaluateurs sont tenus de respecter est illicite, la cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de preuve qui lui étaient soumis, a retenu qu'il n'était pas fait application au sein de la société* [...] *du "ranking" par quotas ; qu'elle a ainsi, par ce seul motif, légalement justifié sa décision* »[4251]. Si la pratique du classement n'est pas interdite en tant que telle, la variante qui consisterait à fixer des quotas de salariés à bien et à mal noter l'est en revanche. L'évaluateur n'aurait pas une marge de manœuvre réelle pour attribuer les notes et serait contraint de respecter des quotas. *A contrario*, le *ranking* est licite tant qu'il existe une marge de manœuvre réelle pour attribuer les notes et qu'il n'y a pas de quotas à respecter.

760. L'auto-évaluation du salarié de ses propres performances au moyen d'un formulaire préétabli suivi d'une discussion avec son supérieur hiérarchique est nommée « évaluation à 180 degrés »[4252]. Cette « auto-évaluation » ou « bilan personnel » fait état d'un « *langage trompeur et faussement libéral* »[4253]. Concernant sa dimension psychique, cette évaluation peut conduire le salarié à se dévaloriser en l'amenant à se concentrer sur ses seuls manquements par rapport à une grille préétablie par la direction[4254]. Dans une espèce relative à ce type d'évaluation, une société avait imposé aux salariés d'utiliser un outil d'auto-évaluation, 48 heures avant la tenue d'un entretien contradictoire avec leur supérieur hiérarchique[4255]. Cette auto-évaluation consistait, pour le salarié, à détailler et argumenter ses réalisations par rapport à ses objectifs, ainsi que les éléments ayant pu modifier l'atteinte de ses objectifs et indiquer les comportements professionnels mis en œuvre pour obtenir ces résultats. De son côté, le supérieur hiérarchique établissait son évaluation en répondant aux points développés par le salarié. Cette évaluation est validée en amont avant le déroulement de l'entretien, par les instances supérieures, le

---

« le projet de mise en place d'un système d'évaluation susceptible de générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail ».

[4251] Cass. soc., 27 mars 2013, *préc.*

[4252] S. BENLAKHAL, comm. sous TGI Nanterre, 2e ch., 12 septembre 2013, n° 11/12781, *JSL* 19 décembre 2013, n° 355-356, pp. 21-22.

[4253] G. PIRLOT, « Désertification psychique » in Ph. ZAWIEJA, F. GUARNIERI (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, p. 188.

[4254] *Ibid*.

[4255] TGI Nanterre, 2e ch., 12 septembre 2013, n° 11/12781 ; *RJS* 01/14, n° 1, pp. 10-11 ; S. BENLAKHAL, *op. cit.*, p. 20 ; P.-E. BERTHIER, « L'auto-évaluation des salariés », *Cah soc.* 2013, n° 257, p. 445.

supérieur hiérarchique n+2 du salarié ou le responsable RH. Une expertise diligentée par le CHSCT avait abouti à qualifier ce mode d'évaluation de « *moyen de pression* », comme « *une manière de faire en sorte* [que le salarié] *se soumette lui-même aux exigences de l'entreprise et à son supérieur hiérarchique* ». L'inspection du travail avait précisé, dans une lettre adressée à la direction, que cette évaluation aboutissait « *à vider* [l'entretien] *de son sens, de la portée et d'une partie de son utilité* ». La société n'ayant pas modifié ses modalités d'évaluation, le CHSCT et les organisations syndicales l'ont assigné devant le TGI, cette évaluation contrevenant, selon eux, à la Convention collective nationale des banques[4256] et à l'article L. 1222-2 alinéa 2 du Code du travail[4257]. Selon le TGI, « *il est clair dans cet environnement que le salarié qui n'a pas la possibilité de discuter une opinion médiate et se trouve privé de toute possibilité de contradiction de sa part, est placé dans une situation a priori défavorable, soumis à un verdict prononcé avant tout entretien* »[4258]. Ainsi, l'auto-évaluation vide de son sens, de sa portée, l'entretien d'évaluation « *et partant de là, vide de son sens l'ensemble du processus* […] *d'évaluation des salariés mis en place* »[4259]. Les magistrats ont décidé de la nullité de cette auto-évaluation et ont en conséquence ordonné la destruction sous astreinte des évaluations effectuées[4260].

761. Un jugement du TGI de Versailles a apporté un éclairage général sur ce qu'il convient de qualifier de modes d'évaluation illicites. Les juges ont ainsi précisé que « *l'éventuel stress généré par l'évaluation au moment où elle intervient* » n'est pas nécessairement supérieur à celui qui peut survenir à l'occasion de tout entretien important dans la vie d'un salarié et n'a pas à être pris en compte dès lors que, à situation identique, chacun réagit en fonction d'une part de sa personnalité et, d'autre part, de son état d'esprit au moment donné[4261]. Dès lors, ce n'est que si la perspective de l'évaluation génère un stress durable et a un impact sur les conditions de travail qu'elle peut être déclarée illicite[4262]. Cette décision semble permettre d'estimer que seules les méthodes d'évaluations permanentes, et non ponctuelles (comme un

---

[4256] Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, art. 36.

[4257] Code du travail : art. L. 1222-2 al. 2 : les informations demandées « doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes ».

[4258] TGI Nanterre, 2e ch., 12 septembre 2013, *préc.*

[4259] *Ibid*.

[4260] Dans une affaire relative à des modes d'évaluation atteints de nullité, les juges s'étaient refusé à ordonner la destruction des évaluations passées (CA Toulouse, 21 septembre 2011, n° 11/00604).

[4261] TGI Versailles, 28 octobre 2010, n° 10/00270, 4e ch., CHSCT GE Medical Systems c/ SCS GE Medical systems, *BS* 2/11, p. 77 ; *RJS* 2/11, n° 91 ; *SSL* 31 janvier 2011, suppl. n° 1477, spéc. p. 86.

[4262] TGI Versailles, 28 octobre 2010, *préc*.

entretien annuel d'évaluation), sont susceptibles d'être qualifiées d'illicites au regard des risques qu'elles font peser sur la santé psychique des salariés.

762. S'agissant de la mise en place ou de l'évolution des modalités d'organisation des entretiens annuels d'évaluation, la jurisprudence a créé une véritable obligation de consultation préalable du CHSCT, suivie de celle du comité d'entreprise dès lors que de tels entretiens peuvent avoir une influence sur les conditions de travail et un impact psychologique[4263]. Ces instances doivent être consultées, car « s*ous l'effet de la promotion du droit à la santé au travail, les rapports entre le pouvoir de direction et le CHSCT connaissent une véritable mutation* »[4264]. Ainsi, « *la prise conscience des facteurs sociaux et organisationnels des risques psychosociaux contribuent à ce que le CHSCT puisse "s'inviter" dans les domaines relevant des prérogatives patronales* »[4265]. Parmi ces prérogatives figure celle d'évaluer les salariés. Dans l'arrêt dit « groupe Mornay Europe » – ou « AGME » –, un employeur avait établi un projet d'évaluation du personnel en organisant des entretiens annuels. Les modalités de ces entretiens ont dû être soumises au CHSCT car ces dernières « *et les enjeux de l'entretien étaient manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail* »[4266]. La cour d'appel avait relevé que ces « *évaluations annuelles devaient permettre une meilleure cohérence entre les décisions salariales et l'accomplissement des objectifs, qu'elles pouvaient avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération* »[4267]. Selon la Cour de cassation, au vu des missions du CHSCT[4268], le projet concernant les entretiens annuels d'évaluation devait être préalablement soumis à la consultation du CHSCT, interdisant à l'employeur d'appliquer ce projet tant que le CHSCT n'avait pas été consulté.

[4263] CA Paris, 14e ch. B, 3 novembre 2006, n° 06/06935 ; *SSL* 20 novembre 2006, n° 1283, p. 13 ; *RJS* 2007, n° 68 ; *Dr. ouv.* 2007, p. 339, note L. PÉRU-PIROTTE ; CA Versailles, 14e ch., 8 novembre 2006, n° 06/03558, *SSL* 26 décembre 2006, n° 1288, p. 12.

[4264] M. DEL SOL, « Les décisions et pratiques managériales à l'épreuve du droit à la santé au travail », *RDSS* 2013, p. 868 et s.

[4265] *Ibid*.

[4266] Cass. soc., 28 novembre 2007, n° 06-21964, *Bull. civ.* V, n° 201 ; P.-Y. VERKINDT, « La montée en puissance du CHSCT », *SSL* 10 décembre 2007, n° 1332, p. 10 ; *RDT* 2008, p. 111, obs. L. LEROUGE ; *RDT* 2008, p. 180, chron. P. ADAM ; *Dr. ouv.* 2008, p. 49 ; *JCP éd. G.* 2008, p. 1070, note J.-B. COTTIN.

[4267] CA Paris, 14e ch. B, 3 novembre 2006, *préc.*

[4268] Code du travail, art. L. 4612-1.

763. Outre sa consultation, le recours à l'expertise du CHSCT en matière de méthodes d'évaluation présentant un risque psychique, a été confirmé. La Cour d'appel de Paris[4269], à propos de la mise en place d'un système d'écoute de chargés de clientèle, a jugé que « *le fait, pour les opérateurs, d'être enregistrés automatiquement est, par nature, un facteur non négligeable d'accroissement du stress, de la charge psychique* ». De plus, « *une telle incidence est accrue par le fait qu'un tel système d'enregistrement, associé aux écoutes, est un élément de leur évaluation* »[4270]. Par conséquent, « *le CHSCT est donc fondé à soutenir que le projet considéré, nouveau en ce qu'il prévoit un enregistrement automatique des communications, induit un contrôle accru des salariés, en y associant des notations et sanctions possibles* »[4271].

764. Concernant le comité d'entreprise, le Code du travail impose qu'il soit consulté et informé « *préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés* »[4272]. Ce texte implique que l'information soit préalable à toute mise en œuvre de ces moyens et techniques et doit être suivie d'une consultation afin que le comité d'entreprise rende un avis[4273].

765. Hormis la mise en évaluation comparative des salariés, les méthodes de gestion du personnel permettent de faire varier leur niveau de rémunération dans le but de les impliquer davantage dans la performance de l'entreprise[4274].

2) La variation du niveau de rémunération

766. Si le « salaire » reste la contrepartie de la prestation de travail, il s'intègre à la notion de « rémunération » qui comprend également l'ensemble des sommes et avantages versés directement ou indirectement par l'employeur[4275]. L'étymologie du terme « salaire » remonte au latin *salarium* et désignait à l'origine la solde attribuée aux Romains pour acheter du sel[4276].

[4269] CA Paris, 14e ch., sect. A, 5 décembre 2007, n° 07/11402.
[4270] *Ibid*.
[4271] *Ibid*.
[4272] Code du travail, art. L. 2323-32, al. 3.
[4273] Cass. soc., 10 avril 2008, n° 06-45741 ; CA Amiens, 4 février 2010, n°09/01791.
[4274] Cf. not. A. MÉNARD, « La rémunération variable et la fixation des objectifs », *JCP éd. S.* 3 juin 2014, p. 17.
[4275] M.-C. ESCANDE-VARNIOL, « Une rémunération "incitative", entre individualisation et partage du risque économique », *SSL* 18 mars 2013, suppl. n° 1576, p. 42 ; cf. Code du travail, art. L. 3221-3.
[4276] D. RABATEL, *Pratique de la paie*, Éd. Eyrolles, 9e éd., 2014, p. 43.

Ainsi, le « *caractère vital du* salarium […]*, élément par essence substantiel du contrat de travail* »[4277], amène à ce que la rémunération des salariés joue un rôle majeur dans la politique sociale de l'entreprise[4278]. La mise en œuvre de rémunérations « incitatives » est devenue un outil pour stimuler les salariés[4279] ; les procédés de rémunération variable se sont ainsi développés[4280]. L'accroissement de ce phénomène peut s'expliquer par le tassement des salaires et leur stagnation. En effet, « *faute d'augmenter les salaires, les managers proposent des formules de calcul qui font varier la rémunération en fonction de la performance* »[4281]. Cette pratique « *présente le double avantage de stimuler la productivité du salarié et de limiter les coûts salariaux : la part variable n'est versée que si les résultats attendus sont atteints, tandis que l'augmentation a un caractère ponctuel dont l'effet motivant est vite absorbé alors que l'effort financier pour l'entreprise est durable* »[4282].

La variabilité du niveau de rémunération n'est toutefois pas sans conséquence sur la santé des salariés. Les dispositifs de variation du salaire, « *en impliquant personnellement les salariés dans la course à la performance,* […] *démultiplient, pour le meilleur et pour le pire, la mobilisation de l'énergie psychique des personnes au travail, déjà amplement sollicitée par l'existence de nombreux objectifs de performance* »[4283]. Par exemple, pour les cadres commerciaux, « *la prolifération des objectifs à atteindre simultanément devient source d'injonctions contradictoires et de tensions dans l'activité* »[4284]. De même, les « *cols bleus dont le salaire est déterminé en fonction du rendement (à la pièce, individuel ou de groupe) connaitraient davantage de problèmes de santé mentale* »[4285].

767. Le principe de la libre fixation des salaires est reconnu par le Conseil constitutionnel comme un principe fondamental du droit du travail[4286]. Toutefois, chaque salarié a droit à une

---

[4277] J.-E. RAY, *Droit du travail – Droit vivant*, Éd. Liaisons, 23e éd., 2014, p. 168.

[4278] *Ibid*.

[4279] M.-C. ESCANDE-VARNIOL, *op. cit.*, p. 43.

[4280] *Id.*, spéc. p. 43 et p. 44.

[4281] *Id.*, p. 44.

[4282] *Ibid.*

[4283] A. ANCELIN-BOURGUIGNON, « Performance » in Ph. ZAWIEJA, F. GUARNIERI (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, p. 547.

[4284] M. BENEDETTO-MEYER, « Vente » in Ph. ZAWIEJA, F. GUARNIERI (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, p. 813.

[4285] A. MARCHAND, C. VOIROL, « Facteurs organisationnels » in Ph. ZAWIEJA, F. GUARNIERI (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, p. 309.

[4286] Cons. const., 11 juin 1963, n° 63-5 DC.

rémunération minimale au moins égale au SMIC[4287], pour le nombre d'heures qu'il a effectuées[4288] ; ce *minimum*, assorti de sanctions pénales[4289], peut être supérieur selon la convention collective de branche ou d'entreprise applicable et la classification professionnelle du salarié[4290]. Bien que la détermination du salaire relève en principe de la liberté contractuelle, en pratique, ce dernier est fixé le plus souvent en fonction du temps effectif de travail accompli par le salarié et du coût horaire déterminé pour l'exécution de la prestation de travail ; le montant du salaire dépend donc du nombre d'heures exécutées[4291].

Cependant, le salaire peut aussi être davantage sensible à la productivité du salarié ou aux risques encourus par l'entreprise, notamment par le biais de la rémunération à la commission, à la pièce ou au rendement[4292]. Le salaire peut également varier par l'intermédiaire de clauses d'objectifs, de clauses de variation ou d'une rémunération à partie variable. Même si le salaire peut être exclusivement variable, dans la plupart des cas, il contiendra conjointement une part fixe.

768. Dans tous les cas, la variation de rémunération est soumise à cinq conditions cumulatives : « *1. La prime d'objectifs doit être fondée sur des éléments objectifs et réalistes ; 2. indépendants de la volonté de l'employeur ; 3. qui doit fournir au salarié les moyens de les réaliser ; 4. ne fait pas porter le risque de l'entreprise sur le collaborateur ; 5. n'a pour effet de réduire la rémunération en-dessous des minima légaux et conventionnels* »[4293].

Le pouvoir judiciaire a également précisé, dans certains cas, que les clauses de variation de la rémunération ne devaient pas faire courir un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs. Ainsi, la Chambre sociale de la Cour de cassation a déjà interdit des clauses susceptibles de créer des risques pour la sécurité des salariés ou celle des tiers[4294]. Toutefois, ces décisions n'ont concerné que le risque d'atteinte à la santé physique et plus particulièrement

---

[4287] Code du travail, art. L. 3231-2 et s.

[4288] Cass. soc., 25 mai 2005, n° 03-44301, *Bull. civ.* V, n° 179 ; *JCP éd. S.* 2005, p. 1034, note S. DARMAISIN.

[4289] Code du travail, art. R. 3233-1.

[4290] J.-E. RAY, *Droit du travail – Droit vivant*, Éd. Liaisons, 23e éd., 2014, spéc. pp. 169-170.

[4291] *Rapp. ann. C. cass.* 2011, spéc. pp. 148-149 ; sur ce rapport : *SSL* 10 avril 2012, n° 1533, act. pp. 2-4.

[4292] *Ibid*.

[4293] J.-E. RAY, *op. cit.,* p. 174.

[4294] Cf. M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, spéc. pp. 204-206.

celui relatif aux accidents de la route[4295]. Par exemple, la Cour de cassation a censuré des primes de rendement au kilomètre car elles entrainaient « *une incitation au dépassement de la durée de travail* » [4296] ; la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport interdit d'ailleurs ce type de clause[4297].

Par ailleurs, « *l'expérience montre que bien souvent des concours de sécurité entre ateliers ou des primes attribuées collectivement ont pour conséquence, très fâcheuse, d'entraîner la non-déclaration d'accidents dont les conséquences pouvaient être très graves* »[4298]. Dans une espèce, la Cour de cassation a eu à juger de la validité d'un accord d'entreprise qui avait institué une répartition globale d'une prime d'intéressement en fonction du nombre d'accidents de travail intervenus dans l'établissement. La Chambre sociale de la Cour de cassation n'a pas invalidé cet accord. Selon cette dernière, « *les obligations pesant sur l'employeur en matière de sécurité ne sont pas exclusives de celles incombant au salarié* » ; *« il en résulte que des accords d'intéressement peuvent, sans en méconnaître le caractère collectif, prendre en considération des critères tenant à l'amélioration de la sécurité dans l'entreprise* »[4299]. Cet accord a donc pu être validé, car il n'aboutissait à la diminution ou à la suppression de la prime d'intéressement que pour l'ensemble des salariés, qu'il n'avait pas pour conséquence de sanctionner l'absence consécutive à un accident du travail et qu'il ne faisait pas obstacle au principe de responsabilité civile et pénale des employeurs ou chefs d'établissement[4300].

[4295] « la prime litigieuse était illicite, en ce qu'elle incitait les salariés, dont la rémunération était proportionnelle au chiffre d'affaires réalisé, à dépasser la durée normale de travail et les temps de conduite autorisés… » (Cass. soc., 21 mai 1997, n° 95-42542, *Bull. civ.* V, n° 183, p. 131) ; sont également illicites les clauses contractuelles qui attribuent des primes en fonction du nombre de livraisons effectuées au-delà d'un certain seuil (Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 07-44847, *Bull. civ.* V, n° 186 ; *RJS* 2008, n° 1249 ; rappr. Cass. soc., 13 juin 2007, n° 00-44551 ; Cass. soc., 20 juin 2007, n° 03-47587 et 04-47820).

[4296] Cass. soc., 13 novembre 2003, n° 01-46075 et 01-46089, *Bull. civ.* V, n° 282, p. 285 ; *D.* 2003, 3011 ; *RJS* 2004, n° 130 ; cf. not. M. BLATMAN, « L'obligation de sécurité », *Dr. soc.* 2011, p. 747.

[4297] Cf. Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, annexe I, art. 14 : « Dans un but de sécurité, les contrats de travail ne pourront contenir de clause de rémunération principale ou accessoire de nature à compromettre la sécurité, notamment par incitation directe ou indirecte au dépassement de la durée du travail ou des temps de conduite autorisés, telle que l'octroi de primes ou de majorations de salaire en fonction des distances parcourues et/ou du volume des marchandises transportées ».

[4298] B. JANIN, J. FONTAINE, « Un bilan de la politique de prévention », *Dr. soc.* 1977, spéc. 1977, p. 12.

[4299] Cass. soc., 24 septembre 2002, n° 00-18290, *Bull. civ.* V, n° 277, p. 267 ; *RJS* 12/2002, n° 1422 ; *contra* Cass. soc., 21 mars 2002, *D.* 2002, p. 2563, note D. BOULMIER.

[4300] *Ibid*.

769. Le droit général applicable à la modification du contrat de travail permet d'éviter certains effets pervers liés aux variations de rémunération qui pourraient être sources de tension et d'incertitude pour le salarié. Le salaire étant l'un des piliers du contrat de travail[4301], le niveau[4302] comme le mode de rémunération[4303] constituent un élément de ce contrat qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié. L'employeur doit ainsi informer le salarié « *de sa faculté d'accepter ou refuser cette modification* »[4304]. Sont alors nulles les clauses contractuelles autorisant par avance l'employeur à procéder à une modification de la rémunération du salarié en fonction de critères imprécis[4305] ou dont lui seul a la maîtrise[4306]. De même, « *une clause contractuelle ne peut valablement permettre à l'employeur de modifier unilatéralement la rémunération contractuelle du salarié* »[4307], ni lui permettre d'infliger une amende ou une sanction pécuniaire prohibée au salarié[4308].

Lorsque le contrat de travail prévoit que la rémunération variable dépend d'objectifs fixés annuellement par l'employeur, le défaut de fixation de ceux-ci constitue un manquement[4309]. Ces objectifs « *peuvent être définis unilatéralement par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction* »[4310] et « *celui-ci peut les modifier dès lors qu'ils sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice* »[4311]. Néanmoins, le juge doit s'assurer que les objectifs fixés ne sont pas irréalisables[4312]. Ainsi, dès lors qu'il n'est pas établi que les objectifs fixés pour l'exercice étaient raisonnables et compatibles avec le marché, il ne saurait être reproché au salarié de ne pas les avoir atteints alors que ceux-ci, de l'aveu même de l'employeur, étaient trop ambitieux et le marché atone[4313].

[4301] A. MAZEAUD, *Droit du travail*, L.G.D.J., 9e éd., 2014, p. 611.

[4302] Cass. soc., 3 mars 1998, 95-43274, *Bull. civ.* V, n° 109, p. 81.

[4303] Cass. soc., 5 avril 2012, n° 10-18227.

[4304] Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-13437.

[4305] Cass. soc., 30 mai 2000, *RJS* 2000, n° 772.

[4306] Cass. soc., 27 février 2004, *RJS* 2001, n° 562.

[4307] Cass. soc., 16 juin 2004, n° 01-43124, *Bull. civ.* V, n° 166, p. 156.

[4308] Cass. soc., 4 juillet 2007, n° 06-40160 (à propos d'une clause de « malus »).

[4309] Cass. soc., 9 novembre 2011, n° 10-11658 ; Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-65710, *Bull. civ.* V, n° 173.

[4310] Cass. soc., 22 mai 2001, n° 99-41838 et n° 99-41970, *Bull. civ.* V, n° 180, p. 142.

[4311] Cass. soc., 2 mars 2011, n° 08-44977, *Bull. civ.* V, n° 55 ; rappr. Cass. soc., 24 septembre 2008, *RJS* 2008, n° 1194 ; Cass. soc., 21 mars 2001, *RJS* 2001, n° 584

[4312] Cass. soc., 3 février 1999, *RJS* 1999, n° 351 ; Cass. soc., 14 novembre 2000, *RJS* 2001, n° 22 ; Cass. soc., 2 décembre 2003, *RJS* 2004, n° 184.

[4313] Cass. soc., 13 janvier 2009, *RJS* 2009, n° 290.

770. Pour « *le droit du travail, le pouvoir de direction reconnu à l'employeur et la responsabilité qu'il assume, justifient les obligations mises à sa charge* »[4314]. En vertu des pouvoirs patronaux, l'employeur dispose ainsi d'aptitudes favorisant la protection de la santé des salariés, y compris concernant les risques psychosociaux.

§ 2 : Des vecteurs de protection de la santé

771. Si la préservation de l'état de santé des salariés peut limiter les pouvoirs de l'employeur, l'obligation de sécurité de résultat peut en revanche imposer à ce dernier d'utiliser ses attributions. La loi et la jurisprudence considèrent l'employeur comme un « *promoteur de sécurité* »[4315]. Ce rôle l'astreint à la réactivité face à l'existence de menaces pour la santé des salariés. L'employeur tient ainsi une fonction essentielle dans la répression de comportements toxiques au travail **(A)** et dans l'organisation du suivi de l'état de santé des salariés **(B)**.

A – La répression des comportements toxiques

772. Face à des comportements violents, « harcelants » ou contraires aux règles sur la consommation de substances psychoactives au travail, l'employeur ne peut se contenter de rester inactif. La possibilité de voir sa responsabilité engagée l'oblige à réagir face à certains agissements. Dans cette optique, « *pour protéger le travailleur lui-même, ses collègues ou l'intérêt de l'entreprise, des sanctions peuvent être prises* »[4316]. Pour ce faire, l'employeur pourra user de son pouvoir disciplinaire. Cet « *étonnant pouvoir* »[4317] est en effet complémentaire de son pouvoir de direction ; il en est même, selon certains auteurs,

---

[4314] F. DEBORD, J.-F. PAULIN, « La santé au confluent du travail et du management », *SSL* 18 mars 2013, suppl. n° 1576, p. 50.

[4315] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié – De la préservation de la santé à la protection de l'emploi*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, p. 201.

[4316] Ph. AUVERGNON, « La peur des travailleurs et le droit du travail », *Droit et Société* 2000, p. 571.

[4317] « Étonnant pouvoir, si l'on y songe, qui fonde un contractant à se faire justice en jugeant fautif un agissement de son partenaire, puis en infligeant à ce dernier un avertissement, une mutation, une rétrogradation, une suspension forcée de l'exécution du contrat et une perte corrélative de revenu, ou en l'évinçant de son emploi. Si une juridiction étatique intervient, ce sera à l'initiative du salarié sanctionné. L'originalité de cette situation dans un rapport de droit privé, comme l'utilité de certaines conditions de procédure dans l'éventualité d'un débat judiciaire ultérieur, ont justifié un sensible renforcement de l'emprise du droit étatique sur cette justice d'entreprise » (A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, « *L'ordonnancement des relations du travail* », *D.* 1998, chron., p. 365).

« *l'expression ultime* » et le « *fer de lance* »[4318]. En matière de sécurité, et sous l'influence du droit pénal, le législateur et la jurisprudence somment l'employeur de diligenter, en cas de besoin, la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire[4319]. L'employeur est débiteur d'une obligation de réaction face à des comportements toxiques **(1)**. Il peut à ce titre faire usage de son pouvoir disciplinaire **(2)**.

1) Une obligation de réaction

773. « *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* »[4320]. Pour ce faire, il « *doit utiliser ses prérogatives de gestion pour obliger son personnel à adopter un comportement dit "normal"* »[4321]. Il convient dès lors de constater que face à la rigueur de la jurisprudence quant à son obligation de sécurité **(a)**, l'employeur doit être vigilant quant aux réponses qu'il choisit face aux comportements toxiques au travail **(b)**.

a) La relative absence de moyens d'exonération

774. En qualifiant dans ses arrêts « Amiante » une obligation de sécurité de l'employeur « de résultat »[4322], la Chambre sociale de la Cour de cassation « *avait* a priori *restreint les causes d'exonération à la "cause étrangère" visée à l'article 1147 du Code civil, soit un événement ou une faute - celle de la victime ou bien d'un tiers - présentant les caractères de la force majeure* »[4323]. Le recours aux modalités de la responsabilité contractuelle est de rigueur en droit de la sécurité sociale ; la deuxième chambre civile continue d'appliquer la solution selon laquelle l'employeur est tenu de son obligation de sécurité de résultat « *en vertu du contrat de*

[4318] E. PESKINE, C. WOLMARK, *Droit du travail*, 8e éd., 2014, Dalloz, n° 212.

[4319] 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. 680.

[4320] Cass. soc., 28 février 2006, *Bull. civ.* V, n° 87 ; *Dr. soc.* 2006, p. 514, obs. J. SAVATIER ; Cass. soc., 20 septembre 2006, n° 05-42925.

[4321] L. LEROUGE, « Droit de la santé-sécurité et risques psychosociaux au travail : où situer le système français au regard des systèmes étrangers ? » in L. LEROUGE (dir.), *Risques psychosociaux au travail – Approche juridique comparée France / Europe / Canada / Japon*, Dalloz, 2014, p. 11.

[4322] Cass. soc., 28 février 2002, *JCP éd. G.* 2002, I, 186, n° 23, obs. G. VINEY ; *JCP éd. G.* 2002, II, 10053, concl. A. BENMAKLOUF.

[4323] 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. 681.

travail »[4324]. Néanmoins, en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle, le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat nécessite que la victime d'un risque professionnel ou ses ayants droit, établisse que l'employeur avait « *conscience du danger auquel* [le salarié] *était exposé* » et qu'il n'a « *pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* »[4325]. L'employeur peut ainsi démontrer qu'il n'a pas manqué à son obligation de sécurité dès lors que son absence de conscience du danger est établie[4326], ou qu'il avait pris des mesures nécessaires pour protéger le salarié[4327]. Cette solution est à ce titre conforme à la directive-cadre du 12 juin 1989. Celle-ci n'empêche pas les États membres « *de prévoir l'exclusion ou la diminution de la responsabilité des employeurs 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 toute la diligence déployée* »[4328]. La directive précise cependant que les États ne sont pas tenus d'exercer cette faculté, donnant ainsi la possibilité d'opter pour une approche plus stricte de la responsabilité de l'employeur.

775. L'obligation de sécurité de résultat, qui a fait l'objet d'une « migration jurisprudentielle » du droit de la sécurité sociale vers le droit du travail, a subit un profond

---

[4324] Cf. Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30038, *Bull. civ. ass. plén.*, n° 7, p. 16 ; *JCP éd. S.* 12 juillet 2005, n° 3, 1056, p. 27, note P. MORVAN ; *Dr. soc.* 2005, p. 1067, obs. X. PRÉTOT ; cf. not. Cass. 2e civ., 31 mai 2006, *JCP éd. S.* 2006, 1701, note Ph. COURSIER ; Cass. 2e civ., 6 mars 2008, n° 07-16010.

[4325] Cass. 2e civ., 8 juillet 2004, n° 02-30984, *Dr. soc.* 2004, p. 1044, obs. X. PRETOT ; rappr. Cass. soc., 27 juin 2002, n° 01-20138.

[4326] Cf. not. Cass. 2e civ., 20 mai 2010, n° 09-13984 (la dépression d'un salarié, reconnue comme étant d'origine professionnelle, ne résulte pas de la faute inexcusable de l'employeur dès lors que ce dernier s'est efforcé d'adapter le travail au handicap de son salarié, lequel avait été reconnu apte au travail par le médecin du travail et dès lors qu'il n'est pas établi que l'employeur avait eu conscience du stress qu'éprouvait le salarié du fait de son activité professionnelle dans la mesure où ce stress n'avait pas été décelé et que le salarié était reconnu comme performant) ; Cass. soc., 14 décembre 2004, n° 03-30208 (l'employeur ayant respecté la réglementation applicable quant à la surveillance médicale de son salarié et ayant suivi les avis du médecin du travail dont il ne pouvait se rendre compte de l'erreur) ; *TPS* 2005, comm. 87 ; *RJS* 2005, n° 211 ; Cass. 2e civ., 21 juin 2005, n° 04-30100 (la faute inexcusable de l'employeur n'est pas reconnue vis-à-vis d'un salarié victime de la perte d'un doigt en fermant la porte du local blindé où il s'était réfugié lors d'une attaque à main armée, au motif que si le premier a une obligation générale de sécurité, l'accident s'étant produit à l'occasion d'une agression, il ne pouvait avoir conscience du danger ponctuellement présenté par la fermeture de cette porte) ; rappr. Cass. 2e civ., 13 novembre 2008, n° 07-16573 ; Cass. soc., 31 octobre 2002, n° 01-20445, *Bull. civ.* V, n° 335, p. 323 (absence d'anomalie du matériel en relation avec l'accident du travail) ; *RJS* 1/03, n° 86, 2e esp. ; Cass. 2e civ., 1er juillet 2003, *Bull. civ.* II, n° 219 (en raison de la conformité de la machine à la réglementation et l'indétermination des causes de l'accident, l'employeur ne pouvait avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié).

[4327] Cf. not. Cass. soc., 27 juin 2007, n° 06-42711.

[4328] Directive 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, art. 5 § 4.

remodelage[4329]. Il résulte de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation, une approche plus rigoureuse de l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur. Cette obligation a été invoquée, pour la première fois en droit du travail, en 2005 dans une affaire relative au « tabagisme passif »[4330]. La Chambre sociale opère alors un traitement différent de l'obligation de sécurité de l'employeur par rapport au droit de la sécurité sociale. En droit du travail, l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur a un fondement légal et découle de l'article L. 4121-1 du Code du travail, « *interprété à la lumière de la directive 89/391 du 12 juin 1989* »[4331] ; « *ce qui lui donne une force plus grande* »[4332]. Ce fondement légal permet à l'obligation de sécurité d'acquérir « *un support beaucoup plus puissant qui lui confère de l'effectivité* »[4333]. En droit de la sécurité sociale, la deuxième chambre civile opte pour un fondement contractuel reposant sur l'article 1147 du Code civil. Ainsi, « *les avatars de l'obligation de sécurité apparus après 2002 ne s'enracinent plus dans le contrat de travail* »[4334] ; les facultés d'exonération retenues en droit du travail sont dès lors plus strictes.

776. Si la Cour de cassation admettait que l'employeur puisse s'exonérer de sa responsabilité en prouvant qu'il n'avait pas commis de faute[4335], l'obligation de sécurité tel qu'interprétée par la Chambre sociale de la Cour de cassation est désormais une responsabilité sans faute. Dès lors, il a pu être jugé que « *l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité* »[4336]. L'absence de faute de la part de

---

[4329] T. AUBERT-MONPEYSSEN, M. BLATMAN, « Les risques psychosociaux au travail et la jurisprudence française : la culture de la prévention », *Dr. soc.* 2012, p. 834.

[4330] Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44412, *Bull. civ.* V, n° 219, p. 192 ; *D.* 2005, p. 2565, note A. BUGADA ; *JCP éd. G.* 2005, II, 10144, D. CORRIGNAN-CARSIN ; *Dr. soc.* 2005, p. 971, obs. J. SAVATIER.

[4331] Cf. not. Cass. soc., 28 février 2006, *Bull. civ.* V, n° 87 ; *Dr. soc.* 2006, p. 514, note J. SAVATIER ; *RDT* 2006, p. 23, note B. LARDY-PÉLISSIER.

[4332] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, éd. Liaisons, Coll. droit vivant, 3e éd., 2014, p. 217.

[4333] T. AUBERT-MONPEYSSEN, M. BLATMAN, *loc. cit.*

[4334] 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. 678.

[4335] Cass. soc., 7 février 2007, *RDT* 2007, p. 249, obs. M. VÉRICEL.

[4336] Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43914, *Bull. civ.* V, n° 223, p. 212 (en l'espèce plusieurs salariés d'une association avaient été victime, de la part de leur supérieur hiérarchique, de harcèlement moral. L'auteur de ces actes avait été déchargé de ses fonctions d'encadrement puis licencié. Les victimes ont néanmoins saisi la juridiction prud'homale d'une action indemnitaire tant contre le harceleur que contre l'employeur) ; *JCP éd. G.* 2006, II, 10166, note F. PETIT ; *JCP éd. S.* 2006, 1566, note C. LEBORGNE-INGELAERE ; *D.* 2006, p. 2831, note M. MINÉ ; *RDT* 2006, p. 245, obs. P. ADAM ; *Dr. soc.* 2006, p. 826, obs. C. RADÉ.

ses subordonnés ne peut non plus exonérer l'employeur de sa responsabilité[4337]. À propos de l'agression d'un salarié par un de ses collègues, un employeur a pu ainsi être condamné dès lors qu'il connaissait la situation de danger et n'avait rien fait pour protéger le salarié[4338].

La jurisprudence a suivi cette voie en 2010, en précisant que l'employeur pouvait être condamné pour violation de son obligation de sécurité de résultat même dans le cas où il aurait pris des mesures pour faire cesser des comportement pouvant porter atteinte à la santé et sécurité[4339]. En l'espèce, deux salariées avaient été victime pour l'une de violences physiques et morales, pour l'autre de faits de harcèlement moral et sexuel. Leurs employeurs respectifs avaient été alertés de ces situations. L'un avait adressé un avertissement au directeur de l'établissement auteur des violences, avant de prononcer sa mutation. L'autre n'avait en revanche pu prendre aucunes mesures, l'auteur du harcèlement ayant démissionné. Les deux salariés avaient néanmoins décidé de prendre acte de la rupture de leur contrat de travail aux torts de leurs employeurs. Les juges du fond les avaient déboutées de leurs demandes de dommages-intérêts en considérant que les employeurs avaient fait tout ce qui était en leurs pouvoirs pour faire cesser ces agissements illicites. La Cour de cassation, cassant les décisions rendues en appel, a considéré que « *l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques et morales exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements* ». La même décision a été appliquée – le même jour – aux cas d'« *agissements de harcèlement moral ou sexuel* »[4340].

777. Il en découle pour l'employeur qu'en matière de santé et de sécurité au travail, « *il ne suffit donc pas de prendre des mesures ; il faut encore un résultat sécuritaire* »[4341]. Ainsi, son obligation de sécurité de résultat sera « *violée à partir du moment où un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales. Autrement dit, l'obligation de sécurité est*

[4337] Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-11152.

[4338] Cass. soc., 7 février 2007, n° 05-44097, *RDT* 2007, p. 249, obs. M. VERICEL.

[4339] Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-40144, *Bull. civ.* V, n° 30 ; *JCP éd. G.* 2010, 321, note J. MOULY ; *D.* 2010, p. 445 ; *RDT* 2010, p. 303, obs. M. VÉRICEL.

[4340] Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-44019*, Bull. civ.* V, n° 30.

[4341] D. ASQUINAZI-BAILLEUX, « Risques psychosociaux et méthodes de gestion de l'entreprise », *JCP éd. S.* 5 octobre 2010, n° 40, p. 23.

violée dès lors que la prévention a échoué »[4342]. Selon le Professeur Jean Mouly, « *on peut même se demander s'ils n'imposent pas à l'employeur, en matière de sécurité, une véritable obligation de garantie absolue au bénéfice des travailleurs* »[4343]. En effet, en cas de harcèlement moral, « *l'employeur ne peut s'exonérer de sa responsabilité ni en démontrant qu'il a fait en aval tout ce qui était en son pouvoir pour faire cesser les agissements coupables, ni en établissant en amont qu'il ne pouvait prévenir le dommage. C'est donc bien la logique de l'obligation de résultat qui triomphe de manière éclatante* »[4344]. Cette présomption de responsabilité ne céderait que devant la preuve d'une force majeure (cause étrangère, fait d'un tiers ou de la victime)[4345]. Selon la Cour de cassation, « *si la force majeure peut justifier une exonération de la responsabilité pesant sur l'employeur, c'est à la condition qu'elle soit caractérisée par un événement imprévisible et irrésistible* »[4346]. En conséquence, l'agression d'un salarié par le conjoint de l'employeur n'est pas un cas de force majeure. La force de l'obligation de sécurité permet « *d'éviter les échappatoires les plus usuels qui consistent à se réfugier derrière l'ignorance que l'on pouvait avoir du danger* »[4347]. Néanmoins, si l'obligation de sécurité est interprétée en droit du travail comme une réelle obligation de résultat, cela n'est pas sans poser de difficultés à l'employeur. En effet, « *l'invocation d'un fait imprévisible ou inévitable paraît inopérante. Il ne faut cependant pas s'en étonner. En effet, un fait de harcèlement commis par un salarié ne peut jamais constituer pour l'employeur un cas de force majeure car il lui manque toujours un élément caractéristique de celle-ci : l'extériorité. Le salarié auteur des actes de harcèlement fait en effet partie des personnes dont l'employeur doit répondre* »[4348].

778. Selon le Code du travail, l'employeur doit « *prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* »[4349]. Cette disposition qui enjoint l'employeur de prendre des mesures pour assurer l'effectivité de son

---

[4342] *Ibid*.

[4343] J. MOULY, « Obligation de sécurité de l'employeur et harcèlement « horizontal » : vers une obligation de résultat absolue ? », *JCP éd. G.* 22 mars 2010, 321.

[4344] *Ibid*.

[4345] B. LARDY-PÉLISSIER, note sous Cass. soc., 28 février 2006, *RDT* 2006, p. 23.

[4346] Cass. soc., 4 avril 2012, n° 11-10570, *D.* 2012, 1064 ; *Dr. soc.* 2012, p. 646, obs. C. RADÉ ; *RJS* 6/12, n° 521 ; rappr. Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-40059, *Bull. civ.* V, n° 158 ; *JCP éd. E.* 2001, 1679, note C. PUIGELIER ; *Dr. soc.* 2001, p. 921, chron. B. GAURIAU.

[4347] B. LARDY-PÉLISSIER, *loc. cit.*

[4348] J. MOULY, *loc. cit*.

[4349] Code du travail, art. L. 4121-1 al. 1er.

obligation de sécurité de résultat, ne donne que des indications générales sur le type de mesures à adopter[4350]. Les textes comme la jurisprudence obligent l'employeur à être vigilant vis-à-vis de comportements néfastes pouvant se produire dans son entreprise, sans quoi il peut voir sa responsabilité engagée ou ses pouvoirs paralysés.

b) L'efficience de la réponse choisie

779. S'agissant des actes de harcèlement, l'employeur a le devoir d'agir, d'autant que le Code du travail en matière de harcèlement moral[4351] et sexuel[4352] déclare que tout salarié ayant procédé à de tels agissements est passible d'une sanction disciplinaire. De plus, la jurisprudence reconnaît que l'auteur de ces comportements commet une faute grave[4353]. Les actes de harcèlement, qui sont alors des faits fautifs relevant du droit disciplinaire, imposent à l'employeur de réagir face à de tels comportements. Dès lors, ce dernier manquera à son obligation de sécurité de résultat s'il ne prend aucunes mesures propres à mettre un terme à des agissements de harcèlement moral invoqués par un salarié[4354]. Si le salarié harcelé en vient à développer une pathologie psychique qualifiée de maladie à caractère professionnelle, l'employeur pourra également commettre une faute inexcusable[4355].

Par ailleurs, si l'employeur décide d'agir face à des faits de harcèlement, sa réponse doit être efficace. À ce titre, un arrêt de cour d'appel a précisé que « *dès lors qu'un supérieur hiérarchique qui a été condamné pour avoir commis des actes de harcèlement moral à l'égard d'un subordonné, n'a pas été sanctionné par un licenciement et a été maintenu dans ses fonctions, l'employeur a l'obligation,* […] *de protéger la victime en l'affectant à un poste ne relevant pas de l'autorité de ce supérieur hiérarchique afin de prévenir tout risque de*

[4350] Ces mesures comprennent : des actions de prévention des risques professionnels ; des actions d'information et de formation ; la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (Code du travail, art. L. 4121-1).

[4351] Code du travail, art. L. 1152-5.

[4352] Code du travail, art. L. 1153-6.

[4353] Cf. not. Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-11371 (harcèlement moral) ; Cass. soc., 5 mars 2002, n° 00-40717, *Bull. civ.* V, n° 83 ; *RJS* 2002, n° 528 ; Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-12930 (harcèlement sexuel)

[4354] Cf. not. Cass. soc., 21 février 2007, n° 05-41741 (en l'espèce, une salariée avait saisi l'employeur de faits expressément qualifiés de harcèlement et non de simple mésentente avec une collègue, faits dont elle a vérifié la matérialité par des constations souveraines).

[4355] Cass. 2e civ., 19 juin 2014, n° 13-18323, *Responsabilité civile et assurances* octobre 2014, comm. 296 (en l'espèce, une salariée avait été soumise à un harcèlement moral de la part d'un supérieur hiérarchique ; la cour d'appel aurait ainsi dû rechercher si l'employeur n'aurait pas dû avoir conscience du danger encouru par la victime et, le cas échéant, s'il avait pris les mesures nécessaires pour l'en préserver).

réitération de harcèlement moral »[4356]. En l'espèce, la victime avait intenté une action contre son supérieur hiérarchique devant une juridiction prud'homale pour harcèlement moral. Ce dernier, à la suite du jugement l'ayant condamné à une peine d'amende de 200 €, s'était vu adresser un avertissement par son employeur. Après un arrêt maladie pour dépression, la salariée victime fut déclarée apte à reprendre le travail « *avec recommandation de changement d'atelier pour éviter tout conflit* ». Néanmoins, l'employeur l'a informée qu'il lui était impossible, faute de poste disponible, de suivre la recommandation du médecin du travail. La victime, qui avait refusé de reprendre son ancien poste, fut licenciée pour « refus de reprendre le travail et absences parfaitement injustifiées ». Ce licenciement a donc été reconnu comme illégitime. Il ressort de cette solution que, « *face à l'impossibilité (faute de poste disponible) d'affecter la victime à un emploi ne relevant pas ou plus de l'autorité de son agresseur, il revient au chef d'entreprise de suivre la seule voie qu'il lui reste, à savoir prononcer le licenciement du… harceleur !* »[4357].

780. Sans recourir à la voie disciplinaire, l'employeur a la possibilité de prendre des mesures efficaces contre les comportements toxiques au travail en décidant notamment de muter un salarié auteur de harcèlement. Dans une affaire relative à un harcèlement moral, un responsable de rayon s'était vu proposé une mutation en raison de faits de harcèlement moral exercés à l'égard d'une de ses subordonnées. Ce salarié, qui avait exprimé son refus d'être muté, avait été licencié. Les juges du fond ont validé le « choix » de l'employeur qui avait pris une mesure permettant effectivement d'empêcher un harcèlement ; ils ont confirmé que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse. La Cour de cassation a suivi la cour d'appel en jugeant que cette dernière « *après avoir retenu que l'employeur, en prenant une mesure qui n'affectait pas la situation du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération n'avait pas prononcé une sanction disciplinaire à l'encontre du salarié, et après avoir constaté que l'affectation qui lui avait été proposée se trouvait dans le même secteur géographique, a pu décider que la mutation ne constituait qu'une modification des conditions de travail et que le licenciement, justifié par le seul motif du refus du salarié de s'y soumettre, reposait sur une cause réelle et sérieuse* »[4358]. L'employeur, sans avoir recours au droit disciplinaire, peut éloigner un salarié au comportement néfaste. Si cette modification des

[4356] CA Dijon, ch. soc., 20 avril 2006, Société GMT c/ Mme T., cf. P. ADAM, « Harcèlement moral : pleins feux sur l'obligation patronale de prévention », *Dr. ouv.* 2007, p. 1.

[4357] P. ADAM, « Harcèlement moral : pleins feux sur l'obligation patronale de prévention », *Dr. ouv.* 2007, p. 3.

[4358] Cass. soc., 13 juin 2007, n° 06-41368, *RDT* 2007, p. 588, note C. SACHS-DURAND.

conditions de travail est refusée, il peut alors décider d'une autre sanction aux lieu et place de la sanction refusée[4359] ; cela pourrait ainsi lui permettre de l'exclure de l'entreprise[4360].

781. Si l'employeur n'agit pas de façon efficace face à des comportements pouvant atteindre la santé et la sécurité des salariés, il court le risque de voir son pouvoir de direction limitée. Tel est le cas des salariés qui se trouvent en arrêt de travail en raison d'atteinte à leur santé mentale d'origine professionnelle. Dans certains cas, « *l'intérêt de l'entreprise peut* […] *prévaloir sur la protection de la santé de l'emploi du salarié malade* »[4361]. Si le Code du travail interdit de licencier en raison de l'état de santé ou du handicap d'un salarié[4362], « *il ne s'oppose pas au licenciement motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié* »[4363].

La Cour de cassation n'a ainsi pas reconnu la validité d'un licenciement pour absences prolongées perturbant l'organisation et le bon fonctionnement de l'entreprise concernant une salariée qui avait subi une surcharge de travail l'ayant conduit à un état de stress permanent et d'épuisement professionnel. La cour d'appel avait pourtant retenu ce licenciement comme justifié, car la salariée n'avait jamais alerté son employeur quant à sa situation de stress, ni pris contact avec la médecine du travail. La Cour de cassation censure cet arrêt, au motif que « *lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat, ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ne peuvent être invoquées pour justifier un licenciement* ». Dès lors, la cour d'appel aurait dû rechercher si la salariée « *n'avait pas été exposée à un stress permanent et prolongé à raison de l'existence d'une situation de surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé susceptible de caractériser un lien entre la maladie de la salariée et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat* »[4364]. Des solutions similaires ont été rendues dans des affaires

---

[4359] Cf. not. Cass. soc., 16 juin 1998, n° 95-45033, *Dr. soc*. 1998, p. 803, rapp. Ph. WAQUET.

[4360] Rappr. Cass. soc., 7 juillet 2004, n° 02-44476.

[4361] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, p. 558.

[4362] Code du travail, art. L. 1132-1.

[4363] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *loc. cit.* ; cf. not. Cass. soc., 16 juillet 1998, n° 97-43484, *Bull. civ.* V, n° 394.

[4364] Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22082 ; *Lexbase Hebdo éd. soc.* 28 mars 2013, n° 521, comm. S. TOURNAUX ; *SSL* 29 avril 2013, n° 1582, p. 11, obs. V. CHANDIVERT ; *RDT* 2013, p. 328, note. B. LARDY-PÉLISSIER.

relatives aux conséquences sur la santé d'un harcèlement moral subi au travail. En l'espèce, « *l'absence prolongée du salarié était la conséquence du harcèlement moral dont il avait été l'objet, ce qui excluait la possibilité pour l'employeur de se prévaloir de la perturbation que son absence prolongée avait causé au fonctionnement de l'entreprise cette absence prolongée ne peut justifier un licenciement* »[4365]. En conséquence, le licenciement opéré dans ces conditions, se trouve frappé de nullité. En revanche, le licenciement est qualifié sans cause réelle et sérieuse lorsqu'il intervient pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement d'une salariée, dont l'inaptitude résultait d'un harcèlement de son employeur[4366]. Le fait pour un employeur de n'avoir pris aucune mesure afin d'assurer la protection d'un salarié devenu inapte, prive le licenciement de cause réelle et sérieuse[4367]. Dans une affaire ayant également trait à des actes de harcèlement moral, le licenciement d'une salariée a été frappée de nullité car l'inaptitude définitive de cette dernière à son poste de travail avait pour seule origine son état dépressif réactionnel aux agissements de harcèlement moral dont elle avait fait l'objet[4368].

782. Les comportements toxiques au travail sont, pour la plupart, qualifiés de fautifs par la jurisprudence. Il en va ainsi des actes de violences physiques ou verbales[4369], de harcèlement[4370] ou de consommation de substances psychoactives[4371]. Face à ces fautes pouvant être commises par les salariés, l'employeur a la possibilité de réagir en utilisant son pouvoir disciplinaire[4372]. Néanmoins, avant d'avoir recours à la sanction, l'employeur ne doit pas être négligent, sans quoi il pourrait voir sa capacité répressive paralysée. S'il désire engager des poursuites disciplinaires, l'employeur doit agir avec rapidité. L'employeur dispose en effet d'un délai de deux mois pour sanctionner un comportement néfaste. Le point de départ du délai de prescription des fautes débute à la date à laquelle l'employeur a eu connaissance des faits fautifs[4373]. Le devoir de vigilance se trouve renforcée par la jurisprudence qui présume de la connaissance des faits fautifs par l'employeur à la date de leur commission. La Cour de

---

[4365] Cass. soc., 11 octobre 2006, n° 04-48314, *Bull. civ.* V, n° 301, p. 287 ; *D.* 2006, 2624 ; *RDT* 2007, p. 30, obs. E. DOCKÈS ; *SSL* n° 1279, p. 15 ; *SSL* n° 1280, p. 14 ; *JCP éd. S.* 12 décembre 2006, n° 50, p. 8 ; rappr. Cass. soc., 16 décembre 2010, n° 09-41640.

[4366] Cass. soc., 13 décembre 2007, n° 06-45818, *Bull. civ.* V, n° 209.

[4367] Cass. soc., 2 décembre 2009, n° 08-44969.

[4368] Cass. soc., 13 février 2013, n° 11-26380.

[4369] Cf. *supra* n° 547 et s.

[4370] Cf. *supra* n° 603 et s.

[4371] Cf. *supra* n° 656 et s.

[4372] Cf. *infra* n° 784 et s.

[4373] Code du travail, art. L. 1332-4 ; Cass. soc., 7 mai 1991, n° 87-43737, *Bull. civ.* V, n° 218 p. 134.

cassation estime que lorsque les faits ont été commis plus de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve qu'il n'en a eu connaissance que plus tard[4374] ; peu importe, par exemple, que le supérieur hiérarchique du salarié fautif ait tardé à informer la direction de ces faits[4375]. Néanmoins, si le comportement fautif du salarié, bien qu'ayant commencé plus de deux mois avant l'engagement de la procédure disciplinaire, s'est tout de même poursuivi au-delà de ce délai, la prescription ne peut être opposée à l'employeur[4376].

Il appartient à l'employeur d'effectuer toutes les enquêtes et investigations lui permettant d'avoir une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié. L'exercice du pouvoir disciplinaire peut en effet nécessiter une enquête interne ; cette dernière peut servir de point de départ au délai de deux mois[4377]. À défaut, il peut se voir reprocher une abstention fautive conduisant le juge à retenir la prescription des faits. Ainsi, si l'employeur est informé des faits de harcèlement reprochés au salarié, il ne peut se contenter d'attendre l'issue des poursuites exercées par la victime devant la juridiction prud'homale, pour engager lui-même des mesures tendant à sanctionner ce harcèlement[4378]. L'employeur doit également mettre en œuvre la procédure disciplinaire rapidement s'il entend invoquer une faute grave à l'encontre du salarié. La jurisprudence considère en effet que « *la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en œuvre de la rupture du contrat de travail doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire* »[4379]. Il a ainsi été jugé que le délai d'un mois que l'employeur avait laissé s'écouler entre les faits invoqués et la notification du licenciement n'était pas compatible avec l'allégation d'une faute grave[4380]. L'employeur qui entend se prévaloir d'une faute grave du salarié doit donc agir avec rapidité.

[4374] Cass. soc., 19 mars 1998, n° 96-40079, *Dr. soc.* 1998, p. 717, obs. A. JEAMMAUD ; Cass. soc., 10 décembre 2003, n° 01-45488, *Dr. soc.* 2004, p. 315, note Ph. WAQUET ; Cass. soc., 15 décembre 2010, n° 09-42573, *RJS* 2011, n° 116.

[4375] Cass. soc., 30 avril 1997, n° 94-41320, *Dr. soc.* 1998, p. 25, obs. A. CŒURET ; Cass. soc., 8 juillet 1998, n° 96-41856.

[4376] Cass. soc., 7 mai 1991, n° 87-43737, *Bull. civ.* V, n° 218.

[4377] Cass. soc., 10 juillet 2001, n° 98-46180 ; Cass. soc., 12 juillet 2010, n° 09-40084.

[4378] Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-70902, *JCP éd. S.* 2011, 1463, note C. LEBORGNE-INGELAERE.

[4379] Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 09-41294, *RJS* 2010, n° 909 ; Cass. soc., 24 novembre 2010, n° 09-40928, *JCP éd. S.* 2011, 1081, note F. DUMONT ; le « délai restreint » relève de l'appréciation souveraine des juges du fond (Cass. soc., 10 novembre 2010, n° 08-44661 ; Cass. soc., 2 février 2011, n° 10-14263, *RJS* 2011, n° 290).

[4380] Cass. soc., 17 mars 2010, n° 08-45103.

De plus, l'employeur qui souhaite sanctionner un fait fautif du salarié épuise en même temps son pouvoir disciplinaire à l'égard des autres fautes commises par celui-ci et dont il aurait pu déjà avoir connaissance. Ainsi, la Cour de cassation a jugé, qu'un employeur qui, « *bien qu'informé de l'ensemble des faits reprochés* [à un] *salarié, avait choisi de lui notifier un avertissement pour certains d'entre eux, que la cour d'appel avait exactement décidé que ce dernier avait épuisé son pouvoir disciplinaire et ne pouvait prononcer un licenciement pour des faits antérieurs* »[4381]. Consacrant un véritable « droit à l'oubli » déjà amorcé avec la prescription de la faute, le législateur a institué, il y a près de trente ans, une prescription de la sanction : « *Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction* »[4382].

783. Au titre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur ne peut rester passif face à des comportements susceptibles de porter atteinte à la santé des salariés et particulièrement à leur santé mentale. Dès lors, pour réprimer de tels agissements, l'employeur peut user de son pouvoir disciplinaire. En matière de harcèlement comme de risques psychosociaux en général, « *Prévenir, c'est sanctionner ; sanctionner, c'est prévenir !* »[4383].

2) Des possibilités de sanction

784. Il revient à l'employeur « *de s'engager ou de ne pas s'engager dans la voie disciplinaire* »[4384]. Si ce dernier « *se trouve en présence d'une inexécution du contrat ou d'une mauvaise exécution de ses obligations par le salarié, l'employeur peut user de son pouvoir disciplinaire. S'il ne le fait pas, tant pis pour lui : la relation sera liquidée à ses dépens* »[4385]. L'employeur a pendant longtemps exercé son pouvoir disciplinaire sans être soumis à aucune règle légale spécifique ni aucun contrôle judiciaire poussé ; jusqu'en 1982, la jurisprudence considérait qu'il était « *seul juge de l'opportunité d'infliger une sanction à un salarie*

[4381] Cass. soc., 16 mars 2010, n° 08-43057, *Bull. civ.* V, n° 65 ; Cass. soc., 25 septembre 2013, n° 12-12976.

[4382] Code du travail, art. L. 1332-5.

[4383] P. ADAM, « Harcèlement moral : sur le pouvoir d'injonction du juge prud'homal », *RDT* 2009, p. 590.

[4384] G. COUTURIER, « Le risque du tout disciplinaire » in *Le droit social – Le droit comparé ; Études dédiées à la mémoire de Pierre Ortscheidt*, Presses Universitaires de Strasbourg, 2003, p. 86.

[4385] *Id.*, p. 92.

fautif »[4386]. La loi du 4 août 1982 sur les libertés des travailleurs dans l'entreprise[4387], si elle n'a pas remis en cause la légitimité de ce pouvoir, l'a néanmoins encadré, permettant alors la consécration d'un « *droit disciplinaire* »[4388]. Les règles qui régissent ce pouvoir laissent une certaine liberté à l'employeur. Le Code du travail ne contient aucune liste limitative de sanction. L'employeur peut donc sanctionner des comportements non définis à l'avance[4389]. Le Code du travail donne en revanche aux conseils de prud'hommes le rôle d'apprécier *« si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction* »[4390]. En motivant sa décision par une faute qu'il impute au salarié, l'employeur se place sur le terrain disciplinaire, ce qui peut conduire le juge à contrôler l'existence de la faute[4391]. Le contrôle de l'exercice du droit disciplinaire de l'employeur intervient donc *a posteriori*. Par ailleurs, il devra s'effectuer notamment au regard des règles prohibant les discriminations[4392] ou protégeant les droits des personnes et les libertés individuelles[4393].

785. Le pouvoir disciplinaire de l'employeur permet exclusivement de sanctionner les violations par le salarié de ses obligations contractuelles[4394], telle que la bonne exécution de la

---

[4386] Cass. soc., 29 janvier 1981, n° 79-40583, *Bull. civ.* V, n° 79 ; Cass. soc., 21 mai 1981, n° 79-40947, n° 79-40948 et n° 79-40949, *Bull. civ.* V, n° 382, p. 278.

[4387] *D.* 1982, 383.

[4388] Cf. Code du travail, première partie, livre III : Le règlement intérieur et le droit disciplinaire.

[4389] Code du travail, art. L. 1331-1 : constitue une sanction disciplinaire « toute mesure […] prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié <u>considéré par l'employeur comme fautif</u> » (c'est nous qui soulignons).

[4390] Code du travail, art. L. 1333-1.

[4391] Cass. soc., 27 octobre 2004, n° 02-41187, *Dr. soc.* 2005. 107, obs. J. SAVATIER.

[4392] Code du travail, art. L. 1321-3, 3° : le règlement intérieur ne peut contenir « des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap » ; rappr. Code du travail, art. L. 1132-1 (prohibition générale des discriminations).

[4393] Code du travail, art. L. 1121-1 : « 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 » ; Code du travail, art. L. 1321-3, 2° : le règlement intérieur ne peut contenir « des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

[4394] Ch. mixte 18 mai 2007, n° 05-40803, *D.* 2007, jur. 2137, obs. J. MOULY.

prestation de travail[4395]. Le contrat de travail doit être exécuté loyalement, de bonne foi[4396]. Le salarié sera alors tenu à un devoir de correction et devra s'abstenir de nuire ou d'accomplir tout acte contraire à l'intérêt de l'entreprise. Les comportements injurieux, violents ou présentant un danger pour les collègues ou les tiers pourront donc relever du pouvoir disciplinaire. L'obligation de sécurité de moyen à la charge du salarié peut aussi justifier les sanctions relatives à la santé et à la sécurité. Commet donc une faute disciplinaire justifiant son licenciement, le salarié qui méconnaît l'obligation qui lui incombe en vertu de l'article L. 4122-1 du Code du travail et compromet ainsi sa sécurité et celle des autres salariés de l'entreprise[4397].

La notion de sanction disciplinaire implique un certain formalisme. L'observation verbale est exclue du droit disciplinaire[4398]. L'écrit est nécessaire à la qualification de sanction disciplinaire[4399]. Une mesure disciplinaire implique également de la part de l'employeur une volonté réelle de sanctionner un agissement fautif[4400]. Le règlement intérieur doit fixer « *la nature et l'échelle des sanctions* »[4401]. Seules les sanctions prévues par ce règlement peuvent donc être prononcées[4402] ; les établissements ou entreprises de moins de vingt salariés peuvent toutefois se dispenser d'un règlement intérieur.

786. Selon le Code du travail, « *constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non*

[4395] L'insuffisance professionnelle peut être sanctionnée sur le terrain disciplinaire si elle est due à l'abstention volontaire du salarié ou à sa mauvaise volonté délibérée (Cass. soc., 31 mars 1998, n° 95-45639, *Bull. civ.* V, n° 186 ; Cass. soc., 19 juin 2002, n° 00-43602 ; Cass. soc., 17 février 2004, n° 01-45643 et n° 01-44543 ; Cass. soc., 11 mars 2008, n° 07-40184) ; dans le cas inverse la décision faisant suite à une insuffisante professionnelle se trouve motivée par le pouvoir de direction de l'employeur : Cass. soc., 22 juin 1994, n° 91-42634, *Dr. soc.* 1994, p. 801 (mutation et rétrogradation motivée par une insuffisance professionnelle sans qu'aucune faute ne soit reprochée au salarié) ; Cass. soc., 16 décembre 1998, n° 96-42609, *Dr. soc.* 1999, p. 193, obs. C. RADÉ.

[4396] Code du travail, art. L. 1222-1.

[4397] Cass. soc., 30 septembre 2005, n° 04-40625, *Bull. civ.* V, n° 278 ; *D.* 2006. 973, note H. KOBINA GABA ; *Dr. soc.* 2006, p. 102, obs. J. SAVATIER.

[4398] Code du travail, art. L. 1331-1.

[4399] Code du travail, art. L. 1332-1 : « Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui ».

[4400] Ne présente pas ce caractère : un simple rappel à l'ordre (Cass. soc., 22 janvier 1991, n° 87-42844, *Bull. civ.* V, p. 22) ; des courriers adressés au salarié lui demandant de « faire un effort pour se ressaisir sous peine de sanctions à venir en cas de réitération » (Cass. soc., 3 février 2010, n° 07-44491, *Bull. civ.* V, n° 32) ; une lettre qui rappelait au salarié l'obligation de loyauté attachée à son statut de VRP (Cass. soc., 29 février 2012, n° 11-10605).

[4401] Code du travail, art. L. 1321-1.

[4402] Cass. soc., 26 octobre 2010, n° 09-42740, *RDT* 2010, p. 719, note A. FABRE.

la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération »[4403]. La sanction se caractérise par deux éléments essentiels : une faute et une incidence sur la situation du salarié dans l'entreprise[4404]. La sanction disciplinaire ne découle pas en soi de la faute du salarié, mais de la sanction prononcée par l'employeur[4405]. L'employeur dispose ainsi d'un véritable pouvoir de « *préqualification judiciaire du comportement du salarié* »[4406]. Il suffit que l'employeur ait eu la volonté de réprimer un comportement du salarié qu'il considère comme fautif[4407] ; la distinction entre « sanction disciplinaire » et « mesure relevant du pouvoir de direction » peut d'ailleurs s'avérer délicate[4408]. En tout cas, la sanction de plusieurs individus pour un même fait peut être individualisée sans pour autant tomber sous le coup d'une discrimination[4409] ou d'un détournement de pouvoir[4410].

787. Face à des comportements pouvant affecter la santé et la sécurité au travail, l'employeur dispose d'un éventail de sanctions, ayant des incidences plus ou moins fortes, sur la présence du salarié en entreprise ; il ne peut en revanche exercer des sanctions pécuniaires à l'encontre d'un salarié fautif[4411]. Ainsi, la sanction peut consister en un avertissement ou un blâme. Ces sanctions « morales » sont soumises à une procédure simplifiée. Le Code du travail les classe parmi les sanctions disciplinaires, mais les dispense de certaines formalités procédurales[4412]. L'avertissement est considéré comme une sanction disciplinaire dès lors qu'il prend la forme d'un écrit. Même s'il constitue la sanction la plus légère prévue par le règlement intérieur, l'avertissement est soumis au contrôle judiciaire[4413]. De simples observations peuvent se transformer en avertissement dès lors que l'employeur a souhaité formuler des griefs au

---

[4403] Code du travail, art. L. 1331-1 ; cf. not. Cass. soc., 10 avril 1991, n° 87-42633, *Bull. civ.* V, n° 174 ; *RJS* 6/1991, n° 704.

[4404] Cf. not. F. VENNIN, « L'aménagement du pouvoir disciplinaire de l'employeur », *Dr. soc.* 1983, p. 486.

[4405] Ph. WAQUET, « Sanction disciplinaire et mesure de gestion », *SSL* 2012, n° 1523.

[4406] F. BOUSEZ, M. MOREAU, « À propos des changements apportés par l'employeur aux conditions de travail », *JCP éd. E.* 6 novembre 1997, n° 45, 705.

[4407] En ce sens : Cons. const. 28 juillet 1987, n° 87-230 DC, considérant 10 : une « sanction disciplinaire implique une appréciation du comportement personnel de l'agent ».

[4408] P. ADAM, « La sanction disciplinaire ou "le songe de Nabuchodonosor" », *RJS* 2012, p. 431.

[4409] L'employeur peut sanctionner différemment des salariés qui ont participé à une même faute en prenant en compte les anciennetés et comportements respectifs des intéressés (Cass. soc., 15 mai 1991, *Bull. civ.* V, n° 236).

[4410] Cass. soc., 14 mai 1998, *Bull. civ.* V, n° 250 ; *Dr. soc.* 1998, p. 709, obs. A. JEAMMAUD.

[4411] Selon le Code du travail : « les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite » (Code du travail, art. L. 1331-2) ; cette règle est sanctionnée pénalement, « toute infraction aux dispositions de l'article L. 1331-2 est punie d'une amende de 3 750 € » (Code du travail, art. L. 1334-1).

[4412] Code du travail, art. L. 1332-2, al. 1er.

[4413] Cass. soc., 3 mars 1988, *Bull. civ.* V, n° 153.

salarié. Ainsi, constitue un avertissement une lettre d'observations contenant des reproches et précisant que le salarié s'exposerait à des sanctions plus graves si les faits se reproduisaient[4414].

Dans l'optique de sanctionner des comportements inadéquats, l'employeur peut recourir à la mise à pied disciplinaire. Cette sanction consiste en une suspension du contrat de travail. Le salarié est temporairement écarté de l'entreprise et privé de son salaire. La Cour de cassation a d'ailleurs admis la licéité de cette sanction en refusant de l'assimiler à une amende prohibée[4415]. Selon le Code du travail[4416], le règlement intérieur doit prévoir la durée maximale de la mise à pied disciplinaire, faute de quoi elle sera atteinte de nullité[4417]. Sa durée doit être proportionnée à la gravité de la faute commise[4418]. Un autre type de « mise à pied » à savoir la mise à pied à titre conservatoire, ne nécessite pas, quant à elle, la mise en œuvre de la procédure disciplinaire[4419]. Elle n'est donc pas une sanction. Elle consiste en une mesure provisoire, à durée indéterminée, qui interdit au travailleur de poursuivre son travail dans l'attente d'une sanction définitive. La loi du 4 août 1982 a consacré la validité de la mise à pied conservatoire « *lorsque l'agissement du salarié a rendu indispensable* » cette mesure dans l'attente du licenciement[4420] ; la Cour de cassation en déduit que seule la faute grave peut être de nature à la justifier[4421]. La Cour de cassation l'avait d'abord justifiée comme une mesure destinée à laisser à l'employeur un temps de réflexion pour statuer sur le cas de l'intéressé[4422], puis par le risque de perturbation de la bonne marche de l'entreprise pendant l'accomplissement des formalités légales de licenciement[4423]. Même si le prononcé d'une mise à pied conservatoire est compatible avec le maintien de la rémunération[4424], cette mesure a normalement pour effet de priver le travailleur de ses salaires, à défaut pour lui de pouvoir effectuer sa prestation.

[4414] Cass. soc., 13 novembre 1990, *Bull. civ.* V, n° 545.

[4415] Cass. soc., 16 juin 1945, *Dr. soc.* 1946, p. 427, note P. DURAND.

[4416] Code du travail, art. L. 1321-1.

[4417] Cass. soc., 26 octobre 2010, *D.* 2010, 2652.

[4418] Cass. soc., 3 mai 2001, *Bull. civ.* V, n° 150.

[4419] Cass. soc., 26 novembre 1987, n° 85-40367, *Bull. civ.* V, n° 686.

[4420] Code du travail, art. L. 1332-3 ; J.-E. RAY, « La mise à pied conservatoire avant licenciement », *Dr. soc.* 1989, p. 287.

[4421] Cass. soc., 27 septembre 2007, *RDT* 2008, p. 750, obs. G. AUZERO ; Cass. soc., 7 décembre 1989, *Bull. civ.* V, n° 700 (seule une faute grave peut justifier le non-paiement du salaire pendant une mise à pied conservatoire) ; Cass. soc., 10 octobre 2001, n° 99-45304 (l'absence de faute grave n'entraîne pas la requalification de la mise à pied conservatoire en mise à pied disciplinaire, le salarié pouvant seulement prétendre au paiement des salaires perdus).

[4422] Cass. soc., 8 novembre 1978, *D.* 1979, IR 230, obs. J. PÉLISSIER.

[4423] Cass. soc., 4 avril 1979, *Bull. civ.* V, n° 313.

[4424] Cass. soc., 30 septembre 2004, *Bull. civ.* V, n° 240 ; *RJS* 12/2004, n° 1264.

L'employeur peut être amené à prendre des mesures « *de nature à affecter la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié* »[4425]. Ces mesures concernent la mutation, la rétrogradation ou l'arrêt de l'avancement. La mutation disciplinaire suppose qu'elle fasse suite à des faits considérés comme fautifs par l'employeur[4426]. Selon la Cour de cassation, il appartient aux juges du fond de rechercher si l'employeur, sous couvert de mise en œuvre d'une clause de mobilité prévue au contrat, n'a pas pris en réalité une sanction disciplinaire[4427]. Exceptionnellement, une mutation peut être prononcée à titre provisoire dans l'attente d'une décision pénale définitive à l'encontre d'un salarié soupçonné de harcèlement ; elle constitue alors une mesure conservatoire qui n'empêche pas le prononcé ultérieur d'une sanction[4428]. La rétrogradation, selon la Cour de cassation, « *ne constitue pas une sanction pécuniaire prohibée la diminution du salaire dès lors qu'elle correspond à une affectation, à une fonction ou à un poste différent et de niveau inférieur...* »[4429]. Une rétrogradation peut être décidée à titre de mesure conservatoire dans l'attente d'une décision pénale définitive, comme lorsqu'un salarié est poursuivi pour harcèlement sexuel[4430]. Le refus d'avancement constitue une sanction disciplinaire lorsqu'il correspond à la privation d'un droit ouvert au salarié par son statut, notamment en raison de son ancienneté.

La sanction la plus forte à la disposition de l'employeur est le licenciement disciplinaire. Ce licenciement pourra notamment être utilisé en cas de harcèlement commis par un salarié de l'entreprise[4431] ; il appartiendra à l'employeur de vérifier la véracité de l'accusation de harcèlement avant de prendre une telle décision[4432]. Un licenciement disciplinaire est, par exemple, possible si le salarié ne respecte pas les instructions précises et circonstanciées de son employeur en matière de sécurité au travail[4433] ou s'il omet d'informer ses collègues ou subordonnés des dangers inhérents à certaines activités[4434]. Le licenciement disciplinaire

---

[4425] Code du travail, art. L. 1331-1.

[4426] Cass. soc., 19 juin 1991, *Bull. civ.* V, n° 308 ; *D.* 1991. IR 156 ; *Dr. soc.* 1991, p. 733.

[4427] Cass. soc., 16 décembre 2005, n° 03-44843, *D.* 2006. 1945, note B. BOUDIAS ; Cass. soc., 20 décembre 2006, n° 05-44343.

[4428] Cass. soc., 20 décembre 2006, *Dr. soc.* 2007, p. 366, obs. J. SAVATIER.

[4429] Cass. soc., 20 avril 1989, n° 86-42234, *Bull. civ.* V, p. 178.

[4430] Cass. soc., 20 décembre 2006, n° 04-46051, *Bull. civ.* V, n° 391.

[4431] Cass. soc., 22 mars 2006, n° 03-44750.

[4432] Cass. soc., 10 janvier 2006, n° 04-42719.

[4433] Cass. soc., 30 septembre 2005, n° 04-40625.

[4434] Cass. soc., 28 février 2002, n° 00-41220, *Bull. civ.* V, n° 82.

présente un intérêt notable pour l'employeur en ce qu'il permet notamment de rompre un CDD avant l'échéance de son terme en cas de faute grave du salarié[4435]. Cette rupture s'analysera alors en une sanction soumise aux règles du droit disciplinaire[4436]. L'employeur est tenu de combiner les règles du licenciement pour motif personnel et celles du droit disciplinaire. Une cause réelle et sérieuse est exigée et les délais propres au droit disciplinaire doivent être respectés. L'employeur est lié par la qualification disciplinaire donnée au licenciement[4437]. Ainsi, en l'absence de caractère fautif des faits reprochés au salarié, le licenciement sera nécessairement sans cause réelle et sérieuse[4438].

788. Si la répression des comportements pouvant porter atteinte à la santé et sécurité fait partie des vecteurs généraux à la disposition de l'employeur pour lutter contre les risques psychosociaux, son devoir de porter attention à l'état de santé des salariés peut participer au même objectif.

B – La vigilance relative au suivi de l'état de santé

789. La Chambre sociale de la Cour de cassation « *établit désormais un lien très fort entre le strict respect par l'employeur des prérogatives du médecin du travail et l'obligation de sécurité de résultat* »[4439]. Le médecin du travail « *est au cœur du dispositif mis en place pour la santé au travail* » et son avis « *relatif à l'aptitude du salarié (ou du candidat à l'emploi) au poste de travail occupé (ou proposé) est devenu un véritable passeport pour l'emploi, que ce soit pour en obtenir un ou le conserver* »[4440]. Si l'employeur doit organiser les visites médicales obligatoires au bénéfice des salariés **(1)**, la jurisprudence veille aussi à ce qu'il prenne en

---

[4435] Code du travail, art. L. 1243-1.

[4436] Cass. soc., 5 mars 1987, *D.* 1988, jur. p. 241, note J.-P. KARAQUILLO ; lorsque le CDD comporte une clause de renouvellement, la décision de l'employeur de ne pas procéder à ce renouvellement en raison d'un comportement fautif reproché au salarié s'analyse en une sanction disciplinaire. C'est d'ailleurs l'analyse retenue par la Cour de cassation dans une espèce relative à l'application de la règle du non-cumul des sanctions (Cass. soc., 5 mars 1987, n° 84-42895, *Bull. civ.* V, n° 109).

[4437] Cf. not. Cass. soc., 9 octobre 2001, n° 99-42204, *Bull. civ.* V, n° 306, p. 245 (concernant un licenciement pour vol et consommation d'une bière sur le lieu de travail : l'employeur devant prouver la faute grave, le salarié n'avait rien à démontrer, alors, d'autre part, que d'autres faits, non visés dans la lettre de licenciement, ne pouvaient être retenus).

[4438] Cass. soc., 9 mai 2000, n° 97-45163, *Dr. soc.* 2000, p. 786, obs. F. FAVENNEC-HÉRY.

[4439] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, p. 584.

[4440] *Id.*, p. 583.

compte les préconisations émises par le médecin du travail **(2)**.

1) Le garant d'une réalisation effective des visites médicales

790. En tant que principal – mais non exclusif[4441] – garant du suivi de l'état de santé des salariés, il revient à l'employeur d'organiser de multiples visites médicales obligatoires sous peine de voir sa responsabilité engagée **(a)**. Il détient également la capacité de demander ponctuellement la réalisation de visites et d'examens complémentaires **(b)**.

a) De multiples visites sous responsabilité de l'employeur

791. Le Code du travail impose divers examens médicaux au cours de la carrière du salarié. Tous ces examens ont un caractère obligatoire pour l'employeur comme pour le salarié[4442]. En vertu de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur est tenu de veiller à ce que ces examens aient effectivement lieu, à charge de voir sa responsabilité pénale[4443] ou civile[4444] engagée. Ces différents examens se composent des visites, d'embauche, périodiques, de pré-reprise et de reprise.

[4441] Cf. Cass. 1re civ., 19 décembre 2013, n° 12-25056 (selon la Cour de cassation, la défaillance du service de santé au travail dans l'exécution de sa mission conduisait l'employeur, qui n'était pas en mesure de satisfaire aux exigences du Code du travail en matière de santé au travail, à commettre une infraction pénale visée par l'article L. 4741-1 du Code du travail ; l'employeur se trouvait « également confronté à un déficit d'informations déterminantes pour l'accomplissement des actions de prévention et le respect des obligations qui lui incombent dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail » puisque, comme l'avaient relevé les juges du fond, « le suivi des salariés dans le cadre des visites d'embauche, de reprise ou des examens périodiques, ont justement pour finalité de transmettre des informations essentielles à l'employeur sur l'aptitude médicale de ses salariés ou sur la nécessité d'adapter certains postes, que ces examens sont également importants afin de permettre une meilleure appréhension et analyse des conditions de travail, des risques professionnels et notamment des risques psychosociaux » ; la défaillance du SST mettait l'employeur dans une situation où il lui était impossible de remplir correctement son obligation de sécurité, ce qui aurait pu engager sa responsabilité en cas d'inaptitude ou d'aptitude avec réserves ; la première chambre civile approuve les juges du fond d'en avoir déduit que l'employeur avait subi un préjudice d'un montant égal à la somme de la cotisation annuelle due par celui-ci) ; rappr. Cass. soc., 31 mai 2012, n° 11-10958.

[4442] Le salarié est tenu de se soumettre aux examens prévus, il ne peut s'y soustraire sous peine de commettre une faute pouvant justifier son licenciement (Cass. soc., 29 mai 1986, n° 83-45409) ; il en est de même, s'il s'abstient de se rendre aux convocations du médecin du travail destinées à rechercher les conditions de son reclassement (Cass. soc., 22 juin 2011, n° 10-30415) ; l'employeur est fondé à ne pas autoriser la reprise du travail à un salarié qui refuserait de subir un examen médical de reprise (Cass. soc., 26 mai 1983, n° 81-40764).

[4443] Cass. crim., 6 février 1990, n° 89-82963 (omission de l'examen médical d'embauche) ; rappr. Cass. crim., 4 mai 1976, n° 75-92127, *Dr. soc.* 1977, p. 47.

[4444] Cass. soc., 24 avril 2001, n° 99-42346 (omission d'un examen médical périodique ayant entrainé un retard dans le dépistage d'une maladie).

792. La visite médicale d'embauche doit avoir lieu avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai[4445]. Cette visite, aux finalités multiples[4446], peut ainsi servir à déterminer si le salarié est atteint d'une psychopathologie dangereuse pour lui ou ses collègues et/ou de l'informer des risques encourus à son poste de travail. Il appartient à l'employeur de demander expressément au médecin du travail la vérification spéciale de l'aptitude du salarié nécessitée par les particularités du poste qu'il lui est destiné ; en l'absence d'un tel contrôle, l'employeur ne peut se prévaloir d'une inaptitude partielle pour justifier un licenciement[4447]. Par ailleurs, l'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat s'il ne prend pas les dispositions pour soumettre le salarié à une visite d'embauche[4448]. Selon la jurisprudence, l'absence d'une telle visite cause nécessairement un préjudice au salarié qui pourra donc demander le versement de dommages-intérêts[4449]. De plus, l'employeur qui n'assurerait pas l'effectivité de cette visite serait en infraction s'il continuait à employer un salarié qui ne s'y serait pas présenté[4450].

793. Suite à l'embauche du salarié, des examens médicaux périodiques doivent avoir lieu, en principe, au moins tous les 24 mois, pour s'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail occupé et pour l'informer des conséquences médicales de son poste de travail. Cette vérification régulière de l'aptitude prend en compte l'aptitude physique comme psychique du salarié. Sur demande motivée du service de santé au travail, la périodicité pourra être supérieure à 24 mois pour certains salariés, à condition que des entretiens infirmiers et des actions pluridisciplinaires annuelles soient mis en place et permettent d'assurer un suivi adéquat de la santé du salarié[4451].

[4445] Code du travail, art. R. 4624-10.

[4446] Code du travail, art. R. 4624-11 : « [l'examen médical d'embauche a pour finalité] 1) de s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter ; 2) de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ; 3) de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ; 4) d'informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ; 5 de sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre » ; le médecin du travail devra constituer un dossier médical qu'il complétera à chaque examen médical ultérieur (Code du travail, art. R. 4624-46).

[4447] Cass. soc., 21 novembre 1990, n° 87-45450.

[4448] Cf. not. Cass. soc., 11 juillet 2011, n° 11-11709.

[4449] Cass. soc., 5 octobre 2010, n° 09-43913.

[4450] Cass. soc., 4 mai 1976, n° 75-92127.

[4451] Code du travail, art. R. 4624-16.

794. Dès l'instant où un salarié se trouve en arrêt de travail depuis plus de trois mois, une visite de pré-reprise doit être organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin de la caisse de Sécurité sociale ou du salarié[4452]. Lors de cet examen, le médecin du travail peut recommander des aménagements ou modifications du poste de travail ou des actions de formation destinées à favoriser le reclassement du travailleur. Il peut formuler des préconisations de reclassement[4453] qui seront communiquées à l'employeur et au médecin conseil de la caisse, sauf si le salarié s'y oppose[4454]. Selon le Code du travail, l'inaptitude du salarié pourra être constatée après une seule visite si un examen de pré-reprise a été réalisé dans un délai de 30 jours, au plus, avant la visite de reprise[4455].

795. Par ailleurs, « *dans le droit fil de l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur et, afin de prévenir tout risque d'aggravation ou une nouvelle altération de la santé du salarié, un examen de reprise du travail doit être organisé* »[4456]. La visite de reprise est destinée à établir l'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste, à préconiser des aménagements de poste ainsi qu'à examiner les propositions d'aménagement faites par l'employeur lorsqu'une visite de pré-reprise a eu lieu[4457]. Cet examen doit être réalisé dans les huit jours suivant la reprise du travail ; l'employeur a l'obligation de saisir le service de santé au travail dès qu'il a connaissance de la fin de l'arrêt de travail[4458]. La visite de reprise reste impérative après un congé maternité ou après une maladie professionnelle. En revanche, après des absences répétées pour raisons de santé, les visites de reprise sont supprimées. Ainsi, un salarié qui bénéficie d'arrêts de travail successifs, et de courte durée, causés par des troubles psychosociaux ne bénéficiera ni d'une visite de pré-reprise ni d'une visite de reprise. Depuis la réforme de la médecine du travail opérée en 2012[4459], la visite de reprise s'impose après une absence de 30 jours pour maladie ou accident non professionnels – 21 jours auparavant – mais aussi pour une absence de 30 jours pour accident du travail contre 8 jours auparavant. Si l'employeur n'organise pas la visite de reprise, le salarié pourra obtenir des dommages-intérêts ; son droit à

[4452] Code du travail, art. R. 4624-23.

[4453] Code du travail, art. R. 4624-20 et art. R. 4624-21.

[4454] Code du travail, art. R. 4624-21.

[4455] Code du travail, art. R. 4624-31.

[4456] B. LARDY-PÉLISSIER, « La santé du salarié : de la prévention au reclassement », *SSL* 30 janvier 2012, suppl. n° 1523, p. 28.

[4457] Code du travail, art. R. 4624-23, 3°.

[4458] Code du travail, art. R. 4624-23.

[4459] Cf. décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail.

la sécurité ayant été méconnu[4460]. En cas de retard dans la réalisation de cette visite, le contrat est fictivement suspendu tant que la visite médicale n'a pas eu lieu ; peu importe que le salarié ait effectivement repris le travail. La protection légale contre la rupture du contrat de travail suspendu est prolongée jusqu'à la date de la visite de reprise. En attendant, l'employeur ne peut licencier le salarié que s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité de poursuivre le contrat de travail[4461]. L'organisation de la visite de reprise et la convocation du salarié à cette visite incombent à l'employeur et non au médecin du travail. En conséquence, seul l'examen médical initié par l'employeur a valeur de visite de reprise ; un examen médical organisé par le seul médecin du travail ne peut valoir visite de reprise[4462].

Lors de la visite de reprise le médecin du travail ne peut déclarer le salarié inapte, sauf s'il estime qu'il y a un danger immédiat pour la santé du salarié, sa sécurité ou celle des tiers[4463] ; il peut en être ainsi en cas de risque suicidaire avéré. Il faudra donc une seconde visite, organisée deux semaines après la première[4464], pour conclure à une inaptitude. L'avis d'inaptitude ne peut être délivré qu'après une étude du poste de travail du salarié, des conditions de travail dans l'entreprise ; il faut en outre deux examens médicaux du salarié espacés de deux semaines et accompagnés, le cas échéant, d'examens complémentaires[4465]. Si un licenciement intervient avant la seconde visite, il peut être déclaré nul, car fondé sur l'état de santé du salarié[4466]. L'obligation pèse sur l'employeur qui engage sa responsabilité et commet une faute dont il doit réparation s'il ne prend pas l'initiative de saisir le médecin du travail compétent pour faire réaliser la seconde visite médicale[4467].

[4460] Cass. soc., 28 février 2006, n° 05-41555, *Bull. civ.* V, n° 87, p. 78 ; *JCP éd. S.* 2006, 1278, note P. SARGOS ; *RJS* 2006, n° 555 ; *Dr. soc.* 2006, p. 514, obs. J. SAVATIER ; S. BOURGEOT, M. BLATMAN, « De l'obligation de sécurité de l'employeur au droit à la santé des salariés », *Dr. soc.* 2006, p. 653.

[4461] Cass. soc., 25 mars 2009, n° 07-44408, *Bull. civ.* V, n° 82 ; *JCP éd. S.* 19 mai 2009, n° 21-22, 1227, p. 34, note P.-Y. VERKINDT ; Cass. soc., 6 novembre 2008, *Dr. soc.* 2009, p. 257, note J. SAVATIER.

[4462] Cass. soc., 28 avril 2011, n° 09-40487.

[4463] Code du travail, art. R. 4624-31 ; cette situation doit résulter de l'avis du médecin qui, selon la Cour de cassation, doit non seulement indiquer qu'une seule visite sera effectuée mais de plus se référer explicitement à l'article R. 4624-31 du Code du travail. Le décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 a ajouté un cas de dispense de second examen médical. C'est celui où un examen de pré-reprise a été réalisé dans un délai de 30 jours au plus avant la visite médicale (Code du travail, art.. R. 4624-31).

[4464] Cass. soc., 20 septembre 2006, n° 05-40241, *Dr. soc.* 2006, p. 1122, obs. J. SAVATIER.

[4465] Code du travail, art. R. 4624-31.

[4466] Cass. soc., 25 février 1998, *Bull. civ.* V, n° 102 ; Cass. soc., 16 juillet 1998, *Dr. soc.* 1998, p. 877, note S. BOURGEOT.

[4467] Cass. soc., 12 mars 2008, n° 07-40039, *Bull. civ.* V, n° 62 ; Cass. soc., 20 janvier 2010, n° 08-45270.

796. Le défaut de réalisation des visites obligatoires par l'employeur a déjà trouvé application en matière de risques psychosociaux. Durant trois années, un employeur n'avait pas veillé à faire passer les examens médicaux obligatoires à l'une de ses salariées. En outre, il avait placé cette salariée, qui présentait des signes apparents de décompensation anxio-dépressive, dans une situation difficile en lui demandant d'effectuer, en plus de ses tâches et dans un climat social tendu, la comptabilité dégradée d'une autre association avec des suspicions de malversation. En était résulté pour la salariée une angoisse professionnelle accrue. Suivant la solution de l'arrêt d'appel, la Chambre sociale de la Cour de cassation a condamné l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour non-respect de l'obligation de sécurité ainsi que pour licenciement sans cause réelle et sérieuse[4468].

797. Si le suivi de l'état de santé physique et mentale des salariés est impératif pour l'employeur, il peut aussi découler de l'initiative personnelle de chacune des deux parties au contrat de travail.

b) Une demande ponctuelle de visites et examens complémentaires

798. Tout salarié conserve la faculté de bénéficier d'un examen médical à sa demande ou à celle de l'employeur[4469] ; cette demande ne peut motiver aucune sanction[4470]. Lorsqu'une visite médicale demandée par le salarié n'a donné lieu à aucune réserve de la part du médecin du travail, le refus du salarié d'exécuter son travail constitue une faute grave, peu important l'avis de son médecin traitant[4471]. Si la demande d'une visite médicale est normalement facultative, le conseil de prud'hommes de Paris a toutefois posé l'obligation pour l'employeur de consulter le médecin du travail lorsque le salarié présente des troubles susceptibles de conduire à son licenciement tel que des soupçons de conduites addictives[4472]. Cette solution, qui peut

---

[4468] Cass. soc., 24 juin 2009, n° 07-41911.

[4469] Cette possibilité d'un examen à la demande ne concerne pas la visite de pré-reprise (circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012, relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail).

[4470] Code du travail, art. R. 4624-17.

[4471] Cass. soc., 9 octobre 2001, *Bull. civ.* V, n° 313 ; *Dr. soc.* 2002, p. 217, obs. J. SAVATIER ; *RJS* 2001, n° 1416.

[4472] CPH Paris, 4 mai 2001, *JSL* 12 février 2002, n° 95, p. 8 (une vendeuse d'un grand magasin parisien est licenciée pour faute grave à l'âge de 54 ans, après plus de 39 ans d'ancienneté ; son employeur lui reproche d'être sous l'emprise d'un état alcoolique ; la salariée conteste son licenciement ; son employeur produit alors devant le conseil de prud'hommes des attestations de collègues et de clients la décrivant les paupières mi-closes, avec une haleine sentant l'alcool et les mains tremblantes ; la salariée fait, quant à elle, état un diabète avancé dont les symptômes sont proches à ceux d'une imprégnation alcoolique ; faisant droit à la demande de la salariée licenciée les juges vont préciser que l'employeur avait l'obligation de vérifier l'état de santé d'une employée de longue date, qui

s'appliquer à l'ensemble des troubles psychosociaux, obligerait *a priori* l'employeur à saisir le médecin du travail, s'il constate par lui-même ou par l'intermédiaire de ses subordonnés, des signes de décompensation psychique chez un salarié.

799. Le médecin du travail peut également prescrire des examens complémentaires nécessaires à la détermination de l'aptitude médicale du salarié, notamment pour dépister une maladie à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité du salarié ou des maladies dangereuses pour l'entourage du salarié[4473]. Le « dépistage » des maladies à caractère professionnel permet ainsi au médecin du travail de repérer de potentielles psychopathologies reconnues comme risque professionnel au sein des CRRMP ; il pourra s'agir de dépressions. Les examens complémentaires sont à la charge de l'employeur lorsqu'il dispose d'un service autonome de santé au travail ou, dans les autres cas, du service de santé interentreprises. Le médecin choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens, leur nature ou leur périodicité, sauf dans le cas où ces éléments sont fixés par un texte réglementaire. Ces examens sont réalisés dans des conditions garantissant le respect de l'anonymat[4474].

800. Tant que le résultat des examens complémentaires n'est pas connu et que le médecin du travail ne s'est pas prononcé définitivement sur l'aptitude du salarié, l'employeur ne peut le licencier en raison de son inaptitude et des troubles à l'organisation pouvant survenir[4475]. En cas de désaccord entre le médecin du travail et l'employeur sur la nature et la fréquence des examens complémentaires, le différend est porté devant le médecin inspecteur du travail qui prend la décision[4476]. Tous les examens complémentaires prescrits dans un service de santé au travail autonome sont à la charge financière de l'employeur ; dans le cas de services interentreprises celui-ci doit fournir au médecin du travail les moyens d'assurer le respect de l'anonymat des examens[4477].

---

devenait inquiétant depuis plusieurs mois et de contrôler l'état d'ébriété supposé au moment précis des faits ; la salariée justifiant de son diabète et de ces effets, le conseil de prud'hommes a déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse et contraire aux obligations de l'employeur concernant la médecine du travail et obligations du travail qui interdisent tout licenciement pour maladie).

[4473] Code du travail, art. R. 4624-25.

[4474] Code du travail, art. R. 4624-26.

[4475] Cass. soc., 17 mars 1993, n° 89-43453 (il n'était pas établi que l'indisponibilité du salarié désorganisait la société ; cette indisponibilité n'était pas devenue définitive, le salarié ayant été reconnu apte, par le médecin du travail, à reprendre immédiatement son travail, sous la seule réserve d'éviter les travaux en position dangereuse, dans l'attente des résultats des examens médicaux complémentaires demandés ; dès lors son congédiement était intervenu avec une hâte excessive et une légèreté blâmable).

[4476] Code du travail, art. R. 4624-27.

[4477] Code du travail, art. R. 4624-26.

801. L'employeur a l'obligation d'assurer un suivi général de l'aptitude physique et mentale des salariés. Ce suivi, qui peut notamment permettre de dépister des troubles psychosociaux, peut déboucher sur des mesures et recommandations énoncées par le médecin du travail. Concernant ces dernières, l'employeur a un devoir de les respecter.

2) Le respect des mesures et recommandations du médecin du travail

802. L'article L. 4624-1 du Code du travail habilite le médecin du travail à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations liées notamment à l'âge, la résistance physique ou l'état de santé physique et mentale du salarié. Les employeurs – comme les salariés[4478] – se doivent de prendre en compte ces mesures sous peine de commettre une faute. Ainsi, dans le cas où le médecin du travail conclut à une aptitude avec réserves, l'employeur est tenu de prendre en considération ses propositions, en vertu de son obligation de sécurité de résultat et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite[4479]. Dès lors, l'employeur qui tarde à suivre les préconisations du médecin du travail met « *ainsi en péril la santé du salarié* » et justifie la prise d'acte de ce dernier[4480].

L'employeur qui ne respecte pas les mesures du médecin du travail, peut voir annuler toute sanction qu'il aurait prise à l'encontre d'un salarié en raison de son défaut de productivité. En effet, selon la Cour de cassation, la cour d'appel, « *après avoir relevé que les réserves du médecin du travail étaient de nature à expliquer l'insuffisance de résultats reprochée au salarié, a constaté que l'employeur, qui ne pouvait ignorer les difficultés qu'il rencontrait, n'avait pas cherché à lui fournir un poste compatible avec les recommandations de ce médecin ; qu'en l'état de ces constatations,* […]*, elle en a exactement déduit que la sanction injustifiée prise à son encontre devait être annulée et que l'employeur avait commis une faute entraînant*

[4478] Un salarié, employé des pompes funèbres, exerçant des fonctions l'exposant au risque de contracter une maladie infectieuse ne peut refuser une vaccination prescrite par le médecin du travail. Sauf à prouver l'existence d'une contre-indication médicale, son refus justifie un licenciement (Cass. soc., 11 juillet 2012, n° 10-27888) ; le refus systématique et prolongé du salarié constitue une faute qui peut justifier un licenciement pour cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 29 mai 1986, n° 83-45409).

[4479] Cass. soc., 23 septembre 2009, n° 08-42629, *Bull. civ.* V, n° 189, *JCP éd. S.* 2009, 1494, note A. MARTINON ; *RJS* 12/09, n° 945; Cass. soc., 19 décembre 2007, n° 06-46147, *RDT* 2008, p. 246, obs. M. VÉRICEL.

[4480] Cass. soc., 20 septembre 2006, n° 05-42925.

pour le salarié un préjudice dont elle a souverainement apprécié l'étendue »[4481].

Dans une autre affaire, un salarié avait été déclaré apte par le médecin du travail sous les réserves suivantes « *Apte sous surveillance médicale. À voir tous les six mois ou plus proche si visite de reprise après arrêt ou visite à la demande de l'employeur si troubles du comportement* ». Après cet avis, le salarié avait été licencié pour motif disciplinaire, notamment à cause d'un incident au cours duquel il avait eu une attitude agressive. La Cour de cassation a cassé l'arrêt d'appel ayant validé ce licenciement car celui-ci était intervenu en raison des troubles du comportement du salarié ; l'employeur aurait dû solliciter la visite médicale pourtant recommandée par le médecin du travail[4482]. De même, lorsqu'au mépris des prescriptions du médecin du travail, l'employeur impose à un salarié à plusieurs reprises d'effectuer des tâches de manutentions lourdes provoquant de nombreux arrêts de travail, son comportement caractérise un harcèlement moral[4483]. La même solution a été retenue concernant un salarié âgé de 55 ans, magasinier au même poste depuis 41 ans, à qui l'employeur avait imposé l'utilisation de l'outil informatique sans se préoccuper des difficultés qu'il allait rencontrer, de son état de vision et du stress prévisible à ce changement. Après un malaise sur son lieu de travail en raison du stress, ce salarié avait été reconnu apte à son poste mais sous réserve. Son employeur avait néanmoins refusé de le réintégrer à son poste et l'avait affecté à un poste de balayage et de nettoyage sans rapport avec son emploi et ce, en contradiction avec l'avis du médecin du travail[4484]. L'employeur ne saurait non plus substituer sa propre appréciation sur l'aptitude et l'état de santé du salarié aux avis du médecin du travail, particulièrement dans une procédure de licenciement pour inaptitude à tout poste ; en pareil cas le licenciement peut être reconnu comme nul car discriminatoire[4485]. Par ailleurs, si l'employeur estime les recommandations du médecin insuffisamment explicites, il se doit de solliciter le médecin du travail pour obtenir des éclaircissements[4486].

[4481] Cass. soc., 19 décembre 2007, n° 06-43918, *Bull. civ.* V, n° 216 ; *RJS* 3/08, n° 295 ; *Dr. ouv.* 2008, p. 342.

[4482] Cass. soc., 14 juin 2007, n° 06-41377.

[4483] Cass. soc., 28 janvier 2010, n° 08-42616, *Bull. civ.* V, n° 27 ; *D.* 2010, p. 447 ; *RDT* 2010, p. 239, obs. G. PIGNARRE.

[4484] CA Rennes, 6 janvier 2012, n° 10/01834 (l'employeur n'avait pas fourni d'explication objective à ces manquements ; ces derniers étaient constitutifs d'une déloyauté, d'une violation de son obligation de sécurité de résultat et d'un harcèlement moral).

[4485] CA Bordeaux, ch. soc., sect. A., 15 juin 2010, n° 08/07436 (en l'espèce le motif d'inaptitude à tous postes retenu par l'employeur dans la lettre de licenciement n'était pas celui figurant sur l'avis du médecin du travail qui reconnaissait que le salarié serait apte à un poste « sans coups de marteaux ») ; *SSL* 5 juillet 2010, n° 1453, p. 15.

[4486] Cass. soc., 9 mai 1995, *RJS* 1995, n° 638.

803. La loi du 20 juillet 2011[4487] a procédé à l'élargissement du rôle de proposition du médecin du travail aux risques collectifs en introduisant, dans le Code du travail, une procédure d'alerte de l'employeur en cas de risque à portée collective lié, par exemple, à l'environnement de travail. Ainsi lorsque le médecin du travail constate la présence d'un tel risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à préserver la santé des travailleurs de ce risque. L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. Les propositions, les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur sont tenues, à leur demande, à la disposition du CHSCT, de l'inspecteur du travail et des agents de prévention des organismes de protection sociale. La même procédure est applicable aux préconisations du médecin du travail lorsqu'il sera saisi par l'employeur d'une question relative à un risque collectif éventuel[4488].

804. L'employeur ne peut substituer sa propre appréciation à celle délivrée par le médecin du travail pour apprécier l'aptitude du salarié à un poste de travail[4489]. Si le salarié fait valoir que l'employeur n'a pas adapté son poste de travail conformément aux recommandations du médecin du travail, l'employeur devra solliciter de nouveau l'avis du médecin du travail[4490] ou justifier de l'adaptation ou des raisons pour lesquelles une telle adaptation était impossible[4491]. En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail ; ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail. Il appartient alors à l'inspecteur de se prononcer lui-même sur l'aptitude d'un salarié à tenir son poste de travail, sans pouvoir se borner à annuler les propositions du médecin du travail et à lui enjoindre d'en formuler de nouvelles[4492]. Pour la Cour de cassation, ce recours administratif devant l'inspecteur du travail, à l'encontre de l'avis du médecin du travail, est le seul possible tant de la part de l'employeur que de celle du salarié. Le juge judiciaire, notamment, n'a aucune compétence en la matière, il ne lui appartient ni de substituer son appréciation à celle du

---

[4487] Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail.

[4488] Code du travail, art. L. 4624-3.

[4489] Cass. soc., 11 mars 2009, *RJS* 5/09, n° 441.

[4490] Cass. soc., 6 février 2008, n° 06-44413 ; *RDT* 2008, p. 232, note J. LEVY-AMSALLEM.

[4491] Cass. soc., 14 octobre 2009, *RJS* 12/09, n° 904.

[4492] CE 27 septembre 2006, req. n° 275845.

médecin du travail[4493], ni de se prononcer sur l'accomplissement par ce médecin de son obligation de procéder à une étude de poste et des conditions de travail dans l'entreprise[4494].

805. Si le droit social s'est construit à travers la protection de l'hygiène et de la sécurité de certaines catégories spécifiques de salariés[4495], ce droit a évolué vers un droit de la santé concernant l'ensemble des travailleurs pour enfin devenir un droit de la prévention au travail[4496]. L'application des règles relatives à la prévention de la santé au travail fut alors principalement confiée aux employeurs. En effet, si « *en vertu du principe de la liberté d'entreprendre, l'organisation du travail demeure* […] *une prérogative patronale : en corollaire, la prévention est également à la charge première du chef d'entreprise, y compris s'agissant des risques psychosociaux* »[4497]. Comme en témoigne le Code du travail qui consacre un chapitre entier aux obligations de « *l'employeur* »[4498] en matière de prévention[4499], le droit impose à ce dernier d'incarner le rôle de « premier préventeur », y compris concernant les risques psychosociaux.

Section II – L'obligation d'être le « *premier préventeur* »[4500]

806. Le terme de « prévention » puise son origine dans le substantif latin *praeventio* signifiant « action de devancer »[4501]. De façon générale, il se rapporte au fait « *de prendre des mesures pour éviter ou pour réduire un risque, c'est-à-dire un danger plus ou moins prévisible* »[4502]. La prévention s'entend donc d'une « *anticipation des risques qui existent potentiellement, mais qui n'ont pas encore nécessairement pris forme* »[4503]. Dans le domaine

---

[4493] Cass. soc., 10 novembre 2009, n° 08-42674.

[4494] Cass. soc., 19 décembre 2007, n° 06-46147.

[4495] Cf. *supra* n° 172.

[4496] F. HÉAS, « La prévention des risques psychosociaux en droit du travail : du rôle de la loi et de la négociation collective » in L. LEROUGE (dir.), *Risques psychosociaux au travail – Approche juridique comparée France / Europe / Canada / Japon*, Dalloz, 2014, p. 62.

[4497] *Ibid*.

[4498] Ce terme a été substitué à celui de « chef d'établissement » lors de la recodification du Code du travail en 2008.

[4499] Code du travail, Partie IV, Titre II, chap. I.

[4500] F. HÉAS, *loc. cit.*

[4501] D. PICARD, « Prévention » in Ph. ZAWIEJA, F. GUARNIERI (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, p. 583.

[4502] *Ibid*.

[4503] B. DESJARDINS, « La prévention des handicaps », *Dr. soc.* 1991, p. 588.

de la santé au travail, la directive-cadre du 12 juin 1989 a défini la prévention comme « *l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels* »[4504]. L'obligation de prévention, à la charge de l'employeur[4505], est générale ; elle s'applique à tous les types de risques pour la santé au travail[4506], notamment ceux relatifs à la santé mentale[4507]. Ainsi, elle doit avoir pour objectif de « *restreindre l'impact de certaines conditions de travail sur la santé des individus, afin de limiter ou de supprimer notamment les risques psychosociaux* »[4508]. Bien que les composantes des risques psychosociaux ne soient que marginalement visés par les dispositions préventives du Code du travail[4509], la généralité de l'obligation de prévention oblige l'employeur à les prendre en compte[4510]. Cependant, les mesures de prévention mises à la charge ou mises en œuvre par l'employeur « *ne peuvent aboutir au risque zéro* »[4511]. La démarche préventive patronale en matière de risques psychosociaux peut échouer ; mais, cet « échec » ne sera pas sans conséquence pour l'employeur. En effet, le concept de prévention s'est fortement juridicisé[4512] ; en cas d'atteinte à la santé des salariés, la jurisprudence tient compte des mesures de prévention mises en place par l'employeur qui ne peuvent être purement formelles mais doivent être effectives[4513]. Désormais, « *c'est le résultat qui compte, indépendamment de la nature du risque et l'existence ou non d'un texte particulier* »[4514]. Dès lors, l'employeur qui a l'obligation de prévenir les risques psychosociaux au travail **(§ 1)**, pourra être amené à assumer les conséquences d'un échec de cette prévention **(§ 2)**.

[4504] Directive 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, art. 3, d.

[4505] Cf. not. Code du travail, art. L. 4121-1 à art. L. 4121-4.

[4506] L. LEROUGE, « Droit de la santé-sécurité et risques psychosociaux au travail : où situer le système français au regard des systèmes étrangers ? » in L. LEROUGE (dir.), *Risques psychosociaux au travail – Approche juridique comparée France / Europe / Canada / Japon*, Dalloz, 2014, p. 18.

[4507] Code du travail, art. L. 4121-1.

[4508] F. HÉAS, *op. cit.*, p. 61.

[4509] Cf. *infra* n° 644.

[4510] Néanmoins, selon le CESE la prévention de ces risques s'avère encore insuffisante (*SSL* 21 mai 2013, n° 1585, act. p. 2).

[4511] B. LARDY-PÉLISSIER, « La santé du salarié : de la prévention au reclassement », *SSL* 30 janvier 2012, suppl. n° 1523, p. 24.

[4512] P.-Y. VERKINDT, « La santé au travail – Quelques repères pour un droit en mouvement », *Dr. ouv.* 2003, p. 87.

[4513] N. MAGGI-GERMAIN, « Travail et santé : le point de vue d'une juriste », *Dr. soc.* 2002, p. 490.

[4514] H. LANOUZIÈRE, « La prévention des risques psychosociaux du point de vue du Code du travail », *SSL* 21 février 2011, n° 1480, p. 6.

§ 1 : L'action préventive étendue aux risques psychosociaux

807. La directive-cadre du 12 juin 1989 « *a placé l'évaluation des risques professionnels aux tout premiers rangs des principes généraux de prévention applicables à l'employeur* »[4515]. En application de cette directive, le Code du travail impose à l'employeur d'éviter les risques et d'évaluer ceux qui ne peuvent pas être évités[4516]. Selon une circulaire administrative, « *l'évaluation* a priori *des risques constitue un des principaux leviers de progrès de la démarche de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise* »[4517]. Elle doit permettre de comprendre et de traiter l'ensemble des risques professionnels et notamment les risques psychosociaux comme le stress[4518]. Par cette évaluation, l'employeur n'a pas à deviner si l'un de ses salariés va être psychiquement affecté par l'une de ses décisions ; mais il lui est en revanche demandé de ne pas exposer *ses* salariés à un risque[4519]. L'évaluation, si elle est en soi nécessaire, doit aussi conduire à la mise en œuvre d'actions de prévention. Ces dernières peuvent alors prendre la forme d'actions d'information et de formation, notamment sur les risques psychosociaux. La formation et l'information des salariés sur ces risques participent, aux côtés de leur évaluation, à une « culture de prévention » en matière de sécurité et de santé[4520] qui enjoint à l'employeur d'adopter une véritable politique de prévention et non une logique de gestion au cas par cas[4521]. Ainsi, en matière de risques psychosociaux, l'employeur a la charge d'évaluer les composantes de ces risques **(A),** d'informer et de former les salariés à ces derniers **(B)**.

[4515] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, p. 248.

[4516] Code du travail, art. L. 4121-2, 2° ; rappr. directive 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, art. 6.

[4517] Circulaire DRT n° 2002-6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, préamb.

[4518] *Id.*, pt. 2.1.2 2° et pt. 2.2.

[4519] Cf. R. SAADA, « La souffrance au travail », *Gaz. Pal.* 15 février 2014, n° 46, p. 32 et s.

[4520] Convention OIT n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail du 15 juin 2006, préamb ; selon l'OIT la « culture de la prévention » désigne « une 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 » (*id.*, art. 1, d).

[4521] V. CARON, « Les entreprises sont réticentes à s'attaquer à l'organisation », *SSL* 17 décembre 2012, n° 1564, p. 6.

A – L'évaluation obligatoire des composantes des risques

808. En France, l'affirmation par la loi[4522] d'une obligation générale d'évaluation des risques professionnels, à la charge de l'employeur[4523], s'est accompagnée de la « *matérialisation* »[4524] de ce principe à travers différents textes particuliers. Ainsi, loin de se limiter à une simple déclaration d'intention, l'obligation d'évaluation engage l'employeur à mettre en œuvre des actions positives obligatoires permettant d'évaluer les risques pesant sur les salariés, y compris les risques psychosociaux **(1)**. Par ailleurs, si l'employeur ne met pas en place une évaluation de ces risques ou se contente d'une évaluation insuffisante, des mécanismes légaux prévoient des modalités de sanctions à son égard **(2)**.

1) Le devoir de mise en œuvre des mécanismes légaux

809. Dans la perspective de respecter l'obligation d'évaluer « *les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs* »[4525], l'employeur doit transcrire et mettre à jour les résultats de cette évaluation dans un « document unique d'évaluation des risques »[4526]. Cette *« évaluation en amont* […] *vise à connaître, de manière exhaustive et précise, les risques à traiter auxquels les travailleurs peuvent être exposés* »[4527]. Si ce document tient une place centrale dans le dispositif de prévention[4528], il a néanmoins été conçu prioritairement pour l'évaluation des risques physiques[4529]. Toutefois, l'employeur ne peut faire l'impasse sur la transposition des risques

[4522] 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.

[4523] Cf. Code du travail, art. L. 4121-2 et art. L. 4121-3.

[4524] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *op. cit.*, p. 249.

[4525] Code du travail, art. L. 4121-3.

[4526] 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 ; Code du travail, art. R. 4121-1 et s.

[4527] Circulaire DRT n° 2002-6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, pt. 1.1.

[4528] À la création de ce document, certaines organisations patronales, qui craignaient l'exploitation qui pourrait en être faite devant les tribunaux, avaient néanmoins recommandé de formaliser les risques *a minima* (V. CARON, *op. cit.*, pp. 6-7).

[4529] V. CARON, *op. cit.*, p. 7.

psychosociaux[4530]. Outre la réalisation du « document unique », l'employeur a aussi le devoir de prévenir la pénibilité au travail[4531]. Même si celle-ci est envisagée exclusivement du point de vue physique, des liens « *sont possibles* » entre risques psychosociaux et pénibilité[4532] ; en effet, elle peut être un facteur de trouble psychologique. L'employeur peut donc être amené à évaluer les risques psychosociaux tant au travers du document unique **(a)** que des actions d'évaluation de la pénibilité **(b)**.

a) L'évaluation générale au travers du document unique

810. Depuis 2001[4533], tout employeur a l'obligation d'évaluer, par l'intermédiaire du document unique, les risques professionnels au sein de l'entreprise ou de ses établissements[4534]. La transcription des risques professionnels dans ce document « *n'est pas qu'une obligation matérielle* »[4535] ; ce document s'intègre dans un processus plus large car il « *offre un exercice préalable d'évaluation avant d'envisager une véritable politique de prévention* »[4536]. À ce titre, l'employeur doit associer les acteurs internes à l'entreprise – CHSCT, délégués du personnel, services de santé au travail, travailleurs – à l'élaboration du document et aux suites à donner à l'évaluation réalisée[4537].

L'employeur doit évaluer à la fois les risques physiques et mentaux pesant sur les salariés[4538]. Cette évaluation se fait au moyen d'un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement[4539]. La notion d'« unité de travail » doit

---

[4530] Cf. not. circulaire DRT n° 2002-6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, préamb, pt. 2 et pt. 2.2.

[4531] Code du travail, art. L. 4121-1, 1°.

[4532] L. LEROUGE, « Protection de la santé mentale au travail et responsabilité de l'employeur : répondre à la contrainte de résultat », *JSL* 3 septembre 2010, n° 283, p. 19.

[4533] 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.

[4534] Code du travail, art. R. 4121-1 et s. ; dans les grandes entreprises, un document unique sera d'ailleurs établi dans chaque établissement (B. ANDÉOL, N. GUILLEMY, A. LEROY, *Évaluation des risques professionnels - Questions-réponses sur le document unique*, Éd. INRS, ED 887, 2010, p. 4).

[4535] Circulaire DRT n° 2002-6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, préamb.

[4536] L. LEROUGE, « Droit de la santé-sécurité et risques psychosociaux au travail : où situer le système français au regard des systèmes étrangers ? » *op. cit.*, p. 9.

[4537] Circulaire DRT n° 2002-6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, pt. 3.1 c).

[4538] En ce sens : Code du travail, art. L. 4121-1 al. 1er.

[4539] Code du travail, art. R. 4121-1.

être comprise au sens large. Son champ peut s'étendre d'un poste de travail, à plusieurs types de postes occupés par les travailleurs ou à des situations de travail présentant les mêmes caractéristiques ; d'un point de vue géographique, l'unité de travail peut s'entendre de lieux différents[4540]. L'unité de travail peut ainsi correspondre à un critère géographique – communauté de travailleurs située dans un même lieu de travail – ou à un critère de métier ou de poste – regroupement des travailleurs par activité ou poste de travail – ou encore à un degré d'autonomie – communauté de travailleurs exerçant de façon indépendante leurs activités avec leurs ressources et leurs besoins propres –[4541]. Le document unique doit être mis à jour au moins chaque année ; il l'est également lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ou suite à une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail[4542]. Il est tenu à la disposition des travailleurs[4543], du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, des agents de l'inspection du travail ainsi que des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale[4544]. Comme pour le règlement intérieur, un avis doit indiquer les modalités d'accès à ce document[4545] ; ce document pourra être écrit ou numérique[4546].

L'évaluation des risques transcrite dans le document doit comporter une identification des risques : cet inventaire repérera les dangers, les analysera et se prononcera sur l'exposition des salariés à ces dangers[4547]. Les dangers communs à toutes les entreprises – incendie, électricité – et les dangers propres à l'entreprise en fonction de son domaine d'activité – agressions, injures – devront être identifiés à partir des unités de travail[4548]. Une notation des risques identifiés devra donner une valeur selon des critères propres à l'entreprise – probabilité d'occurrence, gravité, fréquence, nombre de personnes concernée, etc. – puis les risques sont

---

[4540] Circulaire DRT n° 2002-6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, pt. 2.

[4541] B. ANDÉOL, N. GUILLEMY, A. LEROY, *op. cit.*, p. 10.

[4542] Code du travail, art. R. 4121-2.

[4543] Avant 2008, cet accès était réservé aux seuls représentants du personnel, au médecin du travail et à différents agents de l'administration (cf. décret n° 2008-1347 du 17 décembre 2008 relatif à l'information et à la formation des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité, *JCP éd. S.* 2009, act. 5).

[4544] Code du travail, art. R. 4121-4.

[4545] *Ibid*.

[4546] B. ANDÉOL, N. GUILLEMY, A. LEROY, *op. cit.,* p. 3.

[4547] *Id.*, p. 8.

[4548] ARACT Basse-Normandie, *De l'unité de travail aux conditions d'expositions aux risques professionnels – Une démarche pour faire du document unique un outil de progrès*, juin 2010, p. 12.

classés pour débattre des priorités et planifier les actions de prévention. Après avis des instances représentatives des salariés, le choix des actions est formalisé[4549].

811. Selon le CESE, « *le dispositif juridique dont la France dispose en matière de prévention et de protection des salariés est assez dense, bien que les dispositions légales soient encore imprécises* »[4550]. Cette imprécision est particulièrement manifeste en matière d'évaluation des risques psychosociaux. Si l'employeur doit évaluer l'ensemble des risques auxquels sont soumis les salariés, ce qui inclut les risques psychosociaux[4551], aucun modèle type de document unique ni de méthodologie d'évaluation des risques psychosociaux ne sont clairement définis[4552].

Le collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux, mis en place après le rapport « Nasse-Légeron », a élaboré des indicateurs permettant de mesurer les facteurs de risques psychosociaux au travail. Dans un rapport coordonné par Michel Gollac, ce collège a classé les facteurs de risques psychosociaux autour de six grands « axes »[4553]. Ces derniers font référence à l'intensité du travail et du temps de travail[4554], aux exigences émotionnelles[4555], à l'autonomie insuffisante[4556], à la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail[4557], aux

---

[4549] *Ibid*.

[4550] S. BRUNET, *La prévention des risques psychosociaux - Avis du Conseil économique, social et environnemental*, Les Éditions des journaux officiels, 2013, p. 30.

[4551] S. GUYOT, V. LANGEVIN, A. MONTAGNEZ, *Risques psychosociaux et document unique - Vos questions, nos réponses*, Éd. INRS, ED 6139, 2013, pp. 7-8 ; rappr. C. RAVALLEC, A. BONDÉELLE, G. BRASSEUR, L. COURBON, C. DUVAL, « Risques psychosociaux et document unique d'évaluation des risques - Changer de regard sur le travail », *Travail & Sécurité* 2013, n° 742, pp. 13-27.

[4552] S. BRUNET, *op. cit.*, p. 35.

[4553] M. GOLLAC, M. BODIER, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail*, Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, 2011, p. 14 ; sur les composantes de ces six « axes » : *id.*, pp. 14-16.

[4554] Cet axe englobe la demande psychologique (modèle de Karasek), les efforts (modèle de Siegrist), les contraintes de rythme, l'existence d'objectifs irréalistes ou flous, l'exigence de polyvalence, les responsabilités, les éventuelles instructions contradictoires, les interruptions d'activités non préparées, l'exigence de compétences élevées, la durée et l'organisation du temps de travail (*id.*, pp. 14-15).

[4555] Cet axe se réfère à la nécessité de maîtriser et façonner ses émotions avec notamment le devoir cacher ses émotions (*id.*, p. 15).

[4556] L'autonomie concerne les marges de manœuvre, la participation aux décisions l'utilisation et le développement des compétences et comprend l'idée de se développer au travail et d'y prendre du plaisir (*id.*, p. 15).

[4557] Ces rapports concernent les relations avec les collègues et/ou la hiérarchie, la rémunération, les perspectives de carrière, l'adéquation de la tâche à la personne, les procédures d'évaluation du travail, l'attention portée au bien-être des travailleurs, les pathologies des rapports sociaux comme le harcèlement moral (*id.*, p. 15).

conflits de valeurs[4558] et à l'insécurité de la situation de travail[4559]. Ces axes peuvent donc servir de repères pour une évaluation de risques psychosociaux dans le document unique.

812. Selon l'INRS, plusieurs de ces indicateurs peuvent être évalués grâce à la documentation interne à l'entreprise[4560]. Ils peuvent, notamment, se mesurer à partir du bilan social de l'entreprise – obligatoire à partir de 300 salariés[4561] –, du rapport annuel du service de santé au travail ou du CHSCT[4562], des procès-verbaux des réunions des instances représentatives du personnel ou encore au travers des outils de suivi de la productivité et de la qualité propres à l'entreprise[4563]. Cet ensemble de données permet à l'employeur de déterminer à la fois, des « *indicateurs liés au fonctionnement de l'entreprise* »[4564] et d'autres relatifs à la « *santé et sécurité* »[4565]. Pour l'INRS, ces deux types d'indicateurs s'accompagnent d'une grille d'évaluation des risques psychosociaux qui reprend, pour l'essentiel, la classification des facteurs de risques du « rapport Gollac »[4566] ; le CESE recommande l'usage de cette grille

---

[4558] Les conflits de valeurs, qui conduisent à une « souffrance éthique », résultent d'un travail qui heurte les convictions du travailleur ou qui ne peut être exercé en conformité avec la conscience professionnelle du salarié (*id.*, p. 15).

[4559] Cette insécurité comprend l'insécurité socio-économique (risque de perte d'emploi, de baisse du revenu, déroulement anormal de la carrière) et le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail (incertitudes sur l'avenir du métier ou l'évolution des conditions de travail, changements incessants ou incompréhensibles) (*id.*, pp. 15-16).

[4560] INRS, *Comment détecter les risques psychosociaux en entreprise ?*, Éd. INRS, ED 6086, 2010, 6 p.

[4561] Le « bilan social » (Code du travail, art. L. 2323-70), récapitule les données permettant notamment d'apprécier les conditions de santé et de sécurité des salariés, l'organisation du travail ainsi que les conditions de vie des salariés (S. BRUNET, *op. cit.*, p. 31).

[4562] *Id.*, pp. 14-15.

[4563] INRS, *Dépister les risques psychosociaux - Des indicateurs pour vous guider*, Éd. INRS, ED 6012, 2010, p. 6.

[4564] Le bilan social (absentéisme, durée annuelle de travail, horaires atypiques, taux de rotation du personnel, soldes départs/embauches par an, causes de départs, nombre de travailleurs extérieurs ou temporaires, formation professionnelle, participation aux élections professionnelles) le service RH (postes non pourvus, temps de pause, contrôle du travail, nombres de sanctions disciplinaires), la direction de l'entreprise (productivité, qualité des produits ou services, gestion de la production), le CE (actes de malveillances, plans sociaux, changement de structure de l'entreprise) le rapport annuel du CHSCT (moyens à sa disposition) et la médecine du travail (actes de violences au travail, plans sociaux, changements de structure) (INRS, *op. cit.*, spéc. pp. 18-20).

[4565] Bilan social et rapport annuel du CHSCT (fréquences et gravité des accidents du travail, accidents du travail bénins, causes des accidents du travail), tout comme ces deux documents la médecine du travail (TMS déclarés comme maladie professionnelle, TMS reconnus comme maladie professionnelle, maladie à caractère professionnelle), médecine du travail (maladies reconnues en CRRMP), médecine du travail, RH, représentants du personnel, inspection du travail, CARSAT (suicides ou tentatives de suicides sur le lieu de travail, suicides attribués par les collègues et /ou familles au travail, harcèlement reconnu par la justice, violence d'origine interne ou externe, plaintes pour harcèlement) médecine du travail (symptômes physiques du stress chronique, symptômes émotionnels du stress chronique, recours à des substances psychoactives, TMS, burn-out, stress post-traumatique, activité du service de santé au travail) (INRS, *op. cit.*, spéc. pp. 36-37).

[4566] M. GOLLAC, M. BODIER, *op. cit.,* pp. 81-168.

d'évaluation[4567].

Pour l'INRS, l'évaluation des risques psychosociaux dans le document unique inclut cinq étapes qui nécessitent[4568] : une préparation de la démarche de prévention[4569], une évaluation des facteurs de risques psychosociaux[4570], une définition d'un plan d'actions[4571], une mise en œuvre de ce plan d'actions[4572] et une réévaluation des facteurs de risques psychosociaux[4573]. L'évaluation des risques psychosociaux dans le document unique peut reposer sur trois données différentes[4574] : une grille d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux par unité de travail, un tableau de synthèse de l'évaluation des facteurs de risques psychosociaux par unité de travail et un tableau de bord des actions de prévention des risques psychosociaux. La grille d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux repose sur les six « grands axes » du rapport « Gollac », eux-mêmes divisés en sous thèmes. Il s'agira pour chaque sous thème d'utiliser un codage – avec quatre réponses possibles – permettant de déterminer si l'unité de travail y est « jamais exposée », « parfois exposée », « souvent exposée » ou « toujours exposée ». L'inventaire des facteurs de risque et l'évaluation des conditions d'exposition pour chaque unité de travail sont ensuite reportés dans le document unique et serviront à l'élaboration du plan d'actions. Le « tableau de synthèse » de l'évaluation des facteurs de risques psychosociaux par unité de travail reprend les grandes familles et leur sous thèmes afin d'évaluer l'intensité des facteurs de risque par unité de travail : « non concerné », « faible », « modéré », « élevé ». Enfin, « le tableau de bord » des actions de prévention fixe pour chaque grand axe et sous thèmes : « le niveau de risque », des « exemples d'actions », des

---

[4567] S. BRUNET, *op. cit.*, pp. 68-69.

[4568] S. GUYOT, V. LANGEVIN, A. MONTAGNEZ, *Risques psychosociaux et document unique - Vos questions, nos réponses*, Éd. INRS, ED 6139, 2013, pp. 10-11.

[4569] Cette démarche nécessite : l'implication d'acteurs ayant participé à l'évaluation d'autres risques professionnels en veillant à la pluridisciplinarité, une collecte des données et indicateurs sur les risques psychosociaux et la définition du périmètre des unités de travail (*ibid.*)

[4570] L'évaluation peut se réaliser à travers : l'inventaire des facteurs de risques psychosociaux dans les unités de travail, l'analyse des conditions d'exposition des salariés à ces facteurs de risques et la transcription dans le document unique (*ibid.*).

[4571] Cette définition passe par : la proposition d'actions d'amélioration, la priorisation et planification de ces dernières, l'inscription dans le document unique et la définition des moyens nécessaires à la réalisation du plan d'actions (*ibid.*).

[4572] La mise en œuvre du plan d'actions implique l'implantation des actions et le pilotage de la mise en œuvre de ces dernières (*ibid.*).

[4573] Les facteurs de risques psychosociaux sont réévalués en définissant des indicateurs de suivi et de vérification de leur évolution, en réévaluant des facteurs de risques et d'exposition des salariés, en actualisant le document unique et en réexaminant le plan d'actions (*ibid.*).

[4574] En ce sens : S. GUYOT, V. LANGEVIN, A. MONTAGNEZ, *Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU*, Éd. INRS, ED 6140, 2013, 47 p.

« actions déjà existantes », des actions « retenues », le délai de leur réalisation et les personnes en charge de leur réalisation.

813. Le « réseau-ANACT » a également élaboré une méthodologie d'évaluation des risques psychosociaux dans le document unique. Pour ce dernier, les facteurs de risques psychosociaux à évaluer sont les « plaintes »[4575], la « santé »[4576], les « ressources humaines »[4577], la « performance / qualité »[4578] et, le « dysfonctionnement des ressources »[4579]. La méthodologie développée par le « réseau ANACT » appréhende l'évaluation des risques psychosociaux au sein du document unique, comme un processus[4580]. Ce dernier débute – logiquement – par la définition des unités de travail puis par une identification des risques et des conditions d'exposition pour chaque unité[4581]. L'évaluation des risques et leur transcription dans le document unique se réalise à l'aide d'une grille. Celle-ci indique pour chaque unité de travail, une « situation caractéristique » – par exemple un acte de vente auprès d'un client – comprenant les phases de sa réalisation, les actions effectuées, les dangers, les facteurs de risque et les facteurs aggravants[4582]. Pour chaque unité il faut récapituler les facteurs de risque par ordre de gravité, puis pour chaque facteur, le nombre de salariés concernés, le nombre d'accidents du travail, le nombre de maladies professionnelles, la durée d'exposition aux facteurs de risque par jour, la fréquence d'exposition par jour[4583]. Comme le document unique ne doit pas seulement se limiter à une évaluation, il faut envisager également des actions préventives. Le document unique devra donc permettre de lister les actions de prévention réalisées[4584], d'élaborer de

---

[4575] Expression de souffrance, stress, mal-être au travail, isolement, conflit (MIDACT, *Stress et risques psychosociaux : pourquoi attendre ?*, 2009, pp. 15-16).

[4576] Prise de psychotropes, troubles du sommeil, de l'appétit (*ibid.*).

[4577] Absentéisme, *turn-over*, heures supplémentaires, report de congés ou de RTT, demande de temps partiel (*ibid.*).

[4578] Taux de rebuts, défauts, taux de retour en service-après-vente, taux de commandes livrées en retard, nombre de plaintes clients (*ibid.*)

[4579] Assiduité aux réunions, taux d'inscription et d'assiduité aux formations, acceptation ou refus de signer les entretiens d'évaluation (*ibid.*).

[4580] ARACT Basse-Normandie, *De l'unité de travail aux conditions d'expositions aux risques professionnels – Une démarche pour faire du document unique un outil de progrès*, 2010, p. 7.

[4581] Les situations caractéristiques sont la combinatoire des espaces de travail où doit se situer le salarié et le travail qu'il va y faire puis découper en phases, puis en actions et enfin Identification des dangers et des facteurs de risque (*id.*, pp. 22-28).

[4582] *Id.*, pp. 29-30.

[4583] *Id.*, p. 33.

[4584] Le document unique répertorie ainsi les solutions déjà mises en œuvre au sein de l'entreprise. J'envisage de nouvelles mesures de prévention en basant la réflexion sur la réalité du travail (est-ce que ces nouvelles mesures ne vont pas à l'encontre de la performance du travail ? ne vont-elles pas créer de nouveaux risques ? ne vont-elles pas rendre le travail plus difficile ? …) et dans les 4 directions Homme, Organisation du travail, Matériel et Environnement (*id.*, p. 37).

nouvelles actions de prévention, les planifier[4585], les mettre en œuvre[4586] et évaluer leur progression.

814. Les risques psychosociaux, même s'ils ne sont que marginalement visés par le Code du travail en vue de leur prévention, doivent être évalués au sein du document unique. Dans le domaine de la pénibilité au travail, en raison de l'absence de consensus des partenaires sociaux sur la question, le pouvoir réglementaire a imposé à l'employeur de consigner en annexe du document unique une évaluation de la pénibilité[4587]. L'employeur doit également réaliser une « fiche individuelle » d'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité[4588]. Si la pénibilité, telle qu'abordée par le droit social, est une pénibilité exclusivement physique, cette dernière demeure néanmoins un facteur de risques psychosociaux au travail. Dès lors, son évaluation permet de révéler l'origine de certaines souffrances au travail.

b) L'enregistrement individuel des facteurs de pénibilités

815. La réforme des retraites de 2010[4589] – dite loi « Woerth » –, a consacré dans le droit positif la notion de « pénibilité »[4590]. Ce terme, qui dérive de l'adjectif « pénible »[4591], n'était en revanche pas étranger au droit avant 2010 ; pour autant, ce terme n'avait pas produit de réel effet juridique[4592]. Désormais, la « pénibilité » permet une cessation anticipée de l'activité des

---

[4585] Améliorer la prévention du Risque Psycho Social Prévention primaire Mise en place d'une veille sur les indicateurs (absentéisme, plaintes, inaptitudes) Évaluation des dispositifs de régulation : réunions, entretiens… Redéfinition et communication sur l'organigramme, statuts, fonctions et rôles. Construire les réseaux formels de communication. Développement de la délégation et de la constitution de groupes projets (qualité…). Démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Mise en place d'outils de GRH et suivi (entretiens annuels, plan de formation, livret d'accueil…). Clarification des critères d'évaluation et information sur le système de contribution/ rétribution. Prévention secondaire Formation sur les outils de GRH et management. Formations techniques spécifiques (maladies personnes âgées…). Prévention tertiaire Rappel du rôle des médecins du travail. Information des salariés sur les dispositifs régionaux d'écoute psychologique (MIDACT, *Stress et risques psychosociaux : pourquoi attendre ?*, 2009, p. 28).

[4586] Projet d'action, pilote, acteur, délai, % réalisé à une date donnée, restant à réaliser (*ibid.*).

[4587] Code de la sécurité sociale, art. R. 138-32.

[4588] Code du travail, art. L. 4121-3-1.

[4589] Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, spéc. art. 79 à 85 ;

[4590] Cf. not. B. LARDY-PÉLISSIER, « La pénibilité : au-delà de l'immédiat et du quantifiable », *RDT* 2011, p. 160 ; pour une approche sociologique de la notion de pénibilité au travail : D. LINHART, « Pénibilité », » in Ph. ZAWIEJA, F. GUARNIERI (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, p. 540.

[4591] Cf. not. J.-F. POISSON, *La pénibilité au travail - Rapport d'information n° 910*, Assemblée nationale, 2008, T. I, spéc. p. 47.

[4592] La pénibilité a ainsi été prise en compte par l'article 64 de l'ordonnance du 19 octobre 1945. Ce texte prévoyait une majoration de la pension liquidée à un âge compris entre 60 et 65 ans pour les assurés qui justifiaient d'au moins 30 années d'assurance et qui avaient exercé pendant au moins 20 ans une « activité particulièrement pénible de nature à provoquer l'usure prématurée de l'organisme ». Un décret qui, n'a jamais été pris, devait établir une

travailleurs. Les salariés qui ont été exposés à des facteurs de pénibilité durant leur carrière, peuvent liquider, de façon dérogatoire[4593] leur pension de retraite à taux plein, dès l'âge de 60 ans. La pénibilité peut permettre également de bénéficier d'une diminution de la charge de travail *via* un passage à temps partiel ou par l'attribution de journées de repos ou de congés supplémentaires[4594]. Le recours à la notion de « pénibilité au travail » se justifie par le fait que les travailleurs exposés à de tels facteurs vivent moins longtemps et en moins bonne santé que les autres[4595] ; dans une certaine mesure, les ouvriers « paieraient » ainsi les retraites des cadres à l'espérance de vie plus élevée[4596], justifiant ainsi une compensation.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites avait prévu une négociation sur la pénibilité entre partenaires sociaux, sur sa définition et sa prise en compte, dans un délai de trois ans[4597]. Cette négociation a débuté en février 2005 et a fait l'objet de dix-huit séances ; elle n'a finalement pas aboutie, laissant au pouvoir exécutif le soin de trancher ce problème[4598]. La négociation a notamment achoppé sur le sujet « sensible » du financement des éventuelles mesures de prise en compte de la pénibilité[4599]. De plus, la notion de pénibilité est également apparue comme une notion « complexe ». Celle-ci est « *protéiforme, variable selon les individus et les environnements et évolutive dans le temps* »[4600]. Elle comporte une part de

---

liste d'activités pénibles. Ce mécanisme aurait permis de bénéficier d'une pension s'élevant à 40 % du salaire de référence au lieu de 20 %. Trente ans plus tard, la loi du 31 décembre 1975 a permis aux salariés ayant travaillé en continu, en semi-continu, à la chaine, sur les chantiers exposés aux intempéries ou près des fours, de partir à la retraite dès 60 ans sans diminution de leur taux de pension. Le pouvoir réglementaire devait déterminer les conditions et notamment le délai d'exposition mais cet avantage a disparu en 1982 avec la généralisation du départ à 60 ans (F. PETIT, « La pénibilité au travail, un nouveau risque professionnel ? », *Dr. soc.* 2011, p. 268).

[4593] Hors les cas du dispositif « carrière longue » ou de la prise en compte de la pénibilité, l'âge de liquidation de la pension de retraite, fixé à 60 ans depuis 1945, est depuis le 1er juillet 2011 progressivement relevé, à raison de quatre mois par an pendant six ans, devant aboutir à un âge de liquidation de 62 ans (cf. not. J.-J. DUPEYROUX, « Le temps qui reste », *Dr. soc.* 2011, p. 239 ; J.-P. CHAUCHARD, « Sur un malentendu tenace : "la retraite à 60 ans" », *Dr. soc.* 2011, p. 244 ; P.-Y. VERKINDT, « La réforme des retraites – Entre clair et obscur », *Dr. soc.* 2011, p. 256).

[4594] F. PETIT, *op. cit.*, spéc. p. 265.

[4595] Cf. not. Y. STRUILLOU, *Pénibilité et retraite - Rapport remis au Conseil d'orientation des retraites*, Conseil d'orientation des retraites, 2003, pp. 20-25.

[4596] Un cadre reçoit un montant total de pensions de retraite 2,4 fois plus élevé qu'un ouvrier et perçoit une retraite, au vu de son espérance de vie, pendant 3 à 4 ans de plus qu'un ouvrier (Observatoire des inégalités, « Les inégalités face aux retraites », 5 septembre 2013, www.inegalies.fr) ; sur les différences d'espérance de vie entre catégories sociales : N. BLANPAIN, « L'espérance de vie s'accroît, les inégalités sociales face à la mort demeurent », *INSEE Première* octobre 2011, n° 1372.

[4597] Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, art. 12.

[4598] F. HÉAS, « Pénibilité et droit du travail », *JCP éd. S.* 2009, 1038.

[4599] D. LECLERC, *Rapport n° 733 relatif au projet de loi portant réforme des retraites fait au nom de la commission des affaires sociales*, Sénat, 29 septembre 2010, pt. E.

[4600] *Id.*, pt. E, 1°.

subjectivité tant du point de vue du travailleur qui la subit que de la part de l'observateur[4601]. En cela d'ailleurs, la notion de pénibilité partage quelques ressemblances avec la notion de risques psychosociaux. Néanmoins, si la pénibilité au travail peut être constituée pour le travailleur par une forme de violence physique, psychique ou mentale, la violence et le harcèlement ne peuvent pas être confondus avec la pénibilité[4602].

Avant que la pénibilité ne soit juridiquement consacrée, des travaux ont dégagé plusieurs conceptions de cette notion. Un rapport du Centre d'Étude de l'Emploi (CEE), a caractérisé ainsi deux types de pénibilité. La première concerne les « expositions professionnelles » qui pèsent sur l'espérance de vie sans incapacité ou/et la qualité de vie au grand âge ; la seconde, la « pénibilité vécue », est souvent à l'origine de symptômes d'usure physique et/ou psychique, d'incapacités pendant la vie active[4603]. Selon le Professeur Franck Petit, la pénibilité s'entend d'« *un risque professionnel né de l'exposition du salarié à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles d'entraîner une altération définitive de sa santé* »[4604]. Au regard des travaux de Monsieur Franck Héas, la pénibilité « *correspond à une situation de travail dans laquelle la santé – physique ou mentale – du salarié pourrait apparaître altérée à plus ou moins longue échéance* »[4605]. Selon Monsieur Franck Héas, la pénibilité est liée « *aux conséquences néfastes que l'activité professionnelle peut avoir à plus ou moins long terme sur la santé des individus. Dès lors, la définition juridique de la notion de pénibilité impliquerait une appréciation subjective, nécessitant de prendre en compte les incidences du milieu du travail sur les situations individuelles* »[4606].

Au vu des définitions précédentes, si la pénibilité résulte de contraintes physiques, ses conséquences sur la santé sont plus larges et peuvent entraîner une usure physique comme

---

[4601] P.-Y. VERKINDT, *op. cit.*, p. 258.

[4602] En dépit des conséquences qu'ils peuvent engendrer sur la santé des travailleurs, la violence et le harcèlement « ne peuvent être considérés comme liés à l'activité elle-même et à ses exigences. Ils présentent un caractère intentionnel et visent à contraindre le travailleur, au-delà des obligations normales de sa mission, soit dans son contenu, soit dans ses modalités. Violence et harcèlement constituent une violation directe de la loi et entrent directement de ce fait dans le champ pénal. Les sanctions prévues par le droit pour punir ces agissements et la prise en charge éventuelle par la santé publique conduisent à ne pas envisager de faire prendre en charge les conséquences de la violence et du harcèlement au titre de la pénibilité » (J.-F. POISSON, *op. cit.*, spéc. pp. 59-60).

[4603] G. LASFARGUES, *Départs en retraite et « travaux pénibles » - L'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé*, CEE rapport de recherche n° 19, avril 2005, p. 12.

[4604] F. PETIT, *op. cit.*, p. 268.

[4605] En ce sens : *id.*, p. 262.

[4606] F. HÉAS, « La définition juridique de la pénibilité au travail », *Travail et emploi* 2005, n° 104.

psychique. L'évaluation de la pénibilité au travail permet alors d'évaluer des facteurs physiques de risques psychosociaux. Par exemple, des cadences élevées en permanence peuvent générer un stress[4607]. Les risques psychosociaux peuvent ainsi être appréhendés par la pénibilité, « *au regard des contraintes liées notamment à certains rythmes de travail* »[4608]. Le travail de nuit ou en horaire alternant peut aboutir à des symptômes cliniques tels que des troubles du sommeil pouvant gêner le maintien du bien-être psychique ou amener des symptômes neuropsychiques de fatigue chronique, d'anxiété ou de dépression[4609] ; le travail à la chaîne ou sous cadences imposées peut aussi être à l'origine de stress[4610].

816. Le législateur a opté en 2010 pour une conception objective de la pénibilité. Cette dernière a détaché – du moins dans les textes – « *la pénibilité de toute manifestation de risques psychosociaux* »[4611]. La « pénibilité vécue » n'a pas été consacrée en droit. Le législateur a privilégié les contraintes physiques objectives[4612]. Néanmoins, ces dernières n'en demeurent pas moins des facteurs de risques psychosociaux qu'il peut être utile d'évaluer.

L'obligation d'évaluer la pénibilité au travail, consacrée par le droit social, a mis à la charge de l'employeur la réalisation d'une « fiche individuelle d'exposition aux facteurs de pénibilité ». Depuis 2012, l'employeur doit élaborer cette fiche. Il en existe un modèle[4613] – contrairement au document unique –, servant au suivi des salariés exposés à des conditions de travail « pénibles »[4614]. Pour chaque salarié soumis à un facteur de pénibilité, l'employeur doit établir dans cette « fiche » : les conditions de pénibilité, la période d'exposition et les mesures de prévention mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

[4607] Y. STRUILLOU, *op. cit.*, p. 12.

[4608] É. MONTREUIL, *Prévenir les risques psychosociaux – Des outils pour agir sur la pénibilité et préserver la santé au travail*, éd. Dunod, 2e éd., 2014, p. 15.

[4609] G. LASFARGUES, *op. cit.,* p. 16.

[4610] *Id.*, p. 18 ; il est de plus à noter que les personnes soumises à pénibilité physique se cumulant avec des risques psychosociaux sont susceptibles de connaître des arrêts de travail pour un rythme supérieur de 46,3 % à 56,1 % à celui des autres salariés (Cour des Comptes, *Les services de santé au travail interentreprises: une réforme en devenir*, Cour des comptes, 2012, p. 9).

[4611] F. PETIT, « Les nouveaux contours de l'obligation de sécurité à la lumière des outils de prévention de la pénibilité », *Dr. soc.* 2013, pp. 42-43 ; F. PETIT, « La pénibilité au travail, un nouveau risque professionnel ? », *op. cit.*, p. 264.

[4612] S. BRUNET, *La prévention des risques psychosociaux - Avis du Conseil économique, social et environnemental*, Les Éditions des journaux officiels, 2013, p. 32.

[4613] Cf. arrêté du 30 janvier 2012 relatif au modèle de fiche prévu à l'article L. 4121-3-1 du Code du travail, annexe.

[4614] Code du travail, art. L. 4121-3-1.

La réglementation s'est aventurée à définir les composantes de la pénibilité[4615], qui doivent dorénavant s'entendre de « contraintes physiques marquées »[4616], d'un « environnement physique agressif »[4617] et des rythmes de travail difficiles[4618] susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé[4619]. Ces facteurs de pénibilité ne renvoient « *à aucun seuil d'exposition en termes de fréquence, de durée ou d'intensité ; en conséquence, la simple exposition à l'un des éléments visés* […] *doit conduire l'employeur à établir cette fiche individuelle de suivi* »[4620]. Si le salarié change d'emploi, la fiche individuelle est communiquée au service de santé au travail qui la transmet au médecin du travail ; elle complète le dossier médical de chaque travailleur[4621] et peut être fournie aux ayants droit du salarié en cas de décès[4622].

En plus de cette « fiche », l'employeur doit déterminer la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité définis par le Code du travail[4623] et doit consigner ces données en annexe du document unique d'évaluation des risques professionnels. En dehors, de la « fiche individuelle » et de l'aménagement du document unique, l'employeur devra également veiller à la mise en place d'un dossier médical en santé au travail. Le Code du travail prévoit la mise en place de ce dossier, constitué par le médecin du travail, pour chaque salarié soumis aux risques professionnels de pénibilité[4624]. Il retrace les informations relatives à l'état de santé et aux expositions auxquelles ils ont été soumis, accompagné des avis du médecin du travail.

817. Bien que la réalisation d'actions préventives soit une obligation légale, l'absence de démarche demeure une réalité. Ainsi, un nombre non négligeable d'établissements n'ont pas de document unique ou, s'ils en ont un, ne le diffusent pas[4625]. Selon le Professeur Marie-Ange

---

[4615] Cf. décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels.

[4616] Manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques.

[4617] Agents chimiques dangereux, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit.

[4618] Travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif.

[4619] Cf. Code du travail, art. L. 4121-3-1 et art. D. 4121-5.

[4620] F. PETIT, « Les nouveaux contours de l'obligation de sécurité à la lumière des outils de prévention de la pénibilité », *Dr. soc.* 2013, p. 45.

[4621] Code du travail, art. L. 4624-2.

[4622] Code du travail, art. L. 4121-3-1.

[4623] Cf. Code de la sécurité sociale, art. R. 138-32.

[4624] Code du travail, art. L. 4624-2.

[4625] Près de 23 % des établissements n'ont pas de document unique et 14 % des établissement qui disposent d'un tel document ne le diffuse pas (T. AMOSSÉ, S. CÉLÉRIER, A. FRETEL, *Pratiques de prévention des risques professionnels*, Centre d'études de l'emploi, 2011, spéc. pp. 28-40).

Moreau, « *la prise en compte sérieuse du document unique n'est pas générale, encore maintenant, malgré les risques financiers encourus par l'entreprise qui ne met pas en place de mesures de prévention* »[4626]. Concernant les fiches de pénibilité, leur taux moyen de réalisation se situerait autour de 30 % avec de grandes disparités selon la taille des entreprises[4627]. Pourtant l'employeur qui ne respecte pas ses obligations en termes d'évaluation des risques, notamment psychosociaux, encourt de multiples sanctions.

2) La sanction des défaillances de l'évaluation

818. Le défaut de transcription ou de mise à jour des résultats de l'évaluation du document unique est puni d'une peine d'amende de 5e classe soit au plus 1500 €[4628] ; ce montant est doublé en cas de récidive[4629]. Cela concerne, par conséquent, le non-respect par l'employeur des obligations liées à la forme du document – existence d'un document unique le « fond » de ce dernier à savoir la transcription des résultats de l'évaluation par un inventaire des risques dans chaque unité de travail de l'établissement[4630]. Une sanction similaire est prévue à l'encontre de l'employeur qui ne remplirait pas ou n'actualiserait pas la « fiche pénibilité » de ses salariés ; cette sanction sera appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés[4631].

L'employeur qui ne tiendrait pas le document unique à la disposition de l'inspecteur du travail s'exposerait à une amende de 4e classe, soit 750 € au plus[4632]. Si ce document n'est pas mis à disposition du CHSCT ou des délégués du personnel, l'employeur commet un délit d'entrave puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3750 €[4633]. La responsabilité pénale de l'employeur ou de son délégataire pourra également être mise en cause, en raison de la violation d'une règle d'hygiène et de sécurité pouvant notamment justifier une peine

---

[4626] M.-A. Moreau, « L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs (ou ne pas oublier l'ancrage communautaire de certains textes) », *Dr. soc.* 2013, p. 414.

[4627] Cour des Comptes, *Les services de santé au travail interentreprises: une réforme en devenir,* Cour des comptes, 2012, p. 41.

[4628] Sur les cinq classes de contraventions : Code pénal, art. 131-13.

[4629] Code du travail, art. R. 4741-1.

[4630] Circulaire DRT n° 2002-6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, pt. 2.5.1.

[4631] Code du travail, art. R. 4741-1-1.

[4632] Code du travail, art. R. 3173-1.

[4633] Code du travail, art. L. 4742-1 et L. 2316-1.

d'amende[4634]. De plus, le document unique pourra être utilisé comme élément de preuve de l'élément moral des infractions d'homicides ou de blessures involontaires au travers de la faute caractérisée ou de la violation délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence[4635]. La mauvaise tenue du document unique peut engendrer la mise en cause de la responsabilité pénale de l'employeur avec notamment sa condamnation pour le délit de blessures par imprudence et inobservation des règlements[4636].

819. Il est à noter qu'aux côtés des sanctions pesant spécifiquement sur l'absence d'évaluation de la pénibilité, ce facteur particulier de risques peut faire l'objet d'autres sanctions dès lors qu'il ne serait pas abordé dans le cadre de la négociation triennale au niveau des branches professionnelles ou au niveau de l'entreprise[4637]. Par ailleurs, le Code de la sécurité sociale oblige à la conclusion d'un accord collectif sur la pénibilité[4638] ou, à titre subsidiaire, d'un plan d'action[4639] ; ce type d'accord et de plan d'action est limité à une durée de trois ans[4640]. Tous les accords ou plans d'action doivent comporter une liste de thème obligatoires fixés par le pouvoir réglementaire[4641] et doivent comprendre des objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée avec de indicateurs[4642].

Lorsque l'inspection du travail constate qu'une entreprise ne remplit pas ses obligations en termes de prévention de la pénibilité, elle met en demeure l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, d'être en conformité avec les règles dans les six mois[4643]. Des sanctions peuvent s'appliquer – sauf exceptions[4644] – à certaines entreprises dont les salariés sont soumis à des facteurs de pénibilité et qui « *ne sont pas couvertes par un accord ou*

[4634] Code du travail, art. L. 4741-1 ; l'ancienne version de cet article (art. L. 236-2 ancien) visait les « chefs d'établissement, directeurs, gérants ou préposés », mais, « l'employeur étant fréquemment une personne morale, il pourrait être tiré argument du texte nouveau pour avancer que la responsabilité du chef d'entreprise est désormais exclue au profit de la seule personne morale. Une telle interprétation doit être écartée » (G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 747).

[4635] A. CŒURET, É. FORTIS, *Droit pénal du travail*, LexisNexis, 5e éd., 2012, p. 304.

[4636] Cass. crim., 25 octobre 2011, n° 10-82133.

[4637] Code du travail, art. L. 2241-4.

[4638] Code de la sécurité sociale, art. L. 138-29.

[4639] Code de la sécurité sociale, art. L. 138-31.

[4640] Code de la sécurité sociale, art. L. 138-30 et L. 138-31.

[4641] Code de la sécurité sociale, art. D. 138-27.

[4642] Code de la sécurité sociale, art. D. 138-28.

[4643] Code de la sécurité sociale, art. R. 138-34.

[4644] Il en est ainsi des entreprises ou groupes d'entreprise de 50 à 300 salariés s'ils sont couverts par un accord de branche étendu portant sur la pénibilité (Code de la sécurité sociale, art. L. 138-31).

un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité »[4645]. Ces entreprises sont celles d'au moins 50 salariés[4646] dans lesquelles 50 % des travailleurs sont exposés aux facteurs de pénibilité[4647]. La sanction est une pénalité fixée à 1 %[4648], au maximum[4649], des rémunérations ou gains versés aux travailleurs concernés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action[4650]. Le montant exact de cette pénalité est fixé par la DIRECCTE qui pourra la moduler en prenant en compte les efforts de l'entreprise pour prévenir la pénibilité[4651]. Cette pénalité, affectée à la branche accidents du travail et maladies professionnelles, est due tant que l'entreprise n'a pas régularisé sa situation[4652].

820. Dans le cadre de son obligation de prévention des risques pour la santé et la sécurité au travail, l'employeur est tenu d'entreprendre « *des actions d'information et de formation* »[4653]. Aux côtés, de l'évaluation des risques psychosociaux ou des facteurs physiques de risques psychosociaux – au travers de la pénibilité –, de telles actions viennent s'inscrire dans une politique générale de prévention des risques englobant la question des risques psychosociaux.

B – Le devoir d'informer et de former les salariés

821. Selon le Conseil économique, social et environnemental (CESE), en matière de prévention des risques psychosociaux, « *une attention particulière doit être portée à la formation des acteurs de l'entreprise pour les aider à repérer les situations à risque et élaborer des plans d'actions* »[4654]. L'employeur a ainsi l'obligation d'informer et de former les salariés afin d'assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale[4655], ce qui comprend l'information et la formation sur les risques psychosociaux. Ces obligations découlent de la

---

[4645] Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, art. 77.

[4646] Ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés.

[4647] Code de la sécurité sociale, art. D. 138-25 et art. D. 138-26.

[4648] Cf. P. MORVAN, « Un droit "pénal" de la gestion des carrières ? (à propos des contributions punitives et pénalités de 1 %) », *Dr. soc.* 2011, p. 274.

[4649] Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière de prévention de la pénibilité.

[4650] Code de la sécurité sociale, art. L. 138-29.

[4651] Code de la sécurité sociale, art. R. 138-35.

[4652] Code de la sécurité sociale, art. R. 138-37.

[4653] Code du travail, art. L. 4121-1.

[4654] S. BRUNET, *La prévention des risques psychosociaux - Avis du Conseil économique, social et environnemental*, Les Éditions des journaux officiels, 2013, p. 67.

[4655] Code du travail, art. L. 4121-1, 2°.

directive-cadre du 12 juin 1989 qui impose à l'employeur d'informer les travailleurs sur « les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures et activités de protection et de prévention »[4656] et d'assurer une « *formation à la fois suffisante et adéquate à la sécurité et à la santé* »[4657]. Il faut à ce titre différencier l'information de la formation. Ainsi, « *connaître une information c'est être informé* » tandis qu'« *acquérir cette information, c'est être formé* »[4658]. Les salariés ayant une mission spécifique en termes de santé, comme les « intervenants » en prévention des risques professionnels[4659], les membres du CHSCT ou les délégués du personnel[4660], bénéficient d'une formation en matière de santé au travail. Mais, la formation ou l'information concernant la santé s'applique également à tous les salariés de l'entreprise, même s'ils n'ont pas de mission particulière en la matière. Depuis 1976 par exemple[4661], l'employeur doit former les salariés embauchés à la sécurité ; ces derniers ont d'ailleurs le devoir d'y assister[4662]. L'employeur, qui est tenu d'un devoir d'informer et de former ses salariés à la sécurité et à la santé, physique et mentale, doit à ce titre mettre en œuvre des actions adaptées au contexte de son entreprise **(1)** et pourra faire l'objet de sanction s'il ne met pas en œuvre de telles mesures **(2)**.

1) Des mesures adaptées au contexte d'entreprise

822. La formation et information des salariés sur la thématique des risques psychosociaux pourra se faire au travers d'actions applicables à l'ensemble des salariés **(a)** ou au travers de démarches spécifiques à certaines catégories de travailleurs **(b)**.

a) Une approche générale incluant les risques psychosociaux

823. Selon le Code du travail, l'employeur doit organiser et dispenser « *une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y*

[4656] Directive 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, art. 10.

[4657] *Id.*, art. 12.

[4658] H. PESCHAUD, « L'obligation nouvelle d'informer le salarié des risques pour sa santé et sa sécurité », *LPA* 25 février 2009, n° 40, p. 3 et s.

[4659] Code du travail, art. L. 4644-1.

[4660] Code du travail, art. L. 4614-14.

[4661] Loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail.

[4662] Cass. soc., 28 février 2002, *Bull. civ.* V, n° 82 ; Cass. soc., 30 septembre 2005, n° 04-40625 ; *Dr. soc.* 2006, p. 102, obs. J. SAVATIER.

remédier »[4663]. Cette obligation doit être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur, peu importe que le salarié n'en ait pas émis la demande[4664]. Selon la CJUE, cette obligation ne peut « *exclure, en fonction du nombre de salariés, une certaine catégorie d'entreprise* »[4665]. Pareille obligation est donc déconnectée de tout seuil d'effectif[4666]. L'employeur est également débiteur d'une obligation de formation périodique ou dans des situations déterminées ; ces dernières renvoient à l'embauche[4667], au changement de poste ou de technique, à la condition de travailleur temporaire ou lorsqu'un salarié reprend son activité après un arrêt de travail d'au moins 21 jours[4668]. Son objet est d'instruire le travailleur des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres[4669] ; l'utilité des mesures prescrites par l'employeur doit être expliquée au travailleur[4670].

Concernant les modalités de leur mise en œuvre, le médecin du travail doit être impliqué dans les actions de formation et d'information[4671], tout comme le CE – ou à défaut les délégués du personnel – ainsi que le CHSCT[4672]. Les temps de formation et d'information des salariés sont considérés comme du temps de travail et doivent s'effectuer pendant l'horaire normal de travail[4673].

824. La formation et l'information doivent être adaptées au contexte de l'entreprise[4674], notamment au vu des postes et des conditions de travail des salariés. Ainsi, « *l'employeur dispose d'une marge de manœuvre pour adapter la formation en fonction des activités et domaines d'intervention de l'entreprise ou l'établissement, de l'expérience professionnelle, et de l'affectation des salariés, ce qui peut donc inclure les risques*

[4663] Code du travail, art. L. 4141-1.

[4664] Cf. not. Cass. soc., 18 juin 2014, n° 13-14916.

[4665] CJCE, 5 juin 2008, Commission c/ France, aff. n° C-226/06, *JCP éd. S.* 2008, act. 338 ; S. BRISSY ; « La cogestion en matière de santé au travail », *Gaz. Pal.* 8 octobre 2008, p. 60.

[4666] Cf. décret n° 2008-1347 du 17 décembre 2008 relatif à l'information et à la formation des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité.

[4667] Code du travail, art. R. 4141-2.

[4668] Code du travail, art. L. 4121-2.

[4669] Code du travail, art. R. 4141-3.

[4670] Code du travail, art. R. 4141-4.

[4671] Code du travail, art. R. 4141-6.

[4672] Code du travail, art. L. 4143-1.

[4673] Code du travail, art. R. 4141-5.

[4674] En ce sens : Code du travail, art. L. 4121-3.

psychosociaux »[4675]. En application des principes généraux de prévention[4676], l'information sur les risques pour la santé et la sécurité doit être effectuée d'une manière compréhensible pour chacun[4677]. Elle doit tenir compte de la formation, de la qualification, de l'expérience professionnelle et de la langue, parlée ou lue, du travailleur[4678]. L'étendue de l'obligation d'information et de formation à la sécurité varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs[4679]. Ainsi, une entreprise dont l'activité expose ses salariés à des risques psychosociaux – activité soumise aux risques d'agressions verbales ou physiques, etc. – oblige l'employeur à adapter ses obligations préventives en fonction de celle-ci. De même, en cas d'accident de travail, de maladie professionnelle ou à caractère professionnelle, survenus de façon répétée à des postes de travail ou fonctions déterminés, l'employeur doit mettre en œuvre une formation à la sécurité pour les travailleurs concernés[4680]. Dès lors, en cas de suicides et de violences reconnus comme accidents du travail, ou en cas de troubles psychologiques reconnues comme maladie à caractère professionnelle – dépression, trouble de l'anxiété généralisée, stress post-traumatique par exemple –, l'employeur doit mettre en œuvre ce type de formation pour les salariés qui pourraient y être, eux-aussi, exposés.

À propos du contenu de l'information et de la formation, il peut d'abord porter sur la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre[4681]. Ainsi, la formation à la sécurité sur les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre a pour objet de préparer le travailleur à

[4675] F. HÉAS, « La prévention des risques psychosociaux en droit du travail : du rôle de la loi et de la négociation collective » in L. LEROUGE (dir.), *Risques psychosociaux au travail – Approche juridique comparée France / Europe / Canada / Japon*, Dalloz, 2014, p. 67.

[4676] Cf. Code du travail, art. L. 4121-4 : « Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité ».

[4677] Code du travail, art. R. 4141-2, art. L. 4121-4.

[4678] Code du travail, art. R. 4141-5.

[4679] Code du travail, art. L. 4141-3.

[4680] Code du travail, art. R. 4141-8 : « En cas d'accident du travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, l'employeur procède, après avoir pris toute mesure pour satisfaire aux dispositions de l'article L. 4221-1, à l'analyse des conditions de circulation ou de travail.
Il organise, s'il y a lieu, au bénéfice des travailleurs intéressés, les formations à la sécurité prévues par le présent chapitre.
Il en est de même en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété :
1° Soit à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ;
2° Soit dans une même fonction ou des fonctions similaires ».

[4681] Code du travail, art. R. 4141-3.

la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident sur les lieux du travail[4682]. La formation à la sécurité sur les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre peut également être dispensée dans le mois qui suit l'affectation du travailleur à son emploi[4683]. En cas de changement de poste de travail ou de technique, le travailleur exposé à des risques nouveaux doit bénéficier d'une telle formation[4684]. Celle-ci a, notamment, pour objet particulier d'enseigner au travailleur, à partir des risques auxquels il est exposé : les comportements et les gestes les plus sûrs avec l'appui, si possible, des démonstrations, les modes opératoires retenus s'ils ont une incidence sur sa sécurité ou celle des autres travailleurs, le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et les motifs de leur emploi[4685]. En termes de risques psychosociaux, cette formation peut, par exemple, s'effectuer *via* une formation sur les comportements à tenir en cas de conflits avec un client, en cas de suicide d'un collègue, en cas de malaise liée à la consommation de substances psychoactives, etc. Ces actions permettront au salarié de connaître les conduites et réactions à adopter face aux risques psychosociaux pouvant se réaliser au travail.

L'obligation de formation et d'information peut servir à sensibiliser les salariés et l'encadrement aux manifestations des risques psychosociaux, pour les repérer, y faire face, identifier les facteurs concourant à leur apparition[4686]. Ces informations doivent éviter que les salariés se retrouvent livrés à eux-mêmes ou à l'improvisation du fait de l'absence de consignes claires[4687]. L'information peut prendre diverses formes telles que des réunions, des notes individuelles adressées aux salariés, un affichage, un livret d'accueil délivré aux salariés[4688], des encarts, des tracts[4689], etc. Les actions de formation peuvent se dérouler au travers de programmes, de journées, de modules ou de stages[4690].

[4682] Code du travail, art. R. 4141-17.

[4683] Code du travail, art. R. 4141-20.

[4684] Code du travail, art. R. 4141-16.

[4685] Code du travail, art. R. 4141-13.

[4686] H. LANOUZIÈRE, « La prévention des risques psychosociaux du point de vue du Code du travail », *SSL* 21 février 2011, n° 1480, p. 9.

[4687] *Ibid*.

[4688] N. GACIA, « La gestion préventive des risques en matière de sécurité et de santé au travail », *JCP éd. S.* 10 mars 2009, n° 11, 1110.

[4689] T. AMOSSÉ, S. CÉLÉRIER, A. FRETEL, *Pratiques de prévention des risques professionnels*, Centre d'études de l'emploi, 2011, p. 25.

[4690] *Ibid*.

825. L'information et la formation sur les risques psychosociaux sont associées à d'autres mécanismes de prévention tels que le règlement intérieur ou le document unique. L'employeur, qui doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement[4691], doit rappeler dans le règlement intérieur les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel[4692]. Comme le règlement intérieur doit être affiché à une place convenable, « *chaque travailleur* [peut] *ainsi matin et soir se rappeler qu'il peut faire l'objet de sanctions disciplinaires* »[4693], notamment concernant des faits de harcèlement. L'information des salariés sur les risques pesant sur leur santé est également facilitée par un accès aisé au document unique[4694].

826. Enfin, pour assurer une formation et une information pertinente des salariés, l'employeur doit également s'informer – en plus du document unique – sur les risques auxquels ces derniers sont exposés. En application de la directive-cadre du 12 juin 1989[4695], l'employeur « *doit tenir compte de l'état d'évolution de la technique* »[4696]. Si cet article semble viser les facteurs physiques, au vu de la jurisprudence de la 2e Chambre civile de la Cour de cassation, l'employeur ne peut plus ignorer les connaissances relatives aux risques psychosociaux au travail tels que le stress[4697]. Il doit donc tenir compte de l'état d'évolution des connaissances concernant les psychopathologies professionnelles. La Cour de cassation met également à sa charge l'obligation de se renseigner sur les dangers courus par les salariés appelés à travailler dans d'autres entreprises[4698] ce qui peut concerner les risques psychosociaux en cas de danger de violence par exemple. Concernant le travail temporaire, l'obligation de prendre des mesures de prévention concerne à la fois l'entreprise utilisatrice et celle de travail temporaire[4699], ce qui englobe les mesures de formation ou de prévention ; ces actions pourront *a priori* prendre en compte les risques psychosociaux si nécessaire.

[4691] Cf. Code du travail, art. L. 1152-4 et art. L. 1153-5.

[4692] Code du travail, art. L. 1321-2.

[4693] Ph. AUVERGNON, « La peur des travailleurs et le droit du travail », *Droit et Société* 2000, p. 575.

[4694] Code du travail, art. R. 4141-3-1.

[4695] Directive 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, préamb.

[4696] Code du travail, art. L. 4121-2.

[4697] Cass. 2e civ., 8 novembre 2012, n° 11-23855 : « l'employeur ne peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences pour les salariés qui en sont victimes ».

[4698] Cass. 2e civ., 8 novembre 2007, n° 07-11219, *Bull. civ.* II, n° 248 (lorsque le travail s'exécute dans les locaux d'une autre entreprise, l'employeur a le devoir de se renseigner sur les dangers courus par le salarié) ; *RDSS* 2008, p. 387, obs. T. TAURAN ; rappr. Cass. 2e civ., 14 janvier 2010, n° 08-21121.

[4699] Cass. soc., 30 novembre 2010, n° 08-70390, *Bull. civ.* V, n° 270 ; *D.* 2011, 22.

Le devoir de coopération entre les employeurs de travailleurs présents dans un même lieu[4700] inclut les actions de formation et d'information. La 2e Chambre civile de la Cour de cassation, sur le fondement de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, a précisé que ce dernier a le devoir de se renseigner sur les dangers courus par le salarié travaillant dans les locaux d'une autre entreprise ; s'il ne respecte pas cette exigence et qu'un accident du travail se produit, il commet alors une faute inexcusable[4701]. L'obligation faite à l'employeur de se renseigner sur les dangers courus par son salarié dans les locaux d'une autre entreprise doit s'accompagner de la mise en œuvre, le cas échéant, en coopération avec les organes de cette entreprise tierce, des mesures propres à préserver le salarié[4702]. Là encore, l'employeur doit s'informer sur les éventuels risques psychosociaux.

827. Au vu des obligations pesant sur l'employeur en termes d'information et de formation, les risques psychosociaux doivent être pris en compte de façon générale, pour tous les salariés. Néanmoins, certaines catégories spécifiques de travailleurs bénéficient d'un droit particulier à formation et information pouvant intégrer la question des risques psychosociaux.

b) Des approches spécifiques selon les salariés

828. L'obligation d'information et de formation générale à la charge de l'employeur, se trouve complétée par une obligation spécifique concernant certains risques et travailleurs déterminés. L'employeur doit informer et former les salariés exposés à certains facteurs de risque physique, entretenant parfois des liens étroits avec les risques psychosociaux. Ainsi, il doit mener des actions préventives concernant les « *manutentions manuelles* »[4703]. Ces travaux comportent des risques, notamment dorso-lombaires, susceptibles de favoriser l'apparition de TMS. Les facteurs psychologiques tels que le stress ont un impact sur l'apparition des TMS, de même les TMS peuvent avoir un impact sur le bien-être des salariés[4704]. La réduction des facteurs physiques des TMS permet de réduire la fréquence de ces derniers et préserve la santé

[4700] Code du travail, art. L. 4121-5 : « Lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail ».

[4701] Cass. 2e civ., 8 novembre 2007, *préc.* ; Cass. 2e civ., 14 janvier 2010, *préc.* ; Cass. 2e civ., 8 octobre 2009, n° 08-16306.

[4702] Cass. 2e civ., 1er juillet 2010, n° 09-67028.

[4703] Code du travail, art. R. 4541-8.

[4704] Cf. *supra* n° 95.

du salarié. Le même type d'action doit être effectué contre les risques dus au bruit[4705] ou au travail sur écran[4706]. Le travail sur écran présente des risques en termes de « charge mentale »[4707]. Selon les travaux de l'INRS, le travail sur écran, dans de mauvaises conditions, peut engendrer de la fatigue visuelle, des troubles musculosquelettiques et un état de stress[4708]. Ce stress peut trouver son origine dans l'uniformité et la monotonie de la tâche, l'impossibilité d'organiser son propre travail, le manque de soutien social, des attentes imprévues ou une durée prolongée du travail ininterrompu[4709]. Concernant le bruit dans l'environnement de travail, il apparaît également comme un « *facteur de stress, même à des niveaux assez faibles* »[4710]. Selon l'INRS, l'exposition prolongée au bruit peut être à l'origine de fatigue, de stress, d'anxiété ou de troubles de l'attention[4711]. La prévention des conséquences néfastes du travail sur écran et du bruit, même si elle concerne des facteurs physiques, peut favoriser la prévention de la santé mentale des salariés.

829. Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires ou les stagiaires en entreprise affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une protection particulière. Ils doivent recevoir une formation renforcée à la sécurité[4712] ainsi qu'un accueil et une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés[4713]. Il revient à l'employeur de faire la liste des postes à risques, après avis du médecin du travail et du CHSCT[4714] ; elle doit être tenue à la disposition de l'inspection du travail. Si cette obligation concerne avant tout les risques physiques – risques électrique, biologique, explosif –, les textes n'empêchent aucunement d'effectuer une formation relative aux risques psychosociaux. Ainsi, les salariés agissant dans le domaine de la « sécurité privée », peuvent être considérés comme affectés à des postes dangereux et bénéficier de formation et information sur la gestion des violences physiques ou morales.

[4705] Code du travail, art. R. 4436-1.

[4706] Code du travail, art. R. 4542-16.

[4707] Directive 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, art. 3 § 1.

[4708] INRS, *Mieux vivre avec votre écran*, Éd. INRS, ED 922, 2004, p. 2.

[4709] *Id.*, p. 3.

[4710] osha.europa.eu ; travailler-mieux.gouv.fr.

[4711] INRS, *Moins fort le bruit*, Éd. INRS, ED 6020, 2007, p. 3.

[4712] Code du travail, art. L. 4142-2.

[4713] Code du travail, art. L. 4154-2.

[4714] *Ibid*.

830. Comme en matière de réalisation du document unique, le manquement de l'employeur à son obligation d'information et de formation, notamment sur les risques psychosociaux, peut l'amener à être sanctionné.

2) La sanction des potentiels manquements

831. « *Aucune sanction spécifique n'est prévue en l'absence d'information ou de formation du salarié ni, a fortiori, en cas de non renouvellement d'opérations d'informations ou de formation* »[4715]. L'employeur défaillant quant à ses devoirs de prévention peut néanmoins voir sa responsabilité mise en cause. Ainsi, les textes consacrent une conséquence spécifique – mais limitée – concernant la formation à la sécurité renforcée dont doivent bénéficier les salariés en CDD ou les travailleurs intérimaires. Si ces travailleurs ne bénéficient pas de cette formation et qu'un accident du travail se produit, l'employeur pourra être présumé avoir commis une faute inexcusable[4716]. Comme cette présomption est simple, il lui reviendra d'en rapporter la preuve contraire[4717]. Celle-ci peut être rapportée en fournissant les fiches de formation du salarié[4718]. La faute grossière de la victime[4719], sa qualification à ce poste[4720] ou l'indétermination des circonstances de l'accident[4721] ne peuvent permettre de renverser la présomption.

Pour mener à bien les actions d'information et de formation des salariés, l'employeur doit se renseigner sur les dangers pouvant être courus par ces derniers lorsqu'ils interviennent dans les locaux d'une autre entreprise[4722]. S'il ne le fait pas, sa responsabilité pourra également être engagée devant les juridictions de sécurité sociale au titre de la faute inexcusable. Ainsi, en matière de travail intérimaire, l'obligation de prendre des mesures de prévention – et donc d'action de formation et d'information – s'applique aux deux entreprises qui gèrent le

---

[4715] N. GACIA, « La gestion préventive des risques en matière de sécurité et de santé au travail », *JCP éd. S.* 10 mars 2009, n° 11, 1110.

[4716] Code du travail, art. L. 4154-3 ; Code de la sécurité sociale, art. L. 452-1.

[4717] Cass. soc., 6 février 2003, n° 01-20936 ; Cass. 2e civ., 1er juillet 2010, n° 09-66300 ; Cass. 2e civ., 20 septembre 2012, n° 11-19886.

[4718] Cass. 2e civ., 28 novembre 2013, n° 12-28039.

[4719] Cass. soc., 31 octobre 2002, n° 01-20197.

[4720] Cass. soc., 27 juin 2002, n° 00-14744, *Bull. civ.* V, n° 225 p. 219.

[4721] Cass. soc., avril 1996, n° 94-11319.

[4722] Cass. 2e civ., 8 novembre 2007, n° 07-11219, *Bull. civ.* II, n° 248 ; *RDSS* 2008, p. 387, obs. T. TAURAN ; rappr. Cass. 2e civ., 14 janvier 2010, n° 08-21121.

travailleur temporaire, à savoir l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire[4723]. Dès lors qu'un salarié, mis à disposition d'une entreprise, obtient la reconnaissance d'une maladie professionnelle, la société de travail temporaire commet une faute inexcusable[4724]. Cette solution peut s'appliquer aux accidents du travail ou aux maladies à caractère professionnelle et, par voie de conséquence, aux risques psychosociaux reconnus comme tels.

832. Au niveau pénal, le Code du travail punit notamment d'une amende de 3750 € le fait pour l'employeur ou le délégataire, de méconnaître par sa faute personnelle, les dispositions relatives à l'information et la formation des travailleurs y compris celles visant les travailleurs temporaires ou en CDD[4725]. Lorsqu'une infraction est constatée pour chaque salarié, le montant de l'amende est multiplié par le nombre de salariés concernés. En revanche, lorsque plusieurs infractions sont constatées pour chaque salarié, une seule peine est prononcée au titre de chaque salarié. L'employeur encourt une peine d'amende de 15 000 € et une année d'emprisonnement s'il a violé de manière manifestement délibérée une obligation particulière de sécurité ou de prudence, notamment en refusant d'informer et de former ses salariés, les exposant ainsi à un risque immédiat de mort ou de blessure de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente[4726]. L'employeur qui n'organise pas une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au bénéfice de ses salariés, y compris ceux mis à la disposition d'une autre entreprise, peut être poursuivi pour « blessure ou homicide involontaire »[4727]. L'employeur ne peut s'exonérer qu'en démontrant qu'il a délégué ses pouvoirs à un préposé désigné par lui et pourvu de la compétence et de l'autorité nécessaires pour veiller efficacement à l'observation des dispositions en vigueur[4728].

À titre de peine complémentaire, le juge pénal peut ordonner une publicité du jugement, et en cas de récidive, prononcer une interdiction temporaire d'exercer[4729]. La violation par l'employeur des principes généraux de prévention ne peut, en revanche permettre

---

[4723] Cass. soc., 30 novembre 2010, n° 08-70390, *Bull. civ.* V, n° 270 ; *D.* 2011, 22.

[4724] Cass. 2e civ., 8 novembre 2007, n° 07-11219, *JCP éd. S.* 2008, 1038, note M. BABIN.

[4725] Code du travail, art. L. 4741-1, 1°.

[4726] Code pénal, art. 223-1.

[4727] Cf. not. Cass. crim., 16 septembre 1997, n° 96-82618, *Bull. crim.*, n° 299 ; Cass. crim., 26 octobre 2004, n° 04-82155 ; Cass. crim., 15 mars 2005, n° 04-84913.

[4728] Cass. crim., 18 janvier 1973, *Bull. crim.*, n° 25 ; Cass. crim., 22 mai 197, *Bull. crim.*, n° 230 ; Cass. crim., 17 juin 1997, *Bull. crim.*, n° 237 ; *RJS* 1997, n° 1101 ; Cass. crim., 8 décembre 2009, *D.* 2010, aj 212 ; *Dr. ouv.* 2010, p. 381.

[4729] Code du travail, art. L. 4741-5.

d'engager sa responsabilité pénale au titre de l'article L. 4741-1 du Code du travail[4730]. Néanmoins, l'employeur peut voir engager cette dernière pour des infractions de droit commun, telles que celle de blessures involontaires[4731].

833. Au vu des multiples obligations dont il est débiteur, « le premier acteur de la santé et de la sécurité au travail est l'employeur auquel incombe une responsabilité majeure dans ce domaine »[4732]. Si l'obligation de sécurité à sa charge le contraint à mettre en œuvre des mesures de prévention, elle fait aussi peser sur lui un régime de responsabilité et de garantie[4733]. Malgré les injonctions des textes et la jurisprudence, « *les mesures de prévention ne peuvent aboutir au risque zéro* »[4734]. Dès lors, toute atteinte à la santé des salariés – y compris celles engendrées par les risques psychosociaux – dénotera un échec de la prévention aux yeux des normes comme de la jurisprudence, justifiant la mise en cause de responsabilités parmi lesquelles figure en premier lieu celle de l'employeur.

§ 2 : L'échec de la prévention des risques psychosociaux sanctionnée

834. Dans les relations de travail, la survenance d'un incident mettant en jeu la santé et la sécurité des salariés est la preuve d'un échec de la prévention[4735]. Au vu de ses différents pouvoirs la responsabilité de l'employeur pourra être engagée tant sur le plan pénal que civil en matière de santé et de sécurité au travail[4736]. À ce titre, si le Code du travail se borne à viser « l'employeur » comme le principal débiteur des obligations en matière de santé et sécurité, il n'envisage guère sa représentation ; or, lorsque l'employeur est une personne morale, ses prérogatives en matière de santé et de sécurité seront attribuées au « chef d'entreprise », dont l'identification dépend de la forme juridique adoptée par la personne morale[4737]. Ainsi,

---

[4730] A. Cœuret, É. Fortis, *Droit pénal du travail*, LexisNexis, 5e éd., 2012, p. 296.

[4731] Cass. crim., 13 avril 2010, n° 09-81504.

[4732] S. Brunet, *La prévention des risques psychosociaux - Avis du Conseil économique, social et environnemental*, Les Éditions des journaux officiels, 2013, p. 30.

[4733] M. Blatman, P.-Y. Verkindt, S. Bourgeot, *L'état de santé du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, p. 233.

[4734] B. Lardy-Pélissier, « La santé du salarié : de la prévention au reclassement », *SSL* 30 janvier 2012, suppl. n° 1523, p. 24.

[4735] J.-F. Cesaro, « Les sanctions pénales de l'insécurité », *Dr. soc.* 2007, p. 732.

[4736] *La responsabilité de l'employeur en matière pénale et civile*, Éd. Liaisons, Coll. Numéros juridiques, Liaisons sociales, 2013, p. 3.

[4737] G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 748.

l'employeur ou le chef d'entreprise, sont débiteurs d'une obligation de sécurité ; dès lors en cas de dégradation de la santé du salarié, ou même de risque de dégradation, le résultat de cette obligation ne sera pas atteint[4738]. Leur responsabilité pénale pourra donc se trouver engagée pour les manquements résultant de leur propre fait[4739]. Leur responsabilité civile pourra, quant à elle, être invoquée tant pour une faute personnelle[4740] que pour celle d'autrui[4741]. L'employeur, voire son représentant, ont à la fois, une responsabilité pénale et financière en cas d'atteinte à la santé des travailleurs, y compris concernant les risques psychosociaux. Cette responsabilité financière, qui peut notamment être minorée par le jeu des assurances[4742], sera engagée par le versement de dommages-intérêts. Elle peut l'être également en matière de risque professionnel lorsqu'une ou plusieurs psychopathologies seront qualifiées d'accident ou de maladie professionnels, voire lorsque des fautes auront concouru à la réalisation de ces dommages. Par conséquent, si les salariés sont victimes des risques psychosociaux au travail, l'employeur pourra voir engagée aussi bien sa responsabilité pénale **(A)** que sa responsabilité financière **(B)**.

A – La possible responsabilité pénale

835. Dans la tradition juridique française, « *le droit pénal est la réponse privilégiée […] à l'exigence de sécurité* »[4743]. En matière de relations de travail, « *la menace de la sanction pénale et l'opprobre qui s'y attache peut constituer un instrument obligeant le chef d'entreprise à la vigilance* »[4744]. Ainsi, les premiers développements du droit pénal du travail ont visé l'hygiène, la sécurité et la durée de travail[4745] ; ceci conduit à « pénaliser » la quasi-totalité des règles de sécurité au travail[4746]. Quand un dommage va se produire, le rôle du droit pénal n'est plus de

---

[4738] M. MINÉ, « L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur se cumule avec la responsabilité civile du salarié », *RDT* 2006, p. 2831 et s.

[4739] Cf. Code pénal, not. art. 121-1 et art. 121-4.

[4740] Cf. Code civil, not. art. 1382 et art. 1147.

[4741] Cf. Code civil, spéc. art. 1384, al. 5.

[4742] Cf. Code des assurances, art. L. 121-12 al. 3 : « l'assureur n'a aucun recours contre les enfants, descendants, ascendants, alliés en ligne directe, préposés, employés, ouvriers ou domestiques, et généralement toute personne vivant habituellement au foyer de l'assuré, sauf le cas de malveillance commise par une de ces personnes » ; c'est l'assureur de l'employeur qui aura un recours contre celui du salarié (Cass. 1re civ., 12 juillet 2007, n° 06-13790).

[4743] J.-F. CESARO, *op. cit.*, p. 729.

[4744] P.-Y. VERKINDT, « La santé au travail – Quelques repères pour un droit en mouvement », *Dr. ouv.* 2003, p. 84.

[4745] J.-F. CESARO, *loc. cit.*

[4746] *Ibid.* ; v. également P. CHAUMETTE, « Le contentieux pénal : entre répression et réparation, les nouveaux contours de la responsabilité », *Dr. ouv.* 2003, spéc. pp. 109-112.

l'éviter mais essentiellement de le réprimer[4747]. Ainsi, les dommages liés aux risques psychosociaux au travail pourront conduire à une condamnation pénale. Cette dernière pourra être prononcée tant sur le fondement des infractions du droit pénal du travail que sur celles du droit pénal « commun ». Les infractions à disposition permettant de réprimer les risques psychosociaux sont alors diverses. Ces règles de droit pénal applicables aux relations de travail vont concerner plusieurs types de protagonistes. Deux catégories de personnes pourront alors être condamnées : les personnes physiques, sujets traditionnels de la loi pénale, et les groupements dotés de la personnalité morale[4748]. Dès lors, si les infractions qui permettent de punir les risques psychosociaux au travail sont multiples **(1)**, il en va de même concernant les personnes qui pourront se les voir imputer **(2)**.

1) La diversité des infractions disponibles

836. Selon le principe à valeur constitutionnelle[4749] de la légalité des délits et des peines[4750], seuls les comportements clairement interdits par la loi peuvent être poursuivis pénalement. Pour punir les infractions liées aux risques psychosociaux, le juge répressif doit donc se référer aux infractions déterminées par un texte légal. Il revient en effet au législateur « *de fixer lui-même le champ d'application de la loi pénale et définir les crimes et délits en termes suffisamment clairs et précis* »[4751]. Les dommages causés par les risques psychosociaux ou les menaces qu'ils font peser sur l'intégrité des salariés peuvent engager la responsabilité pénale de l'employeur ou d'autres personnes ayant concouru à leur survenance, sur le fondement de différents types d'infractions. La répression des risques psychosociaux pourra ainsi être mise en œuvre au moyen des diverses sources du droit pénal du travail **(a)** ainsi que des infractions du Code pénal susceptibles de s'appliquer aux relations de travail[4752] **(b)**.

[4747] *Id.*, p. 732.

[4748] A. CŒURET, É. FORTIS, *op. cit.*, p. 145.

[4749] Cons. const., 19 et 20 janvier 1981, n° 80-127 DC, *Rec. Cons. const.,* p. 15 ; Cons. const., 25 février 2010, n° 2010-604 DC.

[4750] Cf. not. Code pénal, art. 111-3 ; CEDH, art. 7.

[4751] Cons. const., 4 mai 2012, n° 2012-240 QPC ; le pouvoir réglementaire sera de son côté compétent pour définir une infraction pénale et les peines qui y sont associées, en particulier concernant les contraventions (CE 19 mars 2007, req. n° 300467).

[4752] A. CŒURET, É. FORTIS, *op. cit.*, pp. 287-288.

a) Des infractions propres aux relations de travail

837. Malgré quelques textes spécifiques du Code du travail qui sanctionnent pénalement certains risques psychosociaux, tel le harcèlement[4753], les faits porteurs et les expressions de souffrance au travail ne se trouvent pas pénalement réprimés dans ce code. Néanmoins, il est possible d'invoquer des dispositions plus générales du Code du travail qui punissent des actes pouvant mettre en cause la santé et la sécurité. À ce titre, il doit être noté que la plupart des incriminations relatives à la santé et sécurité contenues dans le Code du travail, tendent à condamner « l'employeur », et ce, depuis la recodification intervenue en 2008[4754]. Si « *la rédaction antérieure de la plupart des incriminations visait, outre l'employeur, le chef d'établissement entendu comme le chef d'entreprise* », la référence centrale à l'employeur « *ne permet plus de faire apparaître aussi clairement la dualité possible de responsabilités entre personnes physiques et personnes morales* »[4755]. Néanmoins, certaines incriminations relatives à la santé et sécurité au travail, applicables aux risques psychosociaux, mettent en avant le rôle d'autres types de personne dans la réalisation d'atteinte à la santé des salariés.

838. Tel est ainsi le cas de l'article L. 4741-1 du Code du travail qui sanctionne, « *le fait pour l'employeur ou son délégataire* », d'avoir méconnu par sa faute personnelle certaines dispositions – limitativement énoncées[4756] – relatives aux règles de santé et de sécurité. La notion de « délégataire » a ici été introduite en 2011[4757], se substituant à celle de « préposé ». Le « délégataire », au sens de l'article L. 4741-1 du Code du travail pourra être un salarié qui a reçu une délégation de pouvoirs concernant les obligations en matière d'hygiène et de sécurité[4758] pesant normalement sur le chef d'entreprise[4759].

[4753] Code du travail, art. L. 1151-1 à L. 1155-2 ; sur la répression du harcèlement moral : cf. *supra* n° 608 ; sur la répression du harcèlement sexuel : cf. *supra* n° 607.

[4754] Cf. not. A. CŒURET, « Le droit pénal du travail de puis la recodification du Code du travail », *SSL* 2010, suppl. n° 1472, p. 75.

[4755] A. CŒURET, É. FORTIS, *op. cit.*, p. 149.

[4756] Cf. Code du travail, art. L. 4741-1 1°, 2°, 3°, 4°, 5° et 6° ; sur le rejet d'une QPC soulevant l'inintelligibilité de l'article L. 4741-1 du Code du travail : Cass. crim., 15 mars 2011, n° 10-90131 QPC.

[4757] Loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit.

[4758] Cf. not. Cass. crim., 8 avril 2008, n° 07-80535, *Bull. crim.*, n° 96.

[4759] Cf. not. Cass. crim., 22 mai 1973, *Bull. crim.*, n° 230 (il appartient au chef d'entreprise de veiller personnellement à la stricte et constante exécution des dispositions édictées par le Code du travail ou les règlements pris pour son application en vue d'assurer l'hygiène et la sécurité des travailleurs) ; Cass. crim., 27 novembre 1990, *Bull. crim.*, n° 409 (les prescriptions du Code du travail en matière d'hygiène et de sécurité sont impératives, sauf dérogation légale; la circonstance qu'elles rendraient plus difficile l'exécution du travail n'est pas de nature à exonérer le chef d'entreprise de sa responsabilité).

L'article L. 4741-1 du Code du travail sanctionne d'une peine d'amende, voire d'emprisonnement, la méconnaissance des règles relatives à l'hygiène et à la sécurité. Pour être sanctionnée, cette méconnaissance n'a pas besoin d'élément moral, la simple inobservation d'une prescription sera suffisante ; il s'agit ainsi d'une infraction formelle. En effet, selon la jurisprudence, « *en matière d'hygiène et de sécurité du travail, le simple constat qu'une prescription obligatoire n'a pas été respectée suffit en principe à caractériser l'élément moral en même temps que l'élément matériel de l'infraction* »[4760].

Au vu des dispositions visées par l'article L. 4741-1 du Code du travail, le manquement aux principes généraux de prévention à la charge de l'employeur, énoncés au Titre II du Livre 1er du Code du travail[4761], ne se trouve pas pénalisé[4762]. Néanmoins, l'article L. 4741-1 du Code du travail peut réprimer les manquements à certaines conséquences réglementaires de ces principes généraux. Ainsi, la méconnaissance par l'employeur ou son délégataire, des mesures réglementaires visées à l'article L. 4111-6 du Code du travail peut être punie. L'employeur ou son délégataire pourront dès lors être sanctionnés en cas, notamment, de manquement aux règles concernant : les droits d'alerte et de retrait, le droit à l'information et à la formation des travailleurs en matière de sécurité – notamment les travailleurs temporaires ou en CDD – ; les dispositions relatives aux missions et à l'organisation des services de santé au travail. L'ensemble de ces règles applicables à la santé au travail peuvent dès lors directement ou indirectement s'appliquer aux risques psychosociaux. L'article L. 4741-1 du Code du travail, sanctionne l'employeur ou son délégataire d'une peine d'amende de 3750 € dès lors qu'il n'aura pas satisfait aux règles de santé et de sécurité visées par ce texte ; la récidive est quant à elle punie d'un an d'emprisonnement et d'une peine d'amende de 9000 €. En plus de la peine d'amende, les juges ont la possibilité d'infliger des peines complémentaires, telles que l'affichage et/ou la publicité de la décision, voire l'interdiction pour la personne physique ayant méconnu des règles de sécurité d'exercer son activité[4763]. L'amende pourra être appliquée

---

[4760] A. CŒURET, É. FORTIS, *op. cit.*, p. 306.

[4761] Code du travail, art. L. 4121-1 à L. 4121-5.

[4762] Cf. not. Cass. crim., 14 octobre 1997, *Bull. crim.* 1997, n° 334.

[4763] Code du travail, art. L. 4741-5 : « En cas de condamnation prononcée en application de l'article L. 4741-1, la juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux portes des établissements de la personne condamnée, aux frais de celle-ci, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du Code pénal, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant de l'amende encourue.
En cas de récidive, la juridiction peut prononcer contre l'auteur de l'infraction l'interdiction d'exercer, pendant

autant de fois qu'il y a de salariés dans l'entreprise concernés par la ou les infractions relevées[4764]. En cas d'infraction réalisée par le délégataire, la responsabilité pénale de la personne morale pourra être mise en œuvre, singulièrement en cas d'accident du travail[4765].

839. Si les principes généraux de prévention pesant sur le chef d'entreprise ne relèvent pas des peines d'amende pouvant être appliquées en vertu de l'article L. 4741-1 du Code du travail, leur violation peut tout de même donner lieu à sanction. En effet, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, suite au rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse, peut mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier, lorsque ce constat résulte d'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention[4766]. La formulation générale de cet article, et les textes auxquels il renvoie, peuvent justifier la sanction de l'employeur qui n'aurait aucunement réagi face à une situation de travail dangereuse pour la santé mentale et physique des salariés. Tel peut être le cas, par exemple, d'une situation de harcèlement, de violence ou d'un contexte de consommation dangereux de substances psychoactives. Le fait de ne pas avoir satisfait à cette mise en demeure dans les quatre jours ouvrables est puni d'une peine de contravention de cinquième classe[4767] ; l'amende est applicable autant de fois qu'il y a de travailleurs directement exposés à la situation dangereuse.

840. Outre les contraventions relatives aux règles de sécurité et santé au travail, voire aux principes généraux de la prévention, le Code du travail sanctionne également les défaillances dans l'aménagement des locaux de travail. Si cette question ne concerne *a priori* pas directement la question des risques psychosociaux, les règles régissant l'organisation du lieu de travail permettent néanmoins d'améliorer les conditions de travail et le bien-être des salariés. Il en va ainsi, par exemple, des règles concernant le bruit, ce dernier étant un facteur de stress[4768]. Par ailleurs, il convient de rappeler que la Cour de cassation a validé l'attribution de dommages-

---

une durée maximale de cinq ans, certaines fonctions qu'elle énumère soit dans l'entreprise, soit dans une ou plusieurs catégories d'entreprises qu'elle définit ».

[4764] Code du travail, art. L. 8113-7.

[4765] Cf. not. Cass. crim., 23 novembre 2010, n° 09-85115, *Bull. crim.*, n° 186 (en cas d'accident du travail, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité des travailleurs commis par le délégataire de pouvoirs engagent la responsabilité pénale de la personne morale employeur de la victime, ou, en cas de recours à une main-d'œuvre intérimaire, de la personne morale ayant la qualité d'entreprise utilisatrice).

[4766] Code du travail, art. L. 4721-1.

[4767] Code du travail, art. R. 4741-2.

[4768] Cf. *supra* n° 249 et n° 828.

intérêts à une salariée au regard de son « *sentiment d'insécurité* », alimenté par des locaux « *qui n'étaient pas dans un état d'hygiène conforme à ce qu'un salarié peut normalement exiger* »[4769]. Ainsi, selon le Code du travail, les établissements et locaux de travail doivent être « *aménagés de manière à ce que leur utilisation garantisse la sécurité des travailleurs* »[4770]. Ils doivent être « *tenus dans un état constant de propreté et* [présenter] *les conditions d'hygiène et de salubrité propres à assurer la santé des intéressés* »[4771]. En cas de situation dangereuse résultant de l'aménagement des locaux et si l'employeur n'a pas satisfait à la mise en demeure du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi sous quatre jours ouvrables[4772], l'employeur pourra être sanctionné d'une amende de cinquième classe appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs directement exposés et majorée en cas de récidive[4773].

841. Si le Code du travail contient des dispositions pénales permettant de sanctionner des comportements pouvant favoriser la survenance de risques psychosociaux, le Code pénal va pouvoir sanctionner les manquements ayant causé un dommage au salarié ou l'ayant mis en situation de danger. Ces infractions, qui peuvent s'appliquer de façon générale aux relations de travail, pourront concerner également les risques psychosociaux.

b) Des infractions de droit commun

842. Les risques psychosociaux au travail peuvent être à l'origine d'atteinte à la vie ou à l'intégrité physique ou psychique des travailleurs qui les subissent. C'est pourquoi, outre les infractions réprimant spécifiquement les diverses formes de violences ou le harcèlement, le Code pénal contient des textes pouvant s'appliquer aux atteintes à la santé ou à la vie des travailleurs. Ainsi, le Code pénal est amené à réprimer les atteintes à la vie ou à l'intégrité des personnes – homicide ou blessure involontaire –, la mise en danger d'autrui ainsi que la soumission des travailleurs à des conditions de travail indignes. En cas de réalisation d'un de ces délits, le salarié victime devra déposer une plainte auprès des services de gendarmerie ou de police ou agir en citation directe devant le Tribunal correctionnel.

[4769] Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 08-45609.
[4770] Code du travail, art. L. 4221-1.
[4771] *Ibid*.
[4772] Code du travail, art. R. 4721-2.
[4773] Cf. Code pénal, art. 132-11 et art. 132-15.

843. L'article 121-3 du Code pénal, modifié par la loi du 10 juillet 2000 – dite loi « Fauchon »[4774] –, permet de réprimer les atteintes involontaires à la vie et à l'intégrité des personnes ; y compris celle des personnes en situation de travail. Selon la gravité du comportement de l'auteur ou les conséquences sur l'intégrité de la victime, ces atteintes involontaires pourront être qualifiées soit de délit, soit de contravention. À ce titre, la loi « Fauchon » a eu pour objectif « *d'alléger la responsabilité des "décideurs" en dépénalisant les fautes les moins graves qui ne causent directement aucun dommage* »[4775] ; la réussite de cet objectif a d'ailleurs été contestée[4776]. Le *quantum* des peines qui seront appliquées dépendra alors de l'origine du dommage, selon qu'il résulte d'une imprudence simple[4777] voire d'une faute délibérée ou caractérisée[4778]. L'imprudence simple sera punie si elle entretient un lien de causalité direct avec le dommage, quant à la faute délibérée ou caractérisée, elle pourra être sanctionnée même si elle n'a pas causé directement le dommage.

L'article 121-3 du Code pénal réprime la situation où « *l'auteur a causé directement le dommage et celle dans laquelle il a créé ou contribué à créer la situation dommageable ou encore n'a pas pris les mesures susceptibles d'éviter le dommage* »[4779]. Dans ce second cas de causalité – causalité indirecte –, « *une violation manifestement délibérée d'une norme préexistante ou une faute caractérisée* […] *sont seules de nature à engager la responsabilité pénale* »[4780]. Les peines appliquées à l'imprudence simple seront plus légères que celles résultant d'une faute délibérée ou caractérisée. Cette distinction s'applique ainsi aux

---

[4774] Loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000 relative aux délits non intentionnels (cf. not. J.-F. SEUVIC, « Commentaire de la loi du 10 juillet 2000 », *RSC* 2000, p. 868 ; C. ROCA, « Commentaire de la loi du 10 juillet 2000 », *LPA* 26 octobre 2000, p. 4 ; P. MORVAN, « L'irrésistible ascension de la faute caractérisée : l'assaut avorté du législateur contre l'échelle de la culpabilité » in *Mélanges offerts à Jean Pradel*, Cujas, 2006, p. 443 ; Y. MAYAUD, « La loi Fauchon du 10 juillet 2000 après plus de cinq ans d'application… », *AJ pénal* 2006, p. 146 ; Y. MAYAUD, « Retour sur la culpabilité non intentionnelle en droit pénal… (à propos de la loi du 10 juillet 2000) », *D.* 2000, p. 603 ; J. PRADEL, « De la véritable portée de la loi du 10 juillet 2000 sur la définition des délits non intentionnels », *D.* 2000, point de vue, p. VI).

[4775] E. DREYER, *Droit pénal général*, LexisNexis, 2e éd., 2012, p. 487.

[4776] Cf. not. P. MORVAN, « Sécurité et infraction involontaire : première application de la loi du 10 juillet 2000 sur les délits non intentionnels », *Dr. soc.* 2000, p. 1075 ; P. MORVAN, « Responsabilité pénale et droit social, avant et après la loi du 10 juillet 2000 », *RJS* 4/01, p. 283 ; F. DUQUESNE, *Dr. soc.* 2002, p. 905, obs. sous Cass. crim., 30 avril 2002 ; P. CHAUMETTE, « Le contentieux pénal : entre répression et réparation, les nouveaux contours de la responsabilité », *Dr. ouv.* 2003, spéc. p. 113.

[4777] Code pénal, art. 121-3 al. 3.

[4778] Code pénal, art. 121-3 al. 4.

[4779] A. CŒURET, E. FORTIS, *op. cit.*, p. 323.

[4780] *Ibid*.

infractions suivantes : l'homicide involontaire[4781], les blessures involontaires ayant entraîné une ITT de plus de 3 mois[4782], les blessures involontaires ayant entraîné une ITT inférieure ou égale à 3 mois résultant d'une violation délibérée d'une règle de sécurité[4783] ou d'une imprudence[4784], enfin l'atteinte à l'intégrité sans ITT résultant d'une faute caractérisée manifeste[4785] ou d'une imprudence[4786]. Ces infractions peuvent également être imputées aux personnes morales[4787] et peuvent s'accompagner de peines complémentaires tant pour les personnes physiques[4788] que morales[4789].

Le dispositif prévu à l'article 121-3 du Code pénal témoigne d'une certaine complexité[4790] ; en effet, il implique de définir, au cas par cas, de définir la nature directe ou indirecte du lien de causalité et, en cas de causalité indirecte, de rechercher l'existence d'une faute qualifiée[4791] ; cette appréciation s'opérera *in abstracto* pour la faute « ordinaire » ou « caractérisée » et *in concreto* pour la faute « délibérée »[4792]. Qu'elle soit ordinaire, caractérisée ou délibérée, il faudra déterminer un lien certain de causalité entre la faute et l'atteinte à l'intégrité ou à la vie[4793].

En matière de relations de travail, lorsque le dommage résulte d'une causalité directe, la responsabilité pénale du chef d'entreprise ou de son délégataire pourra être engagée « *en cas*

[4781] Code pénal, art. 221-6 (la faute simple donne lieu à une peine de trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende ; la faute délibérée ou caractérisée donne lieu à une peine de cinq ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende).

[4782] Code pénal, art. 222-19 (la faute simple donne lieu à une peine de deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende ; la faute délibérée ou caractérisée donne lieu à une peine de trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende).

[4783] Code pénal, art. 222-20 (peine d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende).

[4784] Code pénal, art. R. 625-2 (contravention de 5e classe).

[4785] Code pénal, art. R. 625-3 (contravention de 5e classe).

[4786] Code pénal, art. R. 622-1 (contravention de 2e classe).

[4787] Cf. Code pénal, art. 221-7, art. 222-21, art. 221-1, art. R. 625-2, art. R. 625-5 et art. R. 622-1 ; Rép. min., n° 85211, *JOAN* 29 août 2006, p. 918 ; Cass. crim., 28 avril 2009, n° 08-83843 (faute ordinaire commise par ses organes ou représentants).

[4788] Code pénal, art. 221-10.

[4789] Code pénal, art. 221-7.

[4790] Cf. not. Ph. CONTE, note sous Cass. crim., 13 novembre 2002, *D.* 2004, p. 1336.

[4791] *La responsabilité de l'employeur en matière pénale et civile*, Éd. Liaisons, Coll. Numéros juridiques Liaisons sociales, octobre 2013, p. 11.

[4792] E. DREYER, *op. cit.*, p. 563.

[4793] Cass. crim., 14 mai 1968, *Bull. crim.*, n° 152.

de faute d'imprudence[4794]*, de négligence*[4795] *ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement*[4796]*, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait* »[4797]. Ici, il faut que la faute ait joué un rôle essentiel et déterminant dans la survenue du dommage[4798]. Cette faute ordinaire, proche de la faute quasi-délictuelle[4799], peut ainsi résulter de la violation d'une obligation non écrite – faute d'imprudence ou de négligence – comme d'un texte précisément identifié. En principe, « *il ne devrait donc pas y avoir de responsabilité pour les délits non intentionnels si l'auteur a accompli les diligences normales* »[4800]. Si l'auteur n'a pas accompli ces diligences normales il paraît tout de même difficile d'engager la responsabilité pénale au titre du manquement à une obligation de sécurité ou de prudence en matière de risques psychosociaux. En effet, ces obligations spéciales de sécurité « *décrivent des impératifs techniques (port d'équipements de sécurité, normes de ventilation, d'éclairage, d'accessibilité, anti-incendie, etc.) ou prescrivent des initiatives particulières* »[4801] ; elles concernent donc avant tout les risques physiques. En revanche, la jurisprudence a reconnu que cette infraction pouvait être constituée par la violation d'une simple obligation générale de sécurité. Si la jurisprudence pénale refusait initialement d'incriminer pénalement un manquement à l'article L. 4121-1 du Code du travail[4802], elle peut aujourd'hui s'appuyer sur cette seule obligation générale[4803]. Les obligations générales de sécurité qui « *édictent une norme générale de comportement* » peuvent également découler « *implicitement du devoir général de prudence inscrit en négatif dans le Code pénal (textes réprimant les délits et contraventions d'homicide*

[4794] L'imprudence révèle un acte positif (E. DREYER, *Droit pénal général*, LexisNexis, 2e éd., 2012, p. 545).

[4795] La négligence révèle une attitude passive (*ibid*.).

[4796] Les juges doivent identifier clairement l'obligation violée, peu importe que la violation de ce texte soit pénalement sanctionné (*ibid*.).

[4797] Code pénal, art. 121-3 al. 3.

[4798] Cass. crim., 5 avril 2005, *Dr. pén.* 2005, comm. 103, obs. M. VÉRON.

[4799] Cf. Code civil, art. 1383.

[4800] B. LAPÉROU-SCHENEIDER, « La responsabilité pénale de l'employeur personne physique et la présomption de faute », *Dr. soc.* 2012, p. 274.

[4801] 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, pp. 676-677.

[4802] Cass. crim., 14 octobre 1997, n° 96-83356, *Bull. crim.*, n° 334, p. 1110 (le demandeur n'a pas été déclaré coupable d'une infraction à l'article L. 230-2 du Code du travail, dont les dispositions ne sont pas pénalement sanctionnées, mais uniquement pour infraction à l'article L. 233-1 de ce Code et pour blessures involontaires) ; cf. not. *Dr. pén.* 1998, comm. 25, J.-H. ROBERT.

[4803] Cass. crim., 20 janvier 2009, n° 08-80021, *Bull. crim.*, n° 21, *D.* 2009, p. 502.

et de blessures involontaires) »[4804]. D'ailleurs il n'est plus besoin de prouver le manquement à une norme réglementaire en matière de santé et sécurité[4805], ni même la violation d'un texte particulier[4806]. Un engagement de la responsabilité pénale en matière de risques psychosociaux peut donc s'avérer possible en cas d'imprudence simple. Un salarié qui serait victime de violence de la part de collègues, voire de tiers, ou qui subirait une atteinte à son intégrité tant physique que psychique, pourrait engager la responsabilité pénale du chef d'entreprise ou de son employeur personne morale au titre de l'atteinte involontaire à la vie ou à l'intégrité.

Concernant le dommage résultant d'une causalité indirecte, la responsabilité pénale du chef d'entreprise peut être engagée s'il a « *violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement* »[4807]. La faute délibérée est commise par une personne qui a violé sciemment une obligation de prudence ou de sécurité à sa charge. Réputée connaître les conséquences de son manquement il a « *agi "quand même" en étant convaincu que le dommage ne surviendrait pas ou qu'il parviendrait à l'éviter* »[4808]. Cette faute pourra être reprochée à une personne « *disposant d'un pouvoir d'organisation, de surveillance ou de contrôle qui n'a pas été exercé correctement* » et ainsi permis « *la réalisation matérielle du dommage par un tiers* »[4809]. Il faut ici un manquement à une obligation particulière résultant de la loi ou règlement ; le juge doit donc se baser sur un texte précis[4810]. L'application de cette possibilité aux risques psychosociaux ne paraît pas aisée, au vu de la spécificité des obligations dites « particulières ». Ces dernières sont censées être interprétées de façon stricte et concernent les risques physiques.

Une voie plus souple consiste à prouver *« une faute caractérisée* » exposant autrui à un risque d'une particulière gravité qui ne pouvait être ignoré[4811]. Cette faute possède en effet un domaine d'application plus large que la faute délibérée et se rapproche de la faute

---

[4804] P. MORVAN, *op. cit.*, pp. 676-677 ; rappr. C. BERNARD-CHATELOT, L. FABRE, « Les risques psychosociaux et la responsabilité pénale », *AJ collectivités territoriales* 2013, p. 19 et s.

[4805] Cass. crim., 11 juin 1987, *Dr. soc.* 1988, p. 610, note J.-P. MURCIER ; Cass. crim., 21 mars 1989, *Bull. crim.*, n° 143.

[4806] Cass. crim., 19 novembre 1996, *Bull. crim.*, n° 413 ; *RSC* 1997, p. 835, obs. Y. MAYAUD.

[4807] Code pénal, art. 121-3 al. 4.

[4808] E. DREYER, *Droit pénal général*, LexisNexis, 2e éd., 2012, p. 560.

[4809] *Id.*, p. 490.

[4810] Cass. crim., 5 avril 2011, n° 09-83277 ; Cass. crim., 11 mars 2008, n° 07-83446, *Dr. soc.* 2008, p. 746, note F. DUQUESNE ; Cass. crim., 10 décembre 2002, *Bull. crim.*, n° 223 ; *RSC* 2003, p. 332, obs. Y. MAYAUD.

[4811] Code pénal, art. 121-3 al. 4.

ordinaire[4812], voire de la faute inexcusable du droit de la sécurité sociale[4813]. Le chef d'entreprise, qui devait ici avoir connaissance du risque, doit avoir fait preuve d'une certaine « désinvolture » quant à sa prévention[4814]. Cette faute caractérisée est interprétée largement par la jurisprudence, ce qui peut laisser penser à une possible application aux risques psychosociaux. Elle peut être constituée même en l'absence de texte précis d'origine légale ou réglementaire[4815]. Ainsi, le recours à cette faute « *est fréquemment utilisé comme "solution de repli" dans le secteur du travail* »[4816]. Elle peut, par exemple, être constituée si l'employeur ne respecte pas l'avis du médecin du travail en continuant de faire travailler la personne dans les mêmes conditions qu'antérieurement à l'accident du travail[4817]. Une telle faute peut aussi être commise si le chef d'entreprise, informé des insuffisances en matière de sécurité au sein de son établissement, notamment par l'inspection du travail, n'a pris aucunes mesures[4818]. Dès lors, de telles solutions pourraient trouver application en matière de risques psychosociaux.

La faute pénale d'imprudence ou non intentionnelle de l'article 121-3 ne se confond plus avec la faute inexcusable du droit de la sécurité sociale[4819]. Auparavant, l'application stricte de l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil pouvait empêcher la reconnaissance d'une telle faute[4820]. En cas de relaxe pour des faits d'homicide ou de blessures involontaires, ces agissements n'étant pas fautifs, une faute inexcusable ne pouvait, par exemple, se voir retenue[4821]. La loi du 10 juillet 2000 a effacé le lien existant entre la relaxe au pénal pour homicides ou blessures involontaires et l'impossibilité de faire reconnaître une faute inexcusable[4822]. Dès lors, l'employeur peut voir sa responsabilité civile engagée au titre de sa

---

[4812] J.-H. ROBERT, *Droit pénal général*, P.U.F., 6e éd., 2005, p. 339.

[4813] Ph. CONTE, *Droit pénal spécial*, LexisNexis, 4e éd., 2013, p. 52.

[4814] *Ibid*.

[4815] Cass. crim., 15 octobre 2002, *Bull. crim.*, n° 186 ; *Dr. pén.* 2003, n° 4.

[4816] B. LAPÉROU-SCHENEIDER, « La responsabilité pénale de l'employeur personne physique et la présomption de faute », *Dr. soc.* 2012, p. 276.

[4817] Cass. crim., 20 mars 2007, n° 06-85638.

[4818] Cass. crim., 1er septembre 2009, n° 09-80091 ; Cass. crim., 28 février 2006, n° 05-83602 ; Cass. crim., 22 novembre 2005, n° 05-80282.

[4819] Cf. not. S. PETIT, « Responsabilité pénale et faute inexcusable de l'employeur », *Dr. soc.* 2008, p. 814 et s.

[4820] Sur l'ancien principe d'identité de la faute pénale et de la faute civile : Cass. civ., 18 décembre 1912 (arrêt dit « Brochet et Descamps »), *S.* 1914, 1, p. 249, note R.-L. MOREL ; *DP* 1915, 1, p. 17 ; *Gaz. Pal.* 1913, 1, p. 107.

[4821] Cf. not. Cass. soc., 20 janvier 1977, *Bull. civ*. V, n° 48 ; Cass. soc., 30 juin 1982, *Bull. civ.* V, n° 432 ; Cass. soc., 6 janvier 1982, *Bull. civ.* V, n° 1 (relaxe au bénéfice du doute).

[4822] Code de procédure pénale, art. 4-1 : « L'absence de faute pénale non intentionnelle au sens de l'article 121-3 du Code pénal ne fait pas obstacle à l'exercice d'une action devant les juridictions civiles afin d'obtenir la réparation d'un dommage sur le fondement de l'article 1383 du Code civil si l'existence de la faute civile prévue par cet article est établie ou en application de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale si l'existence de la faute inexcusable prévue par cet article est établie » (cf. not. G. VACHET, « L'incidence de la loi du 10 juillet 2000

faute inexcusable sans pour autant que sa responsabilité pénale soit retenue[4823]. Concernant la faute de la victime, du moment qu'elle permet de révéler la faute du chef d'entreprise ou de son délégataire elle n'est pas exonératoire[4824]. La seule exonération possible pour le chef d'entreprise, repose sur la faute de la victime lorsqu'elle est la cause exclusive de l'accident[4825] ou la faute d'un tiers[4826], les juges devant rechercher les causes de l'accident et si le chef d'entreprise ou son délégataire n'a pas joué un rôle[4827].

844. Une autre possibilité d'engager la responsabilité pénale du chef d'entreprise ou de l'employeur consiste à invoquer l'infraction de « mise en danger d'autrui »[4828]. Par exception à l'article 121-3 alinéa 1er du Code pénal qui dispose qu'« *il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre* », le délit de mise en danger d'autrui réprime un dol éventuel, car son auteur a accepté la possible réalisation du risque en espérant qu'il ne se produirait pas[4829]. En effet, pour que cette infraction soit qualifiée il faut qu'aucune atteinte à l'intégrité de la vie ou de la personne ne soit encore survenue ; la seule exposition au risque est réprimée. Le Code pénal sanctionne ainsi « *le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende* »[4830]. Les juges doivent opérer une appréciation *in concreto* du risque auquel est exposé autrui et caractériser un risque immédiat de mort ou de blessure[4831]. L'infraction n'est constituée qu'en cas de manquement à une obligation spécifique et précise de sécurité, ce qui empêche sa

---

relative aux délits non intentionnels sur la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur », *Dr. soc.* 2001, p. 47 ; P. JOURDAIN, « Autorité de la chose jugée au pénal et principe d'unité des fautes : la rupture est consommée entre faute civile et pénale, mais l'est-elle totalement ? », *D.* 2001, p. 2232 ; C. DESNOYER, « L'article 4-1 du Code de procédure pénale, la loi du 10 juillet 2000 et les ambitions du législateur : l'esprit contrarié par la lettre », *D.* 2002, p. 979 ; Y. SAINT-JOURS, « Feu l'autorité absolue de la relaxe au pénal de l'employeur en matière de faute inexcusable », *D.* 2001, p. 3390).

[4823] Cass. 2e civ., 10 mai 2012, n° 11-14739 ; Cass. 2e civ., 16 février 2012, n° 11-12143, *JCP éd. S.* 19 juin 2012, n° 25, 1278, p. 50, note D. ASQUINAZI-BAILLEUX ; Cass. 2e civ., 15 mars 2012, n° 10-15503, *D.* 2012, 1316, note N. RIAS ; Cass. 2e civ., 16 septembre 2003, n° 01-16715 ; Cass. soc., 12 juillet 2001, n° 99-18375, *JCP éd. E.* 2002, 414, p. 422, obs. G. VACHET ; *D.* 2001, p. 3390, obs. Y. SAINT-JOURS.

[4824] Cass. crim., 12 décembre 2006, n° 06-80240.

[4825] Cass. crim., 14 mars 1979, *Bull. crim.*, n° 109.

[4826] Cass. crim., 29 janvier 1976, *Bull. crim.*, n° 38.

[4827] Cass. crim., 10 mai 2006, n° 05-85387.

[4828] Code pénal, art. 121-3 al. 2.

[4829] Ph. CONTE, *Droit pénal spécial*, LexisNexis, 4e éd., 2013, spéc. pp. 22-23.

[4830] Code pénal, art. 223-1.

[4831] Cass. crim., 3 avril 2001, *Bull. crim.*, n° 90.

qualification au vu des principes généraux de prévention ; il faut qu'il y ait violation d'une loi[4832] ou d'un règlement précis[4833]. La violation manifestement délibérée exige que l'auteur ait agi en toute connaissance de cause et non par simple inadvertance[4834]. Elle peut se déduire de la constatation des faits en cause[4835] voire des aveux éventuels de l'auteur[4836]. L'employeur étant débiteur d'une obligation particulière de prévention en matière de harcèlement[4837], il pourrait à ce titre s'avérer possible d'invoquer « la mise en danger d'autrui » en raison de faits de harcèlements individuels ou collectifs – harcèlement managérial notamment – qui n'auraient pas encore causé de dommages psychiques sur leurs victimes. Ce délit, applicable aux relations de travail[4838], appelle l'employeur « *à éradiquer totalement le risque anormal* »[4839], ce qui peut concerner les risques pour la santé mentale des salariés.

845. Selon le Code pénal, « *le fait de soumettre une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, à des conditions de travail [...] incompatibles avec la dignité humaine est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende* »[4840]. Cette infraction est plus restrictive que celle de harcèlement moral ou sexuel, dans le sens où sa victime doit être vulnérable ou en état de dépendance[4841]. La vulnérabilité peut résulter de l'âge de la victime, de sa maladie, d'une infirmité, d'une déficience psychique ou physique et sa dépendance économique ou affective[4842]. Ce comportement qui consiste, pour l'auteur, à abuser de la vulnérabilité ou de la dépendance de la victime, donc de sa position de faiblesse[4843], est sanctionné de façon plus stricte que le

---

[4832] Cf. not. Cass. crim., 12 novembre 1997, *Bull. crim.*, n° 384.

[4833] Cass. crim., 17 septembre 2012, n° 01-84381.

[4834] Ph. CONTE, *op. cit.*, p. 21.

[4835] Cass. crim., 12 novembre 1997, *Bull. crim.*, n° 384.

[4836] Cass. crim., 6 juin 2000, *Bull. crim.*, n° 213.

[4837] Code du travail, art. L. 1152-4 et art. L. 1153-5.

[4838] Cass. crim., 9 décembre 2008, n° 08-80788 (la Samaritaine a violé plusieurs obligations particulières de sécurité ou de prudence prévues par la réglementation destinée à prévenir les risques d'incendie et de panique dans les établissements recevant du public, en ne respectant pas les normes de sécurité relatives à la stabilité au feu des structures, au désenfumage des locaux et aux conditions d'évacuation du public) ; F. DUQUESNE, « La mise en danger d'autrui à la lumière de l'obligation de sécurité de résultat », *Dr. soc.* 2009, p. 162.

[4839] F. DUQUESNE, *op. cit.*, p. 165.

[4840] Code pénal, art. 225-14.

[4841] À ce titre, l'extranéité n'est pas forcément un indice de vulnérabilité (Cass. crim., 11 décembre 2011, *Bull crim.*, n° 256).

[4842] Ph. CONTE, *op. cit.*, pp. 306-307.

[4843] *Id.*, p. 304.

harcèlement[4844], particulièrement au regard de ses circonstances aggravantes[4845]. De même, contrairement au harcèlement moral, la victime a dû subir effectivement une dégradation de ses conditions de travail. Cette infraction, applicable aux personnes morales[4846], protège davantage la victime quant à sa condition d'homme, qu'à son statut de salarié[4847]. Elle peut être invoquée pour punir des situations de travail forcé[4848] ou des conditions de travail marquées par des horaires excessifs et une rémunération dérisoire[4849] ; elle peut également s'appliquer à des conditions de travail marquées par l'existence de risques psychosociaux. Ainsi, ont notamment été qualifiées de conditions de travail indignes, les pressions psychologiques, les hurlements et les vexations exercées par un chef d'entreprise[4850], le fait d'être séquestré et battu[4851], les humiliations et les brimades[4852], des propos injurieux et humiliants[4853], des sévices physiques et morales[4854] voire l'obligation de se dévêtir devant son employeur[4855].

846. Le Code pénal permet également de réprimer deux comportements distincts pouvant mettre en danger les personnes : le non-obstacle à la commission d'une infraction et la non-

---

[4844] Le harcèlement, sexuel ou moral, est sanctionné d'une peine d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

[4845] Code pénal, art. 225-15.

[4846] Code pénal, art. 225-16.

[4847] Ph. CONTE, *op. cit.*, p. 305.

[4848] Cass. crim., 13 janvier 2009, n° 08-80787, *Bull. crim.,* n° 9 (« tout travail forcé est incompatible avec la dignité humaine ») ; *D.* 2009, jur. p. 1935, note B. LAVAUD-LEGENDRE ; *RSC* 2009, p. 376, obs. Y. MAYAUD ; *JCP éd. S.* 2009, 1150, note C. WILLMANN ; *Dr. soc.* 2009, p. 608, obs. P. CHAUMETTE ; Cass. crim., 29 mars 2011, n° 09-88575.

[4849] CA Bordeaux, 7 janvier 1997, *RSC* 1998, p. 541, obs. Y. MAYAUD.

[4850] Cass. crim., 4 mars 2003, n° 02-82194, *Bull. crim.*, n° 58 (le directeur d'un atelier de fabrication de vêtements interdisait aux salariées de parler, de lever la tête, de sourire, de porter des gilets pour se protéger du froid matinal, d'apporter des coussins qu'elles attachaient à leurs chaises dans le but d'améliorer le confort de celles-ci ; en outre, il criait et hurlait lorsqu'il s'adressait à certaines salariées en public, il proférait des insultes et tenait des propos blessants à l'égard de certaines d'entre elles, il faisait arrêter le chauffage dans la cantine en période de froid, il les priver de la pause de midi pour obtenir la dénonciation de celles qui avaient participé à une réunion hors de l'entreprise et avait fait défiler les salariées devant une cuvette de toilettes souillée pour protester contre l'état de celle-ci) ; *Dr. pén.* 2003, n° 83 ; *D.* 2003, somm. 181 obs. T. AUBERT-MONPEYSSEN ; *Dr. soc.* 2004, p. 112, obs. C. WILLMANN.

[4851] T. corr. Paris, 16 mars 1999, aff. Charline RAHANTANIRINA c/ RAJAONA et RATOVO RABESETROKA.

[4852] Cass. crim., 25 novembre 2008, n° 08-81727, *Dr. pén.* 2009, n° 30.

[4853] CA Paris, 2 novembre 2005, n° 04/06848.

[4854] CA Rouen, 25 mars 2004, n° 03/00890 (tirages d'oreille et de joue, insultes, brimades et vexations en public, manifestement destinés à humilier publiquement les victimes) ; rappr. Cass. crim., 23 avril 2003, n° 02-82971, *Bull. crim.*, 2003, n° 85 ; Cass. crim., 15 juin 2010, n° 09-83185 (le salarié ne bénéficiait pas de conditions de travail ordinairement offertes aux employés d'une entreprise, étant insulté et parfois même frappé ; son état de vulnérabilité ou de dépendance est caractérisé tant par l'expertise psychiatrique qui révèle notamment son état de domination que par la constatation de son incapacité à dénoncer les conditions qu'il a subies pendant de nombreuses années).

[4855] CA Rouen, 11 septembre 2006, n° 05/00786.

assistance à personne en péril[4856] ; ces deux comportements sont sanctionnés de la même peine. Le premier comportement nécessite deux composantes différentes pour être sanctionné : une situation délictueuse et une absence d'intervention pour s'opposer à la réalisation d'un risque pour autrui[4857]. Le texte vise tous les crimes, qu'ils portent sur les personnes et les biens ainsi que les délits contre l'intégrité corporelle des personnes[4858]. Dès lors, cette possibilité concerne les actes de violences[4859]. Pour être caractérisé, ce délit nécessite que son auteur ait eu la possibilité d'intervenir efficacement ; s'il lui était impossible d'y faire obstacle l'abstention ne pourra être réprimée[4860]. La jurisprudence ne justifie cette non-intervention qu'en cas de risque pour l'intégrité de l'intervenant ou celle de tiers[4861]. Il ne doit exister aucun risque d'intervenir pour soi-même ou pour les tiers[4862]. Dans le cas d'un salarié qui tenterait de se suicider sur son lieu de travail, on ne pourra reprocher à ses collègues ou supérieurs le non-obstacle à la commission d'une infraction[4863], le suicide n'étant plus une infraction ; il pourra en revanche leur être reproché leur abstention fautive, en l'absence d'actes positifs effectués pour raisonner le suicidant ou empêcher son geste[4864].

Cette abstention constitue un refus de porter assistance à une personne en péril, soit par son action personnelle, soit en provoquant l'action d'un tiers. L'infraction est caractérisée par une non-assistance à une personne humaine en situation de péril actuel ou imminent suffisamment grave pour menacer sa vie, sa santé ou son intégrité, peu importe que ce péril

---

[4856] Code pénal, art. 223-6 : « Quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.
Sera puni des mêmes peines quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours ».

[4857] Ph. CONTE, *op. cit.*, p. 85.

[4858] *Ibid*.

[4859] Cf. not. Cass. crim., 23 octobre 2013, n° 12-80793 (médecin d'un service de gériatrie au courant d'actes de maltraitance envers certains pensionnaires).

[4860] Ph. CONTE, *op. cit*., p. 86.

[4861] Cass. crim., 4 mai 1951, *JCP éd. G.* 1951, II, 6518 ; *D.* 1951, jur. p. 452 ; *Gaz. Pal*. 1951, 1, p. 379 ; *RSC* 1951, p. 516, obs. J. MAGNOL (crainte d'être quitté par un amant face au projet de ce dernier d'assassiner son épouse) ; Cass. crim., 21 novembre 1974, *Bull. crim.*, n° 345 ; *JCP éd. G.* 1975, II, 18143, note P. CHAMBON ; *Gaz. Pal.* 1975, 1, p. 68 (crainte pour un éducateur de compromettre l'efficacité de son action de prévention auprès de jeunes délinquants) ; Cass. crim., 20 février 2013, n° 11-86824.

[4862] Ph. CONTE, *op. cit*., p. 87.

[4863] Cass. crim., 23 avril 1971, *Bull. crim.*, n° 116 ; *D.* 1971, somm. p. 21 ; *RSC* 1972, obs. G. LEVASSEUR.

[4864] En ce sens : T. corr. Douai, 20 décembre 1951, *Gaz. Pal.* 1952, 1, p. 175 ; Cass. crim., 26 avril 1988*, Bull. crim.*, n° 178 ; *D.* 1990, p. 479, note H. FENAUX.

découle d'une infraction[4865]. Cet article pourrait aussi sanctionner les collègues d'un travailleur dont la conscience est altérée par des substances psychoactives[4866] ou les salariés témoins d'actes de violences au travail[4867]. En matière de harcèlement, il est en revanche plus difficile pour les salariés d'intervenir, notamment en cas d'harcèlement managérial ; néanmoins, le droit protège les victimes et les témoins d'actes d'harcèlement.

847. Le droit pénal du travail et le droit pénal commun applicable aux relations de travail, permettent de réprimer divers comportements rattachés aux risques psychosociaux. Si les infractions disponibles sont diverses, la question se pose de déterminer à qui elles pourront être imputées. Il convient alors de constater qu'en la matière les personnes qui pourront être condamnées sont multiples ; en effet seront alors *a priori* « *susceptibles d'être concernés le salarié directement fautif, le chef d'entreprise, le titulaire d'une délégation de pouvoir et enfin la personne morale* »[4868].

2) La recherche de la personne responsable

848. En règle générale, l'entreprise s'organise autour de trois composantes : « *l'entrepreneur, défini comme la personne au nom et pour le compte de laquelle l'entreprise est exploitée et qui prend le nom d'employeur en droit du travail ; des moyens de production matériels et humains ; un chef d'entreprise, investi du pouvoir de direction* »[4869]. Auparavant, « *seule une personne physique (chef d'entreprise ou d'établissement, salarié investi d'une délégation de pouvoirs) pouvait être pénalement condamnée, sauf jeu, depuis l'entrée en vigueur du Code pénal de 1992, de la responsabilité de la personne morale (employeur) dans les cas expressément prévus* »[4870]. Néanmoins, au gré des réformes du Code pénal, la responsabilité pénale des personnes morales n'a cessé de se développer, conduisant « *à une*

[4865] Ph. CONTE, *op. cit.*, pp. 89-90.

[4866] En ce sens : CA Aix-en-Provence, 13 avril 2006 (prévenus ayant refusé de déposer la victime dans un hôpital psychiatrique, après que celle-ci a manifesté des troubles psychotiques graves depuis la consommation d'un cachet de drogue de synthèse) ; CA Nancy, 25 avril 2002 (abstention face à un conducteur reprenant le volant en état d'ivresse).

[4867] En ce sens : CA Douai, 13 avril 2006, (personne intervenant dans une rixe pour s'interposer et protéger la victime quittant quitte les lieux en laissant la victime blessée par des coups de couteaux sans provoquer des secours).

[4868] J.-F. CESARO, « Les sanctions pénales de l'insécurité », *Dr. soc.* 2007, p. 733.

[4869] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 740.

[4870] *Id.*, pp. 919-920.

expansion de la responsabilité pénale des entreprises »[4871]. Toutefois, « *loin d'avoir disparu du champ pénal du travail, les personnes physiques sont toujours en première ligne* »[4872]. Par exemple, les infractions intentionnelles telles que le harcèlement, qui supposent le déploiement d'un « *certain comportement humain* » maintiennent « *les personnes physiques en première ligne de la répression* »[4873]. Les difficultés pour identifier la personne pénalement responsable croissent avec la taille de l'entreprise. En matière de harcèlement, par exemple, s'il y a « *très fréquemment identité entre le harceleur et l'employeur ce* […] *n'est pas le cas dans les entreprises moyennes ou grandes où l'auteur peut avoir un positionnement hiérarchique assez lointain de celui des membres de la direction* »[4874]. De plus, le développement de la délégation de pouvoir[4875], qui permet d'organiser le pouvoir au sein de l'entreprise[4876], peut « brouiller les pistes » quant à la personne pénalement responsable. C'est pourquoi, si en matière de responsabilité pénale, le principe reste celui d'une responsabilité de l'employeur personne physique **(a)** les exceptions à ce principe tendent à s'accroître **(b)**.

a) Le principe de responsabilité des personnes physiques

849. Toute entreprise n'est pas forcément une société – entreprise individuelle, entrepreneur individuel à responsabilité limitée[4877] – et, à l'inverse, toute société n'exploite pas nécessairement une entreprise[4878]. Si dans l'entreprise individuelle, les qualités d'employeur et de chef d'entreprise se confondent, dans l' « entreprise sociétaire », par exemple, la qualité d'employeur revient à la société personne morale[4879]. En effet, dans bien des cas, l'entreprise est exploitée sous la forme sociétaire au vu notamment de l'intérêt juridique, financier et fiscale de la mise en société[4880]. La société apparaît alors comme une technique d'organisation de l'entrepreneur[4881]. Au sein d'une société, la qualité de chef d'entreprise, qui induira la

---

[4871] A. CŒURET, B. DE MOUCHERON, « Le responsable en droit pénal du travail », *JCP éd. S.* 28 mai 2013, n° 22, 1223, p. 17.
[4872] *Id.*, p. 18.
[4873] *Id.*, p. 20.
[4874] Ph. RAVISY, *Le harcèlement moral au travail*, Éd. Delmas, 4e éd., 2007, p. 223.
[4875] F. MARMOZ, *La délégation de pouvoir*, Litec, Coll. Bibliothèque de droit de l'entreprise, 2005, 404 p.
[4876] J.-J. CAUSSAIN, F. DEBOISSY, G. WICKER, obs. sous Cass. com., 15 mars 2005, *JCP éd. E.* 2005, 1046, n° 2.
[4877] Code de commerce, art. L. 526-6 et s.
[4878] M. COZIAN, A. VIANDIER, F. DEBOISSY, *Droit des sociétés*, LexisNexis, 23e éd., 2010, p. 11.
[4879] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *op. cit.*, p. 740.
[4880] M. COZIAN, A. VIANDIER, F. DEBOISSY, *op. cit.*, pp. 11-12.
[4881] *Id.*, p. 11.

responsabilité pénale afférente, revient à la personne physique qui « *détient la plénitude des pouvoirs de direction sur le personnel et les biens affectés à l'activité* »[4882]. Au regard du droit des sociétés, le chef d'entreprise pourra alors s'entendre d'un « président du conseil d'administration », d'un « directeur général », du « gérant », du « président du directoire », d'un « président », d'un « président d'association » ou encore d'un « directeur ou administrateur d'un syndicat »[4883]. L'identification du chef d'entreprise « *doit par conséquent s'opérer en fonction du type de personne morale considéré* »[4884].

Le chef d'entreprise voire l'employeur – pour les entreprises individuelles –, peut être reconnu pénalement responsable des infractions intentionnelles qu'il commet directement lui-même. Tel sera, par exemple, le cas des infractions de violence ou de harcèlement. Mais, si le chef d'entreprise ne peut être responsable pénalement des infractions de ses subordonnés, sa responsabilité pénale peut, en revanche, être engagée suite à des infractions non intentionnelles concernant le droit de l'hygiène et sécurité au travail. En ce domaine, les règles « *sont d'application stricte et* […] *il appartient au chef d'entreprise de veiller personnellement et à tout moment à leur constante application* »[4885]. Dans ce cas, la responsabilité pénale du chef d'entreprise sera retenue sauf si l'infraction est due exclusivement à la désobéissance d'un subordonné[4886], ou s'il avait mis en œuvre une délégation de pouvoir.

850. La délégation de pouvoir apparaît comme « *une technique d'organisation de l'entreprise* »[4887]. En effet, cette organisation rend nécessaire une telle délégation, notamment dans les sociétés d'une certaine taille où le chef d'entreprise peut se heurter à une impossibilité matérielle d'exercer seul les pouvoirs de direction[4888]. Cette possibilité pour le chef d'entreprise de déléguer à l'un de ses préposés le soin de veiller au respect de la loi et des règlements est reconnue de longue date par la jurisprudence[4889]. Elle a, par ailleurs, été clairement consacrée dans la loi, notamment à l'article L. 4741-1 du Code du travail, qui fait référence, depuis

---

[4882] A. CŒURET, É. FORTIS, *Droit pénal du travail*, LexisNexis, 5e éd., 2012, p. 150 (cf. not. Cass. crim., 25 septembre 1991, n° 89-86910, cas d'une SARL).

[4883] A. CŒURET, É. FORTIS, *op. cit.*, spéc. pp. 150-158.

[4884] *Id.*, p. 150.

[4885] Cass. crim., 17 janvier 1973, *Bull. crim.*, n° 25.

[4886] Cass. crim., 14 mars 1979, *Bull. crim.*, n° 109.

[4887] N. FERRIER, *La délégation de pouvoir, technique d'organisation de l'entreprise*, Litec, Coll. Bibliothèque de droit de l'entreprise, 2005, 591 p.

[4888] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 741.

[4889] Cass. crim., 28 juin 1902, *Bull. crim.*, n° 237 ; *DP* 1903, 1, p. 585, note J.-A. ROUX.

2011[4890], à la responsabilité du « délégataire » ; l'ancien terme visait le « préposé ». La délégation de pouvoir va entraîner « *un transfert de responsabilité pénale qui pesait initialement sur le chef d'entreprise vers le délégataire* »[4891]. Cette délégation peut concerner les infractions aux règles d'hygiène et de sécurité au travail, et par voie de conséquence, les risques psychosociaux. Une délégation de pouvoir peut, par exemple, être invoquée à propos du défaut de contrôle médical à l'embauche[4892]. Le transfert de responsabilité peut concerner les infractions du Code du travail et certaines incriminations de droit commun comme celles d'atteintes involontaires à la vie ou à l'intégrité[4893]. Sauf exception légale, le chef d'entreprise peut invoquer la délégation pour toutes formes d'infractions[4894]. Dès lors, sans faute du chef d'entreprise et si la délégation de pouvoir est valable, celui-ci n'encourt plus, *a priori*, de poursuites pénales. En revanche, sa responsabilité civile fondée sur l'article 1384 alinéa 5 du Code civil demeure[4895].

Selon le ministère du Travail, la délégation de pouvoir « *ne se justifie que dans le cas d'entreprises relativement importantes. Elle ne saurait se concevoir dans les petites entreprises, notamment celles ayant un caractère artisanal* »[4896]. Au vu de la taille de l'entreprise, elle peut d'ailleurs, dans un certain sens, apparaître comme obligatoire[4897]. Pour que cette délégation entraîne un transfert de responsabilité pénale, son invocation et son régime doivent respecter certaines conditions. Il revient d'abord au chef d'entreprise d'invoquer cette délégation ; c'est à lui d'en établir l'existence[4898]. Cette preuve est libre, et pour ce faire, il peut se baser sur un écrit, même si ce dernier n'est pas obligatoire[4899]. Il doit, en tout cas, se baser sur des éléments précis et exempts d'ambiguïté[4900].

[4890] Loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit.

[4891] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *op. cit.*, p. 742.

[4892] Cass. crim., 16 novembre 1982, n° 82-91297.

[4893] A. CŒURET, É. FORTIS, *op. cit.*, pp. 202-203.

[4894] Cass. crim., 13 octobre 2010, *Dr. pén.* 2011, p. 27, obs. J.-H. ROBERT.

[4895] Cass. crim., 23 janvier 2001, *TPS* 2001, n° 210.

[4896] Réponse ministérielle à QE n° 66415, *JO AN Q.*, 29 juillet 1985, p. 3588.

[4897] Cass. crim., 1er octobre 1991, n° 90-85024 (il est reproché au chef d'entreprise de ne pas avoir procédé à une délégation de pouvoir alors que la taille et la structure de l'entreprise appelaient à cette organisation).

[4898] Cass. crim., 11 mars 1993, n° 90-84931, n° 92-80773, n° 91-80958 et n° 91-80598, *Bull. crim.*, n° 112, p. 270.

[4899] Cass. crim., 11 octobre 2011, n° 10-87212 ; Cass. crim., 27 février 1979, n° 78-92381, *Bull. crim.*, n° 88.

[4900] Cass. crim., 22 février 2000, n° 99-80231 ; Cass. crim., 2 septembre 2008, n° 08-80408 (délégation trop générale) ; Cass. crim., 16 septembre 2008, n° 07-86213 ; Cass. crim., 8 mars 1988, n° 87-83882 ; Cass. crim., 2 mars 1988, n° 87-81528.

Comme la délégation est un avenant au contrat de travail, elle ne peut être négociée qu'avec un salarié[4901] ; ce délégataire peut d'ailleurs être dans une position hiérarchique modeste[4902]. Il est à noter que le délégataire peut lui-même déléguer son pouvoir au moyen d'une « *subdélégation* »[4903] même lorsque celle-ci n'a pas été expressément autorisée par le délégant[4904]. La délégation doit être précisément délimitée quant à son objet[4905] et s'inscrire dans la durée[4906].

Le délégataire doit également être doté de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires[4907]. Si l'ensemble de ces conditions cumulatives n'est pas réuni, la délégation n'est pas valable[4908]. La compétence a trait aux connaissances techniques nécessaires pour appliquer ou faire appliquer les prescriptions légales ou réglementaires[4909]. Elle ne découle pas automatiquement de la qualification professionnelle du salarié délégataire et doit nécessiter une formation spécifique en fonction de la nature des prescriptions applicables[4910]. Elle implique une connaissance juridique des textes[4911] et une certaine expérience dans l'entreprise[4912]. L'autorité se réfère quant à elle au pouvoir de commandement dont doit disposer le délégataire afin d'obtenir des salariés placés sous sa surveillance qu'il respecte ses prescriptions[4913]. La Cour de cassation exclut ainsi que plusieurs salariés puissent avoir une délégation similaire consistant à veiller au respect des règles de sécurité[4914]. En revanche, un délégataire peut

---

[4901] J.-F. CESARO, *op. cit.*, p. 735 ; cf. not. Cass. crim., 12 décembre 1989, *Bull. crim.*, n° 477.

[4902] Cass. crim., 22 avril 1966, *Bull. crim.*, n° 125.

[4903] Cass. crim., 8 février 1983, n° 82-92364, *Bull. crim.*, n° 48 ; *D.* 1984, IR 172, obs. Y. REINHARD ; Cass. crim., 30 octobre 1996, n° 94-83650, *Bull. crim.*, n° 389.

[4904] Cass. crim., 30 octobre 1996, n° 94-83650, *Bull. crim.*, n° 389.

[4905] Cf. not. Cass. crim., 2 février 1993, n° 92-80672 ; Cass. crim., 30 mai 2000, n° 99-86695.

[4906] Cass. crim., 11 décembre 1996, n° 95-85341.

[4907] Cass. crim., 11 mars 1993, n° 90-84931, *Bull. crim.*, n° 112 : « sauf si la loi en dispose autrement, le chef d'entreprise qui n'a pas pris personnellement part à la réalisation de l'infraction peut s'exonérer de sa responsabilité pénale s'il apporte la preuve qu'il a délégué ses pouvoirs à une personne dotée de la compétence, de l'autorité et des moyens nécessaires » ; *JCP éd. E.* 1994, II, 571, note J.-H. ROBERT ; *Gaz. Pal.* 1993, p. 923, note D. BAYET ; Cass. crim., 29 juin 1950, *Bull. crim.*, n° 202.

[4908] Cass. crim., 6 janvier 2004, n° 02-87518 ; Cass. crim., 8 décembre 2009, n° 09-82183.

[4909] Cass. crim., 21 octobre 1975, *Bull. crim.*, n° 222 ; Cass. crim., 8 février 1982, *Bull. crim.*, n° 48.

[4910] Circulaire du ministre de la Justice du 2 mai 1977 n° 76 F 890 relative à la répression des infractions en matière d'hygiène et de sécurité ; Cass. crim., 16 mars 1999, *JCP éd. E.* 1999, chron. p. 2061, É. FORTIS.

[4911] Cass. crim., 5 janvier 1982, n° 80-94870.

[4912] Cass. crim., 8 décembre 2009, *Bull. crim.*, n° 210 ; *JCP éd. E.* 2010, 1380, note F. MARMOZ.

[4913] Cf. not. Cass. crim., 25 janvier 2000, n° 97-86355.

[4914] Cass. crim., 6 juin 1989, n° 88-82266 ; Cass. crim., 23 novembre 2004, n° 04-81601, *Bull. crim.*, n° 295 ; *D.* 2005, pan. p. 1521 ; Cass. crim., 12 décembre 2006, n° 05-87125 ; rappr. Cass. crim., 13 février 2001, *Dr. soc.* 2001, p. 664.

représenter plusieurs sociétés différentes[4915]. Une immixtion du chef d'entreprise dans les responsabilités du délégataire empêche l'invocation de la délégation, faute d'indépendance du salarié[4916]. Concernant les moyens nécessaires, le délégataire doit disposer des moyens financiers et disciplinaires pour contrôler l'application de la réglementation en vigueur et sanctionner son irrespect[4917].

Même si le chef d'entreprise a valablement délégué certaines de ses attributions, sa responsabilité pénale peut tout de même être retenue, notamment lorsqu'une décision du chef d'entreprise est à l'origine d'un délit d'entrave[4918].

851. Le chef d'entreprise comme son délégataire peuvent voir leur responsabilité pénale engagée au titre de leurs infractions intentionnelles et non intentionnelles. En revanche, ils ne sont pas pénalement responsables de leurs subordonnés. Dès lors, le salarié qui commet une infraction, engage sa responsabilité pénale personnelle. Il pourra, de plus, subir une sanction disciplinaire[4919] et engager, sous conditions, sa responsabilité civile à l'égard de la victime[4920]. En effet, certaines infractions peuvent constituer à la fois une faute pénale et une faute disciplinaire ; on pense ici notamment à la consommation de stupéfiants, aux cas de violence ou de harcèlement. Si la poursuite disciplinaire est indépendante de l'action répressive, le chef d'entreprise a, en revanche, une obligation de sanctionner certains comportements toxiques[4921]. De son côté, la juridiction prud'homale doit respecter l'autorité de la chose jugée au pénal sur l'existence des faits reprochés au salarié[4922]. Lorsque la juridiction répressive a relaxé le salarié au bénéfice du doute, il en résulte que la matérialité des faits n'est pas établie, et qu'ils ne

---

[4915] Plusieurs sociétés chargées de la réalisation d'un même ouvrage peuvent confier à un unique délégataire, salarié de l'une d'entre elle, la charge de veiller au respect de la réglementation, spécialement en matière de santé et de sécurité (Cass. crim., 14 décembre 1999, n° 99-80104, *Bull. crim.*, n° 306 ; *RJS* 2000, n° 350 ; *RDI* 2001, p. 68, note M. SEGOND ; rappr. Cass. crim., 13 octobre 2009, n° 09-80857, *Bull. crim.*, n° 169 ; *SSL* 2010, n° 1428, p. 9, note A. CŒURET ; *RJS* 2010, n° 105, note F. DUQUESNE).

[4916] Cf. not. Cass. crim., 7 juin 2011, n° 10-84283 ; Cass. crim., 19 juin 2012, n° 11-81654.

[4917] Cass. crim., 8 octobre 2002, n° 02-82752.

[4918] Le chef d'entreprise ne peut s'exonérer de sa responsabilité en matière de délit d'entrave dès lors la décision qui aurait dû faire l'objet d'une information ou d'une consultation du CHSCT ou du CE relevait de ses pouvoirs propres (Cass. crim., 3 mars 1998, *RJS* 1998, n° 749 ; Cass. crim., 15 mai 2007, *Dr. pén.* 2007, n° 108, obs. J.-H. ROBERT).

[4919] Cf. *supra* n° 831 et s.

[4920] Cf. *infra* n° 862 et s.

[4921] Cf. *supra* n° 779 et s.

[4922] V. GAYAT, « L'autorité de la chose jugée au pénal sur l'instance prud'homale en contestation d'une sanction disciplinaire », *Dr. ouv.* 1998, p. 515 ; cf. not. Cass. soc., 6 juillet 1999, n° 96-40882, *Bull. civ.* V, n° 325.

peuvent donc servir de fondement à un licenciement pour faute grave[4923]. Si le juge pénal, tout en reconnaissant la réalité des faits imputés au salarié, a estimé qu'ils ne constituaient pas une infraction pénale, le juge prud'homal reste libre d'apprécier s'ils constituent une faute disciplinaire ou non[4924]. Le conseil de prud'hommes ne peut en revanche condamner l'employeur à verser des dommages-intérêts pour harcèlement sexuel du fait d'un de ses salariés lorsque ce dernier a été relaxé au pénal[4925].

En matière de responsabilité pénale, le salarié n'a pas la possibilité de se fonder sur son lien de subordination pour échapper à cette dernière[4926]. S'il commet des infractions sur ordre de l'employeur ou de son supérieur hiérarchique ou se rend complice des délits commis par ce dernier, il peut être condamné[4927]. Il ne pourra pas non plus se prévaloir du fait justificatif du commandement de l'autorité légitime[4928] ; le chef d'entreprise n'est pas considéré comme une telle autorité[4929]. En revanche, au vu de l'article 121-3 du Code pénal, un salarié qui commet une faute ordinaire causant indirectement un dommage à autrui n'engage pas sa responsabilité pénale ; mais il peut engager celle de la personne morale qui l'emploie[4930]. De plus, les infractions en matière d'hygiène et de sécurités sanctionnées d'une peine d'amende par l'article L. 4741-1 du Code du travail ne peuvent être mises à la charge d'un « simple » salarié, sans délégation de pouvoir, comme le rappelle le texte[4931].

852. Outre les personnes physiques, les personnes morales peuvent également voir leur responsabilité pénale engagée en cas d'infraction pouvant atteindre la santé et la sécurité d'un salarié.

[4923] Cass. soc., 12 juillet 1989, *D.* 1990. 132, note J. PRALUS-DUPUY ; Cass. soc., 19 mars 1997, n° 95-42546, *Bull. civ.* V, n° 117 ; Cass. soc., 20 mars 1997, n° 94-41918, *Bull. civ.* V, n° 120.

[4924] Cass. soc., 21 juin 1989, n° 86-43002, *D.* 1990. 132, note J. PRALUS-DUPUY.

[4925] Cass. soc., 3 novembre 2005, n° 03-46839, *JCP éd. S.* 2006, 1080, note J.-F. CESARO.

[4926] Cass. crim., 14 janvier 1980, n° 77-92082.

[4927] Cf. not. Cass. crim., 20 septembre 1894, *DP* 1899, 1, p. 350.

[4928] Code pénal, art. 122-4.

[4929] Cass. crim., 22 mai 1959, *Bull. crim.*, n° 264.

[4930] Cass. crim., 24 octobre 2000, n° 00-80378.

[4931] Cf. not. Cass. crim., 8 avril 2008, n° 07-80535, *Bull. crim.*, n° 96.

b) Le développement de la responsabilité des personnes morales

853. Longtemps, la jurisprudence a posé le principe de l'irresponsabilité pénale des personnes morales dès lors qu'on ne pouvait leur imputer une volonté délictueuse ni leur infliger des sanctions telles que l'emprisonnement[4932]. Le Code pénal a toutefois consacré la responsabilité pénale des personnes morales en 1992[4933]. Ainsi, les sociétés, associations, syndicats, CE ou partis politiques, du moment qu'ils ont effectivement la personnalité morale peuvent être pénalement responsables[4934]. Pour engager cette responsabilité, l'ancienne version de l'article 121-2 du Code pénal exigeait que les infractions mentionnent explicitement que la responsabilité des personnes morales pouvait être engagée. Mais, depuis 2004[4935], les dispositions du Code pénal permettent, sauf exception liée aux infractions relatives à la presse, d'engager la responsabilité pénale des personnes morales pour toutes les infractions[4936] – contravention, délit, crime –, qu'elles soient contenues dans le Code pénal ou dans d'autres codes tels que le Code du travail ou le Code de la sécurité sociale. Il a donc été mis fin au caractère spécial de la responsabilité pénale des personnes morales. Une circulaire du Garde des Sceaux a d'ailleurs fourni une liste indicative des infractions ou catégories d'infractions pour lesquelles la responsabilité pénale des personnes morales présente un intérêt pratique particulier ; y figurent notamment le harcèlement moral et la discrimination aggravée[4937]. L'ensemble des infractions rattachables à la question des risques psychosociaux peuvent y figurer. Il en sera ainsi des violences, du harcèlement, des infractions liées à l'évaluation des risques professionnels, de celles relatives à l'information et à la formation en matière de santé et sécurité au travail. La responsabilité de la personne morale peut également être reconnue en

---

[4932] M. COZIAN, A. VIANDIER, F. DEBOISSY, *Droit des sociétés*, LexisNexis, 23e éd., 2010, p. 141.

[4933] Loi n° 92-683 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions générales du Code pénal ; Code pénal, art. 121-2.

[4934] M. COZIAN, A. VIANDIER, F. DEBOISSY, *loc. cit.*

[4935] Loi n° 2004-204 du 9 mars 2004 portant adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité.

[4936] Cf. not. N. STOLOWY, « La disparition du principe de spécialité dans la mise en cause pénale des personnes morales. Loi 2004-204 du 9 mars 2004, dite Perben II », *JCP éd. G.* 2 juin 2004, n° 23, p. 995 ; B. BOULOC, « Coup d'œil sur la responsabilité pénale des personnes morales », *Lamy sociétés commerciales* novembre 2004, n° 173, p. 1 ; C. MASCALA, « L'élargissement de la responsabilité pénale des personnes morales : la fin du principe de spécialité », *BJS* janvier 2006, n° 1, p. 5 ; A. CŒURET, « Généralisation de la responsabilité pénale des personnes morales », *RJS* 11/06, p. 843 ; M.-E. CARTIER, « De la suppression du principe de spécialité de la responsabilité pénale des personnes morales : libres propos » in *Les droits et le Droit - Mélanges dédiés à Bernard Bouloc*, Dalloz, 2006, p. 97 ; H. MATSOPOULOU, « La généralisation de la responsabilité pénale des personnes morales », *Rev. sociétés* 2004, p. 283.

[4937] Circulaire crim. 06-3/E8 du 13 février 2006, relative à la responsabilité pénale des personnes morales ; H. MATSOPOULOU, « "Généralisation de la responsabilité pénale des personnes morales" : présentation de la circulaire Crim-06-3/E8 du 13 février 2006 », *Rev. sociétés* 2006, p. 483 ; il est à noter que le délit de harcèlement sexuel pouvait déjà être imputé à la personne morale (Code du travail, art. 222-33-1 ancien).

cas d'atteintes involontaires à la vie ou à l'intégrité des personnes ou de mise en danger d'autrui[4938].

La personne morale répond des infractions commises pour son compte, dont elle est rendue coupable du fait de ses organes ou de ses représentants[4939], clairement identifiés[4940], en raison de leur abstention[4941] ou d'actes positifs[4942]. Mais, cette responsabilité n'est jamais exclusive de celle de personnes physiques auteurs ou complices des mêmes faits[4943]. Le chef d'entreprise ou son délégataire peuvent ainsi être reconnus comme pénalement responsable conjointement à la personne morale[4944].

Pour que soit mise en œuvre cette responsabilité, le fait délictueux doit avoir été commis par un organe ou représentant de la personne morale, c'est-à-dire une personne ou un groupe de personnes investi du pouvoir de la représenter ou de prendre une décision en son nom[4945]. Concernant les travailleurs de l'entreprise, seuls ceux bénéficiant d'une délégation de pouvoir peuvent être qualifiés de « représentant » de la personne morale[4946]. Pour condamner une personne morale, il faut donc faire condamner une ou des personnes physiques la représentant ou ses organes[4947] ; la jurisprudence retient une acception large de la notion de « représentant »[4948]. Il faut caractériser « *sur la tête* » de ces personnes, « *tous les éléments de*

[4938] Cf. not. G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, pp. 924-925.

[4939] Code pénal, art. 121-2 al. 1er ; les représentants peuvent être les salariés titulaires d'une délégation de pouvoir ou d'une subdélégation (Cass. crim., 1er décembre 1998, *Bull. crim.*, n° 325 ; Cass. crim., 30 mai 2000, *Bull. crim.*, n° 206 ; Cass. crim., 26 juin 2001, *Bull. crim.*, n° 161).

[4940] Cf. not. D. BOCCON-GIBOD, « Sur la responsabilité pénale des personnes morales », *Dr. soc.* 2014, spéc. pp. 925-926 ; R. SALOMON, « Chronique de droit pénal social (deuxième partie) », *Dr. soc.* 2014, pp. 949-951.

[4941] Cass. crim., 6 mai 2014, n° 13-81406, n° 12-88354 et n° 13-82677, *D.* 2014, p. 1414.

[4942] Cf. not. Cass. crim., 13 mai 2014, n° 13-81240 (faux et usage ; complicité d'exécution de travail dissimulé), *D.* 2014, p. 1158.

[4943] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *op. cit.*, p. 924.

[4944] Cf. not. circulaire Crim-06-3/E8 du 13 février 2006, *préc.*

[4945] P-DG de SA (Cass. crim., 1er décembre 1998, n° 97-80560, *Bull. crim.*, n° 325 p. 942 ; *D.* 1998, p. 34, note M.-A. HOUTMANN) ; DG délégué (Cass. crim., 7 juillet 1998, n° 97-81273, *Bull. crim.*, n° 216 p. 626) ; gérant d'une SARL ; conseil d'administration ou directoire ; assemblée des membres.

[4946] Cass. crim., 11 octobre 2011, n° 10-87212, *Bull. crim.* n° 202 ; *Dr. soc.* 2012, p. 93, obs. F. DUQUESNE ; *RSC* 2011, p. 825, obs. Y. MAYAUD ; Cass. crim., 11 avril 2012, n° 10-86974, *Bull. crim.* n° 94 ; *Dr. soc.* 2012, p. 720, chron. R. SALOMON, A. MARTINEL ; *RSC* 2012, p. 375, obs. Y. MAYAUD ; Cass. crim., 11 juin 2013, n° 12-80551 ; Cass. crim., 1er avril 2014, n° 12-86501.

[4947] Cass. crim., 18 janvier 2000, *Bull. crim.*, n° 28 ; *D.* 2000, p. 696, note J.-C. SAINT-PAU ; Cass. crim., 11 avril 2012, n° 10-86974, *D.* 2012, 1381, note J.-C. SAINT-PAU ; Cass. crim., 2 octobre 2012, n° 11-84415.

[4948] Le représentant peut être un délégataire de pouvoir (Cass. crim., 1er décembre 1998, n° 97-86465, *Bull. crim.*, n° 325 ; *D.* 2000, p. 34, note M.-A. HOUTMANN ; Cass. crim., 15 mai 2007, n° 05-87260) voire un subdélégataire (Cass. crim., 26 juin 2001, n° 00-83466, *Bull. crim.*, n° 161).

l'infraction avant de l'imputer à la personne morale »[4949] sans avoir à établir une faute de la personne morale en elle-même[4950] ; sa responsabilité découle de ceux qui sont chargés de la représenter[4951]. Cette responsabilité des personnes morale pourra ainsi être mise en œuvre dans le domaine des risques psychosociaux, notamment en matière de délit d'entrave concernant le défaut de consultation et d'information des IRP lors de projets de réorganisation[4952].

Néanmoins, « *pour certaines infractions, la Cour de cassation n'impose plus qu'on identifie l'organe ou le représentant auteur de l'infraction* »[4953]. Tel est le cas de l'infraction d'homicide involontaire en cas de décès d'un salarié du fait d'un accident du travail[4954]. Dès lors en matière de harcèlement, « *s'il est démontré qu'un management agressif dépassant l'exercice normal du pouvoir de direction est l'émanation d'une politique sociale de l'entreprise, celle-ci pourra être déclarée responsable pénalement sur le fondement du harcèlement moral sans qu'il soit besoin d'identifier les organes ou les représentants qui auront pris cette initiative* »[4955]. Même s'il y a un délégataire en matière de santé et sécurité commun à plusieurs sociétés, les infractions commises en cette matière, engagent la responsabilité de la personne morale qui est l'employeur de la victime, ou en cas de travail intérimaire, celle ayant la qualité d'entreprise utilisatrice[4956].

En cas d'infraction intentionnelle – harcèlements, violences au sens large –, la responsabilité de la personne morale suppose la démonstration que le représentant avait conscience de commettre une infraction[4957] et qu'elle a dû être commise pour le compte de la personne morale ; l'infraction doit lui profiter ce qui exclut l'intérêt personnel. La responsabilité s'exerce à l'encontre de la personne morale « *prise en la personne de son représentant légal à l'époque des poursuites* »[4958]. Si ce représentant fait lui-même l'objet de poursuites, il peut demander au président du TGI de désigner un mandataire judiciaire pour représenter la

---

[4949] A. CŒURET, B. DE MOUCHERON, « Le responsable en droit pénal du travail », *JCP éd. S.* 28 mai 2013, n° 22, 1223, p. 20.

[4950] Cass. crim., 26 juin 2001, *Bull. crim.*, n° 161.

[4951] Cass. crim., 29 mars 2011, n° 11-90007, QPC.

[4952] Cf. not. Cass. crim., 27 mars 2012, n° 11-80565, *Bull. crim.*, n° 83 ; *SSL* 2012, n° 1547, p. 8.

[4953] A. CŒURET, É. FORTIS, *Droit pénal du travail*, LexisNexis, 5e éd., 2012, p. 220.

[4954] Cass. crim., 20 juin 2006, n° 05-85255, *Bull. crim.*, n° 188.

[4955] É. FORTIS, « Harcèlement moral en droit pénal et en droit du travail, unité ou dualité ? », *SSL* 7 mars 2011, n° 1482, p. 11.

[4956] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *op. cit.*, p. 747.

[4957] Cass. crim., 2 décembre 1997, n° 96-85484, *Bull. crim.*, n° 408, p. 1350.

[4958] Code de procédure pénale, art. 706-41 et s.

personne morale[4959]. Pour la personne morale, la peine d'emprisonnement est exclue ; elle encourt néanmoins des peines d'amende au quintuple de celles prévues pour les personnes physiques[4960] voire une peine exceptionnelle d'amende d'un million d'euros[4961]. Elle encourt également d'autres peines telles que la dissolution, l'interdiction d'exercer directement ou indirectement des activités professionnelles ou sociales, un placement sous surveillance judiciaire, l'exclusion des marchés publics, la fermeture définitive ou pour une durée de cinq ans au plus d'un ou plusieurs établissements de l'entreprise, l'affichage de la décision ou sa diffusion dans la presse écrite ou par voie électronique[4962]. Ces peines pourront être encourues en matière de risques psychosociaux, car au titre de l'article 225-14 du Code pénal réprimant les conditions de travail indignes[4963], la personne morale pourra subir l'ensemble de celles-ci[4964].

854. Si les infractions prévues par le Code du travail ou le Code pénal permettent de sanctionner pénalement les personnes physiques ou morales concernant des actes pouvant se rapporter aux risques psychosociaux au travail, ces dernières ont également une responsabilité pécuniaire. Cette dernière pourra être mobilisée pour réparer les préjudices des victimes de risques psychosociaux ou pour compenser des dépenses opérées par la Sécurité sociale.

B – La certitude d'un impact financier

855. L'employeur, personne physique ou morale, est débiteur d'une responsabilité particulière du fait d'autrui[4965] en raison des dommages causés par ses préposés[4966]. Dès lors, le dommage causé par un travailleur à une personne salariée ou tiers à l'entreprise, sera, conformément aux règles de la responsabilité civile, réparé par l'employeur, du moment que ce

---

[4959] Code de procédure pénale, art. 706-43 ; cf. not. Cass. crim., 15 février 2005, *Dr. soc.* 2005, p. 585, obs. P. MORVAN.

[4960] Code pénal, art. 131-41.

[4961] Code pénal, art. 131-38 al. 2 : « Lorsqu'il s'agit d'un crime pour lequel aucune peine d'amende n'est prévue à l'encontre des personnes physiques, l'amende encourue par les personnes morales est de 1 000 000 Euros ».

[4962] Code pénal, art. 131-39.

[4963] Cf. *supra* n° 564 et s.

[4964] Code pénal, art. 225-16.

[4965] Sur la responsabilité générale du fait d'autrui : Cass. ass. plén., 29 mars 1991, n° 89-15231, *Bull. civ. ass. plén.*, n° 1, p. 1 (arrêt « Blieck ») ; *D.* 1991, p. 324, note C. LARROUMET ; *Gaz. Pal.* 1992, 513, note F. CHABAS ; *RTD. civ.* 1991, p. 312, obs. J. HAUSER ; *id.*, p. 541, obs. P. JOURDAIN.

[4966] Code civil, art. 1384 al. 5.

dommage ne peut être qualifié d'accident du travail ou de maladie professionnelle[4967]. L'employeur doit également répondre des préjudices causés en raison de ses propres manquements, notamment au regard de son obligation de sécurité de résultat. Ainsi, les préjudices conséquents aux risques psychosociaux au travail amèneront l'employeur à répondre civilement de ses propres agissements comme de ceux de ses subordonnés, au sein des juridictions pénales comme civiles. Par ailleurs, pour les risques psychosociaux qualifiés de risque professionnel, l'employeur est responsable pécuniairement tant à l'égard de la Sécurité sociale que des victimes ou de leurs ayants droit. En effet, « *le financement de la branche accidents du travail et maladies professionnelles repose pour partie* […] *sur l'application d'une tarification fondée sur le coût effectif du risque : le taux des cotisations dues par l'employeur varie ainsi, pour une part, en fonction du nombre et de la gravité des accidents du travail survenus et des maladies professionnelles constatées* »[4968]. Cette tarification, censée responsabiliser les employeurs[4969], doit normalement conduire à l'allègement de ses cotisations sociales en contrepartie des efforts menés pour améliorer la sécurité[4970]. L'employeur doit aussi répondre financièrement des risques psychosociaux qualifiés de risques professionnels dès lors que ces derniers trouvent leur origine dans des fautes spécifiques. Par conséquent, la responsabilité financière de l'employeur sera engagée pour réparer des préjudices ne résultant pas d'un risque professionnel **(1)** ou pour répondre de dommages réparés en partie par la Sécurité sociale **(2)**.

1) La réparation des préjudices au sein des juridictions

856. L'employeur, qui revêt la qualité de commettant, engage en principe seul sa responsabilité civile envers la victime. Dès lors, le principal débiteur des dommages-intérêts résultant de conditions de travail dégradées par des risques psychosociaux demeure l'employeur, tant devant les juridictions pénales que civiles **(a)**. Néanmoins, par exception, tout salarié peut aussi voir sa responsabilité civile mise en cause lorsqu'il a causé un préjudice à un

---

[4967] Code de la sécurité sociale, art. L. 451-1.

[4968] *Rapp. ann. C. cass.* 2011, p. 317.

[4969] Ainsi, « tout effort fait dans le sens d'une diminution du nombre et de la gravité des accidents aura un impact sur le coût du travail pour l'entreprise et à l'inverse toute désinvolture dans la politique de santé de l'entreprise engendrera des surcoûts non négligeables si l'on se souvient que la cotisation "accidents du travail et maladies professionnelles" est payée par l'entreprise et par elle seule » (P.-Y. VERKINDT, « La santé au travail – Quelques repères pour un droit en mouvement », *Dr. ouv.* 2003, p. 85).

[4970] X. PRÉTOT, « Les sanctions administratives de l'insécurité au travail », *Dr. soc.* 2007, p. 716.

autre salarié **(b)**.

a) La responsabilité de principe de l'employeur

857. La réparation des préjudices engendrés par les risques psychosociaux au travail peut s'effectuer devant les juridictions de l'ordre pénal, au moyen de l'action civile, si la victime a subi un préjudice personnel directement causé par l'infraction[4971]. Cette action poursuit deux finalités pour la victime : « *une finalité répressive pour faire déclarer la culpabilité du prévenu et une finalité indemnisatrice pour l'octroi des dommages-intérêts* »[4972]. La victime d'infraction pourra être indemnisée aussi bien de ses préjudices matériels, corporels ou moraux[4973]. Concernant les risques psychosociaux, des dommages-intérêts pourront ainsi être versés aux victimes d'infractions de violences, de harcèlement, d'atteinte involontaire à la vie ou à l'intégrité, de la mise en danger d'autrui, de non-assistance à personne en péril, de soumissions à des conditions de travail indignes, etc. Pour ce faire, la victime devra au préalable porter plainte, à charge ensuite au procureur de prendre l'initiative de poursuites[4974]. Si des poursuites sont enclenchées, la victime devra se constituer partie civile devant le juge d'instruction[4975]. Si des poursuites ne sont pas ordonnées, la victime pourra tout de même citer directement l'auteur de l'infraction devant la juridiction pénale[4976]. En revanche, même si l'action devant les juridictions pénales est possible concernant des risques psychosociaux reconnus comme accident du travail ou maladie à caractère professionnel, ces juridictions ne pourront pas attribuer de réparation à la victime ou à ses ayants droit[4977]. La juridiction pénale ne versera des dommages-intérêts que pour les dommages ne résultant pas d'un risque professionnel[4978].

[4971] Code de procédure pénale, art. 2 : « L'action civile en réparation du dommage causé par un crime, un délit ou une contravention appartient à tous ceux qui ont personnellement souffert du dommage directement causé par l'infraction » ; Code de procédure pénale, art. 418 al. 3 (constitution de partie civile).

[4972] A. CŒURET, É. FORTIS, *op. cit.*, p. 126.

[4973] Code de procédure pénale, art. 3.

[4974] Code de procédure pénale, art. 40.

[4975] Code de procédure pénale, art. 2 et art. 85.

[4976] Code de procédure pénale, art. 550 et s.

[4977] Cass. crim., 15 mars 1977, *Bull. crim.*, n° 94 ; Cass. crim., 9 mars 1994, *Bull. crim.*, n° 91 ; Cass. crim., 30 avril 2002, *Bull. crim.*, n° 89.

[4978] Code de la sécurité sociale, art. L. 451-1; cf. not. Cass. crim., 14 octobre 1986, *Bull. crim.*, n° 286 ; Cass. crim., 13 septembre 2005, n° 04-85736 ; Cass. crim., 1er mars 2011, n° 10-83573 ; Cass. crim., 2 octobre 2012, n° 11-85032, *JCP éd. S.* 18 décembre 2012, n° 51-52, 1546, p. 37, note A. CŒURET ; Cass. crim., 18 septembre 2012, n° 11-84279.

858. La réparation des préjudices inhérents aux risques psychosociaux peut également s'effectuer devant les juridictions civiles. Au sein des Conseils de prud'hommes, les salariés pourront ainsi demander des dommages-intérêts dans divers contentieux liés notamment à la rupture de leur contrat de travail[4979]. Une telle demande peut également être effectuée en dehors de tout autre contentieux, dans une optique de sanction civile de l'employeur[4980] pour manquement à son obligation de sécurité de résultat[4981]. L'invocation du manquement à cette obligation est facilitée par le fait qu'elle n'est ni une responsabilité du fait personnel ni une responsabilité pour faute[4982] ; l'employeur ne peut s'en libérer qu'avec la preuve d'un cas de force majeur[4983]. Comme en matière de droit pénal, il ne peut être fait appel à la responsabilité civile de l'employeur qu'en l'absence de reconnaissance d'un risque professionnel[4984]. Il est en effet de la compétence exclusive du Tribunal des affaires de sécurité sociale d'indemniser les dommages résultant de risques professionnels[4985]. Le juge du contrat de travail devra alors veiller à ce qu'une demande d'indemnisation ne répare pas un dommage déjà réparé par la Sécurité sociale[4986]. Il reviendra notamment aux juges saisis d'une demande de dommages-intérêts intervenant à la suite d'une atteinte à l'intégrité du salarié, de vérifier si ces faits ne peuvent être qualifiés d'accident du travail[4987].

859. Les multiples décisions de justice qui ont reconnu un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité permettent d'appréhender, en partie, les situations où ce dernier sera

---

[4979] Contestation d'un licenciement ou d'une sanction disciplinaire ; prise d'acte de la rupture du contrat de travail ; demande de résiliation judiciaire du contrat de travail.

[4980] B. GAURIAU, « Les sanctions civiles de l'insécurité », *Dr. soc.* 2007, p. 720.

[4981] Pour un cas de harcèlement moral : Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43914, *Bull. civ.* V, n° 223 ; *D.* 2006, jur. 2831, note M. MINÉ ; *RDT* 2006, p. 245, obs. P. ADAM ; C. RADÉ, « Harcèlement moral et responsabilités au sein de l'entreprise : l'obscur éclaircissement », *Dr. soc.* 2006, p. 826 ; *D.* 2007, p. 179, obs. A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, C. MATHIEU-GÉNIAUT, P. E. BERTHIER, D. CONDEMINE ; *JCP éd. S.* 2006, 1566, note C. LEBORGNE-INGELAERE.

[4982] C. RADÉ, « De l'obligation de sécurité de résultat à la garantie des risques professionnels », *Lexbase Hebdo éd. soc.* 6 juin 2003, n° 530.

[4983] *Ibid*.

[4984] Cass. soc., 28 octobre 1997, n° 95-40272 et n° 95-40509, *Bull. civ.* V, n° 339, p. 243 ; Cass. soc., 11 juillet 2012, n° 10-27457 (versement de dommages-intérêt au titre du préjudice moral au profit d'une salariée victime de harcèlement moral ayant entrainé un syndrome anxio-dépressif ; la Cour de cassation valide cette indemnisation car la salariée n'avait pas « demandé la réparation d'un accident du travail »).

[4985] Cass. soc., 29 mai 2013, n° 11-20074 et n° 11-28799, *JSL* 11 juillet 2013, n° 347, p. 9, obs. M. HAUTEFORT ; Cass. soc., 9 octobre 2013, n° 12-11777 ; cf. not. D. CHAPELLON-LIEDHART, « Une seule voie de réparation pour les victimes d'AT/MP ? », *SSL* 6 janvier 2014, n° 1612, p. 5.

[4986] Cass. soc., 30 septembre 2010, n° 09-41451, *Bull. civ.* V, n° 209 (insultes amenant à la reconnaissance d'un accident du travail ; le conseil des prud'hommes n'est pas compétent pour indemniser son préjudice résultant de son départ anticipé à la retraite) ; Cass. soc., 15 février 2012, n° 10-21948 ; Cass. soc., 5 décembre 2012, n° 10-20584 ; Cass. soc., 29 mai 2013, n° 11-20074.

[4987] Cass. 2e civ., 10 mai 2007, n° 06-10230, *Bull. civ.* II, n° 127 (à propos d'un suicide causé par un harcèlement moral).

redevable de dommages-intérêts envers le salarié. La responsabilité de l'employeur pourra être sollicitée quant à ses manquements personnels, ceux de ses préposés voire de tiers. Contrairement au droit de l'environnement[4988], le « pollueur » d'ambiance au travail ne sera donc pas forcément le « payeur » chargé d'en indemniser les conséquences. Selon le Professeur Bernard Gauriau, l'employeur devrait ainsi « *garantir le salarié contre une dégradations de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à sa dignité, d'altérer son intégrité physique ou psychique, d'où qu'elles viennent, y compris d'un tiers à la relation de travail* »[4989]. En matière de harcèlement, par exemple, le salarié qui a trouvé dans son emploi l'occasion et les moyens de sa faute[4990] justifie la responsabilité de l'employeur au titre de l'article 1384 alinéa 5 du Code civil. Une telle solution se fonde sur son obligation de sécurité de résultat découlant de la loi[4991]. Selon la jurisprudence, l'employeur doit par ailleurs répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés[4992], y compris des tiers. Dès lors des « mauvais traitements » ou des « insultes » proférés par un tiers ayant une autorité de fait sur le salarié – membre de la famille de l'employeur par exemple – ouvre droit à une réparation au titre du préjudice moral[4993]. Cette solution peut ainsi s'appliquer au harcèlement sexuel ou moral émanant d'un tiers ou d'un membre de la famille de l'employeur.

En matière de risques psychosociaux, il apparaît que tout salarié peut obtenir des dommages-intérêts de la part de son employeur du moment qu'il subit : une exposition à des substances psychoactives dangereuses telles que le tabac[4994], des violences physiques et morales[4995], des incivilités et des actes de délinquances[4996], un état anxiété résultant d'une exposition à l'amiante[4997], un sentiment d'insécurité[4998], une situation de harcèlement[4999], etc.

[4988] Cf. Charte de l'environnement, art. 4 ; Code de l'environnement, art. L. 110-1, II, 3°.

[4989] Cf. B. GAURIAU, « L'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salarié. Recherche d'un fondement juridique », *Dr. soc.* 2001, p. 924.

[4990] Cass. 2e civ., 16 juin 2005, *Bull. civ.* II, n° 158 ; *D.* 2005, IR, p. 1806.

[4991] Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-68272 (harcèlement moral), *RDT* 2012, p. 44, note M. VÉRICEL.

[4992] Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-40059, *Bull. civ.* V, n° 158, p. 126 ; *Dr. soc.* 2001, p. 921, note B. GAURIAU ; *D.* 2002, p. 1167, note I. DESBARATS.

[4993] Cass. soc., 10 mai 2001, *préc.*

[4994] Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44412, *Bull. civ.* V, n° 219, p. 192 ; Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 09-65103.

[4995] Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-40144 ; Cass. soc., 15 décembre 2010, n° 09-41099 ; Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-69444 ; Cass. soc., 23 janvier 2013, n° 11-18855.

[4996] Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 08-45609.

[4997] Cass. 2e civ., 11 mai 2010, n° 09-42241 ; Cass. soc., 8 février 2012, n° 11-15232.

[4998] Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 08-45609.

[4999] Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-44019 ; Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-68272 ; Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-11152 ; Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-41583 ; Cass. soc., 24 juin 2009, n° 08-41681 ; Cass. soc., 16 mars

D'ailleurs, en matière de harcèlement moral, la Chambre sociale de la Cour de cassation a consacré un cumul de droit à indemnisation pour la victime[5000], tant en raison du manquement à l'obligation de l'employeur de prévenir les actes de harcèlement dans l'entreprise[5001] que des préjudices résultant des actes de harcèlement moral que lui aurait fait subir son employeur[5002]. La jurisprudence a également reconnu que la « *législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles ne fait pas obstacle à l'attribution de dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime antérieurement à la prise en charge de son affection par la sécurité sociale* »[5003].

Au titre des solutions générales liées à la santé au travail qui peuvent s'appliquer aux risques psychosociaux, on observera que le salarié peut obtenir des dommages-intérêts de son employeur en cas d'absence de déclaration d'un accident du travail par ce dernier[5004], de défaut d'organisation d'une visite médicale obligatoire[5005], de défaut de prise en compte de l'avis et des préconisations du médecin du travail[5006], etc.

860. Par ailleurs, sans se référer à l'obligation de sécurité de l'employeur, la jurisprudence a reconnu que le salarié était fondé à demander des dommages-intérêts suite à un licenciement opéré de manière brusque et vexatoire[5007]. Le licenciement vexatoire résulte de violences psychologiques qui s'exercent uniquement au moment de la rupture du contrat de travail. Le licenciement vexatoire se traduit, par exemple, par l'annonce brutale et publique du licenciement[5008], ou encore par la demande de « vider les lieux » au plus vite et parfois même

---

2005, n° 03-40251 ; Cass. soc., 7 juin 2011, n° 09-69903, *RJS* 8-9/11, n° 656 (un harcèlement moral antérieur à des mesures prises par l'employeur pour y mettre fin peut d'ailleurs justifier le versement de dommages-intérêts).

[5000] Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-27694 : les « obligations résultant des articles L. 1152-4 et L. 1152-1 du Code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques » ; *JSL* 4 septembre 2012, n° 327, p. 13, note H. KOBINA GABA ; *JCP éd. S.* 19 juin 2012, n° 25, jur. 305, p. 10.

[5001] Code du travail, art. L. 1152-4.

[5002] Code du travail, art. L. 1152-1.

[5003] Cass. soc., 15 novembre 2006, n° 05-41489, *Bull. civ.* V, n° 338 p. 328.

[5004] Cass. soc., 19 février 2012, n° 88-40175.

[5005] Cass. soc., 25 mars 2009, n° 07-44408, *Bull. civ.* V, n° 82 ; *JCP éd. S.* 19 mai 2009, n° 21-22, 1227, p. 34, note P.-Y. VERKINDT ; Cass. soc., 16 juin 2009, n° 08-41519 ; Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-12152 ; Cass. soc., 11 juillet 2012, n° 11-11709 ; Cass. soc., 12 mars 2008, n° 07-40039, *JCP éd. S.* 2008, 1332, note P.-Y. VERKINDT ; Cass. soc., 13 décembre 2006, n° 05-44580, *Bull. civ.* V, n° 373, p. 359 ; *JCP éd. S.* 2007, 1579, note F. DUMONT.

[5006] Cass. soc., 14 octobre 2009, n° 08-42878 ; Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-10915 ; Cass. soc., 26 septembre 2012, n° 11-14742.

[5007] Cass. soc., 16 mars 2010, n° 08-44094.

[5008] CA Caen, 27 septembre 1999, Vitrouil et autres c/ la Suisse Normande ; *JSL* 8 février 2000, n° 51-1, chron. P. BIRONNE.

avant la notification du licenciement[5009]. A été considéré comme vexatoire, le licenciement immédiat pour faute grave d'une salariée, qui « *avait 28 ans d'ancienneté dans l'entreprise, n'avait jamais encouru de reproche et avait accompli une carrière professionnelle remarquable, ce qui aurait dû inciter l'employeur à faire preuve de la plus grande circonspection avant de prendre une mesure aussi grave qu'un licenciement caractérisant ainsi l'abus de droit et le préjudice distinct* »[5010]. Ainsi, « *même s'il dispose d'un motif réel et sérieux de rupture du contrat et qu'il respecte la procédure de licenciement, l'employeur peut néanmoins être condamné à des dommages-intérêts pour licenciement vexatoire* »[5011]. Le préjudice lié aux circonstances vexatoires de la rupture est un préjudice distinct de celui qui est réparé en cas d'inobservation de la procédure de licenciement par l'employeur[5012]. La prise d'acte requalifiée en licenciement[5013], le licenciement sans cause réelle et sérieuse[5014] ou le licenciement justifié[5015] peuvent permettre le versement de dommages-intérêts pour préjudice moral résultant de procédés brusques et vexatoires.

861. Si l'employeur est le débiteur classique des dommages-intérêts versés en raison des risques psychosociaux non qualifiés de risque professionnel, le salarié auteur d'actes dommageable envers ses collègues peut lui aussi voir sa responsabilité civile engagée.

b) Le recours restreint à la responsabilité des préposés

862. Comme il a pu être dit à propos de l'action civile au pénal, « *du côté du préposé, il y a* […] *un décalage entre l'engagement de sa responsabilité pénale et la mise en œuvre de sa responsabilité civile, la charge de la réparation étant en principe supportée par le commettant. Pour l'employeur, ce décalage n'existe pas puisque, en cas de commission d'une infraction pénale, il sera doublement responsable, civilement et pénalement* »[5016]. Si l'employeur est

---

[5009] Cass. soc., 22 janvier 1991, n° 88-43534.

[5010] Cass. soc., 27 janvier 2000, n° 97-45732, *JSL* 7 mars 2000, n° 53, p. 7.

[5011] M. HAUTEFORT, « Rien ne justifie un licenciement vexatoire, pas même une faute grave », *JSL* 19 octobre 2000, n° 66, pp-10-11.

[5012] Code du travail, art. L. 1235-2.

[5013] Cass. soc., 16 mars 2010, n° 08-44094 et n° 08-45013, *Bull. civ.* V, n° 66 (le fait pour un salarié de prendre acte de la rupture de son contrat de travail n'est pas exclusif d'un comportement fautif de l'employeur à l'occasion de la rupture du contrat de travail).

[5014] Cass. soc., 17 juillet 1996, n° 93-41116 ; Cass. soc., 19 juillet 2000, n° 98-44025 et n° 99-60431, *Bull civ.* V, n° 306 ; Cass. soc., 21 mars 1995, n° 93-44732.

[5015] Cass. soc., 24 octobre 1991, n° 90-42668 ; Cass. soc., 31 mars 2010, n° 09-41016.

[5016] A. CŒURET, É. FORTIS, *Droit pénal du travail*, LexisNexis, 5e éd., 2012, p. 115.

responsable civilement de ses propres fautes et de celles de ses préposés, ces derniers sont a priori seulement responsables pénalement.

La jurisprudence a néanmoins reconnu la possibilité pour l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité civile à l'égard de ses préposés. Dès 1988, la Cour de cassation a estimé « *que le commettant ne s'exonère de sa responsabilité que si son préposé a agi hors des fonctions auxquelles il était employé, sans autorisation et à des fins étrangères à ses attributions* »[5017]. En conséquence, si « *les fautes ordinaires du salarié constituent un risque de l'entreprise que l'employeur doit supporter* »[5018], il n'en va pas de même en cas d'abus de fonctions. Douze années plus tard, l'arrêt « Costedoat » a précisé que « *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* »[5019]. L'arrêt « Cousin » a par la suite précisé que « *le préposé condamné pénalement pour avoir intentionnellement commis, fût-ce sur l'ordre du commettant, une infraction ayant porté préjudice à un tiers, engage sa responsabilité civile à l'égard de celui-ci* »[5020]. Néanmoins, même une infraction pénale intentionnelle, ne constitue pas nécessairement un abus de fonctions susceptible d'exonérer le commettant de sa responsabilité civile[5021]. Du moment où l'infraction intentionnelle du préposé est commise sur les lieux ou au temps de travail et avec les moyens matériels liés aux fonctions, la responsabilité civile du commettant peut ainsi être engagée[5022]. Il est à noter que si l'ensemble des arrêts précités font référence à la responsabilité des préposés à l'égard des « tiers », cette dernière notion inclut effectivement les collègues de travail de ces derniers[5023].

[5017] Cass. ass. plén., 19 mai 1988, n° 87-82654, *Bull. civ. ass. plén.*, n° 5, p. 7 ; *D.* 1988, p. 513, note C. LARROUMET ; *RTD civ.* 1989, p. 89, note P. JOURDAIN ; *Gaz. Pal.* 30 septembre 1988, p. 640, concl. M. DORWLING-CARTER ; Cass. 2e civ., 12 mai 2011, n° 10-20590 ; Cass. crim., 16 février 1999, n° 96-86225.

[5018] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 673.

[5019] Cass. ass. plén., 25 février 2000, n° 97-17378 et n° 97-20152, *Bull. civ. ass. plén.,* n° 2 ; *D.* 2000, p. 673, note Ph. BRUN ; *RTD civ.* 2000, p. 582, obs. P. JOURDAIN ; *JCP éd. G.* 2000, II, 10295, concl. R. KESSOUS, note M. BILLIAU ; *Gaz. Pal.* 24 août 2000, n° 237, p. 36, note F. RINALDI ; *Dr. ouv.* 2002, p. 375 ; *RJS* 6/00, n° 630 ; *Rapp. ann. C. cass.* 2000, p. 257 ; Cass. crim., 10 mai 2011, n° 10-87653 ; Cass. 2e civ., 12 mai 2011, n° 10-20590 ; rappr. Cass. com., 12 octobre 1993, *Bull. civ.* IV, n° 338, arrêt dit « Rochas » (des préposés ne peuvent voir leur responsabilité engagée lorsqu'ils ont agi dans le cadre de la mission qui leur était impartie, qu'ils n'en ont pas outrepassé les limites et que, en conséquence, aucune faute personnelle ne pouvait leur être reprochée) ; *Gaz. Pal.* 1994, 1, p. 13 ; *D.* 1994, p. 124, note G. VINEY ; *RTD. civ.* 1994, p. 113, obs. P. JOURDAIN.

[5020] Cass. ass. plén., 14 décembre 2001, n° 00-82066, *Bull. civ. ass. plén.*, n° 17, p. 35 ; *D.* 2002, 1930, note J. JULIEN ; *JCP éd. G.* 13 février 2002, n° 7, 10026, p. 345, note M. BILLIAU *; D. 2002*, jur. p. 1317, note D. MAZEAUD ; *RTD civ.* 2002, p. 109, obs. P. JOURDAIN ; *JCP éd. G.* 27 mars 2002, p. 604, note G. VINEY.

[5021] Cass. crim., 28 juin 2005, n° 04-84281.

[5022] A. CŒURET, É. FORTIS, *Droit pénal du travail*, LexisNexis, 5e éd., 2012, p. 116.

[5023] Cass. 2e civ., 18 mai 2000, n° 98-13688, *Bull. civ.* II, n° 84, p. 58.

863. Il apparaît que l'employeur demeure donc seul responsable civilement des agissements répréhensibles de ses salariés du moment qu'ils ne constituent pas un abus de fonction et n'excèdent pas les limites de leur mission[5024]. La jurisprudence opte à ce titre pour une appréciation restrictive des possibilités d'exonération pour l'employeur ; elles demeurent exceptionnelles[5025]. Ainsi, l'employeur est généralement tenu civilement responsable de ses préposés concernant des actes de violence. Il en est ainsi lorsque des préposés sont auteurs de coups et blessures envers des clients de l'entreprise[5026], de violences physiques à l'égard d'un collègue[5027], d'actes de viol et d'agression sexuelle commis sur des élèves[5028], d'une « farce » consistant à injecter de l'air comprimé dans le *rectum* d'un collègue[5029], de l'assassinat d'un supérieur hiérarchique suite à l'annonce d'un licenciement[5030] ou encore d'un harcèlement moral envers un collègue[5031].

[5024] Cf. not. F. BOCQUILLON, « Vers une immunité civile du salarié ? – À propos des arrêts de la Cour de cassation des 25 février 2000 et 14 décembre 2001 », *Dr. ouv.* 2002, p. 375.

[5025] Meurtre commis par un préposé sur l'un de ses collègues de travail, en dehors du lieu et du temps de travail et ce, avec une arme personnelle (Cass. crim., 15 février 1977, *Bull. crim.* 1977, n° 59 ; *D.* 1977, inf. rap. p. 330, obs. C. LARROUMET) ; le salarié auteur d'une agression sexuelle, au temps et au lieu du travail, à l'encontre d'un salarié d'une société prestataire de services, a agi en dehors de ses fonctions de dessinateur, sans autorisation et à des fins étrangères à ses attributions (Cass. crim., 30 janvier 2007, n° 06-83405, *Resp. civ. et assur.* 2007, comm. 150).

[5026] Cass. crim., 14 juin 1990, n° 88-87396, *Bull. crim.*, n° 245, p. 629 (un serveur d'un établissement de restauration, constatant que des consommateurs mangeaient des victuailles tirées de leur sac, ce qui « était interdit dans l'établissement » leur avait enjoint de quitter les lieux, portant même des coups à l'un d'entre eux ; selon les juges ces faits ont été commis dans l'exercice des fonctions auxquelles il était employé, se sont produits au temps et au lieu du travail et ont été la conséquence ultime de sa volonté d'assurer le respect du règlement de l'établissement) ; Cass. 2e civ., 12 mai 2011, n° 10-20590 (violences à l'égard de tiers par des « videurs » d'une boîte de nuit).

[5027] En l'espèce, le prévenu intervenait afin d'empêcher la partie civile qui, licenciée, refusait de restituer le véhicule de fonction mis à sa disposition et s'enfuyait avec celui-ci, de sorte que les violences commises par ce préposé n'étaient pas étrangères à ses fonctions (Cass. crim., 7 septembre 2010, n° 09-86247, *Resp. civ. et assur.* 2010, comm. 309).

[5028] Cf. not. Cass. 2e civ., 17 mars 2011, n° 10-14468 (professeur de musique ayant commis des viols et agressions sexuelles sur des élèves dans l'enceinte de l'établissement et pendant les cours qu'il devait y dispenser) ; rappr. CA Pau, 25 septembre 2006, (établissement d'enseignement privé où un prêtre, agissant dans l'exercice de ses fonctions de directeur de l'établissement, a été condamné à la suite de faits de viols et d'agressions sexuelles commis sur un élève).

[5029] Cass. crim., 23 juin 1988, n° 84-92915 *Bull. crim.*, n° 289 (un salarié qui voulait jouer « un bon tour » à l'un de ses collègues, a projeté de l'air comprimé dans le *rectum* de celui-ci à l'aide de l'embout d'un compresseur dont lui-même se servait pour son travail ; la victime a été atteinte de graves lésions ; l'auteur de ces faits a été déclaré coupable de coups ou violences volontaires ayant entraîné une incapacité totale de travail personnel pendant plus de 8 jours ; la société l'employant a été déclaré civilement responsable du fait de son préposé, car le délit a été commis au temps et au lieu du travail et que le prévenu, qui était dans l'exercice de ses fonctions, a trouvé dans son emploi l'occasion et les moyens de sa faute) ; *Gaz. Pal.* 1989, 1, p. 12, note J.-P. DOUCET.

[5030] Cass. crim., 25 mars 1998, n° 96-85593, *Bull. crim.*, 1998, n° 113, p. 297: « attendu que pour déclarer la société civilement responsable de son préposé, la Cour d'assises relève que les faits, qui ont exclusivement pour origine un conflit opposant les deux hommes dans le cadre de leurs relations de travail, se sont déroulés dans l'atelier où le condamné se trouvait sous les ordres de la victime et immédiatement après l'annonce de son licenciement ; le crime a été commis sur les lieux du travail et à l'occasion des fonctions ».

[5031] Le commettant ne peut s'exonérer de sa responsabilité que si son préposé a agi en dehors de ses fonctions, sans autorisation et à des fins étrangères à ses attributions, ce qui n'était pas le cas en l'espèce. Lors de réunions

Concernant le harcèlement moral, la Chambre sociale a jugé, dans un arrêt de 2006, que le salarié pouvait néanmoins engager « *sa responsabilité personnelle* », aux côtés de celle de l'employeur, à l'égard de ceux auxquels il avait fait subir « intentionnellement » des agissements répétés de harcèlement moral[5032]. En ce cas, la faute du préposé est détachable de la mission mais présente un lien avec ses fonctions, les responsabilités du commettant et du préposés sont cumulativement engagées à l'égard des tiers sur le fondement de l'article 1382 du Code civil pour le préposé et de 1384 alinéa 5 du Code civil pour le commettant ; si ce dernier est condamné il peut exercer un recours contre le préposé[5033]. Ainsi, les règles de la responsabilité *in solidum*[5034] sont applicables, la responsabilité du harceleur comme de l'employeur peut être engagée[5035]. L'obligation de sécurité du salarié demeure ainsi « *sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur* »[5036]. Dès lors, « *chacun des deux responsables pourra être condamné à indemniser l'entier préjudice, quitte à se retourner ensuite vers l'autre responsable pour récupérer une partie de l'indemnisation versée* »[5037]. Le montant de cette part varie selon l'appréciation de la gravité des fautes respectives et selon l'appréciation de leur rôle causal[5038], une seule personne pouvant dès lors se voir reconnaître la charge finale de l'entier préjudice[5039].

---

du comité d'établissement notamment, l'intéressé s'était livré à des attaques personnelles gratuites, des propos diffamatoires et des pressions réitérées destinés à discréditer auprès de la société la coordinatrice du site local de l'entreprise. Au surplus, les faits étaient connus de la direction de la société qui n'est pas intervenue pour les faire cesser, et étaient étrangers aux mandats du prévenu ainsi qu'à la défense de l'intérêt des salariés (Cass. crim., 28 mai 2013, n° 11-88009, *Bull. crim.,* n° 119 ; *Resp. civ. et assur.* 2013, comm. 246).

[5032] Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43914, *Bull. civ.* V, n° 223 : « la responsabilité de l'employeur, tenu de prendre, en vertu de l'article L. 230-2 II (g) du Code du travail, les mesures nécessaires à la prévention des risques professionnels liés au harcèlement moral, n'exclut pas la responsabilité du travailleur auquel il incombe, selon l'article L. 230-3 du même code, de prendre soin de la sécurité et de la santé des personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail ; qu'il résulte de ces dispositions spécifiques aux relations de travail au sein de l'entreprise, qu'engage sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés le salarié qui leur fait subir intentionnellement des agissements répétés de harcèlement moral » ; cf. not. *D.* 2006, jur. 2831, note M. MINÉ ; *RDT* 2006, p. 245, obs. P. ADAM ; C. RADÉ, « Harcèlement moral et responsabilités au sein de l'entreprise : l'obscur éclaircissement », *Dr. soc.* 2006, p. 826 ; *D.* 2007, p. 179, obs. A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, C. MATHIEU-GÉNIAUT, P. E. BERTHIER, D. CONDEMINE ; *JCP éd. S.* 2006, 1566, note C. LEBORGNE-INGELAERE.

[5033] Cf. A. CŒURET, É. FORTIS, *Droit pénal du travail*, LexisNexis, 5e éd., 2012, p. 122 ; rappr. C. BOUTY, « Harcèlement moral et droit commun de la responsabilité civile », *Dr. soc.* 2002, p. 700.

[5034] Sur la consécration de cette notion : Cass. civ., 4 décembre 1939, *Gaz. Pal.* 1940, 1, 40 ; *DC* 1941, p. 124, note G. HOLLEAUX.

[5035] rappr. Cass. crim., 28 mai 2013, *préc.*

[5036] Code du travail, art. L. 4122-1, al. 3.

[5037] *D.* 2007, p. 179 et s., obs. E. DOCKÈS.

[5038] Cass. 3e civ., 5 décembre 1984, *Bull. civ.* III, n° 206.

[5039] Cass. 1re civ., 6 février 1979, *Bull. civ.* I, n° 45.

864. *In fine*, il apparaît que l'employeur est responsable civilement de ses fautes mais également responsable ou co-responsable de celles de ses subordonnés ou de tiers à l'entreprise. Sa responsabilité pécuniaire pourra aussi être mise en jeu tant à l'égard des victimes de risques psychosociaux qualifiés de risque professionnel que de la de la Sécurité sociale.

2) Une imputabilité en matière de risque professionnel

865. Selon le Professeur Patrick Morvan, si « *la présomption d'imputabilité au travail de l'accident ou de la maladie professionnelle qui frappe un salarié* […] *garantit à celui-ci une réparation de son préjudice* », en revanche « *le caractère forfaitaire de l'indemnisation légale est désormais contraire à l'esprit d'équité qui avait inspiré la loi du 9 avril 1898* »[5040]. Les évolutions jurisprudentielles en matière de réparation des risques professionnels ont néanmoins conduit, en cas de faute inexcusable ou intentionnelle, à rapprocher la réparation de la victime d'une réparation intégrale. Ces fautes qui permettent de compléter la réparation forfaitaire accordée par la Sécurité sociale, ne sont toutefois pas sans conséquence sur l'engagement financier de l'employeur. Dès lors qu'elles seront caractérisées, le risque professionnel sera considéré comme découlant de la responsabilité de l'employeur. Par ailleurs, le nombre de risques professionnels peut également avoir un impact financier en influant sur le montant de ses cotisations à la branche AT/MP[5041]. Dès lors, comme le suicide ou d'autres troubles psychosociaux peuvent être qualifiés de risque professionnel, ils deviennent également un enjeu financier d'une part, parce qu'ils peuvent engager la responsabilité de l'employeur[5042] **(a)** ou d'autre part afin de moduler ses cotisations sociales et autres engagements financiers envers la Sécurité sociale **(b)**.

a) Un engagement pécuniaire envers la victime

866. La réparation des risques professionnels issue du « *compromis historique* »[5043] de la loi du 9 avril 1898, est un régime d'indemnisation forfaitaire et dérogatoire au droit

---

[5040] 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. 676.

[5041] Cf. Code de la sécurité sociale, art. L. 242-7.

[5042] N. GACIA, « La responsabilité de l'employeur en raison du suicide », *JCP éd. S.* 1er juillet 2008, n° 27, 1373.

[5043] Y. SAINT-JOURS, « Sur l'évolution de la responsabilité civile », *Dr. ouv.* 2007, p. 368.

commun[5044]. Si l'automaticité de l'indemnisation exclut la preuve d'une faute de l'employeur par la victime, en contrepartie, la réparation accordée n'est que forfaitaire et ne permet donc pas de compenser nécessairement le dommage réel de la victime[5045]. Outre les prestations en nature versées pour prendre en charge les frais de traitement, de transport, de réadaptation ou de rééducation du salarié victime d'un risque professionnel[5046], les CPAM peuvent aussi verser des prestations en espèces. Ainsi, lorsqu'un accident du travail a engendré une atteinte définitive à l'intégrité de la victime – incapacité permanente partielle[5047] –, le montant de la rente viagère – ou du capital[5048] – que percevra la victime à ce titre dépendra du montant de son salaire antérieur et de son degré d'incapacité calculé en fonction de ses caractéristiques personnelles et professionnelles[5049]. Les indemnités journalières versées lors d'un arrêt de travail jusqu'à consolidation de l'état de santé de la victime[5050] ne couvrent donc qu'un taux déterminé du salaire de base de la victime[5051].

Le mécanisme de réparation des risques professionnels interdit en principe à la victime ou à ses ayants droit – limitativement énumérés[5052] – de recourir au droit commun de la responsabilité[5053] ; une telle solution a d'ailleurs été jugée conforme à la Constitution[5054] et à la

---

[5044] J.-M. COSTE-FLORET, V. LE BRAS, « Accidents du travail et maladies professionnelles : l'indemnisation des salariés en cas de faute inexcusable de l'employeur », *JCP éd. S.* 24 janvier 2012, n° 4, 1022, p. 15.

[5045] Cf. not. J.-P. CHAUCHARD, J.-Y. KERBOURC'H, C. WILLMANN, *Droit de la sécurité sociale*, L.G.D.J., 6e éd., 2013, p. 415 ; rappr. G. VACHET, « Faute inexcusable dans le cadre des accidents du travail et des maladies professionnelles », *SSL* 28 juin 2010, suppl. n° 1452, spéc. p. 10.

[5046] Code de la sécurité sociale, art. L. 431-1, 1° ; cf. not. P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 6e éd., 2013, spéc. pp. 130-131.

[5047] Code de la sécurité sociale, art. L. 431-1, 4°.

[5048] Un capital est versé lorsque le taux d'incapacité de la victime est inférieur ou égal à 10 %.

[5049] J.-P. CHAUCHARD, J.-Y. KERBOURC'H, C. WILLMANN, *op. cit.*, p. 424 ; cf. Code de la sécurité sociale, art. L. 434-2, al. 1er.

[5050] Code de la sécurité sociale, art. L. 431-1, 2° ; rappr. Code de la sécurité sociale, art. L. R. et D. 433-1 et s. (interruption temporaire totale de travail).

[5051] Cf. not. Code de la sécurité sociale, art. R. 433-2, art. R. 433-4 et art. R. 433-5.

[5052] Cf. Code de la sécurité sociale, art. L. 434-8 (conjoint ; concubin ; personne liée par un pacte civil de solidarité), art. L. 434-10 et art. R. 434-15 (enfants de la victime jusqu'à vingt ans) ; cf. not. Cass. 2e civ., 4 février 2010, n° 09-11305 et Cass. 2e civ., 17 mars 2010, n° 09-12393 (la limite d'âge de 20 ans pour les enfants de la victime ne peut être relevée même en cas de poursuite d'études).

[5053] Code de la sécurité sociale, art. L. 451-1 et art. L. 451-4 ; cf. not. Cass. 2e civ., 16 novembre 2004, *RJS* 2/05, n° 216.

[5054] Cons. const., 18 juin 2010, n° 2010-8, QPC ; *RJS* 8-9/10, n° 703 ; M. BADEL, « Accidents du travail, maladies professionnelles : l'indemnisation soumise à la "question" – À propos de la décision n° 2010-8 QPC du 18 juin 2010 », *Dr. ouv.* 2010, p. 639 ; *Dr. ouv.* 2010, p. 612, note F. GUIOMARD ; *JCP éd. E.* 9 décembre 2010, n° 49, 2090, obs. A. BUGADA ; *JCP éd. S.* 14 novembre 2011, n° 46, p. 20, note T. HUMBERT ; *RDSS* 2011, p. 76, obs. S. BRIMO ; *Dr. soc.* 2011, p. 1208, note X. PRÉTOT ; *JCP éd. S.* 2010, n° 37, 1361, p. 42, note G. VACHET ; *Resp. civ. et assur.* 2010, comm. 176, H. GROUTEL ; *JCP éd. G.* 2010, n° 10, 1015, note Ph. STOFFEL-MUNCK, C. BLOCH ; C. MARDIÈRE, « Question prioritaire de constitutionnalité : commentaire de la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-8 QPC », *Constitutions* 2010, p. 413 ; J.-P. TEISONNIERE, « Indemnisation des victimes de faute

CEDH[5055]. En revanche, si une affection causée par le travail n'est pas prise en charge au titre de la législation sur les risques professionnels, la victime peut engager une action contre son employeur selon le droit commun de la responsabilité civile[5056]. Le principe demeure donc que les victimes de risque professionnel ou leurs ayants droit[5057] ne peuvent agir sur le fondement du droit commun pour obtenir l'entière réparation de leur dommage. Ainsi, les salariés victimes de psychopathologies qualifiées en accident du travail ou en maladie à caractère professionnel ou les ayants droit de travailleurs s'étant suicidés, ne peuvent, *a priori*, obtenir une réparation intégrale de leur dommage. La législation a néanmoins prévu des exceptions permettant aux victimes de risque professionnel ou à leurs ayants droit, d'obtenir une réparation quasi-intégrale[5058]. Ces derniers pourront ainsi prouver, auprès des Caisses primaires d'assurance maladie (CPAM), des juridictions de Sécurité sociale ou des juridictions de droit commun, selon les cas, que la réalisation du risque professionnel résulte d'une faute intentionnelle, d'une faute inexcusable voire de l'action d'un tiers[5059]. Les fautes intentionnelle et inexcusable jouent

---

inexcusable de l'employeur. La décision du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010 : et après ? », *Gaz. Pal.* 2010, n° 353-355, p. 9 ; F. BIDAL, « Les victimes de faute inexcusable de l'employeur retrouvent enfin leur dignité », *Gaz. Pal.* 2010, n° 181-182, p. 13 ; S. PORCHY-SIMON, « Indemnisation des préjudices des victimes de faute inexcusable à la suite de la décision du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010 : réelle avancée ou espoir déçu ? », *D.* 2011, p. 459 ; S. BRIMO, « Nouvel assaut contre la limitation de la réparation des risques professionnels », *RDSS* 2011, p. 76.

[5055] Cass. 2e civ., 11 juillet 2013, n° 12-15402.

[5056] Cf. not. Cass. soc., 28 octobre 1997, n° 95-40272 et n° 95-40509, *Bull. civ.* V, n° 339, p. 243 ; Cass. soc., 11 octobre 1994, n° 91-40025, *Bull. civ.* V, n° 269, p. 182.

[5057] Le recours au droit commun est néanmoins possible au bénéfice des victimes par ricochet non qualifiées d'ayant droit par le Code de la sécurité sociale, cf. not. arrêt dit « Carlat » : Cass. ass. plén., 2 février 1990, n° 89-10682, *Bull. civ. ass. plén.*, p. 2 (l'expression d'ayants droit figurant à l'article L. 451-1 du Code de la sécurité sociale vise uniquement les personnes énumérées aux articles L. 434-7 à L. 434-14 de ce même code à savoir le conjoint survivant, les enfants, avec une condition d'âge, les ascendants sous certaines conditions, les concubins ou la personne liée par un PACS à la victime ; les proches de la victime non qualifiés d'ayant droit et ne percevant pas de rente au titre du risque professionnelle peuvent agir sur le fondement du droit commun de la responsabilité civile et obtenir la réparation de l'intégralité de leur préjudice) ; *D.* 1992, jur. p. 49, note F. CHABAS ; *D.* 1991, somm. 120, obs. X. PRÉTOT ; *Dr. soc.* 1990, p. 449, concl. J. CABANNES ; *RTD civ.* 1990, p. 294, obs. P. JOURDAIN.

[5058] La deuxième chambre civile de la Cour de cassation a ainsi reconnu que les victimes d'une faute inexcusable ne prétendaient pas à la réparation intégrale : « mais attendu que les dispositions des articles L. 451-1, L. 452-1 et L. 452-3 du Code de la sécurité sociale, qui interdisent à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle imputable à la faute inexcusable de l'employeur, d'exercer contre celui-ci une action en réparation conformément au droit commun et prévoient une réparation spécifique des préjudices causés, n'engendrent pas une discrimination prohibée par l'article 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article 1er du Protocole additionnel n° 1, à la Convention, du seul fait que la victime ne peut obtenir une réparation intégrale de son préjudice » (Cass. 2e civ., 11 juillet 2013, n° 12-15402) ; rappr. Cass. 2e civ., 19 septembre 2013, n° 12-18074.

[5059] Le tiers n'est ni l'employeur ni l'un de ses préposés, il est extérieur à l'entreprise et non soumis à l'autorité de l'employeur. Dès lors, selon le Code de la sécurité sociale (art. L. 454-1) : « Si la lésion dont est atteint l'assuré social est imputable à une personne autre que l'employeur ou ses préposés, la victime ou ses ayants droit conserve contre l'auteur de l'accident le droit de demander la réparation du préjudice causé, conformément aux règles de droit commun, dans la mesure où ce préjudice n'est pas réparé par application du présent livre… ». Le tiers est exposé au recours subrogatoire de la CPAM en remboursement des prestations versées (Code de la sécurité sociale, art. L. 454-1 al. 3 et 6) ; cf. not. Cass. ass. plén., 22 décembre 1988, n° 85-17473, *Bull. civ. ass. plén.*, n° 10 ; *D.*

« *un rôle perturbateur* »[5060] dans la réparation des risques professionnels[5061] qui peut rejaillir sur l'engagement financier de l'employeur vis-à-vis de la victime ou de ses ayants droit.

867. Selon le Code de la sécurité sociale[5062], lorsqu'un accident du travail « *est dû à la faute intentionnelle de l'employeur ou de l'un de ses préposés, la victime ou ses ayants droit conserve contre l'auteur de l'accident le droit de demander la réparation du préjudice causé, conformément aux règles du droit commun, dans la mesure où ce préjudice n'est pas réparé par application du présent livre* ». Pour la jurisprudence, la faute intentionnelle de l'employeur ou de l'un de ses préposés « *suppose un acte volontaire accompli avec l'intention de causer des lésions corporelles et ne résulte pas d'une simple imprudence, si grave soit-elle* »[5063]. Cette faute permet à la victime ou à ses ayants droit d'agir sur le fondement du droit commun pour demander une réparation complémentaire de celle offerte par la CPAM. La faute intentionnelle nécessite une intention de nuire ; les cas où l'employeur commettra une telle faute sont résiduels. Néanmoins, au titre de la responsabilité des commettants du fait de leurs préposés, il sera responsable des fautes intentionnelles de ses salariés, du moment que leurs actes ne caractérisent pas un abus de fonction[5064]. La jurisprudence a déjà qualifié de faute intentionnelle des actes porteurs de souffrance au travail tels des cas de violence[5065], de viols[5066], de lancer d'objets[5067], de farces ayant mal tourné[5068], etc. Il est toutefois à noter que la loi a permis aux

---

1989, jur.., p. 105, note G. PAIRE ; Cass. crim., 2 novembre 2011, n° 10-83219, *JCP éd. S.* 13 mars 2012, n° 11, 1113, p. 37, note D. ASQUINAZI-BAILLEUX (accident dû à la faute inexcusable de l'employeur et à l'action d'un tiers).

[5060] P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 6e éd., 2013, p. 165.

[5061] Il est à noter que la référence à la « faute inexcusable » n'est pas exclusive de la réparation des risques professionnels. Cette notion est ainsi utilisée dans le domaine de la responsabilité en matière de droit aérien interne (Code des transports, art. L. 6422-3), de transport maritime (Code des transports, art. L. 5421-10) ou d'accidents de circulation (loi n° 85-677 du 5 juillet 1985 tendant à l'amélioration de la situation des victimes d'accidents de la circulation et à l'accélération des procédures d'indemnisation, art. 3, al. 1) (cf. not. F. CHABAS, « Cent ans de responsabilité civile », *Gaz. Pal.* 24 août 2000, n° 237, p. 2 et s.).

[5062] Code de la sécurité sociale, art. L. 452-5.

[5063] Cass. soc., 13 janvier 1966, *Bull. civ.* V, n° 63.

[5064] Cf. *supra* n° 862.

[5065] Cass. crim., 21 janvier 1958, *Bull. crim.*, n° 75 (violence volontaire exercée par un salarié sur un de ses camarades au moment de la pause alors qu'il n'a pas cessé de se trouver sous la surveillance de l'employeur) ; Cass. 2e civ., 4 février 2010, n° 09-13332, *Bull. civ.* II, n° 24 (violences volontaires) ; Cass. 2e civ., 21 septembre 2004, n° 03-15451, *Bull. civ.* II, n° 402, p. 341 (altercation avec insultes et menaces de mort).

[5066] Cass. 2e civ., 7 mai 2009, n° 08-15738, *Bull. civ.* II, n° 116 ; *Dr. ouv.* 2009, p. 602, note L. MILET ; *RDSS* 2009, p. 723, note A. VIGNON-BARRAULT.

[5067] Jet par un ouvrier d'un objet sur un camarade avec l'intention de le blesser, même si le salarié touché n'est pas celui visé, le premier s'étant esquivé (Cass. soc., 26 janvier 1972, n° 71-11385).

[5068] Cass. crim., 21 octobre 1969, *Bull. crim.*, n° 258 ; Cass. crim., 7 juin 1961, *Bull. crim.*, n° 290, p. 559 (par plaisanterie, un salarié avait appliqué l'extrémité d'un appareil projetant de l'air comprimé sur le fondement de

employeurs de s'assurer contre les fautes intentionnelles de leurs préposés ; ils ne peuvent en revanche s'assurer contre leur propre faute intentionnelle[5069].

La Cour de cassation permet à toute victime d'une faute intentionnelle pouvant être qualifiée d'infraction de saisir la Commission d'Indemnisation des Victimes d'Infraction (CIVI)[5070] pour obtenir une réparation *via* le Fonds de garantie des victimes des actes de terrorisme et d'autres infractions[5071] ; *a contrario*, une infraction involontaire – donc sans intention de nuire – imputable à l'employeur ou à l'un de ses préposés, ne permet pas à la victime d'accident du travail de saisir la CIVI[5072]. En revanche, les proches de la victime, non qualifiés d'ayant droit au sens du droit de la sécurité sociale, et donc ne pouvant bénéficier de la législation sur les risques professionnels, peuvent saisir la CIVI à la suite d'un accident du travail tant pour les infractions volontaires qu'involontaires[5073].

868. Outre le cas de la faute intentionnelle, « *une atteinte à la santé mentale du salarié, lorsqu'elle est qualifiée d'accident du travail* […] *fonde, sans surprise, la demande de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur* »[5074]. Selon le Code de la sécurité sociale « *lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction, la victime ou ses ayants droit ont droit à une indemnisation complémentaire* »[5075]. La faute inexcusable doit donc être commise par l'employeur ou l'un de ses substitués dans les pouvoirs de direction. L'auteur d'une faute inexcusable peut alors être le représentant légal de l'employeur, à savoir le chef d'entreprise, ou un préposé substitué[5076]. En conséquence, une psychopathologie ou un suicide reconnu comme accident du travail mais qui serait causé par un « simple » collègue de la victime, n'engagerait aucunement la responsabilité de l'employeur. Il faut en effet que le préposé soit un « substitué » de l'employeur

son camarade ; l'air éjecté pénétrant dans l'anus de la victime à travers ses vêtements a provoqué un éclatement du péritoine, cette lésion ayant entraîné une interruption de travail).

[5069] Code des assurances, art. L. 113-1.

[5070] Code de procédure pénale, art. 706-3.

[5071] Cass. 2e civ., 7 mai 2009, *préc.* (les dispositions propres à l'indemnisation des victimes d'infractions sont applicables aux victimes d'un accident du travail imputable à la faute intentionnelle de l'employeur ou de l'un de ses préposés) ; Cass. 2e civ., 4 février 2010, n° 09-13332, *Bull. civ.* II, n° 24.

[5072] Cass. 2e civ., 20 mars 2008, n° 07-10279.

[5073] Cass. 2e civ., 7 mai 2009, n° 07-19365 (salariée victime d'un viol par un de ses collègues au travail).

[5074] 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. 680.

[5075] Code de la sécurité sociale, art. L. 452-1.

[5076] P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 6e éd., 2013, p. 178.

pour qu'une faute inexcusable puisse être qualifiée. Ce « substitué » s'entend d'un salarié qui dispose d'une partie du pouvoir de direction[5077]. Le « préposé substitué » s'entend, de façon plus large, qu'en matière de délégation de pouvoir en droit pénal. Son autorité peut être ponctuelle, explicite ou implicite[5078].

Malgré quelques précédents jurisprudentiels[5079], des « *flottements demeuraient* » quant à la définition de la faute inexcusable ; ces derniers ont abouti à la saisine des Chambres réunies dans l'affaire « Dame Veuve Villa »[5080]. Cet arrêt de 1941 a défini cette faute comme celle « *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* [de la faute intentionnelle] *par le défaut d'un élément intentionnel* »[5081]. Cette définition de la faute inexcusable est restée assez stable jusqu'aux arrêts dits « Amiante » de 2002[5082] ; depuis, pour prouver une faute inexcusable – les présomptions étant exceptions[5083] – , la victime ou ses ayants droit doivent rapporter que 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[5084]. Les arrêts « Amiante », et les suites qui y ont été données, ont facilité la preuve de la faute inexcusable[5085]. Ainsi, la faute inexcusable n'a plus besoin d'être la cause déterminante de l'accident du travail, comme la jurisprudence le demandait auparavant[5086]. Elle

---

[5077] Cass. soc., 4 octobre 1990, n° 88-20415.

[5078] P. MORVAN, *loc. cit*.

[5079] La Cour de cassation, par un arrêt du 4 mai 1937 avait défini la faute inexcusable comme celle « d'une exceptionnelle gravité, eu égard à la conscience que son auteur devait avoir du danger résultant de son acte ou de son omission ». Par un arrêt du 15 février 1938, elle énonça que le caractère inexcusable de la faute n'était pas subordonné à l'existence d'un élément volontaire (cf. not. P. SARGOS, « La saga triséculaire de la faute inexcusable », *D.* 2011, p. 768 et s.).

[5080] *Ibid*.

[5081] Cass. ch. réun., 15 juillet 1941, *JCP éd. G.* 1941, II, 1705, note J. MIHURA ; *Gaz. Pal.* 1941, 2, 254 ; *DC* 1941, p. 117, note A. ROUAST ; *RGAT* 1941, p. 468.

[5082] Cass. soc., 28 février 2002, *Bull. civ.* V, n° 81, p. 74 ; Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30038 ; cf. *supra* n° 391.

[5083] Cf. Code du travail, art. L. 4131-4 (présomption de faute inexcusable lorsqu'un risque signalé s'est réalisé) et art. L. 4154-3 (présomption de faute inexcusable lorsqu'un travailleur temporaire ou embauché en CDD affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité n'a pas bénéficié d'une formation à la sécurité renforcée).

[5084] Cass. soc., 28 février 2002, *préc.*

[5085] P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 6e éd., 2013, p. 172.

[5086] Cass. soc., 27 novembre 1997, *Bull. civ.* V, n° 409 ; dans le cas d'un concours de fautes, la jurisprudence exigeait que la faute reprochée à l'employeur soit la cause « directe et déterminante » dans la réalisation du dommage pour être qualifié de faute inexcusable (Cass. soc., 17 février 1950, *Bull. civ.* III, n° 168, p. 117).

doit seulement être la cause « nécessaire » de l'accident subit par le salarié[5087]. Des fautes concomitantes de la victime ou de tiers ne peuvent exclure la responsabilité de l'employeur[5088]. La faute de la victime sera dès lors la seule possibilité d'exonération lorsqu'elle sera la cause génératrice et exclusive de l'inexécution de l'obligation de sécurité de l'employeur[5089].

La faute inexcusable a pour effet de majorer la rente d'incapacité ou le capital versé en cas d'incapacité permanente partielle[5090]. Cette majoration sera fixée à son maximum sauf en cas de faute inexcusable concourante de la victime[5091]. La victime bénéficie ainsi du « taux maximum » lié à son incapacité ; ce taux ne correspond pas en effet au « taux utile » du montant de la rente[5092]. Outre la majoration de la rente, la victime ou ses ayants droit peuvent obtenir la réparation d'autres préjudices normalement non couverts par la législation sur les risques professionnels. Les TASS sont ainsi seuls compétents[5093] pour verser les préjudices limitativement énumérés par le Code de la sécurité sociale. Ces préjudices supplémentaires, qui concernent la santé mentale, visent les souffrances physiques et morales, les préjudices esthétiques et d'agrément ainsi que celui résultant de la perte ou de la diminution des possibilités de promotion professionnelle[5094]. Jusqu'en 2010, la liste des préjudices était limitative[5095], même si elle avait pu être étendue « artificiellement » au préjudice d'agrément[5096].

[5087] Cass. soc., 31 octobre 2002, n° 00-18359, *Bull. civ.* V, n° 336, p. 324 ; *RJS* 1/2003, n° 86 (1re esp.) ; *D.* 2003 p. 644, note Y. SAINT-JOURS ; *D.* 2003, p. 382, obs. F. SIGNORETTO ; *Dr. soc.* 2003, p. 145, obs. P. CHAUMETTE ; Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30038, *Bull. civ. ass. plén.*, n° 7, p. 16 ; *JCP éd. S.* 12 juillet 2005, n° 3, 1056, p. 27 et *JCP éd. E.* 2005, 1201, note P. MORVAN.

[5088] Cass. 2e civ., 12 juillet 2007, n° 06-16748, *JCP éd. S.* 2007, 1769, note T. TAURAN.

[5089] Cass. soc., 27 juin 2002, n° 01-20138 (utilisation « irraisonnée » du matériel mis à la disposition du salarié, la victime ayant de plus reçu les instructions utiles qu'elle pouvait comprendre et avait la qualification nécessaire).

[5090] Code de la sécurité sociale, art. L. 452-2 et L. 452-1.

[5091] Cass. soc., 19 décembre 2002, n° 01-20447, *Bull. civ.* V, n° 400, p. 393 ; *D.* 2003, p. 250 ; cette majoration, fixée de façon maximale, doit suivre l'évolution du taux d'incapacité de la victime, à la hausse comme à la baisse (Cass. 2e civ., 14 décembre 2004, n° 03-30451, *Bull. civ.* II, n° 522, p. 447).

[5092] Le taux d'incapacité utile correspond au taux d'incapacité du salarié réduit de moitié pour la partie de taux ne dépassant pas 50 % et augmenté de moitié pour la partie supérieure à 50 %.

[5093] Code de la sécurité sociale, art. L. 452-1 et s. ; L. 452-4 ; Cass. crim., 3 janvier 2012, n° 09-87288.

[5094] Code de la sécurité sociale, art. L. 452-3 al. 1er.

[5095] Ainsi, la Sécurité sociale ne peut rembourser les dépenses engagées par une victime pour embaucher une personne afin de la conduire sur les marchés pour y exercer son activité (Cass. soc., 28 mars 1996, n° 93-14540, *Bull. civ.* V, n° 128 p. 88), les dépenses d'aménagement d'un appartement et d'une voiture pour l'adapter à une infirmité (Cass. soc., 16 novembre 1988, n° 87-12800, *Bull. civ.* V, n° 603, p. 387; Cass. soc., 18 juillet 1997, n° 95-17047), le préjudice de l'impossibilité de continuer à effectuer des heures supplémentaires (Cass. soc., 11 mars 2003, n° 00-21626).

[5096] En droit commun, depuis la nomenclature Dintilhac, la jurisprudence a retenu une conception stricte du préjudice d'agrément ; ce dernier « vise exclusivement à l'indemnisation du préjudice lié à l'impossibilité pour la victime de pratiquer régulièrement une activité spécifique sportive ou de loisirs » (Cass. 2e civ., 28 mai 2009, n°

Le Conseil constitutionnel a émis une réserve d'interprétation sur l'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale permettant à la victime d'un risque professionnel d'obtenir la réparation des préjudices non visés par la législation sur les risques professionnels[5097]. *A contrario*, tous les préjudices couverts « *même forfaitairement ou avec limitation ou encore sous conditions par le livre IV du Code de la sécurité sociale, n'ouvrent droit à aucune action de la victime d'un accident du travail causé par une faute inexcusable* »[5098]. Les tribunaux se doivent ainsi de réparer les préjudices non couverts par le livre IV du Code de la sécurité sociale et l'article L. 452-3 dernier alinéa de ce même code. Néanmoins, cela n'aboutit pas à une réparation intégrale des dommages causés par un risque professionnel[5099]. Ces préjudices peuvent, par exemple, concerner les frais d'aménagement d'un logement ou d'un véhicule[5100], le déficit fonctionnel temporaire subi jusqu'à consolidation de l'état de santé[5101] ou le préjudice sexuel[5102]. Les demandes de réparation des préjudices non réparés par le Code la sécurité sociale peuvent s'appuyer sur la « nomenclature Dintilhac » qui permet d'identifier et distinguer les

---

08-16829). En matière de risques professionnels, la jurisprudence, jusqu'en 2012, retenait une conception élargie de ce préjudice en y intégrant le préjudice sexuel (cf. not. Cass. soc., 9 novembre 1988, n° 87-13106 ; Cass. 2e civ., 8 avril 2010, n° 09-14047, *Bull. civ.* II, n° 78 ; *Dr. ouv.* 2010, p. 612, obs. F. GUIOMARD ; *D.* 2010, p. 1089, note P. SARGOS ; *JCP éd. S.* 2010, 1263, note T. TAURAN ; *RTD civ.* 2010, p. 559, note P. JOURDAIN ; Cass. 2e civ., 4 novembre 2010, n° 09-69918).

[5097] Cons. const., 18 juin 2010, n° 2010-8 QPC, *op. cit.* : « Considérant, en outre, qu'indépendamment de cette majoration, la victime ou, en cas de décès, ses ayants droit peuvent, devant la juridiction de sécurité sociale, demander à l'employeur la réparation de certains chefs de préjudice énumérés par l'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale ; qu'en présence d'une faute inexcusable de l'employeur, les dispositions de ce texte 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 de Code de la sécurité sociale.
19. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que, sous la réserve énoncée au considérant 18, les dispositions contestées ne sont contraires ni au principe d'égalité, ni à aucun droit ou liberté que la Constitution garantit ».

[5098] J.-M. COSTE-FLORET, V. LE BRAS, « Accidents du travail et maladies professionnelles : l'indemnisation des salariés en cas de faute inexcusable de l'employeur », *JCP éd. S.* 24 janvier 2012, n° 4, 1022, p. 117.

[5099] A. GARDIN, « Les contours de la réparation en cas de faute inexcusable de l'employeur », *RJS* 10/12, p. 655.

[5100] Cass. 2e civ., 30 juin 2011, n° 10-19475, *Bull. civ.* II, n° 148 ; *RJS* 2011, 839 ; *Rapp. ann. C. cass.* 2011, p. 477 ; *Dalloz act.* 21 septembre 2011, obs. A. MAVOKA-ISANA ; *JCP éd. S.* 2011, 1495, note G. VACHET ; N. DEDESSUS-LE-MOUSTIER, « Réparation des préjudices subis en cas de faute inexcusable de l'employeur », *JCP éd. G.* 2011, 864 ; F. BIBAL, « Premier arrêt de principe sur la nouvelle réparation complémentaire en cas de faute inexcusable », *Gaz. Pal.* 2011, n° 194-197, p. 25).

[5101] Cass. 2e civ., 4 avril 2012, *JCP éd. S.* 2012, étude 1267 ; M. LEDOUX, R. BOUVET, « La situation des victimes s'améliore sans pour autant atteindre la réparation intégrale », *SSL* 2012, n° 1538, p. 11 ; Cass. 2e civ., 20 juin 2013, n° 12-21548, *D.* 2013, p. 1630.

[5102] Cf. Cass. 2e civ., 4 avril 2012, n° 11-14311 et n° 11-14594, *Bull. civ.* II, n° 67 (le préjudice sexuel, qui comprend tous les préjudices touchant à la sphère sexuelle, doit désormais être apprécié distinctement du préjudice d'agrément mentionné à l'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale) ; rappr. Cass. 2e civ., 28 février 2013, n° 11-21015 (l'indemnisation du préjudice d'agrément suppose que la victime justifie d'une activité spécifique sportive ou de loisir antérieure à la maladie professionnelle ou à l'accident du travail) ; *JCP éd. S.* 21 mai 2013, n° 21, 1221, p. 33, note G. VACHET ; *Dr. soc.* 2013, act. p. 658, S. HOCQUET-BERG ; *RDSS* 2013, p. 359, obs. M. BADEL ; *Liaisons sociales quotidien* 3 septembre 2013, n° 16416, p. 10.

préjudices réparables qu'ils soient d'ordre patrimoniaux ou extrapatrimoniaux[5103]. En revanche, les souffrances physiques et morales ne peuvent être réparées dès lors qu'elles le sont déjà au titre du déficit fonctionnel permanent *via* l'attribution d'une rente[5104].

Si la preuve de la faute inexcusable a été facilitée, permettant une meilleure réparation, elle nécessite néanmoins toujours la preuve par la victime ou ses ayants droit, que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié. Cette « conscience du danger » peut poser problème en matière de risques psychosociaux. En effet, les manifestations de souffrance au travail telles que le stress, la dépression, l'anxiété généralisée ou le *burn-out* sont *a priori* intériorisées et difficilement décelables par un œil extérieur. De plus, l'ensemble de ces psychopathologies sont teintées de subjectivité. Ainsi, la jurisprudence a déjà refusé de considérer la faute inexcusable lorsque l'employeur n'avait pas eu conscience de la souffrance du salarié, ce dernier ne l'ayant pas manifesté explicitement[5105]. Néanmoins, la Cour de cassation « *ne semble plus accorder une grande importance à la manifestation du mal-être par le salarié (son silence ne valant pas quitus)* »[5106]. La Cour de cassation reconnaît donc la faute inexcusable, que la victime ait fait état de ses difficultés ou non, ce qui n'est parfois pas encore le cas des juridictions d'appel[5107]. *A priori*, la faute inexcusable de l'employeur peut être reconnue dès lors que le salarié a été exposé à des conditions de travail pathogènes et stressantes d'un niveau tel qu'il ne pouvait, ou ne devait pas en ignorer le danger. Par ailleurs, la conscience du danger s'établit au regard des données scientifiques et de la législation en vigueur[5108]. Or, la deuxième Chambre civile de la Cour de cassation a précisé en

---

[5103] En ce sens : F. MULLER, « Périple au royaume des préjudices indemnisables – Impact de la décision du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010 », *SSL* 18 mars 2013, n° 1576, p. 5.

[5104] Cass. 2e civ., 28 février 2013, n° 11-21015, *JCP éd. S.* 21 mai 2013, n° 21, 1221, p. 33, note G. VACHET ; *Liaisons sociales quotidien* 3 septembre 2013, n° 16416, p. 10.

[5105] Cass. 2e civ., 20 mai 2010, n° 09-13984 : « si le syndrome dépressif développé par M. X... est en relation directe et essentielle avec la souffrance morale au travail engendrée par les difficultés qu'il devait surmonter, compte tenu de son handicap, pour continuer à remplir ses objectifs, il ne démontre pas que la société, en présence de certificats d'aptitude au travail délivrés après chaque consolidation des lésions causées par les accidents du travail successifs par le médecin du travail, en parfaite connaissance des déplacements inhérents à la fonction de démarcheur commercial, qu'elle justifie avoir limités en concentrant l'activité de son salarié sur le secteur urbain où il est domicilié, ait eu conscience du stress et de la pression psychique que subissait néanmoins ce dernier, dont les résultats étaient toujours performants et dont la fragilité psychique n'avait pas été décelée, et de la nécessité subséquente de réduire ses objectifs pour éviter le risque de décompensation susceptible d'en résulter ».

[5106] F. LLOVERA, « Stress au travail et condamnation pour faute inexcusable de l'employeur », *JCP éd. S.* 26 février 2013, n° 9, 1095, p. 17.

[5107] Des cours d'appel ont ainsi refusé de caractériser la faute inexcusable de l'employeur en raison de malaise liés au stress dès lors que le salarié n'avait pas adressé d'alerte quant à sa charge de travail (CA Grenoble, 11 avril 2006, n° 04/04012 ; CA Lyon, 22 novembre 2011, n° 10/08816 ; CA Versailles, 2 septembre 2010, n° 08/03428).

[5108] Cass. 2e civ., 31 mai 2006, n° 05-17737.

2012 qu'un employeur ne pouvait « *s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences parfois dramatiques pour les salariés qui en sont victimes* »[5109]. Même « sans plaintes » du salarié, l'employeur ne peut ignorer les conséquences potentiellement néfastes de conditions de travail exagérément altérées. Ainsi, un salarié victime d'un infarctus du myocarde causé par une politique de réduction des coûts qui avait généré une pression, une surcharge de travail et un stress pour le salarié permet de qualifier la faute inexcusable de l'employeur[5110]. Il en va de même en cas de suicide causé par des conditions de travail fortement altérées[5111] ou de dépression causée par un harcèlement[5112]. Encore faut-il caractériser avec certitude le lien entre le stress et la pathologie de la victime d'un accident[5113].

869. Les cotisations à la branche AT/MP sont uniquement dues par les employeurs ; ces derniers peuvent être amenés à devoir verser d'autres sommes au titre des fautes intentionnelles ou inexcusables qui ont pu se produire dans leurs entreprises.

b) Les recours compensatoires de la Sécurité sociale

870. Comme l'a souligné Xavier Prétot, « *contrairement aux autres branches de la Sécurité sociale, qui tirent leurs ressources de cotisations et contributions perçues à un taux uniforme,*

[5109] Cass. 2e civ., 8 novembre 2012, n° 11-23855.

[5110] *Ibid*.

[5111] Cf. not. CA Versailles, 5e ch., 19 mai 2011, n° 10/00954 (l'organisation managériale de la société Renault, qui se traduisait pas un plan de relance et d'objectifs fondés sur la performance et la rentabilité financière avait été génératrice de stress au travail ; ainsi, confrontée à la dégradation de plus en plus marquée de la santé de son salarié, qui avait attiré l'attention sur ses difficultés, l'employeur avait nécessairement conscience du danger auquel était exposé le salarié en cas de maintien sur une longue durée de contraintes de plus en plus importantes pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés et n'avait pris aucune mesures pour l'en préserver) ; Cass. 2e civ., 19 septembre 2013, n° 12-22156, *JSL* 8 novembre 2013, n° 353, p. 22, obs. M. HAUTEFORT (en l'espèce, un salarié de la société Renault, a été retrouvé mort noyé dans un plan d'eau sur un terrain appartenant à l'employeur ; ce salarié avait été affecté à un poste pour lequel il n'avait pas les connaissances requises ; ses supérieurs hiérarchiques du suicidant n'ont jamais réellement recherché à améliorer ses conditions de travail ; qu'ils n'ont jamais contrôlé ses horaires de travail qui, selon les relevés de l'inspection du travail avaient atteint une amplitude de 10 à 12 heures par jour et révélaient l'incapacité du salarié à assurer l'exécution de ses nouvelles attributions dans des conditions satisfaisantes respectant l'exigence d'un repos quotidien suffisant) ; Cass. 2e civ., 22 février 2007, n° 05-13771 (l'équilibre psychologique du salarié a été gravement compromis à la suite de la dégradation continue des relations de travail, ce qui caractérise le fait que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié) ; TASS des Hauts-de-Seine, 17 décembre 2009, n° 08-01023, *Dr. soc.* 2010, p. 586, obs. L. MILET (suicide d'un salarié qui s'est jeté du 3e étage du Technocentre de Renault à Guyancourt ; ce suicide, reconnu comme accident du travail, était dû à la faute inexcusable de l'employeur).

[5112] Cass. 2e civ., 13 mars 2014, n° 13-13902 (conscient du danger de harcèlement moral auquel était exposé son salarié, l'employeur n'avait pas pris les mesures de nature à l'en préserver) ; cf. not. M. HUYETTE, « Dépression, accident du travail et faute inexcusable », *RDT* 2004, p. 906.

[5113] La cour d'appel de Douai a ainsi refusé de reconnaître une faute inexcusable au profit d'un salarié victime d'un malaise cardiaque dès lors qu'il n'était pas établi avec certitude le lien entre une situation indéniable de stress et ce malaise (CA Douai, 29 juin 2012, n° 10/00790 ; CA Douai, 28 septembre 2012, n° 11/00083).

le financement des dépenses de la branche accidents du travail repose pour partie, suivant des principes inspirés des techniques de l'assurance, sur l'application d'une tarification fondée sur le coût effectif du risque, la cotisation due par l'employeur variant ainsi selon le nombre et la gravité des accidents et maladies à caractère professionnel survenues au cours des années antérieures »[5114]. Cette politique de tarification constitue l'un des instruments de la politique de prévention des risques professionnels[5115]. Il en résulte que, « *plus les accidents et maladies sont nombreux ou graves, plus l'impact financier pour l'entreprise sera important* »[5116].

Il existe trois types de tarification[5117] : une tarification collective qui concerne les entreprises de moins de 10 salariés, une tarification mixte pour les entreprises comprises entre 10 et 199 salariés et une tarification individuelle pour les entreprises de plus de 200 salariés. La tarification collective est une tarification *a priori*, qui dépend de l'activité exercée, elle repose sur une classification des établissements sur la base d'une nomenclature des risques en fonction de l'activité. Ainsi, tous les établissements du territoire relevant d'une même activité, et donc d'un même risque, cotisent à hauteur du même taux collectif. La tarification mixte mélange taux collectif et taux propre à l'établissement *a posteriori*, en fonction des résultats de l'entreprise en matière de risque professionnel. Enfin, la tarification individuelle est une tarification *a posteriori* qui dépend des résultats de chaque établissement. Le taux applicable est calculé à partir des éléments enregistrés au cours des trois dernières années connues.

871. En cas de faute de l'employeur, ce dernier peut subir une pénalité financière qui prend la forme d'une cotisation supplémentaire. La CARSAT pourra imposer une telle cotisation au titre des « risques exceptionnels »[5118]. Le produit de cette cotisation sera affecté au Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Par ailleurs, si l'immunité civile de l'employeur le met à l'abri d'un recours exercé par un tiers payeur tel que la CPAM[5119] ; dans certaines situations, la caisse pourra exercer une action récursoire pour

---

[5114] X. PRÉTOT, « Les sanctions administratives de l'insécurité au travail », *Dr. soc.* 2007, p. 716.

[5115] *Ibid.*

[5116] A. MOREAU, « Deux poids, deux mesures, ou quand la faute inexcusable des employeurs justifie l'irresponsabilité des organismes de sécurité sociale », *JCP éd. S.* 21 mai 2013, n° 21, 1214, p. 17.

[5117] T. AMOSSÉ, S. CÉLÉRIER, A. FRETEL, *Pratiques de prévention des risques professionnels*, Centre d'études de l'emploi, 2011, p. 44 ; cf. décret n° 2010-753 du 5 juillet 2010 fixant les règles de tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles (cf. not. Ph. BODIN, D. NAULEAU, « La réforme des règles de tarification : quelles conséquences pour l'entreprise ? », *JCP éd. S* 2010, 1494 ; *JCP éd. S.* 2010, act. 391, M. VOXEUR).

[5118] Code de la sécurité sociale, art. L. 242-7.

[5119] P. MORVAN, *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 6e éd., 2013, p. 135.

demander le remboursement des prestations qu'elle a servies. Concernant la faute intentionnelle, il revient à la CPAM de servir à la victime ou à ses ayants droit l'ensemble des sommes versées au titre de cette faute[5120]. La CPAM ne pourra néanmoins demander le remboursement de ses prestations qu'à l'auteur de cette faute[5121]. En matière de faute intentionnelle, cet auteur est la plupart du temps un préposé. C'est donc envers ce dernier que la CPAM devra exercer son action récursoire[5122] ; le salarié auteur de la faute ne pourra pas exercer une action en garantie contre son employeur[5123]. Concernant la faute inexcusable, la CPAM doit verser directement à la victime les prestations visées par le Code de la sécurité sociale telles que la majoration de rente ou les préjudices complémentaires limitativement énumérés[5124]. Elle devra également verser l'indemnisation des préjudices non visés par la législation des risques professionnels[5125].

Si elle est tenue de verser directement ces sommes aux bénéficiaires, la caisse peut en récupérer le montant auprès de l'employeur. Depuis 1987[5126], l'employeur a la possibilité de souscrire une assurance qui assumera les conséquences financières de sa propre faute inexcusable ou de celle de ses substitués[5127]. La Sécurité sociale pourra ainsi agir par voie d'action directe à l'encontre de l'assureur de l'employeur pour les sommes d'argent liées aux conséquences financières de la faute inexcusable[5128]. Si les cas de faute inexcusable se multiplient dans son entreprise, l'employeur assuré risque alors de voir ses primes d'assurance augmenter.

872. En vertu de la loi du 6 décembre 1976[5129], en cas de faute inexcusable, la CPAM qui devait verser l'indemnisation complémentaire, pouvait en récupérer le montant par l'imposition

---

[5120] Cass. 2e civ., 14 février 2013, n° 12-13775, *JCP éd. S.* 2013, 1186, note G. VACHET.

[5121] Cass. crim., 9 novembre 1955, *JCP éd. G.* 1955, n° 9063 ; Cass. crim., 23 décembre 1955, *D.* 1956, p. 373 ; Cass. crim., 8 octobre 1957, *Bull. crim.*, p. 1094 ; Cass. crim., 22 mai 1963, *Bull. crim.*, n° 184.

[5122] Cass. soc., 12 juillet 1988, n° 86-18881, *Bull. civ.* V, p. 282 ; Cass. soc., 12 octobre 1989, n° 87-12267, *Bull. civ.* V, p. 357 ; Cass. 2e civ., 21 septembre 2004, n° 03-15451, *Bull. civ.* II, n° 402, p. 341 (insultes et menaces de mort).

[5123] Cass. 2e civ., 21 septembre 2004, *préc.*

[5124] Code de la sécurité sociale, art. L. 452-3, al. 3.

[5125] Cass. 2e civ., 4 avril 2012, n° 11-14311 et 11-12299, *Liaisons sociales quotidien* n° 16078, 6 avril 2012, p. 1.

[5126] Loi n° 87-39 du 27 janvier 1987 portant diverses mesures d'ordre social, art. 33, II (*JO* 28 janvier 1987, p. 994).

[5127] Code de la sécurité sociale, art. L. 452-4.

[5128] Cass. 2e civ., 31 mai 2006, n° 04-10127, *Bull. civ.* II, n° 144 ; rappr. Cass. com., 18 juin 2013, n° 12-19709.

[5129] Loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail, *JO* 7 décembre 1976, p. 7028.

d'une cotisation complémentaire dont le taux et la durée étaient fixés par la Caisse d'assurance retraite et de santé au travail (ex-Caisse Régionale d'Assurance Maladie) sur proposition de la caisse primaire, en accord avec l'employeur[5130]. L'employeur pouvait alors « négocier » avec l'organisme de sécurité sociale les modalités de paiement de cette cotisation complémentaire. L'employeur pouvait ainsi « *régler en une seule fois le capital représentatif de la rente majorée, notamment en présence d'un assureur couvrant le sinistre* »[5131]. Il pouvait également solliciter, « *en raison de problèmes de trésorerie qu'aurait causé une imposition immédiate* […], *un "lissage" de l'impact financier sur plusieurs années* »[5132]. Or, plus de la moitié des sommes avancées par les caisses n'étaient pas recouvrées, du fait de la disparition ou de la défaillance des employeurs[5133]. En vertu de la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2013[5134], depuis le 1er avril 2013, la majoration payée à la victime ou ses ayants droit par la CPAM est récupérée immédiatement auprès de l'employeur[5135]. Lorsque l'employeur est une personne morale, les frais seront récupérables sur le patrimoine de l'entreprise et non sur le patrimoine individuel du dirigeant[5136].

873. S'il incombe en priorité à l'employeur de préserver la santé et à la sécurité de ses salariés, notamment dans le domaine des risques psychosociaux, d'autres acteurs sont compétents en ce domaine. Les salariés, leurs représentants ainsi qu'une pluralité d'organismes et d'institutions disposent ainsi de moyens d'action pour lutter contre ces risques.

Chapitre II – La diversité des recours individuels et institutionnels

874. Le nombre d'acteurs impliqués dans les questions de santé et de sécurité au travail n'a cessé d'augmenter[5137]. Désormais, ces derniers sont concernés par les risques psychosociaux et développent, pour la plupart d'entre eux, des actions pour y faire face à l'intérieur comme à

[5130] Code de la sécurité sociale, art. L. 452-2, al. 6 (ancien).

[5131] A. MOREAU, « Deux poids, deux mesures, ou quand la faute inexcusable des employeurs justifie l'irresponsabilité des organismes de sécurité sociale », *JCP éd. S.* 21 mai 2013, n° 21, 1214, p. 18.

[5132] *Ibid*.

[5133] *Ibid*.

[5134] Loi n° 2002-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013, spéc. art. 86.

[5135] Code de la sécurité sociale, art. L. 452-2, al. 6.

[5136] Cass. 2e civ., 31 mai 2005, n° 03-30425.

[5137] P. ADAM, *L'individualisation du droit du travail - Essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu*, L.G.D.J., Coll. Bibliothèque de droit social, 2005, p. 113.

l'extérieur de l'entreprise[5138]. Les « acteurs internes » à l'entreprise – les salariés, leurs représentants et les médecins du travail[5139] – ont à leur disposition plusieurs dispositifs juridiques leur permettant de se saisir des risques psychosociaux ; ces dispositifs ne sont pas pour autant spécialement et exclusivement dédiés à ces risques[5140]. Par ailleurs, plusieurs « institutions externes » à l'entreprise, notamment prévues et organisées par le Code du travail ou le Code de la sécurité sociale, participent à la protection de la santé des travailleurs aussi bien à l'échelon national, régional que local[5141]. La pluralité des compétences de ces acteurs externes en matière de santé au travail leur permet d'intervenir sur la problématique des risques psychosociaux au travail. Ainsi, les acteurs de la santé au travail, qu'ils soient internes **(Section I)** ou externes à l'entreprises **(Section II)**, ont tous deux la possibilité de réagir aux risques psychosociaux.

Section I – Les droits des acteurs internes à l'entreprise

875. Au sein de l'entreprise, c'est d'abord sur le terrain collectif que le droit a reconnu aux travailleurs la possibilité de s'exprimer ou d'agir sur la protection de leur santé au travail ; d'un point de vue individuel, le salarié est longtemps demeuré « *non-sujet de sa propre sécurité* »[5142]. Par la suite, le droit lui a progressivement reconnu la faculté d'agir personnellement. Il est alors devenu « *"acteur" de sa propre santé* »[5143]. Le droit de l'Union[5144] et le droit international[5145] ont consacré le rôle actif des travailleurs et/ou de leurs représentants sur les questions relatives à la sécurité et à la santé au travail ; la participation du travailleur par l'intermédiaire de ses

---

[5138] Cf. L. LEROUGE, « Avant-propos », *SSL* 30 avril 2012, suppl. n° 1536, pp. 3-5.

[5139] Nous considèrerons les services de santé au travail, qu'ils soient autonomes ou interentreprises, comme des acteurs internes à l'entreprise.

[5140] Cf. F. HÉAS, « La prévention des risques psychosociaux en droit du travail : du rôle de la loi et de la négociation collective » in L. LEROUGE (dir.), *Risques psychosociaux au travail – Approche juridique comparée France / Europe / Canada / Japon*, Dalloz, 2014, spéc. p. 62.

[5141] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, p. 67.

[5142] P. ADAM, *op. cit.*, p. 113.

[5143] F. FAVENNEC-HÉRY, « L'obligation de sécurité du salarié », *Dr. soc.* 2007, p. 688.

[5144] Directive 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, art. 11.

[5145] Convention OIT n° 187 du 15 juin 2006 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, art. 4, § 2, (d) : « [Le système national de sécurité et de santé au travail doit inclure, entre autres :] des mesures pour promouvoir, au niveau de l'établissement, la coopération entre la direction, les travailleurs et leurs représentants, en tant qu'élément essentiel de prévention en milieu de travail ».

représentants sur ces questions a d'ailleurs un fondement constitutionnel[5146]. Ainsi, outre l'action individuelle des salariés, une action institutionnelle interne à l'entreprise permet de se saisir des questions de santé au travail. Cette action institutionnelle pourra être menée dans le cadre des instances de représentation du personnel et par la médecine du travail. Dès lors, au sein de l'entreprise, la lutte contre les risques psychosociaux peut être développée par les salariés eux-mêmes **(§ 1)** et/ou par des institutions compétentes **(§ 2)**.

§ 1 : Les réactions possibles du salarié

876. L'obligation de sécurité de l'employeur lui impose de « *prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* »[5147]. Comme cette obligation est « de résultat »[5148], toute atteinte à la santé des salariés en lien avec le travail permet de voir engagée sa responsabilité. Cette dernière pourra avoir des conséquences sur le lien contractuel l'unissant au salarié. Même si elle n'a pas la même force juridique que l'obligation de sécurité de l'employeur, l'obligation de sécurité à la charge des salariés[5149] les oblige à prendre soin de leur propre santé et de celle des personnes concernées par leur travail[5150]. Afin de réduire les possibilités d'atteinte à l'intégrité physique et morale des travailleurs, le droit leur reconnaît la possibilité d'user de certaines « procédures d'urgence » à finalité essentiellement préventive[5151]. Elles permettent aux salariés de mettre un terme, temporairement ou définitivement, à une situation pouvant être délétère pour leur santé. Dès lors, face aux risques psychosociaux, les salariés ont la capacité de remettre en cause le contrat de travail qui les lie à leur employeur **(A)** et de mobiliser des dispositifs légaux d'urgence **(B)**.

[5146] Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, al. 8 : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ».

[5147] Code du travail, art. L. 4121-1.

[5148] Cf. arrêts dits « Amiante » (11 arrêts), Cass. soc., 28 février 2002, *Bull. civ.* V, n° 81, p. 74 ; sur l'obligation de sécurité de l'employeur : cf. *supra* n° 450 et s.

[5149] Code du travail, art. L. 4122-1.

[5150] Cass. soc., 28 février 2002, n° 00-41220, *Bull. civ.* V, n° 82, p. 91 ; L. MILET, « Les obligations de sécurité de l'employeur et du salarié n'ont pas la même portée », *RPDS* 2002, n° 691, pp. 373-374 ; R. VATINET, « En marge des affaires de l'amiante : l'obligation de sécurité du salarié », *Dr. soc.* 2002, p. 533 ; sur l'obligation de sécurité du salarié : cf. s*upra* n° 397 et s.

[5151] M. GRÉVY, « Les procédures d'urgence », *Dr. soc.* 2011, p. 764.

A – Une remise en cause du lien contractuel

877. En se fondant sur l'existence d'un vice du consentement, le salarié dont la santé se trouve affectée par les risques psychosociaux peut faire requalifier une démission en un licenciement sans cause réelle et sérieuse[5152]. Néanmoins, cette voie demeure « *floue, insatisfaisante, et porteuse d'insécurité aussi bien pour le salarié que pour l'employeur* »[5153]. C'est pourquoi, les salariés victimes d'actes porteurs de souffrance et qui souhaiteraient rompre leur contrat de travail aux torts de l'employeur, se sont vus reconnaître d'autres facultés pour être indemnisé de leurs préjudices. Ils peuvent recourir à la « prise d'acte » ou à la « résiliation judiciaire ». Ces alternatives à la démission, dont le régime tend à s'en rapprocher[5154], sont réservées au salarié[5155] et se fondent sur la faculté de l'une des parties de mettre un terme à une relation contractuelle lorsque l'autre ne respecte pas ses engagements[5156]. Ces mécanismes, qui supposent un passage devant le juge prud'homal compétent[5157], peuvent permettre au salarié de mettre fin à une situation de souffrance au travail en rompant de son propre chef son contrat de travail **(1)** ou en faisant appel au juge afin d'en obtenir la résiliation **(2)**.

1) La démission et sa possible requalification

878. La « prise d'acte » est une création propre à la Chambre sociale de la Cour de cassation[5158]. Cette notion, « *hérétique et trompeuse* […]*, désigne la demande du salarié qui considère que son employeur a,* de facto*, rompu le contrat de travail en n'exécutant pas ou en exécutant mal telle ou telle obligation lui incombant* »[5159]. Elle a pu être qualifiée « *d'auto-*

[5152] Cf. *supra* n° 582 et s.

[5153] L. PÉCAUT-RIVOLIER, « Prise d'acte et résiliation judiciaire », *Dr. soc.* 2012, p. 29.

[5154] Cf. not. F. GÉA, « Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : vers une déconstruction de la jurisprudence ? », *SSL* 7 avril 2014, n° 1625, p. 10.

[5155] L. PÉCAUT-RIVOLIER, *op. cit.*, p. 29.

[5156] Cf. Code civil, art. 1184 ; le contrat de travail est en effet un contrat de droit commun synallagmatique (cf. Code civil, art. 1102) engageant l'employeur et le salarié et qui est réputé être exécuté de bonne foi (Code du travail, art. L. 1222-1 et Code civil, art. 1134).

[5157] Sur la compétence territoriale du juge prud'homal : Code du travail, art. R. 1214-1.

[5158] *SSL* 16 juin 2014, n° 1635, p. 9, entretien avec P. BAILLY.

[5159] Ph. WAQUET, *op. cit.*, p. 97.

licenciement »[5160] suite à sa consécration[5161] car le salarié qui entend y recourir prend lui-même l'initiative de rompre le contrat de travail. En prenant acte de la rupture de son contrat de travail, il « *prétend imputer la responsabilité de cette rupture à l'employeur et demande au juge de lui allouer les indemnités liées à un licenciement sans cause réelle et sérieuse* »[5162]. Contrairement à une « simple » démission, la « prise d'acte » constitue « *un mode contentieux de résiliation du contrat de travail* »[5163] ; en effet, si « *elle intervient sur la seule décision du salarié, elle suppose ensuite une saisine de la juridiction prud'homale pour, le cas échéant, la faire déclarer imputable à l'employeur* »[5164].

La « prise d'acte » « *se dénoue* […] *sur un mode nécessairement binaire* »[5165]. Lorsque le salarié invoque la violation par l'employeur de ses obligations, le juge opère un contrôle *a posteriori*, afin de déterminer si ces griefs sont fondés et en déduire que la rupture du contrat s'analyse en un licenciement[5166] ; dans le cas inverse, cette rupture sera qualifiée de démission[5167]. Comme la « prise d'acte » entraîne une rupture immédiate du contrat de travail – contrairement à la résiliation judiciaire – il n'existe donc pas de solution intermédiaire. La « prise d'acte » s'avère donc risquée car elle peut être considérée comme une démission par le juge. De plus, elle n'ouvre aucun droit, dans l'immédiat au bénéfice de l'assurance chômage[5168] ; le salarié devra attendre la reconnaissance judiciaire de la légitimité de son exercice pour bénéficier de l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE)[5169]. Pour éviter des délais

---

[5160] G. COUTURIER, J.-E. RAY, note sous Cass. soc., 25 juin 2003, *Dr. soc.* 2003, pp. 817-826 ; J.-E. RAY, « Le droit à l'autolicenciement ? », *Liaisons sociales magazine* janvier 2003, n° 53 ; N. BALLOUHEY, Mc QUEEN, « De l'autolicenciement à la démission pour cause réelle et sérieuse », *JSL* 2003, n° 135 (cités par : L. PÉCAUT-RIVOLIER, « Prise d'acte et résiliation judiciaire », *Dr. soc.* 2012, p. 29).

[5161] Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-42335, n° 01-42679, n° 01-43578, n° 01-41150 et n° 01-40235, *Bull. civ.* V, n° 209 ; *Lexbase Hebdo Édition Sociale* 3 juillet 2003, n° 78, obs. C. RADÉ ; *Dr. soc.* 2003, p. 817, note G. COUTURIER, J.-E. RAY ; *D.* 2003, p. 2396, note J. PÉLSISSIER ; *TPS* 2003, n° 11, p. 5, obs. Y. AUBRÉE.

[5162] Ph. WAQUET, « Cessons de parler de "prise d'acte" », *Dr. soc.* 2014, p. 97.

[5163] J. MOULY, note sous Cass. soc., 21 janvier 2009, *JCP éd. G.* 18 mars 2009, n° 12, II, 10051.

[5164] *Ibid*.

[5165] *Ibid*.

[5166] Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-43578, n° 01-43578, n° 01-42335, n° 01-42679, *Bull. civ.* V, n° 209, p. 213 (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) ; *Dr. soc.* 2003, p. 814, note G. COUTURIER et J.-E. RAY ; *JCP éd. G.* 2003, II, 10138, note E. MAZUYER.

[5167] Cass. soc., 25 juin 2003, *préc.*

[5168] Selon l'article L. 5421-1 du Code du travail, seuls les salariés « involontairement privés d'emploi » peuvent prétendre aux allocations versées par pôle emploi. Le règlement général annexé à la convention relative à l'assurance chômage du 14 mai 2014 n'intègre pas la « pris d'acte » dans cette catégorie (Règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014, spéc. art. 2).

[5169] L. PÉCAUT-RIVOLIER, « Prise d'acte et résiliation judiciaire », *Dr. soc.* 2012, p. 30.

trop longs, la loi a inscrit dans le Code du travail[5170] que les affaires relatives aux « prises d'acte » soient directement portées devant le bureau de jugement des prud'hommes ; celui-ci devant statuer au fond dans un délai d'un mois[5171].

L'exercice de la « prise d'acte », s'il n'obéit à aucun formalisme imposé[5172], n'est pas ouvert à tous les salariés ; ainsi, seuls les salariés en CDI qui ne sont plus en période d'essai[5173] peuvent exercer pleinement ce droit[5174]. En revanche, l'employeur ne peut y recourir, ce dernier se doit de rompre le contrat de travail *via* une procédure de licenciement[5175].

879. La « prise d'acte », en permettant une rupture immédiate de la relation et ce, même pendant un arrêt de travail[5176], peut être une solution de dernier recours pour le salarié victime de risques psychosociaux. En se soustrayant à une situation délétère pour sa santé, celui-ci pourra ainsi prétendre au bénéfice de l'assurance chômage et être indemnisé des préjudices liés à la rupture de son contrat de travail. En ce sens, cette prérogative apparaît comme une réaction efficace face à des comportements porteurs de souffrance au travail tels que le harcèlement ou les violences. La « prise d'acte » obéit néanmoins à certaines conditions de fond. Ainsi, les salariés victimes de risques psychosociaux et qui ont un statut leur permettant d'y avoir recours[5177], devront apporter la preuve d'une faute suffisamment grave de leur employeur, à savoir tout manquement « *de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail* »[5178].

Concernant la charge de la preuve, « *la preuve des manquements demeure toujours et*

[5170] Cf. loi n° 2014-743 relative à la procédure applicable devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié institue un nouvel article.

[5171] Code du travail, art. L. 1451-1.

[5172] Cf. not. Cass. soc., 4 avril 2007, n° 05-42847 ; le salarié victime de conditions de travail « psychotoxiques » peut ainsi prendre acte de la rupture de son contrat de travail au travers d'une lettre de démission, même sans réserve (cf. not. Cass. soc., 18 janvier 2012, n° 10-19883, *JCP éd. S.* 24 avril 2012, n° 17-18, p. 35, note C. LEBORGNE-INGELAERE) qu'il s'agira de faire requalifier en licenciement devant la juridiction prud'homale (cf. not. Cass. soc., 7 novembre 1995, n° 92-41910).

[5173] Cass. soc., 7 février 2012, n° 10-27525.

[5174] Cf. not. Cass. soc., 21 janvier 2009, n° 07-41822 ; Cass. soc., 5 juillet 2006, *D.* 2007, p. 54 ; concernant les travailleurs en CDD, le recours à la « prise d'acte » est possible s'ils justifient d'une faute grave commise par l'employeur (Cass. soc., 29 novembre 2006, n° 04-48655).

[5175] Cf. not. Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-41150, n° 01-40235, *Bull. civ.* V, n° 208, p. 211 ; Cass. soc., 25 février 2009, n° 07-41724, *SSL* 7 septembre 2009, suppl. n° 1411, p. 147.

[5176] Cass. soc., 21 janvier 2009, n° 07-41822, *JCP éd. S.* 9 juin 2009, n° 24, 1251, note P.-Y. VERKINDT.

[5177] Cf. *supra* n° 878.

[5178] Cass. soc., 30 mars 2010, n° 08-44236, *Bull. civ.* V, n° 80.

exclusivement au salarié »[5179]. En matière de santé au travail, la charge de la preuve peut être renversée lorsque le salarié a été victime d'un risque professionnel[5180]. Au regard des risques psychosociaux, cette solution sera applicable lorsque des actions ou abstentions de l'employeur ont conduit à un accident du travail (tentative de suicide, dépression réactionnelle, etc.) ou à une maladie à caractère professionnel (*burn-out*, trouble de l'anxiété généralisée, syndrome anxio-dépressif, etc.). En l'absence de qualification d'un risque professionnel, le salarié doit donc effectivement apporter la preuve des manquements de son employeur. Dès lors, si les allégations d'un salarié se prétendant victime de harcèlement moral ne sont pas prouvées, sa « prise d'acte » produira les effets d'une démission[5181].

Le développement de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur a facilité le recours à la « prise d'acte » en matière de risques psychosociaux. En ce domaine, la Cour de cassation semblait d'abord exiger « *pour que la rupture soit prononcée aux torts de l'employeur, que celui-ci ait été informé du risque et n'ait pas réagi* »[5182]. Mais, la Chambre sociale de la Cour de cassation, qui a retenu une conception plus stricte de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, estime que ce dernier engage sa responsabilité, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser des comportements porteurs de souffrance tels que le harcèlement[5183]. Ainsi, même si l'employeur réagit pour faire cesser des actes de violence[5184] ou de harcèlement[5185], le salarié victime de tels comportement sera fondé à prendre acte de la rupture de son contrat de travail.

En effet, toute méconnaissance par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat autorise le salarié à prendre acte de la rupture de son contrat de travail[5186]. Comme ce

---

[5179] L. PÉCAUT-RIVOLIER, *op. cit.*, p. 32.

[5180] Cass. soc., 12 janvier 2011, n° 09-70838.

[5181] Cf. not. Cass. soc., 9 avril 2008, n° 06-44191.

[5182] L. GAMET, « Risques psychosociaux et prise d'acte de la rupture du contrat de travail », *Dr. soc.* 2011, p. 777.

[5183] Cf. not. Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-40144 et n° 08-44019, *JCP éd. S.* 2010, act. 83, obs. N. LÉGER ; *D.* 2010, AJ 445 ; *JCP éd. G.* 2010, 321, note J. MOULY ; S. TOURNAUX, « La vigueur retrouvée de l'obligation de sécurité de résultat », *Lexbase hebdo édition sociale* 18 février 2010, n° 383 ; Cass. soc., 15 décembre 2010, n° 09-41099, *Bull. civ.* V, n° 30 ; *RJS* 4/10, n° 348 ; Cass. soc., 29 juin 2011 n° 09-69444, *RJS* 10/11, n° 749 ; Cass. soc., 23 janvier 2013, n° 11-18855, *Cahiers sociaux* 1er mars 2013 n° 250, p. 67 ; *JCP éd. G.* 11 février 2013, 173 ; sur l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur : cf. *supra* n° 450 et s.

[5184] Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-40144, *Bull. civ.* V, n° 30 ; Cass. soc., 15 décembre 2010, n° 09-41099.

[5185] Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-44019 et n° 08-40144, *Bull. civ.* V, n° 30 ; rappr. Cass. soc., 18 janvier 2012, n° 10-19883, *JCP éd. S.* 2012, 1196, note C. LEBORGNE-INGELAERE.

[5186] Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 09-66140, *RJS* 2010, n° 921.

dernier est tenu à cette obligation en matière de harcèlement moral ou sexuel[5187], de violence physiques ou morales[5188] ou de consommation de substances psychoactives réglementées telles que le tabac[5189], l'ensemble de ces situations peuvent justifier une « prise d'acte ». Cette dernière a même été reconnue avant la consécration de la notion de harcèlement moral en 2002[5190] ; ainsi dès 1993, la Chambre sociale de la Cour de cassation, a validé une solution de cour d'appel qui avait reconnu la démission d'une salariée comme imputable à l'employeur et condamné celui-ci à payer des dommages-intérêts. En l'espèce, l'employeur avait eu à l'égard de la salariée, « *un comportement manifestant sa volonté de la tourmenter en la soumettant à des harcèlements insidieux, lui rendant ainsi intolérables les conditions d'exécution du travail* »[5191]. Quelques années auparavant, la même chambre, sans faire référence cette fois-ci à la notion de harcèlement, avait validé la requalification d'une démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse[5192] à l'encontre d'un employeur ayant mené une « guerre des nerfs » à un salarié ; ce dernier avait d'ailleurs subi un état dépressif intense l'ayant amené à cesser son travail[5193]. Des solutions similaires ont été retenues en matière de violences physiques ou psychologiques. Ainsi, le comportement d'un employeur qui avait envoyé trois courriers recommandés au domicile d'un salarié pour l'informer qu'il ne remplissait pas ses attributions, alors que ces remarques étaient injustifiées, est une « *attitude "répétitive" constitutive de violences morales et psychologiques* »[5194], justifiant une « prise d'acte ». La même solution a été retenue concernant une salariée, télévendeuse, soumise à des « *conditions de travail impossibles* »[5195]. De même, la « prise d'acte » peut être justifiée suite à des insultes et des

---

[5187] Cf. not. Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43914 ; Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-44019, *préc.* : « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation, lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés ».

[5188] Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-40144, *préc.* : « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements ».

[5189] Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 09-65103.

[5190] Loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002, *JO* 18 janvier 2002, p. 1008.

[5191] Cass. soc., 16 décembre 1993, n° 90-43039.

[5192] Ainsi que le paiement d'indemnités de préavis et de licenciement et de dommages-intérêts.

[5193] Cass. soc., 16 juillet 1987, n° 85-40014.

[5194] Cass. soc., 26 janvier 2005, n° 02-47296, *Bull. civ.* V, n° 23, p. 19 ; rappr. CA Montpellier, 11 septembre 2002, *RJS* 4/03, n° 551 : « a été dirigée dans des conditions marquant un total défaut de considération de la part de l'employeur la salariée qui, engagée pour assurer l'entretien des locaux, a en fait été réduite à un rôle de femme à tout faire, y compris nettoyer les chaussures de l'employeur ou de sa fille. Cet état de fait assimilable à des violences commises par l'employeur, autorise l'intéressées à lui imputer la rupture du contrat de travail, laquelle s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ».

[5195] Cass. soc., 7 novembre 1995, n° 92-41910.

bousculades dont l'auteur est un collègue de la victime[5196], y compris si ce collègue appartient à la même famille que la victime[5197]. Concernant les substances psychoactives, une juridiction prud'homale a qualifié de licenciement sans cause réelle et sérieuse la « prise d'acte » d'une salariée soumise à un tabagisme passif résultant de la tolérance de son employeur quant aux salariés fumant dans les locaux de l'entreprise[5198].

880. Si la « prise d'acte » nécessite la preuve d'un ou plusieurs manquements de l'employeur à ses obligations, la faute de ce dernier doit être « suffisamment grave » pour que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement[5199] ; cette condition se rapproche de la notion de faute grave du salarié[5200]. Si la gravité est constituée en cas d'atteinte ou de risque d'atteinte à la santé physique ou mentale du salarié, elle va également dépendre d'un critère temporel. Ainsi, le laps de temps s'écoulant entre une « prise d'acte » et des faits porteurs de souffrance au travail ou liés à la consommation de substance psychoactive peut jouer en la défaveur du salarié. Ce dernier se doit alors d'opter pour la « prise d'acte » de la façon la plus immédiate ou, *a minima*, dans un délai raisonnable. Ainsi, la Chambre sociale de la Cour de cassation a pu estimer que « *les manquements de l'employeur* […] *pour la plupart anciens*, [faisaient] *ainsi ressortir qu'ils n'avaient pas empêché la poursuite du contrat de travail* »[5201].

881. Dans le droit des relations contractuelles, lorsqu'une partie ne respecte pas ses engagements, une résiliation judiciaire du contrat est toujours possible. Le contrat de travail, en tant que contrat de droit commun, peut ainsi être résilié à la demande du salarié devant le juge prud'homal. Si cette résiliation judiciaire a des caractéristiques semblables à la « prise d'acte », les modalités de sa mise en œuvre n'ont pas les mêmes répercussions, spécialement lorsqu'il s'agit de réagir aux risques psychosociaux.

[5196] Cass. soc., 23 janvier 2013, n° 11-18855, *Bull. civ.* V, n° 15.
[5197] Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-15493.
[5198] CPH Paris, 6 février 2014, n° 12/01583.
[5199] Cass. soc., 19 janvier 2005, *Dr. soc.* 2005, p. 473, obs. F. FAVENNEC-HÉRY.
[5200] *SSL* 16 juin 2014, n° 1635, p. 10, entretien avec P. BAILLY.
[5201] Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23634.

2) La demande de résiliation judiciaire

882. Comme la « prise d'acte », la résiliation judiciaire du contrat de travail est une alternative à la démission réservée aux salariés ; l'employeur ne peut y a voir recours que dans le cas restreint du contrat d'apprentissage[5202]. Le droit à la résiliation judiciaire en matière contractuelle – qui a un fondement constitutionnel[5203] – a amené le juge prud'homal, saisi sur le fondement du Code civil[5204], à se prononcer sur l'inexécution ou non du contrat et décider des dommages-intérêts à verser au salarié suite à la rupture de celui-ci. La résiliation judiciaire sera alors assimilée à un licenciement sans cause réelle et sérieuse[5205]. Dès lors, si un employeur ne respecte pas ses engagements envers un salarié, celui-ci pourra demander en justice la résolution de son contrat de travail et le paiement de dommages-intérêts[5206]. Les juges du fond ont ici un pouvoir souverain d'appréciation ; selon la Chambre sociale de la Cour de cassation, « *il relève du pouvoir souverain des juges du fond d'apprécier si l'inexécution de certaines des obligations résultant d'un contrat synallagmatique présente une gravité suffisante pour en justifier la résiliation* »[5207].

Les manquements de l'employeur doivent empêcher de façon effective la poursuite du contrat de travail en affectant défavorablement la situation professionnelle du salarié[5208]. Comme pour la « prise d'acte », ce manquement suffisamment grave doit rendre impossible la poursuite du contrat de travail[5209]. Il faut, de surcroît, que le salarié invoque ces manquements

---

[5202] Code du travail, art. L. 6222-18.

[5203] Cons. const., 9 novembre 1999, n° 99-146 DC, considérant n° 61 : « si le contrat est la loi commune des parties, la liberté qui découle de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 justifie qu'un contrat de droit privé à durée indéterminée puisse être rompu unilatéralement par l'un ou l'autre des contractants, l'information du cocontractant, ainsi que la réparation du préjudice éventuel résultant des conditions de la rupture, devant toutefois être garanties ».

[5204] Le Code civil précise en effet qu'une « condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement » (Code civil, art. 1184).

[5205] Cass. soc., 20 janvier 1998, n° 95-43350, *JCP éd. G.* 1998, II, 10081, note J. MOULY.

[5206] Cf. not. Cass. soc., 7 mars 1996, n° 93-41127, *RJS* 1996, n° 400.

[5207] Cass. soc., 15 mars 2005, n° 03-42070, *Bull. civ.* V, n° 91, p. 79.

[5208] Cass. soc., 12 juin 2014, n° 13-11448 : « la modification appliquée par l'employeur n'avait pas exercé d'influence défavorable sur le montant de la rémunération perçue par le salarié pendant plusieurs années, la cour d'appel, qui a ainsi fait ressortir qu'elle n'était pas de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, n'encourt pas les griefs du moyen » ; rappr. Cass. soc., 12 juin 2014, n° 12-29063.

[5209] Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-21372.

dans un délai raisonnable pour justifier de la résiliation de son contrat ; cela va ainsi concerner les demandes relatives à la santé et sécurité au travail[5210].

883. Si la résiliation judiciaire peut être utilisée par le salarié pour réagir face aux risques psychosociaux, en revanche ce mode d'action ne peut pas lui permettre de se dégager immédiatement d'une situation de souffrance au travail. Lorsque le salarié saisit le juge prud'homal en demande de résiliation, le contrat se poursuit durant la procédure et au moins jusqu'au jour du jugement si le salarié n'a pas été licencié entre-temps[5211] ; la prise d'effet de la résiliation judiciaire intervient à la date de la décision judiciaire dès lors qu'à cette date le salarié est toujours au service de son employeur[5212]. Si le contrat de travail n'est pas rompu et qu'un appel est interjeté, le salarié restera au service de son employeur ; la résiliation ne prendra effet qu'à compter de la décision d'appel[5213]. Si ce délai s'avère long, un salarié soumis à un stress, un état d'anxiété ou à des symptômes dépressifs peut voir son état de santé s'aggraver progressivement. En pareil cas, un arrêt de travail pourrait alors être nécessaire jusqu'à la décision judiciaire.

La résiliation judiciaire peut également être utilisée comme un « aiguillon » pour alerter l'employeur quant à une situation délétère nécessitant une intervention active de sa part. On pensera notamment à la sanction disciplinaire voire au licenciement d'un copréposé au comportement « psychotoxique ». Un laps de temps important entre la demande de résiliation et le passage devant le juge peut faciliter la reconnaissance de la résiliation judiciaire. En effet, les juges vont apprécier le caractère fautif et le degré de gravité des motifs invoqués par le salarié au jour de la décision judiciaire et non au jour de la saisine[5214]. Des faits de harcèlement ou de violence qui se poursuivraient après la saisine du juge pourraient ainsi renforcer la gravité des manquements reprochés à l'employeur. De surcroît, comme un délai plus ou moins long peut être constaté entre la demande de résiliation judiciaire et son examen effectif par la

---

[5210] Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-35040 : « l'absence de visite médicale de reprise procédait d'une erreur des services administratifs de l'employeur qui n'avait pas été commise lors des précédents arrêts de travail et qu'elle n'avait pas empêché la poursuite du contrat de travail pendant plusieurs mois ».

[5211] Entre une demande de résiliation judiciaire et son traitement devant les tribunaux, le salarié peut avoir été licencié. Le juge devra alors en premier lieu statuer sur la légitimité de la résiliation judiciaire au jour de l'envoi de la lettre de licenciement et, dans le cas où la demande est rejetée, statuer sur la légitimité du licenciement (P.-H. D'ORNANO, *JCP éd. S.* 10 juin 2014, n° 23, note sous Cass. soc., 21 janvier 2014, p. 28).

[5212] Cf. not. Cass. soc., 3 juillet 2013, n° 12-10047.

[5213] Cass. soc., 21 janvier 2014, n° 12-28237.

[5214] Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 12-24951.

juridiction prud'homale, si les griefs ne persistent plus au moment où les juges statuent, la résiliation judiciaire ne pourra être retenue[5215]. Ainsi, si des faits de harcèlement – ou de violence – ont cessé avec le départ du salarié auteur de ces actes, la demande de résiliation judiciaire sera réputée injustifiée[5216]. Cette solution apparaît positive pour le salarié souhaitant conserver son emploi dans des conditions de travail psychiquement acceptables. Elle peut en revanche se révéler plus délicate pour le salarié associant définitivement ses collègues, sa hiérarchie et son poste de travail à une souffrance morale aigue.

884. La jurisprudence témoigne du recours fréquent à ce mécanisme par les victimes de risques psychosociaux au travail. La résiliation judiciaire peut ainsi être reconnue par le juge en cas de harcèlement moral[5217]. Plus généralement, le contrat de travail peut être réputé rompu aux torts de l'employeur dès lors qu'un salarié est victime d'actes porteurs de souffrance au travail qui ont pour auteur l'employeur, un supérieur hiérarchique, un collègue voire un tiers ; ainsi, le comportement d'un employeur qui n'a pris aucunes décisions alors qu'il avait connaissance de faits de harcèlement dont était victime l'un de ses salariés, conduit le juge à résilier le contrat de travail aux torts de l'employeur[5218]. Le pouvoir judiciaire a également décidé de la résiliation du contrat aux torts de l'employeur pour une salariée victime d'actes de harcèlement moral de la part d'un tiers à l'entreprise ayant une autorité de fait sur elle[5219]. Il en a été de même concernant le comportement d'un cadre titulaire d'une délégation de pouvoir qui avait « *jeté le discrédit* [sur une salariée], *l'affectant personnellement et portant atteinte à son image, à sa fonction et à son autorité* »[5220]. Même en l'absence d'éléments permettant de caractériser un harcèlement, l'atteinte à la dignité d'un salarié peut justifier la résiliation judiciaire du contrat. Cette atteinte pourra, par exemple, résulter de « propos indélicats » tenus à l'occasion d'un entretien professionnel[5221]. En revanche, si aucun fait porteur de souffrance

---

[5215] Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 12-24951, *JCP éd. S.* 10 juin 2014, n° 23, 1236, p. 26, note H. GUYOT.

[5216] Cass. soc., 1er juillet 2009, n° 07-44198 et n° 07-44284.

[5217] Cass. soc., 10 décembre 2009, n° 08-41497 ; Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-43152, *Bull. civ.* V, n° 111 (salarié de retour d'arrêt maladie, rétrogradé, mis à l'écart et ayant subi des menaces et des propos dégradants).

[5218] Cass. soc., 21 février 2007, n° 05-41741 (en l'espèce une salariée avait saisi l'employeur de faits expressément qualifiés de harcèlement et non de simple mésentente avec une collègue, faits dont elle a vérifié la matérialité par des constations souveraines).

[5219] Cass. soc., 3 novembre 2011, n° 10-15124, *JCP éd. S.* 27 mars 2012, n° 13, p. 33, note C. LEBORGNE-INGELAERE.

[5220] Cass. soc., 15 mars 2000, n° 97-45916 ; rappr. Cass. soc., 6 avril 2011, n° 10-11559.

[5221] Cass. soc., 7 février 2012, n° 10-18686, *Bull. civ.* V, n° 58.

ou attentatoire à la dignité du salarié ne peut être qualifié, la demande de résiliation judiciaire sera rejetée[5222].

885. Pour réagir à des situations psychopathogènes, le salarié peut donc saisir le juge pour qu'il décide de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur. Ce recours n'est toutefois pas sans inconvénient notamment au vu de la lenteur inhérente à toute procédure judiciaire au fond. La remise en cause du lien contractuel peut donc se révéler inadéquate face à des événements ponctuels mettant immédiatement en danger la santé mentale ou physique du salarié. Le salarié dispose néanmoins d'attributions qui peuvent lui permettre, dans des délais brefs, de réagir à une situation délétère pour sa santé mentale ou de faire respecter les droits inhérents à la préservation de celle-ci. Les salariés, au même titre que leurs représentants[5223], se sont ainsi vus reconnaître des dispositifs d'urgence qui, « *en permettant l'adoption rapide de mesures de protection,* […] *empêchent la concrétisation du danger constaté et évitent ainsi les écueils du système de réparation* »[5224].

B – L'appel aux dispositifs d'urgence

886. Bien qu'historiquement attachés à préserver l'intégrité physique des travailleurs, certains droits mobilisables en situation de travail peuvent permettre au salarié de réagir rapidement aux risques psychosociaux en se retirant d'une situation de travail dangereuse, ou en alertant l'employeur et les représentants du personnel sur une telle situation. Hors de l'entreprise, le salarié a la possibilité de recourir au « juge de l'urgence »[5225], lorsqu'une situation nocive nécessite une réaction prompte. Néanmoins, la faculté donnée aux salariés de saisir le juge des référés s'accorde de façon peu évidente avec la préservation de leur santé mentale. Face aux risques psychosociaux, le salarié tient à sa disposition des réactions d'urgence mobilisables en situation de travail **(1)** et une possibilité d'obtenir une décision de justice dans un délai bref **(2)**.

[5222] Cass. soc., 21 septembre 2011, n° 09-67126.

[5223] Cf. *infra* n° 898 et s.

[5224] S. MRAOUAHI, « Compte-rendu d'une table ronde sur les risques psychosociaux (deuxième volet) – Les procédures d'urgence : quelle efficacité dans la prévention des risques psychosociaux ? », *RDT* 2012, p. 703.

[5225] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, p. 152.

1) Des droits mobilisables en situation de travail

887. Les droits de retrait et d'alerte[5226], qui se positionnent à la suite des principes généraux de prévention au sein du Code du travail[5227], appartiennent au *corpus* des dispositions générales relatives à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs[5228]. Ces droits, qui peuvent être mobilisés en entreprise de façon « autonome » par le salarié, renforcent encore son rôle d'acteur de sa propre santé au travail.

888. Qualifié de « *trop discret* »[5229] voire de « *grand oublié* »[5230], le droit de retrait tarde à s'imposer comme un dispositif incontournable au service de la préservation de la santé physique ou mentale des salariés. En France, ce droit a été consacré par une des lois « Auroux » de 1982[5231] sous l'influence, notamment, de la convention n° 155 de l'OIT[5232]. Il a également été reconnu en droit de l'Union *via* la directive-cadre du 12 juin 1989[5233]. Le droit de retrait, dont l'exercice ne peut constituer une obligation[5234], soutient « *l'action individuelle, unilatérale, l'initiative personnelle, spontanée du salarié* »[5235]. En consacrant la possibilité pour le salarié de se retirer d'une situation dangereuse, le législateur reconnaît au salarié un « *droit à la*

[5226] Cf. Code du travail, art. L. 4131-1.

[5227] Code du travail, Quatrième partie, Livre 1er, Titre III : art. L. 4131-1 à L. 4133-5.

[5228] P.-Y. VERKINDT, note sous Cass. soc., 28 janvier 2009, *JCP éd. S.* 19 mai 2009, n° 21-22, 1226, p. 32.

[5229] F. CHAMPEAUX, « Le droit de retrait entre attraction et répulsion », *SSL* 27 août 2012, n° 1548, p. 6.

[5230] S. BONNAMY, « Le droit de retrait à l'épreuve des risques psychosociaux », *Les Cahiers Lamy du CE* juillet 2013, n° 128, p. 3.

[5231] Loi n° 82-1097, *JO* 26 décembre 1982, p. 3858 ; cf. not. décret n° 83-844 du 23 septembre 1983, *JO* 25 septembre 1983, p. 2864 ; sur la consécration de ce droit : N. ALVAREZ, « La loi du 23 décembre 1982 sur les comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) », *Dr. ouv.* 1983, p. 123 ; P. CHAUMETTE, « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le droit de retrait du salarié », *Dr. soc.* 1983, p. 425.

[5232] Convention OIT n° 155 du 22 juin 1981 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail, art. 13 : « 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 ».

[5233] Directive 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, art. 8 § 4 : « Un travailleur qui, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail et/ou d'une zone dangereuse ne peut en subir aucun préjudice et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ».

[5234] Cass. soc., 9 décembre 2003, n° 02-47579, *RJS* 2/04, n° 216 ; *Dr. soc.* 2004, p. 313, obs. Ph. WAQUET ; il ne saurait être reproché à un salarié victime d'un accident du travail de ne pas s'être retiré d'une situation de travail qui s'est révélée dangereuse (circulaire DRT n° 93/15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n° 82.1097 du 23 décembre 1982 modifiée par la loi n° 91.1414 du 31 décembre 1991 et du décret n° 93.449 du 23 mars 1993, pt. B, I.4).

[5235] Y. CHAUVY, « Retrait d'une situation de travail », *RJS* 5/96, p. 319.

désobéissance »[5236] et une maîtrise quant à sa santé et sa sécurité au travail[5237]. Ce droit marque ainsi la primauté de la personne du salarié et de son intégrité physique ou mentale sur la subordination juridique à l'employeur[5238].

L'exercice du droit de retrait reprend l'idée du « sauve qui peut »[5239]. Il « *se manifeste par le pouvoir du salarié de se soustraire à ses obligations sans que puisse lui être opposé sur le registre du droit des obligations, le non-paiement du salaire, et sur le registre du droit disciplinaire, l'abandon de poste, le refus d'exécution du travail* »[5240]. Le retrait peut s'exercer « *de fait* »[5241] en quittant immédiatement le lieu de travail[5242]. La seule obligation qui incombe au salarié est de signaler l'exercice de ce droit à l'employeur ou à son représentant et de rester à sa disposition[5243]. Le juge s'oppose ainsi à toute exigence – éventuellement inscrite dans le règlement intérieur – d'une déclaration écrite afin de pouvoir exercer ce droit[5244]. Le règlement intérieur peut néanmoins prévoir les modalités d'implication des salariés pour rétablir des conditions de travail compromises[5245]. L'information de l'employeur par le salarié permet, par ailleurs, de pouvoir qualifier une présomption irréfragable de faute inexcusable dans le cas où un risque professionnel se réalise sans que l'employeur ait agi pour faire cesser la situation dangereuse[5246].

Le salarié qui exerce son droit de retrait est protégé contre d'éventuelles mesures de

---

[5236] M. GRÉVY, « Les procédures d'urgence », *Dr. soc.* 2011, p. 765.

[5237] M. BONNECHÈRE, « Le corps laborieux : réflexion sur la place du corps humain dans le contrat de travail », *Dr. ouv.* 1994, p. 173.

[5238] Cf. not. J. SAVATIER, « La liberté dans le travail », *Dr. soc.* 1990, p. 49 ; A. BOUSIGES, « Le droit des salariés de se retirer d'une situation dangereuse pour leur intégrité physique », *Dr. soc.* 1991, p. 283.

[5239] J.-M. GASSER, « Le droit de retrait dans le secteur privé », *RJS* 6/06, p. 463.

[5240] M. GRÉVY, *loc. cit.*

[5241] Cass. soc., 2 mars 2010, n° 08-45086.

[5242] Code du travail, art. L. 4132-5.

[5243] Circulaire DRT n° 93/15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n° 82.1097 du 23 décembre 1982 modifiée par la loi n° 91.1414 du 31 décembre 1991 et du décret n° 93.449 du 23 mars 1993, pt. B, I.4.

[5244] CE, 12 juin 1987, Sté Gantois, n° 72388 et n° 75276, *AJDA* 1987, p. 462, chron. M. AZIBERT et M. DE BOISDEFFRE ; *Dr. soc.* 1987, p. 651, note J. SAVATIER ; Cass. soc., 10 mai 2001, n° 00-43437, *RJS* 7/01, n° 872 ; Cass. soc., 28 mai 2008, n° 07-15744, *Bull. civ.* V, n° 120 (si les dispositions du Code du travail font obligation à tout salarié de signaler immédiatement l'existence d'une situation de travail qu'il estime dangereuse, elles ne l'obligent pas à le faire par écrit ; la cour d'appel, qui a relevé que le règlement intérieur impose, outre l'obligation d'information du responsable hiérarchique, une obligation immédiate de consignation par écrit avant retrait signée soit par le salarié, soit par un témoin ou par le supérieur hiérarchique, en a exactement déduit que cette obligation ainsi formalisée était de nature à restreindre l'usage du droit de retrait) ; *RJS* 8-9/08, n° 894 ; *JCP éd. S.* 2008, 309, obs. L. DAUXERRE.

[5245] Code du travail, art. L. 1321-1.

[5246] Code du travail, art. L. 4131-4.

rétorsion ; il ne peut être licencié[5247] ou faire l'objet d'une quelconque sanction ou retenue sur salaire[5248]. Dans le cas contraire, ces mesures seraient frappées de nullité[5249]. En revanche, lorsque les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies, le salarié s'expose à diverses sanctions. En effet, l'employeur peut sanctionner l'exercice d'un droit de retrait qu'il estime illégitime, sans avoir d'ailleurs à saisir préalablement le juge[5250]. L'employeur a donc le pouvoir d'apprécier les conditions d'exercice du droit de retrait[5251]. L'exercice illégitime de ce droit peut lui permettre d'opérer une retenue sur salaire[5252] en vertu de l'inexécution de des obligations contractuelles[5253] voire un licenciement[5254], pouvant être pour faute grave[5255], au titre d'un abandon de poste.

Ainsi, l'exercice du droit de retrait, au même titre que celui de la « prise d'acte »[5256], comporte un risque juridique et économique pour le salarié. Les conditions de son bon exercice apparaissent alors essentielles. En effet, la loi confie au salarié le soin d'apprécier *a priori* si sa vie ou sa santé est menacée et de la sauvegarder sous le contrôle *a posteriori* du juge[5257]. L'appréciation par le juge du bien-fondé du droit de retrait nécessite la réunion d'un élément subjectif et d'un élément objectif[5258]. L'élément subjectif est caractérisé par le *motif raisonnable pour le salarié de penser être exposé à une situation présentant un danger* ;

[5247] Cass. soc., 2 mars 2010, *préc.*

[5248] Code du travail, art. L. 4131-3.

[5249] Cass. soc., 28 janvier 2009, n° 07-44556, *Bull. civ.* V, n° 24 (arrêt dit « Wolff ») : « aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif légitime de penser qu'elle présentait un danger grave ou imminent pour chacun d'eux ; d'autre part que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection et de sécurité au travail, doit en assurer l'effectivité ; qu'il s'ensuit qu'est nul le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice légitime par le salarié du droit de retrait de son poste de travail dans une situation de danger » ; *JCP éd. S.* 19 mai 2009, n° 21, somm. 1226, P.-Y. VERKINDT ; *RDT* 2009, p. 167, obs. M. MINÉ ; *Dr. ouv.* 2009, p. 286, note M. ESTEVEZ.

[5250] Cass. crim., 25 novembre 2008, n° 07-87650, *Bull. crim.*, n° 239 (incendies s'étant déclarés dans des autobus fonctionnant au gaz) ; *Dr. soc.* 2009, p. 369, obs. P. CHAUMETTE ; *RJS* 2/09, n° 180.

[5251] J.-E. TOURREIL, « Le recours illégitime au droit de retrait justifie une retenue sur salaires, sans saisine préalable des prud'hommes », *JSL* 2009, n° 248, p. 18.

[5252] Cass. soc., 11 juillet 1989, n° 86-43497, *Bull. civ.* V, n° 516 ; *RJS* 8-9/89, n° 687.

[5253] A. BOUSIGES, « Le droit des salariés de se retirer d'une situation dangereuse pour leur intégrité physique », *Dr. soc.* 1991, p. 289.

[5254] Cass. soc., 6 décembre 1990, n° 88-45733.

[5255] Cass. soc., 15 mars 2006, n° 04-47763 ; CA Versailles, 11e ch., 26 février 1996, Cegelec c/ Soriano.

22877/94 *RJS* août-septembre. 1996, n° 933 ; CA Agen, ch. soc., 14 décembre 1984, n° 03/01592.

[5256] Cf. *supra* n° 878 et s.

[5257] O. LEVANNIER-GOUËL, « La retenue immédiate sur salaire est-elle compatible avec le droit de retrait ? », *SSL* 27 août 2012, n° 1548, p. 12.

[5258] *Ibid*.

l'élément objectif se caractérise par *la gravité et l'imminence de ce danger pour la vie ou la santé du salarié*[5259]. La gravité et l'imminence du danger sont appréciées *in concreto* par les juges du fond[5260]. Lorsque l'existence d'un « danger grave et imminent » est établie, le salarié avait *a fortiori* un « motif raisonnable » justifiant qu'il se soustraie à celui-ci, le contrôle s'arrêtera alors là[5261]. Le danger grave et imminent est caractérisé par « *une menace de nature à provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique ou morale* »[5262]. Selon l'administration du travail, est « grave » « *tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée* »[5263] ; par ailleurs, est regardé comme « imminent » « *tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché* »[5264]. L'imminence de ce danger s'entend de « *la probabilité de la survenance proche d'une atteinte à l'intégrité et non à la matérialisation de l'atteinte elle-même, par un risque d'accident* […] *ou encore par une mise en situation de nature à porter atteinte à la santé, quelle que soit la source du danger, que celle-ci réside dans des facteurs extérieurs au salarié tenant aux conditions de travail ou tienne à l'état de santé du salarié* »[5265]. Pour vérifier que l'exercice du droit de retrait est justifié, les juges se réfèrent à la situation individuelle du salarié et examinent le danger qu'il encourait personnellement sans examiner celui de la collectivité entière de travail[5266]. Leur appréciation est de plus « *teintée de subjectivité* »[5267] car « *les juges du fond font preuve de tolérance en considérant que le salarié peut faire erreur, à la fois dans le moment de la survenance du danger et dans l'appréciation de son degré de gravité* »[5268].

Le caractère « raisonnable », qui relève de la probabilité et de la subjectivité, revient à

[5259] Code du travail, art. L. 4131-1, al. 1er.

[5260] Cf. not. P.-Y. VERKINDT, *JCP éd. S.* 19 mai 2009, n° 21-22, 1226, p. 33, note sous Cass. soc., 28 janvier 2009 ; *Rapp. ann. C. cass.* 1989, p. 189.

[5261] O. LEVANNIER-GOUËL, « La retenue immédiate sur salaire est-elle compatible avec le droit de retrait ? », *SSL* 27 août 2012, n° 1548, p. 12.

[5262] Y. CHAUVY, « Retrait d'une situation de travail », *RJS* 5/96, p. 321.

[5263] Circulaire DRT n° 93/15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n° 82.1097 du 23 décembre 1982 modifiée par la loi n° 91.1414 du 31 décembre 1991, et du décret n° 93.449 du 23 mars 1993, pt. B, I.4.

[5264] *Ibid*.

[5265] M. GRÉVY, « Les procédures d'urgence », *Dr. soc.* 2011, p. 765.

[5266] S. BONNAMY, « Le droit de retrait à l'épreuve des risques psychosociaux », *Les Cahiers Lamy du CE* juillet 2013, n° 128, p. 5.

[5267] B. DESAINT, L. BELJEAN, « Panorama de la jurisprudence en matière de droit de retrait », *JSL* 27 octobre 2010, n° 286, p. 4.

[5268] *Ibid*.

l'appréciation souveraine du juge[5269] ; à défaut d'un danger grave et imminent, les juges ont l'obligation de laisser une place à l'appréciation subjective du danger par le salarié[5270]. La jurisprudence a ainsi admis l'exercice du droit de retrait par anticipation d'un danger grave et imminent[5271] ou au vu de l'état de santé du salarié ; la condition d'extériorité du danger n'est donc pas exigée d'une manière exclusive[5272].

889. Même si le droit de retrait est apprécié de façon souple, son usage en réaction aux risques psychosociaux peut poser difficulté. Si la jurisprudence semble accepter l'exercice du droit de retrait face à des violences physiques ou verbales et ce, même à titre préventif, elle apparaît en revanche plus incertaine quant à la possibilité de se retirer d'une situation de harcèlement.

Le droit de retrait est assez régulièrement utilisé, par la victime et ses collègues, suite à des agressions physiques et verbales dans les secteurs du transport en commun[5273] ou de l'enseignement en établissements scolaires[5274]. Pour ces activités, il convient d'ailleurs de distinguer le « droit de retrait » du « retrait protestataire » assimilable à une grève[5275]. Ce dernier permet à des travailleurs, dont la situation de travail est dégradée, sans pour autant être qualifiée de danger grave et imminent, de protester contre celle-ci[5276]. Ainsi, les retraits effectués par des travailleurs dont les collègues ont été agressés « *constituent souvent un habile contournement*

[5269] Cass. soc., 23 avril 2003, n° 01-44806, *Bull. civ.* V, n° 136, p. 133 ; *Dr. soc.* 2003, p. 805, obs. J. SAVATIER ; Cass. soc., 22 octobre 2008, n° 07-43740 ; Cass. soc., 11 décembre 1986, Sté Précilec c/ Nette, *JCP éd. G.* 1987, II, 20807, obs. O. GODARD ; *Dr. ouv.* 1988, p. 245, obs. M. BONNECHERE ; Cass. soc., 20 janvier 1993, *Bull. civ.* V, n° 22 ; Cass. soc., 22 octobre 2008, n° 07-43740.

[5270] Les juges du fond se doivent alors de rechercher « si les salariés avaient un motif raisonnable de croire à l'existence d'un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux » (Cass. soc., 11 juillet 1989, Sté Nouvelle des Ateliers et Chantiers de la Rochelle-Palice c/ Bobrie et Combeau, *Bull. civ.* V, n° 516, *RJS* 8-9/89, n° 687 ; *Dr. ouv.* 1989, p. 492).

[5271] CA Paris, 19 décembre 1991, Briatte c/ Sté COFRAS, *RJS* 1992, n° 297, p. 181 ; *D.* 1992, p. 95 (à propos d'instructeurs pilotes de l'aéronautique civile refusant de se rendre en mission en Angola où sévissait un conflit armé).

[5272] Cf. not. Cass. soc., 20 mars 1996, n° 93-40111, *Bull. civ.* V, n° 107, p. 73 (allergie d'un gardien suscitée par des irritants respiratoires dus à des animaux et des produits chimiques) ; cf. not. *RJS* 5/96, p. 319, concl. Y. CHAUVY ; *D.* 1996, p. 116 ; *JCP éd. E.* 1996, II, 850, note G. LACHAISE ; *Dr. soc.* 1996, p. 684, obs. J. SAVATIER ; Cass. soc., 11 décembre 1986, Nette c/ Sté Precilec (salariée atteinte d'une scoliose), *JCP éd. G.* 1987, II, 20807, obs. O. GODARD ; *Dr. ouv.* 1988, p. 245, obs. M. BONNECHERE.

[5273] T. BOMPARD, « La protection juridictionnelle des droits sociaux comparée à celle des droits civils : existe-t-il une réelle différence de mise en œuvre des droits ? », *La Revue des droits de l'homme* 2012, vol. 1, p. 371.

[5274] Sur l'exercice de droits de retraits non justifié dans le cadre scolaire, cf. not. TA Marseille, 7 mai 2009, n° 0609264 ; TA Cergy-Pontoise, 16 juin 2005, *AJFP* 2006, p. 150.

[5275] Cf. not. N. GUILLET, « Les conditions de reprise du travail après l'exercice du droit de retrait dans la fonction publique », *AJDA* 2010, p. 2157.

[5276] *SSL* 27 août 2012, n° 1548, pp. 9-10, concl. J. DUFOUR.

de l'obligation légale de préavis dans les services publics, et permet de cesser le travail tout en étant intégralement payé »[5277]. Toutefois, dans un climat social déjà tendu en raison d'agressions, il peut être habile pour l'employeur de ne pas effectuer au surplus des retenues sur salaire.

La jurisprudence fait néanmoins état de situations où, face à des actes de violence, la légitimité du droit de retrait n'a pas été reconnue ; la jurisprudence administrative rapporte aussi de telles solutions, notamment suite à des agressions d'enseignants[5278]. Dans le domaine des transports, la jurisprudence a refusé de reconnaître comme justifié le retrait d'un chauffeur de bus de la RATP dont l'un des collègues avait été agressé. En l'espèce, la Cour d'appel de Paris a précisé que le danger n'était plus imminent compte tenu du délai séparant l'agression – survenue à 16 h 50 –, le moment de l'arrêt de travail – effectué à 18 h 30 – et la mise en place par l'employeur de mesures de nature à éviter la survenance d'un danger – 18 h 10 – ; le fait que les auteurs n'aient pas été interpellés et que l'acte fut isolé ne pouvaient justifier le retrait[5279]. De même, une agression qui se produit sur une ligne de transport déterminée, ne peut pas permettre à l'ensemble des salariés chauffeurs de bus d'exercer leur droit de retrait[5280].

[5277] J.-E. RAY, obs. sous Cass. soc. 4 octobre 2000, *Dr. soc.* 2000, pp. 1156-1157.

[5278] Dans un espèce, quatre individus avaient pénétré le parc d'un lycée et avaient agressé un élève avec une bombe lacrymogène. La majorité des enseignants avaient alors décidé d'exercer leur droit de retrait, durant deux semaines, jusqu'à l'assurance du rétablissement de conditions de travail plus sures. L'autorité administrative a opéré une retenue sur salaire en considérant que les conditions d'exercice du droit de retrait n'étaient pas remplies ; elle assimilait cette action à un « mouvement revendicatif ». Un tribunal administratif a validé cette retenue sur salaire – ou plutôt cette retenue sur « traitement » – en considérant que si les enseignants avaient « un motif raisonnable de penser qu'à la suite de l'agression […] d'un élève […] leur situation de travail présentait un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé, [il ressort que], le jour même, l'équipe mobile de sécurité du département composée de cinq agents, renforcée par des membres d'une équipe de Seine-Saint-Denis a été envoyée sur place ; qu'il n'est pas soutenu que cette mesure n'aurait pas été propre à rétablir la sécurité dans l'établissement ». Ainsi, le personnel enseignant n'avait pas suffisamment prouvé le caractère grave et imminent du danger auquel ils étaient personnellement et non collectivement soumis (cf. TA Melun, 13 juillet 2012, n° 1114146/1005265/11, *SSL* 27 août 2012, n° 1548, p. 7, obs. F. CHAMPEAUX) ; dans une autre affaire, suite à des actes de violence dans un établissement scolaire, une enseignante avait exercé son droit de retrait et n'avait repris son travail qu'après avoir reçu une lettre de l'inspecteur d'académie informant les personnels des mesures prises pour améliorer la sécurité dans l'établissement alors que les désordres avaient été conscrits antérieurement à cette réception. Le juge a dès lors considéré que l'administration n'avait pas commis d'erreur d'appréciation en opérant une retenue sur traitement au titre d'une journée déterminée (CE, 2 juin 2010, Ministre de l'éducation nationale, req. n° 320 935) ; il faut noter que les dispositions du droit de la fonction publique en matière de droit de retrait sont calquées sur celles du Code du travail (cf. décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, art. 5-6).

[5279] CA Paris, 21e ch., 26 avril 2001, C. Verneveaux c/ RATP, *RJS* 10/01, n° 1241, p. 839.

[5280] Cass. soc., 23 avril 2003, n° 01-44806, n° 01-44809, n° 01-44915, n° 01-44921, *Bull. civ.* V, n° 136, p. 133 : « … attendu que c'est par une appréciation souveraine que la cour d'appel a estimé qu'à l'exception de la sécurité du quartier du vieux port de Lucé, il n'y avait pas de motif raisonnable de penser qu'il existait un danger grave et imminent de nature à justifier l'exercice du droit de retrait sur les autres lignes du réseau ; que le moyen n'est pas fondé ».

Si la jurisprudence ne conteste pas le retrait d'une situation dangereuse trouvant sa source dans une insécurité publique, encore faut-il que les salariés aient individuellement encourus un danger et que la durée de retrait reste en accord avec la réalité du danger[5281]. En effet, « *l'émotion provoquée dans une collectivité de salariés par l'agression dont l'un deux a été victime ne rend pas par elle-même crédible le renouvellement des mêmes faits, dont seraient victimes d'autres salariés* »[5282]. La jurisprudence a néanmoins déjà validé l'exercice du droit de retrait en matière de transports au profit de 126 agents de la SNCF qui, à la suite de l'agression de contrôleurs, avaient exercé leur droit de retrait durant deux jours ; les agresseurs n'ayant pas été interpellés, les juges ont estimé qu'ils avaient un motif raisonnable[5283]. Néanmoins, dans les situations de zones d'insécurité, il est difficile « *de dire à partir de quel moment la crainte d'agressions à l'égard des personnes cesse d'être raisonnable* »[5284]. Une telle situation peut entrer en opposition avec la jurisprudence justifiant la prolongation du retrait en cas de persistance d'une situation de danger due à l'absence d'action de l'employeur[5285]. Dans le domaine du « travail social », la jurisprudence a également reconnu comme justifié le droit de retrait d'une salariée éducatrice spécialisée, soumise à des violences physiques et verbales alors qu'elle transportait dans un véhicule professionnel deux jeunes du centre d'accueil pour lequel elle travaillait[5286].

La jurisprudence reconnaît la légitimité d'un exercice préventif du droit de retrait pour éviter les risques de violences. Ainsi, a été reconnu comme légitime, le droit de retrait d'un chauffeur routier qui avait refusé d'accomplir seul, un transport vers la Biélorussie, au vu de l'insécurité, du climat de « grande anarchie » et de délinquance régnant dans ce pays, révélés

---

[5281] J. SAVATIER, « Le retrait de situation dangereuse fondé sur l'insécurité du travail en zone urbaine », *Dr. soc.* 2003, p. 806.

[5282] *Id.*, p. 807.

[5283] Cass. soc., 22 octobre 2008, n° 07-43740.

[5284] *Id.*, p. 807.

[5285] CA Paris, 30 septembre 1987, Sté Séjourné-Cellula-Staff c/ Pose-Rey et Oliati, *Dr. ouv.* 1988, p. 246, obs. M. BONNECHERE ; Cass. soc., 1er mars 1995, n° 91-43406.

[5286] CA Lyon, 21 octobre 2004, n° 2001/03100 (une éducatrice spécialisée dans un centre d'accueil pour jeunes gens présentant de grandes difficultés au niveau comportemental et social a été victime, alors qu'elle conduisait un véhicule avec deux jeunes du centre à son bord d'insultes et de coups de pied dans le dos de son siège de la part de l'un d'entre eux ; en l'état du comportement violent du jeune, la salariée arrêtai son véhicule sur le bord de la route et lui demandait de se calmer ; le comportement violent du jeune n'ayant pas cessé la salariée s'éloigna du véhicule, conservant les clés de celui-ci, et à l'aide de son téléphone portable, appela d'une part le centre afin qu'une autre personne vienne la rejoindre et rechercher les deux jeunes et, d'autre part, son mari afin de l'amener chez un médecin ; au retour d'un arrêt de travail de 10 jours elle était convoquée en vue d'être licenciée pour faute grave, motif pris d'un abandon de poste mettant en danger la sécurité des enfants ; les juges ont justifié son droit de retrait par la crainte d'une agression physique).

par des revues spécialisées et par l'expérience personnelle du chauffeur[5287]. Une solution similaire a été retenue au profit d'instructeurs sur hélicoptère qui devaient réaliser une mission en Angola dans une zone d'hostilité[5288]. En revanche, il apparaît que lorsqu'un travail est reconnu intrinsèquement dangereux, il peut restreindre la capacité des salariés à utiliser leur droit de retrait. Dans une espèce relative à l'activité de convoyage de fonds, à la suite de l'attaque à l'arme lourde d'un fourgon, un convoyeur avait refusé de poursuivre son travail et avait été licencié. Selon les juges, le danger n'apparaissait pas comme imminent ; la récidive dans cette activité est un risque impondérable et l'employeur avait pris des mesures supplémentaires de sécurité[5289]. Le risque, habituel et inhérent à la fonction exercée, initialement accepté, par le salarié ne pouvait donc justifier en tant que tel son retrait[5290]. Ainsi, en matière de violence, le droit de retrait est autorisé, du moment que le danger grave et imminent pèse effectivement sur la personne qui exerce son retrait et qu'il n'exerce pas une activité dont la violence serait inhérente à celle-ci.

Concernant les actes de harcèlement, et au même titre que pour les risques psychiques, « *si le critère de gravité de la situation est qualifiable, en revanche le critère de l'imminence du danger est très difficile à qualifier en matière de santé mentale, davantage encore si l'on prend en compte les éléments subjectifs tenant à la personne du travailleur* »[5291]. Ainsi, la Cour de cassation et des juridictions du fond[5292], n'hésitent pas à rejeter la possibilité d'exercer le droit de retrait face à des comportements « harcelants ». Dans une espèce relative à des pratiques de harcèlement moral, une salariée avait quitté son travail en signifiant à son employeur qu'elle entendait faire usage de son droit de retrait. Elle estimait avoir subi un harcèlement de la part de ce dernier et avait fait l'objet d'un arrêt de travail pour dépression nerveuse. La Chambre sociale de la Cour de cassation, validant la solution des juges d'appel, a retenu que la salariée n'avait pas « *de motif raisonnable de penser que le maintien à son poste de travail présentait*

[5287] CA Douai, 31 octobre 1997, ch. soc., SA Citernord c/ Lopes, *RJS* 10/98, n° 1233, p. 744.

[5288] CA Paris, 21e ch., 19 décembre 1991, Briatte et al. c/ SA Cofras.

[5289] L'employeur avait pris des dispositions, non exigées par la législation, pour faire fabriquer des fourgons blindés de nature à résister à des armes de guerre.

[5290] CA Aix-en-Provence, 8 novembre 1995, n° 1055, Sté Securiposte c/ Lacombe, *JCP éd. E.* 1996, II, 859, note V. COHEN-DONSIMONI.

[5291] L. LEROUGE, « Le droit du travail français confronté aux "nouveaux risques". Quelle prise en compte de la santé mentale en droit du travail ? », *REMEST* 2010, vol. 5, n° 2, p. 33.

[5292] CA Paris, 20 mars 2008, n° 06/09787; CA Bordeaux, 10 janvier 2008, n° 05/006687; CA Nîmes, 13 juin 2007, n° 05/00324.

un danger grave et imminent pour sa santé »[5293]. *A contrario*, en cas de harcèlement sexuel[5294] ou moral[5295], des juridictions du fond ont déjà admis la légitimité du droit de retrait notamment au regard du « *danger grave et imminent pour l'équilibre psychique du salarié* »[5296]. La jurisprudence « tâtonnante » concernant le droit de retrait en matière de harcèlement, ne permet pas encore d'envisager son exercice en cas de harcèlement managérial collectif. Pour autant, du moment que chacun des salariés soumis à des méthodes de management « harcelantes » serait individuellement en situation de danger grave et imminent, cette voie n'apparaitrait *a priori* aucunement fermée.

De surcroît, il paraît également envisageable pour le travailleur d'exercer son droit de retrait dès lors qu'il serait confronté à une consommation de substances psychoactives nocives au travail. En effet, si la jurisprudence a reconnu la possibilité de se retirer de son poste de travail en raison de l'exposition au tabagisme passif[5297], une telle solution serait alors applicable

---

[5293] Cass. soc., 14 juin 2006, n° 04-43769.

[5294] CA Riom, 4e ch. civ., 18 juin 2002, n° 01/00919 : « il est avéré que la salariée était victime de harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique, celui-ci ayant eu à son égard et de manière réitérée un comportement menaçant, humiliant et traumatisant. La contrainte ainsi exercée sur la salariée qui souhaitait conserver son emploi était d'autant plus caractérisée qu'elle ne pouvait se plaindre à son employeur, celui-ci étant l'épouse du supérieur hiérarchique auteur du harcèlement sexuel. Dans la mesure où l'employeur bien que régulièrement avisé par la salariée de l'exercice légitime de son droit de retrait n'a pris aucune mesure pour faire cesser la situation dénoncée et a omis de payer le salaire de la salariée durant son retrait, la rupture de contrat devant lui être imputable cette rupture étant intervenue à la date où l'employeur a adressé à la salarié un courrier l'informant qu'il considérait le contrat comme rompu aux torts de la salarié, du fait de la saisine par celle-ci de la juridiction prud'homale. Cette rupture qui s'analyse alors en un licenciement illégitime et irrégulier ouvre droit au profit de la salariée à des dommages et intérêts en réparation, du préjudice matériel et moral, du fait de la rupture ainsi qu'au titre du préjudice propre subi de la résistance de mauvaise foi de l'employeur, de régler les salaires de la salariée durant l'exercice de son droit de retrait » ; cf. not. *Dr. ouv.* 2004, p. 31, note M. CARLES.

[5295] CA Versailles, 15e ch., 28 mars 2012, n° 10/01432 (un salarié soumis à des pratiques « harcelantes » avait subi une ITT de 7 jours puis avait fait valoir son droit de retrait).

[5296] CA Besançon, 17 juillet 2008, n° 07/01839 (une salariée avait fait l'objet d'une « mise au placard » dans un local ALGECO non isolé du froid et de la chaleur à l'écart du reste du personnel, au milieu du stockage de divers produits sans travail à faire, ni ordinateur, ni téléphone ; ces conditions de travail inhumaines et discriminatoires l'ont amenée à exercer son droit de retrait ; elle a été victime également victime de la part de l'employeur de pression, de harcèlement et de dénigrement sous forme d'affichage, d'avertissement ; de plus, elle a subi des violences verbales et physiques pour lesquelles elle a porté plainte ; les juges ont justifié son droit de retrait exercice du droit de retrait car la situation présentait un danger grave et imminent pour l'équilibre psychique de la salariée concernée).

[5297] CA Rennes, 16 mars 2004, Villeret c/ SARL Le Damier, *JCP éd. G.* 2004, IV, 3330 ; *JCP éd. E.* 2004, 1726 ; CA Rennes, 3 septembre 2009, SA TFE c/ Le Corvic, *Revue de droit des transports* 2010, 83, obs. S. CARRÉ (solution fondée sur l'obligation de résultat en matière de lutte contre le tabagisme).

à l'usage de toute substance psychoactive produisant des particules nuisibles dans l'air (*crack*[5298], cannabis, narguilé[5299], voire cigarette électronique).

890. « *L'urgence a partie liée avec l'alerte* »[5300] ; « *Alerter quelqu'un, c'est l'avertir d'un danger, d'une situation critique pour que soient éventuellement prises des mesures de vigilance, d'aide ou d'intervention* »[5301]. L'exercice du droit d'alerte au travail permet de « *faire émerger et résoudre une situation délétère en termes de conditions de travail* »[5302]. Selon le Code du travail, le salarié a l'obligation d'alerter immédiatement l'employeur de toute situation de danger grave et imminent[5303]. Ce droit appartient à chaque salarié, quel que soit sa situation ou son statut dans l'établissement[5304] ; l'alerte peut ainsi être exercée par un candidat à un emploi[5305]. L'alerte émise par un salarié « ordinaire », sans mandat représentatif, vise à défendre ses droits tels que ses droits à la santé et à la sécurité, en cela elle peut être qualifiée d'« alerte offensive »[5306]. Cette alerte est destinée à informer soit un membre du CHSCT[5307], soit l'employeur.

Contrairement au droit de retrait, le droit d'alerte doit davantage s'entendre d'un « devoir d'alerter »[5308]. La méconnaissance du droit d'alerte peut être constitutive d'une faute grave notamment lorsque le salarié n'a pas prévenu ses collègues de travail[5309].

Le régime juridique du « droit » d'alerte du salarié est moins contraignant que celui

---

[5298] Le *crack* – ou *freebase* – est un « produit obtenu après basage du chlorhydrate de cocaïne. Il se consomme le plus souvent fumé inhalation de vapeurs, sans combustion), à l'aide d'une pipe » (OFDT, *Drogues et addictions, données essentielles*, OFDT, 2013, p. 319).

[5299] Le narguilé – ou *chicha* – est un « mode de consommation traditionnel du tabac dans une partie de l'Asie et de l'Afrique. [Il] désigne aussi l'objet utilisé, une pipe constituée d'un long tuyau communiquant avec un vase rempli d'eau que la fumée traverse avant d'arriver à la bouche du fumeur. [Il] s'utilise en France avec du tabac (souvent parfumé) [mais il] peut être employé avec du cannabis » (*id.*, p. 317).

[5300] R. De Quenaudon, M.-J. Gomez-Mustel, « L'ambiguïté des dispositifs d'alerte professionnelle en France », *BS* 4/10, p. 167.

[5301] *Ibid.*

[5302] L. Lerouge, « Droit d'alerte » in Ph. Zawieja, F. Guarnieri (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, p. 233.

[5303] Code du travail, art. L. 4131-1.

[5304] Code du travail, art. L. 4131-1 al. 1er.

[5305] Code du travail, art. R. 4511-1.

[5306] R. De Quenaudon, M.-J. Gomez-Mustel, *op. cit.*, p. 168.

[5307] Code du travail, art. L. 4131-2.

[5308] En ce sens : P.-Y. Verkindt, note sous Cass. soc., 28 janvier 2009, *JCP éd. S.* 19 mai 2009, n° 21-22, 1226, p. 32.

[5309] Cass. soc., 21 janvier 2009, n° 07-41935.

du délégué du personnel ou du CHSCT[5310]. Le Code du travail ne prévoit pas de procédure spécifique pour l'alerte donnée par le travailleur. Elle n'a pas besoin d'être écrite[5311] et peut donc être orale ou sous format électronique. L'alerte du salarié aura moins d'implications que celle lancée par le CHSCT[5312]. Néanmoins, selon la gravité de la situation, elle peut *a priori* conduire à l'information du CHSCT ou à sa réunion d'urgence et nécessiter que l'employeur informe le salarié des suites qui l'entend y donner[5313]. Si le risque signalé par le donneur d'alerte se réalise et conduit à un risque professionnel, l'employeur pourra voir sa responsabilité engagée au titre d'une présomption de faute inexcusable[5314].

Selon les textes, le fait de lancer une alerte, équivalent de l'anglo-saxon *whistleblowing*[5315], correspond à la « *révélation par le salarié d'une entreprise ou par toute personne en relation avec celle-ci d'irrégularités dont ils ont eu connaissance, et qui portent atteinte à leurs intérêts propres, à ceux de l'entreprise ou à ceux de tiers* »[5316]. Les lanceurs d'alerte à la française préviennent principalement de menaces qu'ils repèrent dans leur domaine d'action, le plus souvent médical ou environnemental[5317]. S'il advient que le lanceur d'alerte était de mauvaise foi[5318] ou que ses propos étaient infondés, il peut encourir une peine pénale au titre de la diffamation ou de la dénonciation calomnieuse[5319].

En s'inspirant notamment des dispositions applicables à la fonction publique[5320], le législateur a consacré une protection au bénéfice des salariés qui dénoncent des pratiques illégales se déroulant dans leur activité professionnelle. Celle-ci vise à les préserver contre

---

[5310] Cf. *infra* n° 903 et n° 905.

[5311] Cass. soc., 28 mai 2008, n° 07-15744, *Bull. civ. V*, n° 120.

[5312] Cf. *infra* n° 905.

[5313] En ce sens : C.-F. PRADEL, P. PRADEL-BOUREUX, V. PRADEL, « Gérer dans l'entreprise l'exercice d'un droit d'alerte préventive », *JCP éd. S.* 27 mai 2014, n° 21, 1210, p. 18.

[5314] Code du travail, art. L. 4131-4.

[5315] « Originaire des pays anglo-saxons, le concept du whistleblower, en allusion au coup de sifflet de l'arbitre désignant une faute au cours d'un match est apparu en 1970 sous la plume de l'activiste américain Ralph Nader, l'avocat clef des consommateurs » (S. DE SILGUY, « Lanceurs d'alerte : une protection juridique discrète », *RLDC* janvier 2014, n° 111, p. 67).

[5316] Avis divers – Commission générale de terminologie et de néologie, Vocabulaire du droit (NOR : CTNX0710779K, *JO* 7 septembre 2007) ; cf. *Rapport annuel de la Commission générale de terminologie et de néologie remis au Premier ministre*, 2007, spéc. p. 11 et p. 86.

[5317] S. DE SILGUY, *loc. cit.*

[5318] Code pénal, art. 226-10.

[5319] Code pénal, art. R. 624-3.

[5320] Code de procédure pénale, art. 40.

d'éventuelles mesures de « rétorsion » de la part de l'entreprise[5321]. Une protection spécifique a ainsi été instaurée pour les alertes relatives à la lutte contre la corruption[5322] ou aux questions de santé publique et d'environnement[5323]. Par ailleurs, la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière[5324], a permis de protéger tout salarié qui dénoncerait des infractions se réalisant au travail[5325]. Ce dispositif vise tous les délits et les crimes relatés ou témoignés devant les autorités judiciaires et administratives, ainsi que dans les médias[5326]. Les actes porteurs de souffrance sont concernés par ces dispositions, car la plupart d'entre eux sont réprimés pénalement en tant que délit ou crime[5327].

En ce domaine, les modalités de la charge de la preuve peuvent être assimilées à celles applicables à la discrimination[5328] ou au harcèlement[5329]. Le salarié doit ainsi rapporter des éléments de fait permettant de présumer qu'il a relaté ou témoigné de bonne foi, de comportements constitutifs de délit ou de crime ; il incombera à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé[5330].

891. Dans les litiges relatifs au contrat de travail, « *la rapidité de la procédure de référé et la lenteur des procédures prud'homales au fond, conduisent cette procédure à prendre une*

[5321] Sanction, licenciement ou mesures discriminatoires.

[5322] Cf. loi n° 2007-1598 du 13 novembre 2007 relative à la lutte contre la corruption, art. 9 ; Code du travail, art. L. 1161-1 ; cf. not. J. BOUTON, « La protection du salarié, donneur d'alerte en cas de corruption », *RDT* 2008, p. 182.

[5323] Cf. loi n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte ; Code du travail, art. L. 4133-1 ; Code de la santé publique, art. L. 1351-1 ; cf. not. L. GAMET, « Éclairage – Le salarié lanceur d'alerte », *BJS* 1er juin 2013, n° 6, p. 378 ; C.-F. PRADEL, P. PRADEL-BOUREUX, V. PRADEL, *op. cit.*, p. 14.

[5324] Loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013 relative à la lutte contre la fraude fiscale et la grande délinquance économique et financière, spéc. art. 35 et 36 ; cf. Cons. const., 4 décembre 2013, n° 2013-679.

[5325] Code du travail, art. L. 1132-3-3 al. 1er : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ».

[5326] Cf. not. « Nouvelle extension de la protection des lanceurs d'alerte », *SSL* 9 décembre 2013, n° 1609, act. p. 6.

[5327] Les violences sans circonstance aggravante et ayant engendré une ITT inférieure à huit jours ne seront donc pas visées (Code pénal, R. 625-1).

[5328] Code du travail, art. L. 1152-1 et s., art. L. 1153-1 et s.

[5329] Code du travail, art. L. 1132-1 et s.

[5330] Code du travail, art. L. 1132-3-3 al. 2.

importance croissante »[5331]. Si la procédure de référé entraîne une plus grande réactivité de l'instance judiciaire face aux demandes des salariés, son application à préservation de la santé mentale demeure cependant délicate.

2) Le champ restrictif du référé

892. L'exercice du référé civil devant un TGI peut être ouverte, dans des cas limitatifs, au CE, au CHSCT et aux syndicats. L'inspection du travail peut également y avoir recours dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité ainsi que du repos dominical[5332]. Selon Madame Manuela Grévy, le juge des référés apparaît d'ailleurs comme « *le relais,* […] *"le bras armé" de l'inspection du travail* »[5333]. De son côté, le « simple » salarié, s'il ne peut saisir le juge des référés siégeant au sein du TGI peut tout de même utiliser la procédure du référé prud'homal[5334]. Ce « *juge de l'urgence* »[5335] statuera, selon les cas, en « formation de référé » ou en « bureau de jugement statuant selon la forme des référés ». Ces deux « procédures d'urgence »[5336], sont orales et ne nécessitent pas l'assistance d'un avocat. Elles se distinguent en ce que l'ordonnance en « formation de référé » n'aura pas d'autorité de la chose jugée[5337] tandis que la décision « en la forme des référés » sera une décision au fond n'appartenant pas à la catégorie des ordonnances de référé[5338] ; elle aura alors l'autorité de la chose jugée[5339].

[5331] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 152 (faisant référence à T. DURAND, « Le juge des référés, à saisir d'urgence ! *», Dr. ouv.* 2012, p. 533).

[5332] Cf. not. M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, spéc. pp. 32-33.

[5333] M. GRÉVY, « Les procédures d'urgence », *Dr. soc.* 2011, p. 768.

[5334] Code du travail, art. L. 1423-13.

[5335] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *op. cit.,* p. 152.

[5336] Cf. not. J. NORMAND, « Les procédures d'urgence en droit du travail », *Dr. soc.* n° spéc. mai 1980, p. 45 ; « Les contentieux de l'urgence et le droit du travail », *Dr. ouv.* n° spéc. juin 2004.

[5337] Code de procédure civile, art. 488.

[5338] En ce sens : Cass. 2e civ., 29 juin 1988, n° 87-12228, *Bull. civ.* II, n° 159 p. 84 ; *D.* 1988, inf. rap. p. 204.

[5339] L'autorité de la chose jugée s'entend de la « qualité attribuée par la loi (C. civ., a. 1350) à tout jugement définitif, c'est-à-dire plus précisément à toute décision juridictionnelle (jugement, sentence arbitrale) relativement à la contestation que celle-ci tranche et qui empêche, sous réserve des voies de recours, que la même chose soit rejugée entre les mêmes parties dans un autre procès » (G. CORNU, Association HENRI CAPITANT (dir.), *Vocabulaire juridique*, P.U.F., 10e éd., 2014, p. 174) ; elle peut également être définie comme « l'autorité attachée à un acte juridictionnel qui en interdit la remise en cause en dehors des voies de recours légalement ouvertes, étant précisé que cette autorité ne peut être opposée lorsque des événements postérieurs sont venue modifier la situation antérieurement reconnue en justice. L'autorité de la chose jugée créée une présomption de vérité légale au profit du jugement et sert de fondement à l'exécution forcée du droit judiciairement établi. Il y a chose jugée lorsque la même demande entre les mêmes parties agissant en les mêmes qualités portant sur le même objet soutenue par la même cause est à nouveau portée devant une juridiction » (S. GUINCHARD, T. DEBARD (dir.), *Lexique des termes juridiques*, Dalloz, 22e éd., 2014, p. 175).

893. Le salarié non investi d'un mandat représentatif a d'abord la possibilité de saisir un conseil de prud'hommes statuant « en la forme des référés » dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte des délégués du personnel. Ces derniers peuvent en effet constater, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte à leur santé physique et mentale[5340]. Cette alerte, qui est applicable à des situations de souffrance au travail[5341], oblige l'employeur à procéder sans délai à une enquête avec le délégué et à prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation[5342]. Néanmoins, si l'employeur ne diligente pas d'enquête ou si ce dernier est en désaccord avec le délégué sur la réalité de l'atteinte, le salarié ayant averti le délégué du personnel peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statuera selon la forme des référés[5343] ; la juridiction pourra alors ordonner toute mesure pour faire cesser cette atteinte[5344].

894. Outre l'action en référé en matière d'alerte, le salarié peut demander à la formation de référé de « *prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage ou faire cesser un trouble manifestement illicite* »[5345]. Ce recours peut notamment intervenir en matière de risques psychosociaux lorsqu'un salarié a dénoncé[5346] ou refusé de subir des actes de harcèlement et qu'il a, en conséquence, été licencié ou rétrogradé. Dès lors qu'ils sont établis, les faits de harcèlement moral[5347] ou sexuel[5348] peuvent constituer un « trouble manifestement illicite » ; à défaut de qualification d'un tel trouble, l'action en référé demeure en revanche irrecevable. La preuve de ce trouble revient en principe au salarié[5349] ; mais, il peut être reproché au juge des référés de méconnaitre l'étendue de ses pouvoirs lorsqu'il n'a pas cherché à déterminer s'il existait un tel trouble[5350]. Par ailleurs, au vu

---

[5340] La formation de référé sera alors composée d'un conseiller prud'homme salarié et d'un conseiller prud'homme employeur (Code du travail, art. L. 1423-13 et art. R. 1455-1) sous la présidence d'un juge départiteur en cas de partage des voix (Code du travail, art. R. 1454-30).

[5341] Cf. *infra* n° 903 et n° 905.

[5342] Code du travail, art. L. 2313-2 al. 2.

[5343] Code du travail, art. L. 2313-2 al. 3.

[5344] Code du travail, art. L. 2313-2 al. 4.

[5345] Code du travail, art. R. 1455-6.

[5346] Cass. soc., 2 octobre 1997, n° 95-41322 ; CA Paris, 18 janvier 1996, 18e ch., X... c/ SARL Y, *RJS* 04/96, n° 378.

[5347] Cass. soc., 9 novembre 2004, n° 02-41612.

[5348] Cass. soc., 2 octobre 1997, *préc.* : « attendu que la cour d'appel a relevé que la réalité des faits de harcèlement sexuel n'était pas établie; qu'en l'état de ces constatations, elle a pu, sans encourir les autres griefs du moyen, décider que les licenciements ne constituaient pas un trouble manifestement illicite ».

[5349] Cass. soc., 29 juin 2005, n° 04-43165 ; CA Paris, 18e ch. C, 7 février 2008, n° 07/05796.

[5350] Cass. soc., 23 novembre 1999, n° 98-41376, *Bull. civ.* V, n° 450 p. 331 ; Cass. soc., 23 novembre 1999, n° 97-43787, *Bull. civ.* V, n° 452, p. 332.

des règles de preuve en matière de harcèlement, il s'agira pour le salarié d'apporter des faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement, à charge ensuite à l'employeur de justifier de ses décisions.

Si le harcèlement et son lien avec le licenciement sont établis, la formation de référé pourra prononcer, quel que soit le motif choisi par l'employeur dans la lettre de licenciement[5351], des mesures conservatoires[5352]. Elle pourra ainsi ordonner sous astreinte, la continuation du contrat de travail sous forme notamment du versement des salaires qui auraient été perçus pendant la période couverte par la nullité[5353]. Elle peut également ordonner la réintégration du salarié jusqu'à la décision des juges du fond[5354] ; cette réintégration ne peut être ordonnée comme mesure de remise en état, qu'à la condition que la nullité du licenciement soit encourue et qu'un trouble manifestement illicite soit établi[5355]. En application des règles protectrices en matière de droit de retrait[5356] ou de harcèlement[5357], toute sanction liée à ces comportements peut être qualifiée de trouble manifestement illicite justifiant la réintégration du salarié. Si le salarié choisit de ne pas être réintégré, il peut alors demander à la formation de référé le versement d'une provision à valoir sur les sommes qui lui seront allouées par les juges du fond. Par exemple, le juge des référés peut constater la nullité de la rupture du contrat de travail et accorder une provision en présence de faits de harcèlement sexuel non sérieusement contestables[5358].

En cas de rétrogradation, la formation de référé peut ordonner sous astreinte, la continuation du contrat de travail aux anciennes conditions, voire le classement provisoire du salarié au niveau hiérarchique demandé[5359]. Par ailleurs, lorsqu'un salarié exerce son droit d'agir en justice contre son employeur ou toute autre liberté fondamentale, le juge des référés

---

[5351] CA Paris, 18e ch., 15 septembre 2005, n° 04/37420, *Dr. ouv.* 2006, p. 63, note P. ADAM.

[5352] Code du travail, art. R. 1455-6 et R. 1455-7.

[5353] Cass. soc., 19 novembre 1997, *Bull. civ.* V, n° 382 (licenciement d'une salariée en état de grossesse qui constitue un trouble manifestement illicite).

[5354] CA Paris, 15 septembre 2005 *préc.* ; Cass. soc., 19 octobre 1999, *RJS* 1999, n° 1476 (réintégration du salarié victime de harcèlement dans son ancienne équipe de travail).

[5355] Cf. not. CA Angers, ch. soc., 29 novembre 2011, n° 10/01928 ; rappr. Cass. soc., 26 janvier 2005, n° 03-40244.

[5356] Code du travail, art. L. 4131-3.

[5357] Code du travail, art. L. 1152-3.

[5358] CA Paris, 18 janvier 1996, *préc.* (en matière de harcèlement sexuel, dès lors que les faits sont clairs et non contestables, le juge des référés a le pouvoir de constater la nullité du licenciement et de condamner l'employeur à verser une provision au salarié, en l'espèce à l'époque 40 000 francs, à valoir sur les sommes qui seront allouées par le juge du fond).

[5359] Cass. soc., 25 janvier 2006, n° 03-47706.

peut ordonner la poursuite des relations contractuelles si l'employeur décide en réaction de rompre le contrat de travail du salarié[5360]. Il appartiendra alors à l'employeur d'établir que sa décision était justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice du droit d'agir en justice[5361]. Dès lors, tout salarié qui agit au pénal pour faire condamner des comportements porteurs de souffrance au travail, peut voir son contrat de travail maintenu par le juge des référés s'il fait l'objet de « mesures de rétorsion »[5362].

895. La réintégration du salarié licencié ou sa remise en l'état antérieur à une rétrogradation ne le préserve que marginalement des actes porteurs de souffrance au travail. La question se pose alors de savoir si l'exercice du référé prud'homal peut permettre d'ordonner à un employeur de sanctionner un salarié au comportement « psychotoxique ». Si la loi et la jurisprudence imposent à l'employeur de réagir face à des actes de harcèlement, on peut se demander si des salariés peuvent attendre du juge prud'homal qu'il licencie ou suspende de force un salarié auteur de tels actes. Dans une affaire où le juge prud'homal – en formation de départage – avait été saisi d'actes de discrimination et de harcèlement à l'encontre d'un salarié syndiqué, la juridiction avait ordonné à l'employeur d'écarter l'auteur de ces actes de ses fonctions, et ce, sous astreinte[5363]. Cette décision appelle néanmoins une certaine réserve au vu de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; en effet, dans une espèce qui n'était certes pas fondée sur le même texte[5364], la Chambre sociale a précisé que le juge ne disposait pas d'un pouvoir d'injonction envers l'employeur pour lui imposer de sanctionner ou de licencier un salarié harceleur ; les victimes de ce dernier étaient en effet tiers à son contrat de travail[5365]. Le juge ne peut donc pas imposer un acte de gestion à l'employeur. Néanmoins, selon Madame Manuela Grévy, si le juge ne pouvait en l'espèce ordonner la modification ou la rupture du contrat de travail, la suspension de son exécution ne porterait pas atteinte aux

---

[5360] Cass. soc., 6 février 2013, n° 11-11740.

[5361] *Ibid*.

[5362] Sur la protection générale des salariés contre les sanctions découlant d'une action en justice : L. GRATTON, O. LECLERC, « Action en justice et mesures de rétorsion », *RDT* 2014, p. 321.

[5363] CPH Créteil, sect. commerce, départage, 28 novembre 2003, Goherel et al. c/ Castorama France (le conseil de prud'hommes a ordonné la mise à l'écart de l'auteur des faits de discrimination et de harcèlement, sous astreinte de 75 euros par jour de retard à compter du trentième jour suivant la notification de la décision) ; *Dr. ouv.* 2004, p. 291, note M. KELLER.

[5364] L'arrêt de la Cour de cassation ne se basait par sur le fondement de l'article L. 2313-2 du Code du travail, Si un salarié saisit le juge des référés sur le fondement de l'article R. 1455-6 du Code du travail.

[5365] Cass. soc., 1er juillet 2009, n° 07-44482, *Bull. civ.* V, n° 167 ; S. TOURNAUX, « Les limites du pouvoir de sanction du juge en cas de harcèlement moral », *Lexbase Hebdo éd. soc.* 16 juillet 2009, n° 359 ; *D.* 2009, p. 2041, obs. S. MAILLARD ; *RDT* 2009, p. 589, obs. P. ADAM ; *SSL* 29 mars 2010, suppl. n° 1439, p. 72, rapp. J.-M. BÉRAUD.

prérogatives de l'employeur auquel il appartient de décider du sort du contrat de travail[5366].

Les mesures prises lors d'un référé prud'homal doivent toujours présenter un caractère provisoire[5367]. Ainsi, concernant les risques psychosociaux, le juge des référés ne sera pas, par exemple, compétent pour prononcer la résiliation judiciaire du contrat d'un salarié harcelé ou pour prendre une mesure entraînant la rupture de celui-ci[5368]. De même, il ne pourra ordonner un licenciement, une rétrogradation ou une mutation s'inscrivant dans le temps.

896. Outre le salarié, d'autres acteurs internes à l'entreprise peuvent être impliqués et mobilisés dans l'action contre les risques psychosociaux.

§ 2 : L'action des institutions internes

897. Les institutions représentatives du personnel (IRP) peuvent être considérées comme « *des acteurs à part entière de la santé au travail* »[5369]. Même si, en matière de santé, le CHSCT apparaît comme l'institution représentative « naturelle » pour agir face aux risques psychosociaux, il ne phagocyte pas, pour autant, les autres institutions **(A)**. De leur côté, les interventions des médecins du travail et, plus largement, celles des services de santé au travail peuvent également être considérées comme des outils de protection internes à l'entreprise[5370]. Leur approche individuelle de la santé des salariés et leurs actions en entreprise leur permettent de relever l'existence de souffrance au travail et d'y réagir[5371] **(B)**.

[5366] M. GRÉVY, « Les procédures d'urgence », *Dr. soc.* 2011, p. 770.

[5367] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 153.

[5368] Cass. soc., 15 mai 2007, n° 06-43110.

[5369] P.-Y. VERKINDT, « Le rôle des instances de représentation du personnel en matière de sécurité », *Dr. soc.* 2007, p. 698.

[5370] Cf. not. L. LEROUGE, « Protection de la santé mentale au travail et responsabilité de l'employeur : répondre à la contrainte de résultat », *JSL* 3 septembre 2010, n° 283, p. 22 ; R. SAADA, « Santé au travail : vaincre l'isolement », *Dr. ouv.* 2009, spéc. p. 203.

[5371] E. LAFUMA, « Charge de travail et représentants du personnel », *Dr. soc.* 2011, spéc. p. 759-760.

A – La « compétence partagée »[5372] *des instances représentatives du personnel*

898. La quasi-identité de leurs domaines d'intervention et la possible concurrence de leurs actions[5373] amène les instances représentatives du personnel à être qualifiées de véritable « *millefeuille* »[5374]. Il en va ainsi concernant la santé des salariés, qui est un « *thème transversal dont toutes les IRP se sont saisies* »[5375]. Les principales institutions compétentes dans ce domaine sont, le délégué du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ainsi que les délégués syndicaux[5376] et syndicats, « *même si la tradition française n'en fait pas à proprement parler une "institution représentative du personnel"* »[5377]. Cette compétence partagée en matière de santé se caractérise par l'autonomie des instances syndicales désignées **(1)** et par la complémentarité des instances élues **(2)**.

1) L'autonomie des instances désignées

899. Les syndicats sont des organisations structurées permettant aux salariés de « *s'exprimer directement et collectivement sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail* »[5378]. Dans l'entreprise[5379], les délégués syndicaux ont notamment la « *qualité pour veiller à la santé et sécurité des travailleurs, que ce soit par la définition de la norme négociée ou par l'action en justice pour la défense d'intérêts collectifs du personnel en matière de santé au travail* »[5380]. On observera qu'une telle qualité n'est pas reconnue au

---

[5372] F. FAVENNEC-HÉRY, « Une question qui fâche : le millefeuille des IRP », *Dr. soc.* 2013, p. 254.

[5373] *Ibid*.

[5374] *Id.*, p. 250.

[5375] *Ibid*.

[5376] En ce sens : Cass. soc., 19 février 2002, n° 00-40657 : « lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister lors de l'entretien préalable au licenciement, par un conseiller de son choix, inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département ; que la présence d'un délégué syndical dans l'entreprise suffit à écarter le recours à un conseiller extérieur à celle-ci », *Bull. civ.* V, n° 68, p. 63 ; *Dr. soc.* 2002, p. 1078.

[5377] P.-Y. VERKINDT, « Le rôle des instances de représentation du personnel en matière de sécurité », *Dr. soc.* 2007, p. 698.

[5378] L. LEROUGE, « Le droit du travail français confronté aux "nouveaux risques". Quelle prise en compte de la santé mentale en droit du travail ? », *REMEST* 2010, vol. 5, n° 2, p. 35.

[5379] Si une section syndicale peut être constituée dans toute entreprise (Code du travail, art. L. 2141-1), un syndicat ne pourra désigner un délégué syndical quand dans celles employant au moins 50 salariés (Code du travail, art. L. 2143-3).

[5380] F. FAVENNEC-HÉRY, *op. cit.*, p. 254 ; rappr. J.-B. COTTIN, *Le CHSCT, portrait d'une institution représentative du personnel*, Éd. Lamy, Coll. Axe droit, 2007, p. 146.

CHSCT[5381]. « *À la différence des institutions élues, la représentation syndicale n'incarne pas seulement les intérêts particuliers du personnel de l'entreprise, mais intègre ces derniers dans la défense plus générale du sort des salariés* »[5382]. Au vu de leurs missions générales[5383], de leur capacité à agir en justice[5384] et de leur monopole en termes de négociation collective[5385], les syndicats sont en capacité de contribuer à la prévention des risques psychosociaux et d'y réagir. Ils ont effectivement joué un rôle central dans la prévention de ces risques, tant au niveau national, avec la négociation des ANI sur le stress au travail ou sur le harcèlement et la violence au travail, que par la négociation d'accords de branche ou d'entreprise suite au « plan d'urgence sur le stress au travail »[5386]. Les syndicats continuent d'ailleurs de négocier « au quotidien » sur les risques psychosociaux aux différents niveaux de la négociation collective et permettent ainsi de relayer les demandes des salariés. Sur ce point, il faut tout de même noter que des progrès sont à accomplir : « *seule une toute petite partie des branches professionnelles et des entreprises disposent d'un accord spécifique sur la prévention des risques psychosociaux* »[5387].

Les syndicats ont la capacité de saisir les tribunaux[5388] afin de faire interdire ou suspendre une nouvelle organisation du travail pouvant compromettre la santé des travailleurs[5389] notamment en raison des risques psychosociaux qu'elle présente[5390]. L'action syndicale en matière de santé au travail a été, notamment, mise en lumière avec l'arrêt « SNECMA ». Dans cette affaire, c'est en effet une organisation syndicale représentative, et non une institution élue, qui avait saisi le juge des référés afin de suspendre la réorganisation envisagée ; le syndicat s'était certes appuyé sur les avis défavorables du CE et du CHSCT. Les

---

[5381] J.-B. COTTIN, *loc. cit.*

[5382] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 1065.

[5383] Code du travail, art. L. 2131-1 : « Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts ».

[5384] Code du travail, art. L. 2132-3.

[5385] Code du travail, art. L. 2132-2 : « Les organisations de salariés constituées en syndicats professionnels sont seules admises à négocier les conventions et accords collectifs de travail.
Tout accord ou convention visant les conditions collectives du travail est conclu dans les conditions déterminées par le livre II ».

[5386] Cf. *supra* n° 49.

[5387] H. LACHMANN, C. LAROSE, M. PÉNICAUD, M. MOLEUX, *Bien-être et efficacité au travail - 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail*, Premier ministre, 2010, p. 9.

[5388] Code du travail, art. L. 2132-3 : « Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.
Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ».

[5389] Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888 ; TGI Lyon, 1re ch., section 2, 4 septembre 2012, n° 11/05300.

[5390] CA Paris, 13 décembre 2012, n° 12/00303 ; TGI Paris, 18 septembre 2013, n° 13/56558.

syndicats pourront également saisir le juge à la place d'un salarié victime de harcèlement grâce à « l'action en substitution »[5391]. Leur rôle est également prégnant en matière de grève[5392]. Le conflit des « Maryflo » – saisi par les caméras[5393] – atteste ainsi du recours à la grève pour mettre fin aux agissements d'un supérieur usant de violences verbales et de méthodes « harcelantes »[5394]. D'autres affaires témoignent également du recours possible à ce moyen d'action collectif pour faire cesser des actes porteurs de souffrance au travail[5395]. Il apparaît enfin que les représentants syndicaux peuvent aider et conseiller les salariés en situation de souffrance au sein des unions départementales des syndicats.

900. Les ANI et les travaux consacrés aux risques psychosociaux ont insisté sur la nécessité que les instances représentatives du personnel agissent de concert notamment pour améliorer la

---

[5391] Code du travail, art. L. 1154-2.

[5392] « Le rôle des syndicats demeure en tout cas essentiel en matière de conflits de travail. C'est souvent le syndicat qui appellera à la grève, qui la dirigera, qui formulera les revendications, qui négociera, qui appellera à la reprise du travail » (G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 1066).

[5393] O. LAMOUR, *Maryflo*, 1997, 52 min.

[5394] Dans cette affaire, la PDG d'une usine de confection située dans le Morbihan, avait engagé un nouveau chef d'atelier « à poigne » dans le but d'améliorer la productivité. Ce dernier, qui avait doublé les cadences de production, s'adonnait également à un chronométrage systématique des gestes des ouvrières ainsi qu'à des insultes sexistes et des pratiques « harcelantes ». Sous l'impulsion des élus du syndicat présent dans l'entreprise, les salariées avaient déclenché un mouvement de grève de deux jours et demi. En l'absence d'évolution positive du comportement de leur supérieur, 90 des 100 ouvrières avaient décidé d'une grève illimitée. Cette grève, qui dura un mois, a abouti au licenciement du directeur indélicat. Le tribunal de commerce de Lorient, statuant dans une procédure de référé, avait nommé un administrateur provisoire, compte tenu du « péril » dans lequel se trouvait cette entreprise. L'administrateur provisoire et le syndicat de cette entreprise ont finalement conclu un accord de fin de conflit prévoyant notamment une procédure de licenciement à l'encontre du directeur de production (sur cette affaire : cf. not. M. VALO, « La dernière bataille pour l'emploi des filles de Maryflo. Les anciennes grévistes lorientaises attendent d'être fixées sur leur sort », *Le Monde* 9 avril 1998, p. 18 ; *Liaisons sociales quotidien* 10 février 1997, n° 12356, act. p. 4 ; F. KOCH, « La patronne de choc et les ouvrières rebelles », *L'Express* 24 avril 1997 ; A. LAURENT, « Les Maryflo ont la "haine au ventre". 64 des 110 ouvrières, toutes ex-grévistes, sont menacées de licenciement économique », *Libération* 17 avril 1997 ; P.-H. ALLAIN, « Maryflo : du chronomètre au harcèlement - L'usine du Morbihan est en grève pour protester contre les méthodes de production », *Libération* 14 janvier 1997 ; F. HARTMANN, « Germinal au cœur du Morbihan », *Le Monde* 2 novembre 1997).

[5395] Cf. not. CA Angers, ch. soc., 27 mars 2012, n° 10/02007 (des exigences de rendement et de productivité ainsi que des pressions psychologiques exercées sur les salariées, et les attitudes managériales fondées sur la crainte ont donné lieu à une journée de grève au cours de laquelle ont, notamment, été exprimées les doléances d'arrêt du harcèlement moral, des « engueulades » des convocations et des lettres d'avertissement avec pour motifs, le manque de qualité et le manque de productivité ; la négociation qui a suivi cette journée de grève a abouti à une réunion entre le comité d'entreprise et l'employeur à l'issue de laquelle, ce dernier s'est engagé, sur une période d'essai de trois mois, à cesser de recourir aux fiches de production individuelles et à ne plus convoquer le personnel au sujet de la production) ; Cass. crim., 17 janvier 2012, n° 11-83169 (un mouvement de grève observé par tout le personnel pour dénoncer les abus de pouvoir et le comportement du directeur à leur égard a constitué en l'espèce une circonstance objective venant appuyer la condamnation de ce directeur pour harcèlement moral au pénal).

prévention de ces risques[5396]. Si le CHSCT se trouve « *en première ligne* »[5397] en centralisant les questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail[5398], les délégués du personnel et le comité d'entreprise ont une compétence générale sur les relations de travail qui intègre notamment la prévention des risques professionnels[5399].

2) La complémentarité des instances élues

901. En matière d'action sur les risques psychosociaux, si les instances représentatives élues sont complémentaires, elles se distinguent toutefois par leur domaine de compétence. Alors que les délégués du personnel et les représentants élus au comité d'entreprise disposent d'un champ d'action général **(a)**, celui du CHSCT demeure en revanche spécialisé **(b)**.

a) Des représentants aux attributions générales

902. Les comités d'entreprise sont des « *organismes élus disposant d'un pouvoir de gestion autonome des activités sociales et culturelles*[5400] *et d'un droit d'information et de consultation sur la marche générale de l'entreprise* »[5401]. Ils ont été institués en 1945[5402] et modifiés profondément par une loi de 1946[5403] dont les principes demeurent encore[5404]. Le comité

[5396] Cf. not. ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 4 § 1 ; ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, pt. 4 ; H. LACHMANN, C. LAROSE, M. PÉNICAUD, M. MOLEUX, *Bien-être et efficacité au travail - 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail*, Premier ministre, 2010, spéc. p. 10.

[5397] P. ADAM, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Dr. ouv.* 2008, p. 326.

[5398] F. FAVENNEC-HÉRY, « Une question qui fâche : le millefeuille des IRP », *Dr. soc.* 2013, p. 254.

[5399] S. BRUNET, *La prévention des risques psychosociaux - Avis du Conseil économique, social et environnemental*, Les Éditions des journaux officiels, 2013, p. 50.

[5400] Le « service de santé au travail institué dans l'entreprise » fait partie des « activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et de leur famille » (Code du travail, art. R. 2323-20, 6°).

[5401] M. COHEN, L. MILET, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, L.G.D.J., 10e éd., 2013, p. 37.

[5402] Ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprise.

[5403] Loi n° 46-1065 du 16 mai 1946 tendant à la modification de l'ordonnance du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprise.

[5404] Sur l'histoire des comités d'entreprise : cf. not. M. COHEN, L. MILET, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, L.G.D.J., 10e éd., 2013, spéc. pp. 37-51 ; J.-P. LE CROM, P. CAM, P. CHAUMETTE, *La représentation du personnel dans les entreprises françaises. Permanences et évolutions*, 1995, 333 p.

d'entreprise (CE) est constitué dans les entreprises qui occupent au moins 50 salariés[5405] ; les représentants du personnel au CE sont élus directement par les salariés. Le CE bénéficie de la personnalité morale et d'un budget propre pour assurer ses missions.

Le CE a pour finalité d'assurer une expression collective des salariés permettant de prendre en compte leurs intérêts dans les décisions relatives à l'organisation du travail[5406]. Ainsi, les décisions de l'employeur devront être précédées de la consultation et de l'information du CE[5407], notamment sur les questions d'organisation, de gestion et de marche générale de l'entreprise[5408] ; plus précisément, sur « *les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération* »[5409]. À cet effet, il sera amené à étudier les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions économiques de l'employeur et formuler des propositions[5410] ; il peut alors émettre des avis et des vœux[5411] sans pour autant détenir un rôle revendicatif ou un droit de *veto*[5412]. Contrairement au CHSCT, le CE privilégie une approche descendante des conditions de travail destinée à apprécier l'impact des choix économiques sur ces dernières alors que le CHSCT opte pour une approche ascendante en se basant sur l'analyse concrète du travail[5413]. Bien que le CE ne soit pas directement informé et consulté sur les questions de santé mentale au travail, sa saisine sur les décisions modifiant les conditions de travail l'amèneront à donner son avis sur des décisions facteurs de risques psychosociaux ou sur des thématiques relatives à la santé et à la sécurité en entreprise.

Son information et sa consultation seront ainsi obligatoires avant : une modification

---

[5405] Code du travail, art. L. 2322-1 et art. L. 2322-2 ; le nombre de représentants du personnel au CE varie en fonction de l'effectif de l'entreprise (Code du travail, art. R. 2324-1) ; lorsque l'effectif n'est pas atteint, un CE peut être mis en place par voie de la négociation collective (Code du travail, art. L. 2322-3).

[5406] Code du travail, art. L. 2323-1.

[5407] Code du travail, art. L. 2323-2.

[5408] Code du travail, art. L. 2323-6.

[5409] Code du travail, art. L. 2323-27, al. 1er.

[5410] Code du travail, art. L. 2323-27, al. 2.

[5411] Code du travail, art. L. 2323-3.

[5412] M. COHEN, L. MILET, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, L.G.D.J., 10e éd., 2013, p. 62.

[5413] Milieu du gué, pp. 78-79.

du règlement intérieur[5414], certains licenciements[5415], la modification de la durée ou de l'organisation du travail, les actions menées au cours de l'année écoulée concernant la formation pratique et appropriée à la sécurité[5416], les programmes de formation à la sécurité et leur mise en œuvre effective[5417] ou la nomination et l'affectation du médecin du travail[5418]. Il participe également avec les délégués du personnel (DP) à la désignation des représentants du personnel au CHSCT. Lorsqu'il est consulté, le CE peut d'ailleurs bénéficier d'avis du CHSCT[5419]. Le CHSCT va éclairer l'avis du CE[5420], car ce dernier peut lui confier le soin de procéder à des études sur des sujets propres à sa compétence[5421].

Le CE[5422] – comme le CHSCT[5423] – est également saisi de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles, notamment, d'avoir des conséquences sur les conditions de travail. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le CE pourra d'ailleurs recourir à un expert technique[5424]. Par ailleurs, lorsque l'employeur envisage des mutations organisationnelles ou technologiques importantes et rapides, il doit établir un plan d'adaptation transmis pour information et consultation au CE[5425] ainsi qu'au CHSCT[5426]. Cette consultation sur les changements technologiques peut concerner les risques psychosociaux. Par exemple, un projet d'automatisation peut entraîner l'augmentation de la cadence de certains opérateurs ; la réduction de leurs marges de manœuvre peut notamment conduire à l'apparition d'expressions de souffrance au travail et, particulièrement, de troubles musculosquelettiques (TMS) liés à l'hypersollicitation[5427].

[5414] Code du travail, art. L. 1321-4.

[5415] Les licenciement pour motif économique ou de représentants du personnel.

[5416] Code du travail, art. R. 4143-2 ; sur cette formation : Code du travail, art. L. 4141-2 al. 2 ; le Code du travail ne prévoit en revanche aucune formation spécifique à la sécurité pour les membres du CE et ce, au même titre que pour les DP.

[5417] Code du travail, art. L. 4143-1.

[5418] Cf. Code du travail, art. R. 4623-5 et art. R. 4623-12.

[5419] Code du travail, art. 2323-27 al. 2.

[5420] J.-B. COTTIN, *Le CHSCT, portrait d'une institution représentative du personnel*, Éd. Lamy, Coll. Axe droit, 2007, p. 177.

[5421] Code du travail, art. L. 2323-28.

[5422] Code du travail, art. L. 2323-13.

[5423] Code du travail, art. L. 4612-9.

[5424] Code du travail, art. L. 2325-38.

[5425] Code du travail, art. L. 2323-14.

[5426] Code du travail, art. L. 4612-10 ; dans les entreprises sans CHSCT, les DP, et dans celles sans DP, les salariés, sont consultés sur ce qui est nommé à sur le risque technologique (Code du travail, art. L. 2323-13 et art. L. 4612-9).

[5427] Cf. H. LANOUZIÈRE, « Les restructurations et leurs effets sur la santé – Comment les prévenir en pratique ? », *SSL* 30 septembre 2013, suppl. n° 1599, p. 87.

Chaque année, le CE réalise le « bilan social » de l'entreprise[5428]. Ce document peut être un indicateur de présence de risques psychosociaux dans l'entreprise au vu, notamment, des informations qu'il contient sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou sur l'activité des services de santé au travail[5429]. Les juges peuvent ainsi s'appuyer sur ce « bilan social » pour justifier une expertise pour « risque grave » lorsque ce document met en évidence un taux d'absentéisme élevé[5430].

Malgré le cumul de certaines attributions entre le CE et le CHSCT, ce dernier dispose d'un « *principe de spécialité* »[5431] en matière de santé et de sécurité. Ce principe découle du Code du travail[5432], de la jurisprudence[5433] et de l'Administration du travail[5434]. Ainsi, lorsque le CE et le CHSCT sont tous les deux amenés à donner un avis, le CHSCT doit à l'évidence être consulté avant le CE[5435].

903. Les délégués du personnel (DP), qui ont été institués en 1946[5436], sont des représentants du personnel élus directement par les travailleurs dans les établissements où sont habituellement occupés au moins onze salariés[5437]. Contrairement au CE, le Code du travail leur reconnaît explicitement des attributions en matière de santé au travail qui peuvent s'appliquer aux risques psychosociaux. Ils ont en la matière une compétence générale avec la possibilité de faire des réclamations individuelles ou collectives[5438]. Contrairement au CE et au CHSCT, les réunions de DP n'ont pas une vocation à l'expression collective sur les conditions de travail : « *Leur proximité du travail réel et le contact avec les postes de travail et leur environnement font d'eux une pièce essentielle dans la remontée d'informations sur les conditions de travail. En revanche, les réunions de délégués du personnel n'ont pas pour*

[5428] Code du travail, art. L. 2323-68.

[5429] Code du travail, art. R. 2323-17.

[5430] Cf. not. CA Paris, 14e ch. B, 31 mars 2006, n° 05/19203, *SSL* 24 avril 2006, n° 1258, p. 12, note F. VELOT.

[5431] En ce sens : J.-B. COTTIN, *op. cit.*, p. 177.

[5432] Code du travail, art. L. 2323-27 et L. 2323-28 (en ce sens : J.-B. COTTIN, *Le CHSCT*, Éd. Lamy, Coll. Lamy Axe droit, 2010, p. 209-210).

[5433] Cass. soc., 4 juillet 2012, n° 11-19678, *Bull. civ.* V, n° 215 ; *D.* 2012, p. 1892 ; *JCP éd. S.* 2012, 1399.

[5434] Circulaire DRT N° 5-83 du 15 mars 1983 relative à l'application des articles 1er à 5 de la loi du 4 août 1982 concernant les libertés des travailleurs dans l'entreprise, pt. 1312 : « Comme le comité d'entreprise ou les délégués du personnel conservent une compétence plus générale, il convient de consulter d'abord le CHSCT ».

[5435] J.-B. COTTIN, *op. cit.*, p. 177.

[5436] Loi n° 46-730 du 16 avril 1946 fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises.

[5437] Sur le nombre de délégué du personnel en rapport avec les effectifs de l'établissement : Code du travail, art. R. 2314-1 et art. R. 2314-2.

[5438] Code du travail, art. L. 2313-1, 1°.

fonction (même si de fait, elles peuvent y conduire) de réfléchir à des stratégies collectives d'amélioration des conditions de travail »[5439].

Les DP peuvent également saisir l'inspection du travail pour toutes plaintes et/ou observations relatives à l'application des normes relatives à la santé et à la sécurité[5440]. Leur avis doit aussi être recueilli avant que la procédure de licenciement d'un salarié déclaré inapte à son emploi en conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne soit engagée[5441] ; cette attribution pourra dès lors concerner les risques psychosociaux[5442]. Les DP peuvent également saisir la problématique des risques psychosociaux au travers du « document unique », tenu à leur disposition[5443]. Ils peuvent être investis des missions du CHSCT dans les établissements de moins de 50 salariés[5444] et dans ceux de plus de 50 salariés lorsque cette instance est inexistante[5445] sans pour autant disposer d'heures de délégation supplémentaires. Comme les membres du CHSCT, ils seront alors formés aux questions de santé et de sécurité[5446].

En outre, la loi leur reconnaît un droit d'alerte[5447] – non limité à l'aspect économique comme pour le CE[5448] – lorsqu'ils constatent, « *notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise* [tels que des] *faits de harcèlement sexuel ou moral* »[5449]. Le droit d'alerte des DP peut donc trouver à s'appliquer dans les hypothèses de faits porteurs de souffrance au travail. L'employeur, qui doit être saisi immédiatement de cette situation par

---

[5439] P.-Y. VERKINDT, *Les C.H.S.C.T. 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 à Monsieur le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 28 février 2014, p. 78.

[5440] Code du travail, art. L. 2313-1, 2°.

[5441] Code du travail, art. L. 1226-10 ; cf. not. Cass. soc., 8 avril 2009, n° 07-44307.

[5442] Cf. *supra* n° 696.

[5443] Code du travail, art. R. 4121-4.

[5444] Code du travail, art. L. 4611-2 et art. L. 2315 à L. 2315-3.

[5445] Code du travail, art. L. 4611-2.

[5446] Le Code du travail prévoit 3 jours de formation en début de mandat ou 5 jours maximum dans les entreprises de plus de 300 salariés, renouvelables au terme de deux mandats consécutifs ou non (Code du travail, art. L. 4614-14 à L. 4614-16).

[5447] Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage, art. 29.

[5448] Code du travail, art. L. 2323-78.

[5449] Code du travail, art. L. 2313-2, al. 1er ; cf. not. Cass. soc., 17 juin 2009, n° 08-40274, *RDT* 2009, p. 591, note L. MARINO.

le DP[5450], doit procéder sans délai à une enquête avec ce dernier et prendre les dispositions nécessaires pour faire cesser l'atteinte[5451]. S'il tarde ou se refuse à agir, le DP peut saisir le juge prud'homal statuant « en la forme des référés »[5452] afin d'ordonner à l'employeur de respecter ses obligations. Contrairement au droit d'alerte reconnu aux salariés « ordinaires » et au CHSCT, l'alerte du délégué du personnel concerne des sinistres avérés et non potentiels[5453] ; ce droit d'alerte a donc une vocation préventive moindre. Les délégués du personnel peuvent également demander, en dehors des réunions mensuelles, des réunions exceptionnelles en cas d'urgence et être reçus collectivement ou individuellement par l'employeur. Cette possibilité pourra, par exemple, être appliquée en cas de suicide ou de violences intervenus sur les lieux de travail.

904. Si les attributions générales du CE et du DP leur permettent d'aborder les risques psychosociaux, la spécialisation du CHSCT en matière de santé en fait un acteur central et donc incontournable pour traiter ce type de risques.

b) Une institution spécialisée en matière de santé

905. Même si le CHSCT est encore trop en retrait sur la question des risques psychosociaux[5454], il demeure toutefois « *l'outil incontournable et essentiel de la protection de la santé mentale au travail* »[5455]. La prise de conscience des risques psychosociaux en entreprise a d'ailleurs participé de la « montée en puissance des CHSCT ». Ces derniers ont étendu leur zone d'intervention à l'organisation du travail, encouragé en ce sens par la jurisprudence[5456]. Les CHSCT – formulés ainsi – ont été instaurés par la quatrième et dernière des lois dites «

[5450] Le Code du travail précise que le délégué du personnel alerte immédiatement, or le présent de l'indicatif a une valeur impérative : cf. not., Cons. const., 17 janvier 2008, n° 2007-561 DC, considérant n° 17 (« l'emploi du présent de l'indicatif ayant valeur impérative, la substitution du présent de l'indicatif à une rédaction formulée en termes d'obligation ne retire pas aux dispositions du nouveau Code du travail leur caractère impératif »).

[5451] Code du travail, art. L. 2313-2, al. 2.

[5452] Code du travail, art. L. 2313-2, al. 3.

[5453] C.-F. PRADEL, P. PRADEL-BOUREUX, V. PRADEL, « Gérer dans l'entreprise l'exercice d'un droit d'alerte préventive », *JCP éd. S.* 27 mai 2014, n° 21, 1210, p. 16-17.

[5454] H. LACHMANN, C. LAROSE, M. PÉNICAUD, M. MOLEUX, *Bien-être et efficacité au travail - 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail*, Premier ministre, 2010, p. 9.

[5455] L. LEROUGE, « Protection de la santé mentale au travail et responsabilité de l'employeur : répondre à la contrainte de résultat », *JSL* 3 septembre 2010, n° 283, p. 21.

[5456] P.-Y. VERKINDT, *Les C.H.S.C.T. 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 à Monsieur le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 28 février 2014, pp. 26-27.

Auroux »[5457]. Cette instance puise ses racines dans les délégués à la sécurité des ouvriers-mineurs de la fin du XIXe siècle[5458] et, plus directement, dans les « comités de sécurité » envisagés par l'OIT en 1929[5459] et consacrés dans certaines entreprises durant l'effort de guerre des années 1940[5460]. Ces « comités de sécurités », qui sont devenus en 1947 les « Comité d'hygiène et de sécurité » étaient des commissions établies au sein des CE[5461]. Ces comités sont longtemps restés des comités techniques[5462], servant d'appui et de relais à l'employeur dans la lutte contre les accidents du travail[5463]. En 1973[5464], ils ont été associés aux « commissions des conditions de travail » dans les entreprises de plus de 300 salariés avant de devenir une véritable instance en 1982.

Les CHSCT sont institués au sein des établissements de plus de 50 salariés[5465] ; ainsi, une entreprise peut disposer de plusieurs CHSCT[5466]. Cette instance est composée[5467] de

---

[5457] Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

[5458] Ces délégués mis en place dès 1890 préfigurent les attributions du CHSCT car ils devaient visiter régulièrement les mines, consigner leurs observations pouvaient exercer des missions d'inspection en cas d'accident (C. WOLMARK, « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) » in Ph. ZAWIEJA, F. GUARNIERI (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, p. 108).

[5459] Recommandation OIT n° 31 sur la prévention des accidents du travail, 1929, pt. 21.

[5460] C. WOLMARK, *loc. cit.* ; un décret du 4 août 1941 a imposé la création de comité de sécurité dans les établissements industriels et commerciaux occupant au moins 500 salariés ainsi que sur les chantiers du Bâtiment et des Travaux Publics accueillant au moins 100 salariés (P.-Y. VERKINDT, *Les C.H.S.C.T. 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 à Monsieur le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 28 février 2014, pp. 9-10)

[5461] Décret n° 47-1430 du 1er août 1947 relatif à l'institution des comités d'hygiène et de sécurité dans les établissements soumis aux dispositions du chapitre 1er du titre II du livre II du Code du travail.

[5462] L. LEROUGE, « Risques psychosociaux au travail : quel rôle du CHSCT aujourd'hui ? », *SSL* 30 avril 2012, suppl. n° 1536, p. 49 ; sur les missions des comités d'hygiène et de sécurité suite au décret du 1er 1947 : P.-Y. VERKINDT, *op. cit.,* p. 11-12.

[5463] Ils étaient composés de salariés de différents niveaux hiérarchiques désignés par le chef d'entreprise et réputés compétents en terme de technique (J.-B. COTTIN, *Le CHSCT*, Éd. Lamy, Coll. Lamy Axe droit, 2010, p. 13).

[5464] Loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973 portant amélioration des conditions de travail.

[5465] Concernant le calcul de l'effectif (Code du travail, art. L. 1111-2), l'effectif a dû être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois précédentes années. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent sur un plan professionnel ou interprofessionnel se regrouper pour constituer un CHSCT.

[5466] Ils peuvent également être instaurés au sein d'une unité économique et sociale (cf. not. Cass. soc., 16 janvier 2008, n° 06-60286, *Bull. civ.* V, n° 5 : « le CHSCT est institué dans le cadre de l'établissement et le cas échéant par secteur d'activités ; que le tribunal a exactement décidé que l'existence d'une unité économique et sociale entre la société Brit Air et deux autres sociétés n'avait de conséquence ni sur le cadre de désignation du CHSCT ni sur la composition du collège désignatif »).

[5467] Le CHSCT est présidé par l'employeur ou son délégué (Code du travail, art. L. 4614-1) et comprend le chef d'établissement ou son représentant ainsi des représentants du personnel formés, dont le nombre varie selon l'effectif de l'établissement (Code du travail, art. R. 4613-1), un secrétaire (Code du travail, art. R. 4614-21) et un représentant syndical dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Peuvent participer aux réunions, le médecin du travail, le chef du SST voire toute personne qualifiée de l'établissement, mais pour ces trois à titre consultatif. Peuvent aussi y assister l'inspecteur du travail et un agent de prévention de la CARSAT.

représentants du personnel élus au suffrage indirect par un collège composé des membres élus du CE et des DP[5468]. Les représentants du personnel au CHSCT sont *élus* pour une durée de deux ans, renouvelable[5469]. Le rapport sur le « Bien-être et l'efficacité au travail » proposait d'ailleurs de donner « *une nouvelle légitimité* » au CHSCT en mettant en place une élection directe de ses membres[5470]. La jurisprudence leur a conféré la personnalité civile[5471] ce qui leur permet de conclure des contrats, d'agir en justice ou de se porter partie civile, mais seulement pour leur préjudice personnel et direct[5472] ; en revanche, ils ne disposent pas d'un budget propre[5473]. Contrairement aux syndicats, le CHSCT n'est pas compétent pour représenter la communauté des travailleurs sur les questions de santé au travail. La formation des représentants du personnel au CHSCT, si elle demeure courte[5474], doit toutefois tenir compte des caractéristiques de l'entreprise et de sa branche professionnelle[5475] ce qui peut les conduire à être formés spécifiquement aux risques psychosociaux. À ce titre, divers travaux portant sur les risques psychosociaux ont insisté sur la nécessité de renforcer la formation des membres du CHSCT sur les sujets de santé psychologique[5476]. Le rapport « Verkindt » souligne le consensus quant à l'insuffisance générale de formation des membres du CHSCT[5477]. Ce même rapport, ainsi que d'autres travaux, mettent en exergue la durée trop courte de ce mandat et proposent de le mettre en concordance avec ceux des DP et membres du CE qui sont de quatre ans[5478].

Par rapport au CE, les compétences du CHSCT « *se restreignent* […] *aux conditions*

[5468] Code du travail, art. L. 4613-1 ; R. 4613-1.

[5469] Code du travail, art. R. 4613-5.

[5470] H. LACHMANN, C. LAROSE, M. PÉNICAUD, M. MOLEUX, *Bien-être et efficacité au travail - 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail*, Premier ministre, 2010, p. 9 ; rappr. J.-F. POISSON, *La pénibilité au travail - Rapport d'information n° 910*, Assemblée nationale, 2008, T. I, p. 118 ; P.-Y. VERKINDT, *Les C.H.S.C.T. 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 à Monsieur le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 28 février 2014, pp. 68-70.

[5471] Cass. soc., 17 avril 1991, n° 89-17993, n° 89-43767, n° 89-43770, *Bull. civ.* V, n° 206, p. 125 ; *D.* 1991, IR 152 ; *Dr. soc.* 1991, p. 516 ; *RJS* 1991, n° 591 ; *Dr. ouv.* 1992, p. 139, note J. GRINSNIR.

[5472] En ce sens : Code de procédure pénale, art. 2.

[5473] J.-F. POISSON, *op. cit.*, pp. 117-118.

[5474] Par année, la durée de formation des représentants du personnel au CHSCT dans les établissements de moins de 300 salariés est au moins 3 jours et au moins de 5 jours dans ceux supérieurs à 300 (Code du travail, art. R. 4614-1).

[5475] Code du travail, art. R. 4614-22.

[5476] Cf. not. H. LACHMANN, C. LAROSE, M. PÉNICAUD, M. MOLEUX, *op. cit.*, p. 35.

[5477] P.-Y. VERKINDT, *op. cit.,* p. 30.

[5478] *Id.*, p. 67 ; cf. A. CHARBONNEAU, « Le CHSCT : une institution en attente de réforme ? », *Dr. ouv.* 2012, p. 587.

de travail, mais de manière plus approfondie »[5479]. Il a pour principales missions, de « *contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement* », « *à l'amélioration des conditions de travail* » et « *de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières* »[5480]. Le CHSCT apparaît ainsi comme « *la clé de voute du système de prévention des risques professionnels dans l'entreprise, non seulement concernant les risques physiques, mais aussi les risques d'ordre psychosocial* »[5481]. Depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la « santé mentale » a été explicitement ajoutée à ses compétences[5482]. Si les rapports consacrés aux risques psychosociaux s'accordent sur la nécessité d'améliorer le fonctionnement et l'efficacité du CHSCT sur le sujet des risques psychosociaux, les ANI sur le stress ou la violence et le harcèlement sont, en revanche, restés plus timorés[5483]. Les accords d'entreprise déclinant ces ANI ne créent, dans l'ensemble, aucuns droits nouveaux pour le CHSCT ; s'ils insistent sur la formation des représentants du personnel à ces risques, ils se contentent généralement de rappeler les obligations légales pesant sur l'employeur[5484].

Pour assurer ses missions, le CHSCT, au même titre que le DP ou le salarié « ordinaire », dispose d'un droit d'alerte[5485]. Les travaux parlementaires avaient d'ailleurs évoqué un droit pour le CHSCT « d'arrêter les machines »[5486] mais cette solution n'a pas été retenue, notamment pour des problèmes de responsabilité[5487]. Le droit d'alerte du CHSCT s'apparente à une procédure de mise en demeure n'ayant pas force de contrainte[5488]. Si un membre du CHSCT constate un danger grave et imminent, il a le devoir d'en informer l'employeur et de consigner son avis par écrit[5489], daté et signé, sur un registre spécial[5490], en

---

[5479] L. LEROUGE, « Risques psychosociaux au travail : quel rôle du CHSCT aujourd'hui ? », *SSL* 30 avril 2012, suppl. n° 1536, p. 49.

[5480] Code du travail, art. L. 4612-1.

[5481] L. LEROUGE, *loc. cit.*

[5482] Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, art. 174.

[5483] En ce sens : P. ADAM, « CHSCT et souffrance au travail – Rapports, accords (collectifs) et désaccords (judiciaires) », *Dr. ouv.* 2010, spéc. pp. 629-630.

[5484] *Id.*, pp. 631-633.

[5485] Code du travail, art. L. 4131-2.

[5486] Ce droit constituait la 61e des 110 propositions du candidat François Mitterrand lors de la campagne présidentielle de 1981

[5487] J.-B. COTTIN, *Le CHSCT, portrait d'une institution représentative du personnel*, Éd. Lamy, Coll. Axe droit, 2007, p. 187.

[5488] M. GRÉVY, « Les procédures d'urgence », *Dr. soc.* 2011, p. 766.

[5489] Code du travail, art. L. 4132-2.

[5490] Code du travail, art. D. 4132-2.

indiquant les postes de travail concernés, la nature et la cause du danger ainsi que le nom des travailleurs exposés[5491]. L'employeur doit procéder immédiatement à une enquête avec le représentant du personnel au CHSCT ayant signalé le danger[5492] ; il doit prendre les dispositions nécessaires pour y remédier[5493]. Les résultats de l'enquête et le potentiel accord en résultant doivent être consignés par écrit et être transmis à l'inspection du travail et au CHSCT. Si le membre du CHSCT et l'employeur sont en désaccord sur le danger, le CHSCT est réuni dans les 24 heures ; l'inspecteur du travail et un agent du service de prévention de la CARSAT en sont informés[5494].

Comme le CE, le CHSCT dispose d'un rôle consultatif obligeant l'employeur, sous peine de commettre un délit d'entrave[5495], à l'informer et à le consulter dans certains domaines. C'est le cas notamment sur les programmes de formation[5496], le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail[5497], l'appel à un Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP)[5498], l'introduction de nouvelles technologies[5499], le projet de création d'un « coin fumeurs »[5500], les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail[5501], ou pour toute décision « *d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les*

[5491] Code du travail, art. D. 4132-1.

[5492] Cf. not. Cass. soc., 10 octobre 1989, *Bull. civ.* V, n° 580.

[5493] Code du travail, art. L. 4132-2.

[5494] Si aucun accord entre l'employeur et la majorité des membres du CHSCT n'est trouvé, l'inspecteur du travail peut soit, demander à la DIRECCTE de mettre en demeure l'employeur de mettre en œuvre des mesures utiles (Code du travail, art. L. 4721-1) soit saisir le juge des référés afin d'arrêter le chantier ou l'atelier, « référé-sécurité » (Code du travail, art. L. 4132-4). La mise en demeure peut apparaitre comme inadaptée au vu de sa lenteur quant au « référé-sécurité », ce dispositif peu utilisé s'attache plutôt à préserver la santé physique.

[5495] Code du travail, art. L. 4742-1 ; cf. not. Cass. crim., 12 avril 2005, n° 04-83101, *Bull. crim.*, n° 129.

[5496] Code du travail, art. L. 4143-1.

[5497] Code du travail, art. L. 4612-17 et art. R. 4612-8 (ce programme vise à tirer les conséquences de l'évaluation des risques professionnels ; l'employeur doit y faire figurer la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir pour satisfaire notamment aux principes généraux de prévention ; chaque mesure doit être accompagnée de ses conditions d'exécution et de l'estimation de son coût) ; Code du travail, art. L. 4612-16, 2° (ce programme est établi à partir de l'analyse des risques professionnels définie par le CHSCT et doit fixer la liste des mesures devant être prises au cours de l'année à venir en précisant leurs conditions d'exécution et l'estimation de leur coût).

[5498] Code du travail, art. L. 4644-1, I.

[5499] Code du travail, art. L. 4612-9 et art. L. 4612-10.

[5500] Code du travail, art. R. 3511-5.

[5501] Code du travail, art. L. 4612-11.

conditions de travail »[5502]. L'avis sur ce « projet important »[5503] a trouvé application en matière de risques psychosociaux dans l'arrêt « groupe Mornay Europe » qui a consacré l'obligation faite à l'employeur de soumettre préalablement à la consultation du CHSCT[5504] la mise en œuvre d'entretiens annuels d'évaluation[5505]. Dans cet arrêt, pour protéger la santé mentale des salariés, les juges ont opté pour une appréciation large de la notion de « conditions de travail » en y incluant des facteurs de risque liés à différents niveaux de l'organisation du travail[5506]. Cette solution a notamment été reprise « mot pour mot » par une cour d'appel[5507] et sur le fond par un TGI statuant en urgence[5508]. Avant cet arrêt, des formations de référé avaient, par ailleurs, déjà reconnu la nécessité de consulter le CHSCT au sujet des implications psychiques faisant suite à la mise en place de « Code de conduite » internes[5509]. Le CHSCT, comme le CE[5510], se doivent donc d'être informés et consultés quant aux modes d'évaluation mis en œuvre dans l'entreprise. L'avis négatif du CHSCT n'entraîne pas l'annulation de la décision patronale, en revanche l'absence de consultation peut justifier une demande de suspension du projet en

---

[5502] Code du travail, art. L. 4612-8 : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ».

[5503] *Ibid*.

[5504] Cass. soc., 28 novembre 2007, n° 06-21964, *Bull. civ.* V, n° 201 (selon les juges, « les évaluations annuelles devaient permettre une meilleure cohérence entre les décisions salariales et l'accomplissement des objectifs, qu'elles pouvaient avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération et que les modalités et les enjeux de l'entretien étaient manifestement de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail »).

[5505] En l'espèce, l'évaluation se déroulait en trois temps : un guide de préparation à l'entretien annuel était mis à disposition des salariés ; une demi-journée d'information pour les évalués et une formation pour les évaluateurs étaient prévues ; un support de quatre pages devait être rempli au cours de l'entretien, dont la durée était comprise entre une heure et heure et demie (cf. A. MOLE, P.-Y. VERKINDT, « La Cnil et le CHSCT au chevet des systèmes d'évaluation », *SSL* 10 décembre 2007, n° 1332, spéc. p. 11).

[5506] P. ADAM, « Risques psychosociaux et consultation du CHSCT : aujourd'hui l'entretien annuel d'évaluation ; et demain ? », *RDT* 2008, p. 181.

[5507] CA Toulouse, 4e ch. soc., sect. 1, 21 septembre 2011, n° 11/00604 (la mise en place d'un dispositif d'évaluation nécessite préalablement l'information des salariés, l'information et la consultation du CE et la consultation du CHSCT dès lors qu'il est manifestement de nature à générer une pression psychologique entrainant des répercussions sur les conditions de travail ; l'intégration de critères comportementaux professionnels représentant une part importante dans l'évaluation et influant sur le calcul d'une prime est en effet susceptible de générer pour les salariés une insécurité et une pression psychologique entrainant des répercussions sur les conditions de travail).

[5508] TGI Rouen, 15 octobre 2009, n° 09/00502, *SSL* 9 novembre 2009, n° 1420, p. 15.

[5509] Cf. not. TGI Nanterre, 6 octobre 2004, (l'application du code du conduite pouvait interférer sur la santé mentale du personnel) ; TGI Nanterre, 27 décembre 2006, n° 06/03071 (guide de conduite pouvant être de nature à engendrer des phénomènes de stress et de harcèlement pour les salariés concernés par des dénonciations anonymes).

[5510] Code du travail, art. L. 1222-3 : « Le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard.
Les résultats obtenus sont confidentiels.
Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie ».

question.

La consultation du CHSCT implique que ses membres bénéficient de toutes les informations nécessaires[5511]. Ces derniers peuvent donc demander à l'employeur ou au service de santé au travail de leur fournir tous les documents rendus obligatoires dans le domaine de la sécurité et de la santé[5512]. Le CHSCT peut aussi solliciter des informations auprès de la CARSAT[5513]. L'avis du CHSCT étant consultatif[5514], l'employeur peut refuser de le suivre mais doit motiver ce refus. Même si l'avis du CHSCT n'a pas de force contraignante, en cas de contentieux, il pourra aider le juge à constater une faute caractérisée, une faute inexcusable, à vérifier la pertinence de l'usage d'un droit de retrait[5515] ou à suspendre un projet de réorganisation comme en témoigne l'arrêt dit « SNECMA »[5516].

Pour compléter son information avant de rendre son avis, le CHSCT peut avoir recours à l'expertise. Cette dernière peut aussi bien être utilisée pour la construction d'un savoir sur le risque, que pour différer la mise en œuvre d'un projet patronal[5517]. Si le recours à l'expertise paraît avoir été faible jusqu'au début des années 2000, la consécration légale en 2002 de la protection de la santé mentale et la prise de conscience des risques psychosociaux l'a développé[5518]. Néanmoins, comme la jurisprudence a pu le préciser, le CHSCT ne dispose pas d'un « *droit discrétionnaire qui permettrait d'exiger d'être consulté et de faire appel à un expert pour tout projet de réorganisation au motif que tout projet génère nécessairement une inquiétude des salariés* »[5519]. Le CHSCT ne peut donc faire appel à un expert que dans des cas restreints. La mission d'expertise doit être effectuée par un expert agréé par voie

---

[5511] Code du travail, art. L. 4614-9.

[5512] Code du travail, art. R. 4612-2-1.

[5513] Code de la sécurité sociale, art. L. 422-2.

[5514] L'avis du CHSCT nécessite « qu'une décision soit prise à l'issue d'une délibération collective, ce qui implique l'existence d'un vote » (M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, p. 180) ; un simple tour de table en fin de réunion ne peut ainsi faire office d'avis (Cass. soc., 10 janvier 2012, n° 10-23206).

[5515] En ce sens : J.-B. COTTIN, *Le CHSCT, portrait d'une institution représentative du personnel*, Éd. Lamy, Coll. Axe droit, 2007, p. 163 ; A. CHARBONNEAU, « Le CHSCT : une institution en attente de réforme ? », *Dr. ouv.* 2012, p. 584 ; P. HENRIOT, « La caractérisation du risque conditionne et encadre l'ingérence du juge », *SSL* 24 décembre 2012, n° 1565, spéc. p. 11.

[5516] Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45888, *Bull. civ.* V, n° 46.

[5517] A. CHARBONNEAU, « Le CHSCT : une institution en attente de réforme ? », *Dr. ouv.* 2012, p. 583.

[5518] F. SIGNORETTO, « Conditions de désignation de l'expert du CHSCT : un projet important de nature à modifier les conditions de travail », *RDT* 2012, p. 301.

[5519] TGI Versailles, 21 novembre 2006, n° 06/01176.

réglementaire[5520] figurant sur une liste ministérielle[5521] et ce, pour une durée déterminée[5522]. L'expert est choisi librement[5523] et son coût est à la charge de l'employeur[5524] ; il est soumis à une obligation de secret et de discrétion[5525]. Le recours à l'expert peut être pertinent dès lors que les membres du CHSCT peuvent parfois rencontrer quelques problèmes de compétence en cette matière[5526]. La jurisprudence a reconnu que ces risques, du fait de leur spécificité[5527], ne peuvent conduire à reprocher à un CHSCT de n'avoir pas utilisé pleinement ses pouvoirs d'enquête, avant de recourir à une expertise en matière de souffrance au travail[5528]. De façon limitative, l'employeur peut contester, à sa charge[5529], devant le juge des référés au sein d'un TGI, la délibération du CHSCT ayant décidé d'une expertise[5530]. Cette contestation peut porter sur sa nécessité, son coût, son étendue et son délai[5531]. Si le travail réalisé par l'expert peut également être contesté et aboutir à une réduction d'honoraires[5532], sa compétence ne pourra en

---

[5520] Code du travail, art. L. 4614-12 ; l'agrément est effectué par arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et l'Agriculture (Code du travail, art. R. 4614-7) ; ces derniers doivent et être compétents dans les domaines de la santé et sécurité au travail et/ou dans celui de l'organisation du travail et de la production (Code du travail, art. R. 4614-6).

[5521] Code du travail, art. L. 4614-13.

[5522] Les experts sont agréés pour une durée qui ne peut excéder cinq ans mais qui demeure renouvelable.

[5523] Si le choix est libre, le juge peut être amené à rechercher un abus manifeste du CHSCT dans le choix de l'expert au regard notamment du cout surévalué de l'expertise (Cass. soc., 26 juin 2001, n° 99-16096, *Bull. civ.* V, n° 231, p. 183).

[5524] Code du travail, art. L. 4614-13.

[5525] Code du travail, art. L. 4614-9 (discrétion au regard des informations confidentielles et au secret de fabrication relatifs aux techniques de fabrication).

[5526] L. LEROUGE, « Le droit du travail français confronté aux "nouveaux risques". Quelle prise en compte de la santé mentale en droit du travail ? », *REMEST* 2010, vol. 5, n° 2, p. 29.

[5527] CA Paris, 23 juin 2010, pôle 6 ch. 1, n° 09/17448 (conclusions à l'audience de l'Avocat Général) : « la spécificité des risques liés à la souffrance mentale lesquels n'obéissent pas aux mêmes exigences de preuve qu'en matière d'intégrité physique dès lors que leurs symptômes, souvent cachés, sont plus difficilement décelables ; […] la souffrance au travail relève du ressenti et que la capacité de résistance au stress est variable d'un individu à l'autre, ce qui la rend difficilement objectivable, et interdit de procéder par généralités ; […] le professionnalisme des membres du CHSCT n'est en matière de risques psycho-sociaux d'aucun secours, de sorte que le recours à l'expertise peut être rendu nécessaire pour y suppléer ».

[5528] CA Paris, 23 juin 2010, *préc.* : « les membres du CHSCT qui ne sont pas des spécialistes des questions de souffrance au travail et ne disposent pas des connaissances requises pour apprécier l'importance des risques encourus par les salariés, lesquels sont variables d'un salarié à l'autre ; qu'il ne saurait dès lors être reproché au CHSCT de n'avoir pas utilisé ses pouvoirs d'enquête au-delà de ce qu'il a fait avant de recourir à une expertise pour parfaire sa mission ».

[5529] Au même titre que les frais d'expertise, les frais de procédure d'une contestation de la désignation d'un expert, en l'absence d'abus du CHSCT, seront à la charge de l'employeur Cass. soc., 12 janvier 1999, *Bull. civ.* V, n° 19 ; *Dr. soc.* 1999, p. 301, obs. M. COHEN ; *RJS* 2/99, n° 215 ; Cass. soc., 14 février 2001, *Bull. civ.* V, n° 54, p. 40 ; *RJS* 6/01, n° 754.

[5530] Cf. not. TGI Paris, 28 juillet 2006, n° 06/54881.

[5531] Code du travail, art. L. 4614-13 ; la mission d'expertise devra se limiter à l'analyse et à la prévention du risque constaté par le CHSCT (Cass. soc., 11 février 2004, n° 02-10862).

[5532] Cass. soc., 15 janvier 2013, n° 11-19640, *Bull. civ.* V, n° 12 : le juge tient de l'article L. 4614-13 du Code du travail le pouvoir de « procéder, après expertise, à une réduction du montant des honoraires de l'expert au vu du travail effectivement réalisé par ce dernier ».

revanche pas être mise en cause[5533]. Pour contester les travaux des experts, l'employeur peut lui-même faire appel à un expert chargé d'apprécier le travail d'expertise[5534]. L'employeur ne peut contester l'expertise sous prétexte qu'il aurait déjà mis en œuvre des mesures et/ou des institutions internes visant à expertiser les risques psychosociaux, quand bien même cette « expertise interne » fut pertinente. Ainsi, la mise en place de « groupe pilote » sur le stress au travail n'empêche pas, *a priori*, le recours à un expert par le CHSCT[5535] ; ce dernier doit en effet avoir ses propres informations en matière des risques psychosociaux[5536], même si des services ou des personnes internes à l'entreprise seraient susceptibles de lui apporter des réponses[5537]. La nécessaire information du CHSCT évite un court-circuitage de la problématique des risques psychosociaux par une commission ou un groupe de pilotage *ad hoc* – « *fantoche* »[5538] – sous influence, plus ou moins réelle, de l'employeur[5539].

Le CHSCT peut recourir, pour une durée déterminée[5540], à un expert agréé, en cas de projet important – déjà mis en œuvre ou non[5541] – modifiant les conditions d'hygiène et de

---

[5533] Cass. soc., 8 juillet 2009, n° 08-16676, *JCP éd. S.* 6 octobre 2009, n° 41, p. 31, note J.-B. COTTIN ; *Dalloz Actualité* 29 juillet 2009, comm. S. MAILLARD.

[5534] TGI Valence, 17 septembre 2013, *SSL* 14 octobre 2013, n° 1601, p. 12, obs. O. LEVANNIER-GOUËL.

[5535] CA Paris, 18e ch. C, 2 octobre 2008, n° 07/08648 : en l'espèce, le CHSCT ne disposait pas d'une « structure compétente et fiable lui permettant d'étudier le risque grave avéré résultant de l'état de stress des salariés dans leur travail ». Concernant, la « pertinence d'intervention d'un tel groupe interne à l'entreprise » la cour d'appel relève que « l'appréhension d'un risque tel que le stress au travail implique nécessairement l'analyse de situations individuelles et doit prendre en compte des facteurs psychologiques par essence subjectifs ; qu'une telle analyse est de nature à mettre en cause telle ou telle attitude de l'employeur et que force est de constater qu'une cellule interne à celle-ci n'est pas forcément la mieux adaptée pour une telle écoute […] » ; *SSL* 27 octobre 2008, n° 1372, p. 2 ; *Dr. ouv.* 2009, p. 261, obs. P. ADAM.

[5536] Cf. not. CA Versailles, 14 octobre 2009, n° 09/06132 et n° 09/07107 ; TGI Paris, 20 juillet 2010, n° 10/55631.

[5537] Cf. not. TGI Troyes, 20 janvier 2009, *préc.* ; sur le recours à un expert « projet important » : Cass. soc., 23 janvier 2002, n° 99-21498 (le recours à l'expert n'est pas […] subordonné au constat préalable que le CHSCT ne peut trouver dans ou hors de l'établissement concerné auprès des services spécialisés de l'entreprise la solution du problème posé).

[5538] P. ADAM, « Souffrance au travail, initiative patronales et obstacles au droit d'expertise du CHSCT », *Dr. ouv.* 2009, p. 263.

[5539] Cf. not. CA Paris, 18e ch. C, 2 octobre 2008, *préc.* : « quelles que soient la nature et la composition d'un groupe pilote au sein de l'entreprise, chargé d'identifier les sources de stress et d'y remédier, et les méthodes de celui-ci […], cette structure interne ne saurait se substituer à un expert extérieur à l'entreprise, disposant du savoir-faire indispensable […] et présentant toute garantie d'indépendance et d'objectivité » ; TGI Paris 5 janvier 2012, n° 11/59128 : « si le risque est avéré, l'employeur ne peut s'opposer à l'expertise en soutenant que celle-ci est inutile au regard des enquêtes, expertises ou bilans qu'il a lui-même pu réaliser, sauf à démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires pour mettre fin aux risques constatés » ; le CHSCT est « en droit de disposer d'une analyse indépendante du risque ».

[5540] L'expertise doit être effectuée dans le délai d'un mois ; ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise ; le délai total ne peut excéder 45 jours (Code du travail, art. L. 4614-12-2° et art. R. 4614-18).

[5541] Cass. soc., 24 octobre 2000, n° 98-18240, *Bull. civ.* V, n° 345, p. 265 ; RJS 20001, n° 56 ; CA Bordeaux, 4° ch., sect. B, 5 juillet 2012, SAS Euro cargo rail c/ SARL MC Diffusion.

sécurité ou les conditions de travail[5542]. La formule de « projet important » « *est suffisamment large pour englober un nombre singulièrement élevé d'hypothèses de consultation* »[5543]. Mais, comme « *ce qui est important pour l'un ne l'est pas nécessairement pour tous* »[5544], un contentieux foisonnant a vu le jour afin d'éclaircir, au cas par cas, la notion de « projet important ». En ce domaine, les juges du fond ont un pouvoir souverain d'appréciation de cette notion[5545]. Pour ce faire, ils se basent sur un « *faisceau d'indice* »[5546] en vérifiant si le projet a des répercussions concrètes en termes d'horaires, de tâches ou de moyens mis à la disposition des salariés[5547] ; *a priori* indépendamment du nombre de salariés concernés[5548]. La jurisprudence considère notamment comme des projets importants : une nouvelle méthode de management[5549], une réorganisation de service ayant un impact sur le secteur géographique ou les attributions des salariés[5550], un changement d'horaires perturbant les rythmes biologiques des salariés[5551], la mise en place d'un dépistage de stupéfiants[5552]. Des « projets importants » ayant un impact psychique peuvent justifier la consultation du CHSCT et la nomination d'un expert. L'impact sur la « condition psychique » faisant suite à la mise en place d'un système d'écoute justifie également une expertise[5553]. L'existence de « risques psychosociaux », en tant que telle, peut justifier la nomination d'un expert. Dans une affaire relative à la société France

---

[5542] Code du travail, art. L. 4612-8 et art. L. 4614-12.

[5543] P.-H. D'ORNANO, « La consultation du CHSCT en cas d'aménagement important modifiant les conditions de travail », *JCP éd. S.* 8 juin 2010, n° 23, 1226, p. 18.

[5544] *Ibid*.

[5545] Cf. not. Cass. soc., 29 septembre 2009, n° 08-17023, *Bull. civ.* V, n° 211.

[5546] F. SIGNORETTO, « Conditions de désignation de l'expert du CHSCT : un projet important de nature à modifier les conditions de travail », *RDT* 2012, p. 301.

[5547] Cass. soc., 4 mai 2011, n° 09-66556 ; Cass. soc., 8 février 2012, n° 10-20376.

[5548] Le caractère important du projet s'entend « d'un changement significatif des conditions de travail des salariés, indépendamment du nombre salariés concernés » ; « le nombre de salariés concernés ne détermine pas, à lui seul, l'importance du projet » (Cass. soc., 10 février 2010, n° 08-15.086, SSL 2010, n° 1438, p. 8) Le nombre joue plutôt un « rôle secondaire » (M. VERICEL, obs. sous. Cass. soc. 10 février 2010, *RDT* 2010, p. 380) dans l'appréciation de l'importance du projet. Ainsi, le fait de souligner – logiquement au vu de la jurisprudence – le nombre de travailleurs concernés n'était a priori pas forcément nécessaire. Au final, les juges reconnaissent bien que la réduction des effectifs au sein d'un établissement modifie les conditions de travail, en présumant un changement « des cadences de travail » des salariés restant, ce qui permet textuellement la qualification de « projet important » (Code du travail, art. L. 4612-8).

[5549] Cf. not. TGI Nanterre, 6 janvier 2012, n° 11/03192 (c'est à bon droit que le CHSCT a décidé de recourir à une mesure d'expertise concernant la mise en œuvre d'une méthode de management *Lean* dans la mesure où elle s'inscrit dans une approche nouvelle de l'amélioration des performances) ; *SSL* 16 janvier 2012, n° 1521, jur. p. 15.

[5550] Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-13640, *Bull. civ.* V, n° 156 ; rappr. Cass. soc., 26 janvier 2012, n° 10-20353.

[5551] Cass. soc., 24 octobre 2000, n° 98-18240, *Bull. civ.* V, n° 345 p. 265.

[5552] Cass. soc., 8 février 2012, n° 11-10382, *Bull. civ.* V, n° 70 ; *JCP éd. S.* 2012, 1200, note J.-B. COTTIN ; *RJS* 4/2012, n° 354.

[5553] CA Paris, 14e ch., sect. A, 5 décembre 2007, n° 07/11402.

Télécom, cette dernière avait un projet de réorganisation au sein d'un de ses établissements. Le CHSCT appelé à se prononcer sur ce projet avait décidé de recourir à une expertise « projet important ». Cette expertise, contestée par l'employeur, a toutefois été validée par la Chambre sociale de la Cour de cassation[5554]. Selon la Haute juridiction, ce projet, qui concernait 199 salariés, avait une incidence directe sur l'activité, le lieu et les conditions de travail de sorte qu'il constituait par son ampleur, un projet important. Il présentait également un risque grave pour la santé des salariés, démontré par le rapport annuel d'activité du médecin du travail qui indiquait l'existence de risques « psycho-sociaux », de manifestations anxiogènes et « *une augmentation sensible des consultations spontanées des salariés en rapport avec des états psychologiques inquiétants, outre des manifestations de détresse morale et d'anxiété liées à la perte de repères professionnels* »[5555]. À l'inverse, ne sont pas des « projets importants », l'implantation d'un nouveau logiciel[5556] ou le réaménagement d'un organigramme[5557].

Hormis, l'expertise pour « projet important », le CHSCT a également la possibilité de diligenter une expertise lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident ou une maladie à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement. Contrairement à l'expert « projet important », qui au vu du pouvoir de direction patronale se doit d'agir dans un délai rapide, l'expert « risque grave » n'est pas contraint en terme de délai de réalisation. Le « risque grave » est un risque « *identifié et actuel* »[5558] qui ne s'entend pas de la probabilité de sa survenance, mais de ses conséquences négatives sur la santé des salariés, de l'importance des dommages prévisibles[5559]. Le nombre de personnes touchées n'est pas non plus un critère déterminant pour évaluer la gravité du risque[5560]. La jurisprudence a reconnu, y compris avant la consécration de la santé mentale dans le Code du travail en 2002, que le recours à l'expertise pour risque grave ne pouvait pas se cantonner au seul risque physique. Une décision de référé, confirmée par une cour d'appel, a précisé que le Code du travail ne limitait pas la « *notion de "risque grave" aux*

[5554] Cass. soc., 26 octobre 2010, n° 09-12922.

[5555] *Ibid*.

[5556] Cass. soc., 4 mai 2011, n° 09-67476 ; rappr. Cass. soc., 8 février 2012, n° 10-20376 : « [n'est pas important le projet consistant] à déployer de nouveaux logiciels et à fournir aux salariés occupant des fonctions de consultants dans les entreprises clientes des ordinateurs portables sans que ces modifications entrainent des répercussions importantes sur les conditions de travail de ces salariés en termes d'horaires, de tâches et de moyens mis à leur disposition » ; *RDT* 2012, p. 300, chron. F. SIGNORETTO.

[5557] Cass. soc., 26 juin 2001, n° 99-16096, *Bull. civ.* V, n° 231, p. 183.

[5558] Cass. soc., 26 janvier 2012, n° 10-12183.

[5559] Cass. soc., 19 décembre 2012, n° 11-11799.

[5560] Cf. not. Cass. soc., 10 février 2010, n° 08-15086, *RDT* 2010, p. 380, obs. M. VERICEL ; CA Paris, 23 juin 2010, pôle 6 ch. 1, n° 09/17448.

dangers physiques d'accident du travail et de maladie professionnelle, mais la conçoit comme un risque révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, en sorte que les troubles psychiques qui constituent des pathologies et psychologiques qui sont générateurs de telles pathologies entrent bien dans les critères de la loi »[5561]. Ce type de solution a évidemment été conforté par l'intervention de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. La jurisprudence postérieure à 2002 a pu considérer comme « grave » : le risque révélé par l'état de stress des salariés ou des symptômes dépressifs[5562], une situation de tension chronique qui règne dans un établissement[5563], le comportement d'un employeur caractérisable « *sans ambiguïté* » de harcèlement et ayant produit « *un climat délétère* », un « *lourd malaise* » générateur « *de troubles chez plusieurs salariés* » accompagnés d'absentéisme[5564]. La jurisprudence a déjà reconnu que « *le stress professionnel ressenti par les salariés constitue un risque grave d'atteinte à leur santé justifiant dans son principe le recours à l'expertise* »[5565]. Dans une ordonnance de référé, il a été énoncé clairement que « *la santé, et notamment la santé mentale et le bien-être psychologique des salariés, relève des missions de tout CHSCT* » et qu'en conséquence, « *l'existence d'un risque pour la santé psychique des salariés* » relève bien de la mission de ce dernier[5566]. La présence

---

[5561] TGI Marseille, 3 février 1999, CRAM du sud-est c/ CHSCT et CA d'Aix-en-Provence, 1re ch. B, 5 juillet 1999, CRAM du sud-est c/ CHSCT : « la gravité du risque résulte aussi des éléments [de la description du médecin du travail] dans ses différents compte rendus, étant observé que les cadres concernés sont nombreux, que les premiers signes constatés sont ceux de pathologies majeures pour la santé physique et psychique et qu'il sont un retentissement certain dans la vie professionnelle et personnelle des intéressés ».

[5562] Cass. soc., 26 janvier 2012, n° 10-12183 (l'alourdissement de la charge de travail consécutif à des réductions d'effectifs et à l'ouverture de nouvelles agences ainsi que les modifications profondes dans l'organisation du travail liées à la mise en place d'un nouveau système informatique avaient d'importantes répercussions sur l'état de santé des salariés caractérisées par une augmentation sensible des absences au travail, des situations de stress et des syndromes dépressifs qui avaient vivement alerté le médecin du travail ; qu'en l'état de ces constatations, dont il résultait qu'elle n'avait pas à rechercher si l'expertise sollicitée n'avait pas le même objet que des expertises précédemment diligentées).

[5563] CA Versailles, 24 novembre 2004, n° 04/7486, *SSL* n° 1203, p. 10 ; *RJS* 7/05, n° 753.

[5564] CA Paris, 14e ch., sect. B, 31 mars 2006, n° 05/19203 ; *SSL*, 24 avril 2006, n° 1258, p. 12, note F. VÉLOT ; *RJS* 2006, n° 1078 ; rappr. TGI Limoges, 20 janvier 2006, *Dr. ouv.* 2006, p. 342 ; CA Paris, pôle 6, ch. 1, 23 janvier 2012, n° 11/11122 (la mission donnée à l'expert doit permettre au CHSCT d'exercer ses attributions légales, à savoir l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail et sa contribution à la prévention des risques professionnels, notamment en matière de harcèlement moral) ; CA Paris, 18e ch. C, 23 mars 2006, n° 06/00021 (difficultés quotidiennes au sein d'un service s'analysant en un harcèlement moral entraînant une souffrance professionnelle).

[5565] TGI Lyon, 28 avril 2002, OPAC du Rhône c/ CHSCT (en l'espèce la souffrance professionnelle avait été dénoncée par les médecins du travail et les services sociaux dans leurs rapports annuel et paraissant s'intensifier d'année en année).

[5566] TGI Troyes, 20 janvier 2009, EDF c/ CHSCT, n° 08/000279, *Dr. ouv.* 2009, p. 265, note P. ADAM ; rappr. TGI Bordeaux, 22 septembre 2008, n° 08/01426 : « Il doit tout d'abord être observé que la jurisprudence a étendu le champ d'application de l'article L. 4614-12 du Code du travail en reconnaissant la possibilité pour un CHSCT de recourir à un expert agréé non seulement en cas de risque grave lié à la survenance d'une maladie professionnelle ou à la crainte d'un accident du travail, mais encore à la dégradation de la santé mentale des salariés ».

dans une entreprise de « *risques psychosociaux* »[5567] ou d'un « *risque psychosocial* » en particulier[5568] peut constituer un risque grave et actuel. Après plusieurs suicides observés dans l'usine Areva de La Hague, un arrêt d'appel a accueilli la demande d'expertise sur les risques psychosociaux présentée par le CHSCT[5569]. Dans une autre espèce, les juges ont reconnu la pertinence du recours à une expertise suite à la survenance d'un suicide et de cinq tentatives dans le réseau de la Caisse d'Épargne Ile-de-France (CEIDF) dans un contexte de restructuration importante[5570]. Le recours à l'expertise a également été reconnu suite à des crises de nerfs de salariés ayant nécessité l'intervention des pompiers[5571], dans une situation de souffrance, de stress et de climat délétère[5572] ou suite à « *un changement d'organisation du travail dès lors qu'il peut engendrer des réactions anxiogènes susceptibles de mettre gravement en danger psychologique les salariés les plus fragiles* »[5573]. En revanche, n'a pas été qualifié de risque grave la dégradation générale des relations sociales au sein d'un établissement[5574] ou le sentiment d'inquiétude diffus lié aux répercussions de la compétitivité inhérente au secteur concerné[5575].

Ainsi, en matière de souffrance au travail, pour caractériser un « risque grave » il faut que le CHSCT rapporte *a minima* des éléments objectifs et suffisamment précis permettant d'attester de ce risque[5576]. Ces éléments de fait peuvent ressortir des rapports du médecin du travail, des attestations d'anciens salariés, des avis et enquêtes du CHSCT, du nombre de demande d'expertise, d'intervention de l'inspection du Travail, des plaintes ou actions en justice, d'un *turn-over* ou d'un absentéisme important. Des événements isolés tels qu'un

---

[5567] CA Riom, 3 février 2009, n° 08/01322 : « L'existence d'un risque grave et actuel pour la santé des salariés se trouve démontrée par le rapport d'activité du médecin du travail qui relève des risques psychosociaux et notamment des manifestations anxiogènes, générées par l'incertitude concernant leur devenir et les choix à opérer ».

[5568] TGI Paris, 20 juillet 2010, n° 10/55631 : « la situation objective de difficultés psychologiques dans laquelle se trouvent certains salariés à la suite de la modification de certaines de leurs tâches, au demeurant constatée par le médecin du travail, constitue le risque psychosocial qui autorise le CHSCT à se faire assister d'un expert ».

[5569] CA Caen, 28 juin 2011, n° 10/02.

[5570] TGI, 5 janvier 2012, n° 11/59128 : « il existe au sein de la CEIDF une souffrance morale subie par les salariés […] en raison de leurs conditions de travail suffisamment importante pour constituer un risque grave pour leur santé psychique et mentale ».

[5571] CA Versailles, 24 novembre 2004, n° 04/7486, *RJS* 7/05, n° 753 (le risque grave peut être constitué par une situation de tension chronique extrême persistant dans un établissement et génératrice de troubles chez plusieurs salariés).

[5572] Cf. not. CA Aix-en-Provence, 26 février 2009, n° 08/11822 ; CA Lyon, 17 avril 2007, n° 06/08327.

[5573] CA Paris, 23 juin 2010, n° 09/17448, *SSL* 5 juillet 2010, n° 1453, jur. p. 15.

[5574] CA Nancy, 1re ch. civ., 6 mai 2010, n° 1288/2010.

[5575] CA Montpellier, 20 décembre 2007, n° 07/02609.

[5576] En ce sens : CA Caen, 17 avril 2007, n° 05/03735.

suicide[5577], un conflit entre deux salariés[5578], un salarié s'entaillant le bras avec un *cutter* pour protester contre une augmentation de salaire jugée faible et donc vexatoire[5579], une fouille d'une salariée anxiogène effectuée par les services de police[5580], ne suffisent pas à caractériser le risque grave. Celui-ci, pour être expertisé, doit être avéré et se fonder sur des indices tangibles quant à sa réalité et son caractère dommageable. Ce risque peut, par exemple, être caractérisé *via* des constatations du médecin du travail[5581]. L'allégation d'un risque général de stress lié à diverses réorganisations ne justifie pas le recours à l'expertise dès lors que des éléments objectifs caractérisant un risque avéré ne sont pas rapportés[5582]. De même, « *un ressentiment exprimé ne saurait en soi constituer un risque grave, sans preuve d'une atteinte à la santé des personnels, notamment l'équilibre psycho-social de ces derniers, médicalement constatée en raison de ce malaise social* »[5583].

Enfin, les représentants du personnel au CHSCT ont un pouvoir d'inspection et d'investigation en matière d'accident du travail, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Il peut aussi proposer des actions de prévention, notamment en matière de harcèlement[5584]. L'employeur refusant ces actions doit motiver sa position. Il peut également aborder la question des risques psychosociaux au cours de ses réunions à intervalles réguliers[5585]. À ce titre, une situation de souffrance peut tout à fait être inscrite à l'ordre du

---

[5577] Cf. not. TGI Versailles, 28 février 2013, n° 13/00063, *Cah. soc.* 31 mai 2013, n° 252, p. 165, obs. P.-Y. VERKINDT ; Cass. soc., 3 avril 2001, n° 99-14002, *Bull. civ.* V, n° 121, p. 95 (suicide d'un salarié et accidents de la circulation ayant touché des membres du personnel lors de déplacements) ; CA Paris, 14e ch. A, 26 mars 2008, n° 07/19553 ; CA Versailles, 3 octobre 2007, n° 06/07530.

[5578] CA Montpellier, 26 mars 2009, n° 08/07887.

[5579] CA Lyon, 9 septembre 2008, n° 07/03564 (« Le risque grave peut être constitué par la souffrance mentale des salariés telle qu'évoquée par le CHSCT lorsqu'il invoque des discriminations, s'il s'agit d'un risque constaté de manière effective au sein d'une entreprise particulière et non d'un sentiment diffus. Cela suppose d'établir des critères objectifs permettant de décrypter de façon significative l'existence d'une tension psychologique anormale et particulière au sein de l'entreprise. […] L'accident de M. B., à supposer qu'il soit révélateur de la discrimination invoquée envers les élus et représentants du personnel, n'est pas étayé par d'autres éléments de nature à établir l'existence de troubles psychiques ou physiques subis par d'autres élus ou représentants du personnel »).

[5580] Cass. soc., 10 mai 2012, n° 10-24878.

[5581] Cf. not. CA Poitiers, 3 mars 2004, n° 03/02046.

[5582] Cass. soc., 14 novembre 2013, n° 12-15206 ; rappr. CA Dijon, 3 avril 2007, n° 06/1578 (stress invoqué mais démontré par aucun élément).

[5583] TGI Troyes, 20 janvier 2009, EDF c/ CHSCT, n° 08/000279, *Dr. ouv.* 2009, p. 265, note P. ADAM.

[5584] Code du travail, art. L. 4612-3.

[5585] Réunion trimestrielle obligatoire (Code du travail, art. L. 4614-7) ou plus souvent en cas de besoin. Réunion annuelle sur le bilan et le programme annuel de santé et prévention (Code du travail, art. L. 4612-16 à L. 4612-18) ; sur les formalités à respecter pour ces réunions : Code du travail, art. L. 4612-17 al. 4.

jour[5586]. Le CHSCT peut aussi être réuni ponctuellement, suite à des événements graves ou à la demande de ses membres. Ce type de réunion intéresse la question des risques psychosociaux et justifie à elle seule une réunion suite à des actes de violence ou à une tentative de suicide, de même à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou en cas d'événement grave lié à l'activité de l'établissement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement[5587]. Une réunion extraordinaire peut également être demandée par deux représentants du personnel du CHSCT à condition que la demande soit motivée[5588].

906. Outre les institutions représentatives du personnel, la médecine du travail occupe elle aussi une place privilégiée pour saisir les risques psychosociaux au travail.

B – Les facultés des services de santé au travail

907. Historiquement, la médecine du travail s'est organisée autour du suivi médical individuel des salariés et de leur aptitude au travail. Cette conception tend à perdurer notamment au regard des diverses visites médicales périodiques[5589] ou ponctuels[5590] dont bénéficient chaque salarié. Néanmoins, la médecine du travail « migre » vers l'action en milieu de travail. Sous le régime de la directive-cadre du 12 juin 1989, le médecin du travail ne se cantonne plus seulement au contrôle de l'aptitude du salarié ; il est devenu un conseillé de l'employeur et du salarié en matière de santé[5591]. Les réformes qui ont touché cette institution[5592] ont consacré l'idée d'une médecine du travail pluridisciplinaire ; elles ont substitué à l'entité « médecin du

[5586] R. SAADA, « Santé au travail : vaincre l'isolement », *Dr. ouv.* 2009, p. 202 ; l'ordre du jour est établi par le président et le secrétaire et transmis aux membres du comité et à l'inspecteur du travail qui pourra y assister s'il le souhaite. Les membres du CHSCT et l'inspecteur du travail doivent recevoir l'ordre du jour 15 jours avant la réunion du CHSCT (Code du travail, art. R. 4614-3).

[5587] Code du travail, art. L. 4614-10.

[5588] Code du travail, art. L. 4614-10 al. 1er et art. R. 4614-3.

[5589] Tout salarié doit normalement subir une visite médicale du médecin du travail au maximum tous les 24 mois (Code du travail, art. R. 4624-16).

[5590] Sur ces visites : cf. *supra* n° 798 et s.

[5591] M.-C. SOULA, « Santé au travail : où en est-on ? », *SSL* 6 juin 2005, n° 1218, p. 7.

[5592] Cf. spéc. loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, art. 193 ; loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail ; décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail ; décret n° 2012-137 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail.

travail », celle du « service de santé au travail »[5593]. La saisie des risques psychosociaux par ces derniers reste marquée par le rôle traditionnel dévolu à la déclaration d'aptitude **(1)** et par une capacité, plus récente, d'action en entreprise **(2)**.

1) La prégnance de la mise en inaptitude

908. L'avis d'aptitude ou d'inaptitude, s'entend d'une « *décision unilatérale du médecin du travail* [qui] *a été introduite pour protéger le salarié malgré lui dans sa relation contractuelle au sein de laquelle il est considéré comme la partie faible* »[5594]. L'aptitude, en tant que notion centrale et incontournable de la médecine du travail, est devenue le déterminant principal, l'activité prépondérante du médecin du travail[5595]. Par ailleurs, la notion d'aptitude malgré son absence de définition dans le Code du travail ou sa proximité avec d'autres notions telle que celle d'« invalidité »[5596], a pris une place décisive dans le droit du contrat de travail[5597].

La référence à l'aptitude au travail a notamment été influencée par la médecine militaire ; l'aptitude s'est ainsi d'abord entendue d'une capacité à porter les armes dans le cadre d'une démarche de sélection[5598]. Elle trouve également sa source dans la « médecine d'assurance » et médico-légale[5599]. Avant la consécration légale de la médecine du travail, les « médecins d'usine »[5600] avaient eux-aussi recours à la notion d'aptitude pour sélectionner les salariés, vérifier l'aptitude à leur poste ou mentionner l'origine d'une potentielle inaptitude[5601]. L'aptitude, en tant que mécanisme de sélection des salariés, était loin d'être ignorée avant

---

[5593] M.-C. SOULA, « Santé au travail : où en est-on ? », *SSL* 6 juin 2005, n° 1218, p. 7 ; l'employeur se doit ainsi de financer soit : un service de santé au travail autonome pouvant être à l'échelon de l'entreprise, de l'établissement, une UES, un groupe ; soit, un service de santé interentreprises (Code du travail, art. D. 4622-1). Un service autonome peut être instauré lorsque l'effectif des salariés suivis atteint ou dépasse 500 salariés ; il est en revanche obligatoire lorsque l'entreprise emploie au moins 2200 salariés (Code du travail, art. D. 4622-5).

[5594] S. FANTONI-QUINTON, « Le système de santé au travail pourrait-il exister sans (in)aptitude ? », *Dr. soc.* 2013, p. 1030.

[5595] H. GOSSELIN, *op. cit.*, spéc. pp. 3-9.

[5596] La Sécurité sociale peut reconnaître l'invalidité d'un salarié. Selon le degré d'invalidité, le salarié sera à même ou non d'occuper un emploi. Ainsi, l'invalide de catégorie I, dont la capacité de travail est réduite pourra voir son poste de travail aménagé. Lorsque le salarié ne peut plus travailler – catégorie II ou III –, le salarié demeure en arrêt de travail.

[5597] S. FANTONI-QUINTON, *op. cit.*, p. 1023.

[5598] M.-C. SOULA, « La médecine du travail, acteur de prévention », *Dr. ouv.* 2003, p. 98.

[5599] Ph. DAVEZIES, « L'aptitude médicale dans le système français de santé au travail : origine, interrogations et débats », *Médecine du travail et ergonomie* 2007, vol. 94, spéc. p. 2, p. 6 et p. 9.

[5600] Cf. not. L. RANC, « Les ouvriers et la médecine d'usine », *Dr. soc.* 1944, p. 10.

[5601] M.-C. SOULA, « La médecine du travail, acteur de prévention », *Dr. ouv.* 2003, p. 98.

l'institution d'une médecine du travail en 1946[5602]. Celle-ci a « *longtemps été dominée par l'idée de sélection des salariés les plus aptes à tenir leur poste* »[5603]. Ainsi, l' « *officialisation de la médecine du travail* »[5604] par le régime de Vichy[5605] a instauré un « certificat d'aptitude pour le travail » destiné à sélectionner la main d'œuvre. Même si ces dispositions ont été abrogées et remplacées par la loi du 11 octobre 1946 rendant la médecine du travail obligatoire dans toutes les entreprises[5606], l'intervention d'un expert pour vérifier l'aptitude des salariés a été maintenue à la Libération[5607]. Si elle a été « *absente de la loi originelle de 1946, la notion d'aptitude* [apparaît] *dans ses décrets d'application* »[5608] ; la consécration *réelle* du contrôle de l'aptitude[5609], puis sa constatation à l'issue de chaque visite médicale[5610] ont donc été postérieures à 1946. Les différentes réformes de la médecine du travail ont toute abordé la question de l'inaptitude[5611].

Le contrôle de l'aptitude du salarié peut aboutir à le reconnaître « inapte » au travail. L'inaptitude du salarié peut être établie lors des examens médicaux de reprise mais également lors de tout examen médical pratiqué en cours d'exécution du contrat de travail[5612]. Sauf « danger immédiat » pour la santé et la sécurité du salarié ou des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail qu'après avoir réalisé une étude du poste, des conditions de travail dans l'entreprise et deux examens médicaux

---

[5602] Cf. not. Ph. DAVEZIES, « L'aptitude médicale dans le système français de santé au travail : origine, interrogations et débats », *Médecine du travail et ergonomie* 2007, vol. 94, pp. 73-82.

[5603] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, p. 583.

[5604] S. BUZZI, J.-C. DEVINCK, P.-A. ROSENTAL, *La santé au travail – (1880-2006)*, Éd. La Découverte, Coll. Repères, 2006, pp. 10-40 (cités par F. FAVENNEC-HÉRY, P.-Y. VERKINDT, *Droit du travail*, L.G.D.J., 4e éd., 2014, p. 515).

[5605] Loi du 28 juillet 1942 relative à l'organisation des services médicaux et sociaux du travail.

[5606] Loi n° 46-2195 du 11 octobre 1946 relative à l'organisation des services médicaux du travail.

[5607] N. OLSZAK, *Histoire du droit du travail*, Economica, 2011, p. 69.

[5608] S. FANTONI-QUINTON, « Le système de santé au travail pourrait-il exister sans (in)aptitude ? », *Dr. soc.* 2013, p. 1023 ; sur les origines et évolutions historiques de la notion d'aptitude au travail : H. GOSSELIN, *op. cit.*, spéc. pp. 5-10.

[5609] Décret n° 52-1263 du 27 novembre 1952 portant application de la loi du 11 octobre 1946 relative à l'organisation des services médicaux du travail.

[5610] Décret n° 79-231 du 20 mars 1979 modifiant le Code du travail et relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail.

[5611] Cf. loi n° 76-1106 du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents de travail ; loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; 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.

[5612] Cass. soc., 8 avril 2010, n° 09-40975, *RDT* 2010, p. 433, obs. G. AUZERO.

espacés de deux semaines[5613]. Un tel « danger » immédiat peut, par exemple, résulter d'un syndrome anxio-dépressif causé par un harcèlement moral[5614]. La nécessité d'une seconde visite fait partie des obligations à la charge de l'employeur[5615] ; si elle n'est pas accomplie, elle peut entraîner la nullité du licenciement du salarié[5616] ou la réparation du dommage ainsi subi[5617]. À la suite de cette deuxième visite, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour reclasser le salarié ou, en cas d'impossibilité, pour le licencier[5618]. Le salarié ou l'employeur peut contester l'avis du médecin du travail devant l'inspecteur du travail[5619]. Par ailleurs, lorsque l'inaptitude constatée par le médecin du travail résulte d'un risque professionnel, l'employeur doit solliciter l'avis des délégués du personnel avant de proposer un reclassement approprié aux capacités du salarié[5620]. Le ministère du Travail a déterminé par arrêté un modèle de fiche d'inaptitude[5621].

909. La constatation de l'inaptitude du salarié peut trouver sa cause dans des risques psychosociaux. En effet, un avis d'inaptitude au travail peut notamment résulter d'une atteinte à la santé mentale. Ainsi, l'inaptitude peut découler, de façon générale, d'une « *dégradation de l'état de santé psychique* »[5622] ou d'expressions de la souffrance au travail déterminées, telles qu'une dépression[5623], un « *effondrement anxio-dépressif sévère* »[5624] ou un *burn-out*[5625]. À ce titre, et par ordre décroissant d'implication, les trois catégories de facteurs les plus impliquées

---

[5613] Code du travail, art. R. 4624-31.

[5614] CA Caen, ch. soc., 22 juin 2007, n° 06/01657.

[5615] Cf. not. Cass. soc., 19 janvier 2005, n° 03-40765, *Bull. civ.* V, n° 7.

[5616] Cass. soc., 4 juin 2002, *Bull. civ.* V, n° 192.

[5617] Cass. soc., 12 mars 2008, n° 07-40039.

[5618] Si l'employeur ne reclasse ni ne licencie le salarié pendant ce délai d'un mois, il sera alors tenu de reprendre le versement du salaire de ce dernier (Code du travail, art. L. 1226-11) ; il est à noter que pendant ce délai mensuel, le salarié a droit, depuis le 1er juillet 2010, à une indemnité temporaire d'inaptitude versée par la CPAM compétente si son inaptitude a une origine professionnelle (Code de la sécurité sociale, art. L. 433-1 ; cf. not. *Liaisons sociales quotidien* 5 juillet 2010, n° 134, pp. 1-3).

[5619] Code du travail, art. L. 4624-1.

[5620] Code du travail, art. L. 1226-10 ; cf. not. Cass. soc., 28 octobre 2009, n° 08-42804, *Dr. soc.* 2010, p. 127, obs. G. COUTURIER.

[5621] Code du travail, art. R. 4624-49 ; cf. arrêté du 20 juin 2013 fixant le modèle de fiche d'aptitude, annexe.

[5622] Cass. soc., 24 juin 2009, n° 08-40051.

[5623] Cf. not. Cass. soc., 25 février 2009, n° 07-41905 ; CA Caen, ch. soc., 22 juin 2007, n° 06/01657 ; CA Angers, ch. soc., 18 novembre 2008, n° 07/02253.

[5624] Une salariée reconnue inapte en raison d'un effondrement anxio-dépressif (CPH Longjumeau, 21 mai 2001, Mme R. G. c/ Ass. Jean Lachenaud, *Dr. ouv.* 2001, p. 439, note P. BOUAZIZ).

[5625] CA Aix-en-Provence, 6 mai 2009, n° 05/09477.

dans les inaptitudes pour souffrance psychique[5626] sont les relations sociales[5627], l'organisation du travail[5628] et le contenu des tâches[5629].

Malgré sa centralité en droit de la santé au travail, la notion d'aptitude n'en demeure pas moins critiquée, notamment quant à sa pertinence en matière de risques psychosociaux. Effectivement, « *le développement très rapide des pathologies d'origine psycho-sociale conduit les médecins du travail à approcher différemment les notions d'aptitude et d'inaptitude au poste de travail, voire à "subvertir" ces notions* […] *l'aptitude à tenir son poste de travail du salarié concerné par ce type de pathologie n'étant pas en elle-même en cause, mais bien sa capacité à le tenir dans l'environnement professionnel précis de l'atelier, du service, voire de l'entreprise* »[5630]. Face aux risques psychosociaux, les médecins du travail sont ainsi couramment réduits à constater les dégâts provoqués par les organisations de travail, et à traiter ces questions de façon strictement individuelle par des réserves d'aptitude ou des décisions d'inaptitude[5631]. Les avis d'inaptitude à tout poste sont alors souvent utilisés dans les problématiques de santé mentale pour faire « *sortir le salarié en souffrance du champ de l'entreprise* »[5632] particulièrement *« avant que cette souffrance n'engendre des pathologies gravissimes pouvant aller jusqu'au suicide* »[5633]. L'inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise peut être un outil de sortie d'une situation d'impasse en éloignant le patient d'une

---

[5626] R. CHAKROUN, E. BARRÉ, « Inaptitudes pour souffrance morale au travail : fréquence et accessibilité à la prévention des facteurs de risques psychosociaux », *Références en santé au travail (INRS)* septembre 2013, n° 135, spéc. p. 55.

[5627] Par ordre décroissant de fréquence, les relations sociales font état de l'absence ou de la faiblesse : de contacts entre les collègues ; de structures de soutien en cas de difficultés ; de réunions d'informations ; de temps d'expression formalisés sur le travail ; de participation des salariés aux prises de décisions ; de retour d'information formalisé au salarié sur sa contribution aux résultats ; d'échanges entre les services travaillant sur le même processus (*id.*, p. 56).

[5628] Par ordre décroissant de fréquence, l'organisation du travail se réfère : aux relations et interactions avec le public, dysfonctionnements dans le déroulement du travail ; à la planification des tâches faite oralement ; à la latitude décisionnelle réduite ; au travail répétitif ou rythme imposé par des contraintes de production ; aux informations limitées aux consignes de travail ; aux horaires atypiques, alternés ou travail de nuit ; aux fiches de postes en décalage avec le travail réellement effectué ; aux objectifs de travail modifiables en cours de réalisation (*ibid.*).

[5629] Par ordre décroissant de fréquence, le contenu des tâches fait référence : aux répercussions importantes de l'erreur ; à la surcharge de travail en un temps limité ; au fort volume d'informations à gérer en peu de temps ; à l'exigence attentionnelle soutenue ; à l'autonomie limitée ; à l'écart entre les objectifs définis et les résultats obtenus ; à l'interruption dans la réalisation d'une tâche pour en effectuer une autre ; à la sous-charge de travail (*ibid.*).

[5630] H. GOSSELIN, *op. cit.*, p. 20.

[5631] *Id.*, p. 55.

[5632] M.-C. SOULA, « Santé au travail : où en est-on ? », *SSL* 6 juin 2005, n° 1218, p. 8.

[5633] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, p. 592.

situation dangereuse[5634].

Face à des situations de souffrance mentale ne nécessitant pas le recours à une « inaptitude définitive », le médecin du travail peut avoir recours à des alternatives permettant de préserver la santé et l'emploi du salarié. Ce dernier peut alors être déclaré apte à son poste antérieur tout en bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique. Ce dispositif est destiné à favoriser sa guérison et la reprise de son travail à temps partiel avec de possibles aménagements de poste[5635]. L'accès à ce mi-temps est soumis à la fois, à l'accord de l'employeur, à une attestation du médecin traitant du salarié et à une autorisation préalable du « service du contrôle médical » de la Sécurité sociale. Celui-ci fixe la durée du mi-temps[5636]. Un avenant au contrat de travail du salarié doit préciser les aménagements de poste, la rémunération transitoire et la durée du mi-temps[5637]. Le salarié peut également être déclaré apte à son poste mais avec des réserves ; il sera alors en droit de refuser un poste incompatible avec les réserves formulées sans faire l'objet d'un licenciement disciplinaire[5638]. Les réserves imposent à l'employeur d'adapter le poste du travailleur ou de justifier des raisons pour lesquelles une telle adaptation est impossible[5639]. L'aptitude avec réserves permet au salarié d'être réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire ; l'employeur ne peut en effet lui proposer un changement de fonctions[5640]. Si l'employeur décide de ne pas suivre les recommandations du médecin du travail consécutives à une déclaration d'aptitude avec réserves, son comportement pourra caractériser un harcèlement moral s'il a un caractère répétitif[5641]. Enfin, un salarié peut être mis en inaptitude temporaire[5642] suite à un comportement « harcelant » de son supérieur hiérarchique, son

---

[5634] M.-C. SOULA, « La médecine du travail, acteur de prévention », *Dr. ouv.* 2003, p. 101.

[5635] Code de la sécurité sociale, art. L. 323-3. Son salaire qui sera diminué au vu du temps de travail diminué sera complété avec les indemnités journalières de sécurité sociale.

[5636] Code de la sécurité sociale, art. R. 323-3 ; sur la durée de versement des indemnités journalières afférentes : Code de la sécurité sociale, art. R. 323-1.

[5637] Concernant la reprise du versement du salaire après le mi-temps thérapeutique (Code du travail, art. L. 1226-11), le salaire de référence ne sera pas celui à temps complet perçu avant le premier arrêt de travail mais celui à temps partiel versé pendant le mi-temps thérapeutique (Cass. soc., 21 janvier 2009, n° 07-41822, *JCP éd. S.* 9 juin 2009, n° 24, 1251, note P.-Y. VERKINDT).

[5638] Cass. soc., 23 septembre 2009, n° 08-42629 *Bull. civ.* V, n° 189 ; Cass. soc., 23 septembre 2009, n° 08-42525, *Bull. civ.* V, n° 206.

[5639] Cass. soc., 14 octobre 2009, n° 08-42878, *RDT* 2009, p. 712, obs. J. PÉLISSIER.

[5640] G. PIGNARRE, obs. sous Cass. soc., 28 janvier 2010, *RDT* 2010, p. 241.

[5641] Cass. soc., 28 janvier 2010, n° 08-42616, *Bull. civ.* V, n° 27 ; *D.* 2010, p. 447 ; *RDT* 2010, p. 239, obs. G. PIGNARRE.

[5642] La notion d' « inaptitude temporaire », qui n'est pas explicitement présente dans le Code du travail permet d'écarter temporairement un salarié de son poste afin qu'il le reprenne par la suite dans les mêmes conditions, sans avoir à recourir à la procédure de reclassement (cf. not. Cass. soc., 5 décembre 2012, n° 11-17913, *Bull. civ.* V, n° 320 ; *D.* 2012, p. 2973).

employeur, informé de la dégradation de ses conditions de travail se doit de « réagir » en lui proposant notamment un aménagement de son poste[5643].

910. Comme les risques psychosociaux relèvent spécialement du psychisme et donc, d'un intime pouvant être dissimulé, le médecin du travail amené à donner un avis d'aptitude peut être en état de méconnaissance de l'état de santé réel du salarié. Dès lors, ses conclusions pourront être erronées, notamment si le salarié garde le silence sur sa santé mentale pour éviter une mise en inaptitude pouvant – à tort ou à raison – mettre en danger son emploi. Ainsi, l'avis d'aptitude est devenu pour les candidats à un poste ou pour les salariés, « *un véritable passeport pour l'emploi, que ce soit pour en obtenir un ou le préserver* »[5644]. En effet, cet avis peut légitimer, le cas échéant, « *une différence de traitement en raison de l'état de santé, dans la mesure où l'inaptitude régulièrement constatée permettra le licenciement du salarié en présence de l'impossibilité démontrée de son reclassement* »[5645]. Malgré ces critiques, la réforme de la médecine du travail et les décrets pris pour son application, bien qu'ayant complété le suivi individuel par une approche collective, ont entériné la référence systématique à l'aptitude[5646].

911. Comme aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé[5647], l'employeur souhaitant rompre le contrat d'un salarié inapte, sans encourir la nullité de ce licenciement[5648], peut se fonder sur la constatation de son inaptitude[5649]. La Cour de cassation a dégagé le principe d'une obligation générale de reclassement, à la charge de l'employeur, du salarié reconnu comme inapte[5650] ; cette obligation a été consacrée dans le Code du travail[5651]

[5643] Cass. soc., 25 février 2009, *préc.* (le salarié faisait valoir que les difficultés professionnelles existaient depuis plusieurs années, amenant le médecin du travail à délivrer un premier avis d'inaptitude temporaire et à alerter la direction, qu'il avait été en arrêt de travail à plusieurs reprises pour raisons de santé sans que jamais son employeur ne réagisse en lui proposant notamment un aménagement de son poste, qu'à plusieurs reprises, un représentant du personnel avait alerté le directeur des ressources humaines ainsi que l'inspecteur du travail sur la dégradation de ses conditions de travail).

[5644] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, p. 583.

[5645] *Ibid*.

[5646] S. FANTONI-QUINTON, « Le système de santé au travail pourrait-il exister sans (in)aptitude ? », *Dr. soc.* 2013, p. 1023.

[5647] Code du travail, art. L. 1132-1.

[5648] Code du travail, art. L. 1226-13.

[5649] Cass. soc., 13 décembre 2006, n° 05-42685.

[5650] Cass. soc., 29 novembre 1989, *Bull. civ.* V, n° 687.

[5651] Code du travail, art. L. 1226-2 et art. L. 1226-10.

en 1992[5652]. Ainsi, dans le droit de l'inaptitude, « *la réintégration est attachée à l'aptitude (assortie ou non de réserves), tandis que le reclassement intervient en cas d'inaptitude (totale ou partielle)* »[5653]. Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à un salarié inapte à la suite d'un risque professionnel, il doit lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement[5654] ; il ne peut légalement licencier le salarié qu'en cas d'impossibilité de le reclasser[5655]. L'obligation de reclassement s'apprécie aux niveaux des sociétés relevant d'une même franchise[5656] voire au sein des sociétés du groupe auquel appartient l'employeur[5657]. Le salarié inapte licencié en raison d'une impossibilité de reclassement ou qui refuse, sans abus de sa part, l'emploi proposé bénéficie d'une indemnité légale de licenciement équivalente au double de celle prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail[5658].

912. Bien que l'aptitude au travail occupe une place prépondérante dans les moyens à disposition des services de santé au travail, elle ne demeure pas pour autant leur unique mode d'action. Au gré des réformes, les services de santé au travail ont ainsi acquis des capacités d'action sur le lieu de travail qui leur permettent notamment de se saisir de la question des risques psychosociaux.

2) L'action en entreprise

913. Les services de santé au travail, composés d'un ou plusieurs médecins du travail, ont un rôle exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs[5659]. Depuis 2002, le Code du travail intègre le volet mental dans les attributions des

---

[5652] Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage, art. 32.

[5653] G. PIGNARRE, obs. sous Cass. soc., 28 janvier 2010, *RDT* 2010, p. 241.

[5654] Code du travail, art. L. 1226-12, al. 1er.

[5655] Code du travail, art. L. 1226-12, al. 2 ; ne constitue pas l'énoncé d'un motif précis de licenciement, l'inaptitude physique du salarié, sans mention de l'impossibilité de reclassement (Cass. soc., 9 avril 2008, n° 07-40356, *RDT* 2008, p. 378, obs. F. HÉAS).

[5656] Cass. soc., 20 février 2008, n° 06-45335.

[5657] Cass. soc., 26 novembre 2002, n° 00-41633, *Bull. civ.* V, n° 354, p. 347.

[5658] Cass. soc., 8 avril 2009, n° 07-45234.

[5659] L. LEROUGE, « Protection de la santé mentale au travail et responsabilité de l'employeur : répondre à la contrainte de résultat », *JSL* 3 septembre 2010, n° 283, p. 22.

services de santé au travail[5660], comme le recommandait déjà l'OIT en 1959[5661]. Le rôle exclusivement préventif des médecins du travail[5662] ne leur permet pas de prescrire des traitements médicamenteux. Ainsi, face à un salarié atteint d'anxiété réactionnelle ou d'un syndrome dépressif, le médecin du travail ne pourra pas prescrire un traitement de première intention à effet rapide, tel qu'un anxiolytique, ou un traitement « de fond » *via* des antidépresseurs. Le salarié en situation de souffrance sera alors dirigé vers « la médecine de ville ». Le médecin du travail, s'il peut prescrire des vaccins, n'a en revanche aucun rôle curatif ; il lui sera alors impossible de rédiger une ordonnance. Selon le Code de déontologie, « *sauf cas d'urgence ou prévu par la loi, un médecin qui assure un service de médecine préventive pour le compte d'une collectivité n'a pas le droit d'y donner des soins curatifs. Il doit adresser la personne qu'il a reconnue malade au médecin traitant ou à tout autre médecin désigné par celle-ci* »[5663]. Dès lors, la seule possibilité pour le médecin du travail de prescrire un traitement, notamment des psychotropes, résidera dans la situation d'urgence. Celle-ci peut, par exemple, résulter d'une crise suicidaire, d'angoisse ou d'anxiété.

914. Pour mener à bien sa mission préventive, le médecin du travail peut conseiller l'employeur, les salariés et les institutions représentatives du personnel sur des thématiques pouvant intéresser les risques psychosociaux. Ces conseils pourront porter sur : l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale ou encore l'hygiène générale de l'établissement, la construction ou les aménagements nouveaux[5664]. Dans sa fonction de conseil des salariés, le cabinet médical des services de santé peut parfois devenir « *le seul endroit de l'entreprise où les salariés ont le sentiment de pouvoir s'exprimer sans trop de risques* »[5665]. Le Code de déontologie, qui s'applique à tous les médecins[5666], garantit en effet l'indépendance

---

[5660] Code du travail, art. L. 4622-2.

[5661] Recommandation OIT n° 112 sur les services de médecine du travail, 1959, spéc. § 1 (b) et § 8 (b).

[5662] Code du travail, art. L. 4622-3.

[5663] Code de la santé publique, art. R. 4127-99.

[5664] Code du travail, art. R. 4623-1 ; Code du travail, art. R. 4623-4.

[5665] Ph. DAVEZIES, « Défis et responsabilités face à la souffrance au travail », *SSL* 30 avril 2012, n° 1536, p. 46.

[5666] Code de la santé publique, art. R. 4127-1 al. 1er (ensemble des médecins) ; Code du travail, art. R. 4623-4 (médecins du travail).

technique des médecins du travail vis-à-vis des directions[5667] ainsi que le secret médical[5668]. Il a néanmoins pu être estimé que le développement de la pluridisciplinarité dans le cadre des services de santé au travail avait permis aux employeurs d'orienter l'activité des services[5669].

915. Les services autonomes de santé au travail (SST) peuvent faire appel à des personnes ou organismes externes à l'entreprise, reconnus comme compétents en matière de santé au travail, tels que des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) ou aux services de prévention des caisses de Sécurité sociale ou le « réseau ANACT »[5670]. De leur côté, les services de santé au travail interentreprises (SSTI) peuvent recruter directement des IPRP dans le cadre de leur activité pluridisciplinaire[5671]. Les missions et compétences des IPRP internes ou externes sont différentes[5672]. Le SSTI peut recruter des IPRP internes[5673] ou faire appel à un IPRP externe[5674] agréé. Ces IPRP peuvent notamment être spécialisés en ergonomie, en métrologie, en hygiène industrielle, en toxicologie ou en psychologie et doivent être dotés de compétences techniques, médicales ou organisationnelles[5675]. Selon la direction Générale du Travail (DGT), l'IPRP « *est un professionnel qui a des compétences techniques ou*

[5667] Code de la santé publique, art. R. 4127-95 : « Le fait pour un médecin d'être lié dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut à un autre médecin, une administration, une collectivité ou tout autre organisme public ou privé n'enlève rien à ses devoirs professionnels et en particulier à ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance de ses décisions.
En aucune circonstance, le médecin ne peut accepter de limitation à son indépendance dans son exercice médical de la part du médecin, de l'entreprise ou de l'organisme qui l'emploie. Il doit toujours agir, en priorité, dans l'intérêt de la santé publique et dans l'intérêt des personnes et de leur sécurité au sein des entreprises ou des collectivités où il exerce ».

[5668] Code de la santé publique, art. R. 4127-4 ; rappr. Code de la santé publique, art. L. 1110-4 ; Code pénal, art. 226-13 ; Code de la sécurité sociale, art. L. 161-36-1 A.

[5669] Ph. DAVEZIES, *op. cit.*, p. 45.

[5670] Code du travail, art. L. 4622-4.

[5671] Le service de santé au travail interentreprises comprend un assistant de service de santé au travail Cf. Code du travail, art. L. 4622-8. Depuis la réforme de la médecine du travail découlant de la loi du 20 juillet 2011, les assistants de service de santé au travail remplacent les secrétaires médicaux. Leurs missions les amènent à assister administrativement les membres de l'équipe pluridisciplinaire, à contribuer à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail notamment dans les entreprises de moins de 20 salariés, à participer à l'organisation et l'administration des projets de prévention et à la promotion de la santé au travail et des actions du SSTI dans les entreprises de moins de 20 salariés (Code du travail, art. R. 4623-40) ainsi que du personnel infirmier formé à la santé au travail Code du travail, art. R. 4623-29. Comme le médecin du travail, sauf urgence, leur rôle se limite à un aspect préventif (Code du travail, art. R. 4623-36). Les infirmiers pourront ainsi effectuer des entretiens de suivi infirmier sans rapport néanmoins avec la notion d'aptitude Code du travail, art. R. 4623-31 ou effectuer des examens complémentaires voire participer à des actions d'informations collectives conçus avec le médecin du travail et validées par ce dernier Code du travail, art. R. 4623-31.

[5672] Code du travail, art. R. 4623-38 et art. R. 4623-37.

[5673] Code du travail, art. L. 4622-8.

[5674] Code du travail, art. R. 4623-39.

[5675] Circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail, spéc. pt. 1 et pt. 2.3.

organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail. Il participe à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail dans un objectif exclusif de prévention »[5676]. Pour exercer sa mission, l'IPRP a accès aux documents non nominatifs rendus obligatoires par le Code du travail relatifs aux risques pour la santé et la sécurité[5677]. Il communique les résultats de ses études au médecin du travail du SSTI[5678].

Dans le cadre de son action en milieu de travail, le médecin du travail communique certains documents. Le service de santé au travail doit communiquer à l'employeur les rapports et les résultats des études du médecin du travail portant sur son action en milieu professionnel. Il communique ainsi à l'employeur, qui les porte à la connaissance du CHSCT ou, à défaut, aux DP, des rapports et résultats des études menées par lui ou dans les SSTI par l'équipe pluridisciplinaire[5679]. La fiche d'entreprise ou d'établissement établie et mise à jour par le médecin du travail ou dans les SSTI par l'équipe pluridisciplinaire[5680] est présentée au CHSCT en même temps que le bilan annuel[5681]. Cette fiche consigne notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés[5682]. Elle est transmise à l'employeur et présentée au CHSCT ou à défaut aux DP[5683], et tenue à la disposition de l'inspecteur du travail et du médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre[5684]. Le médecin du travail présente également un rapport annuel d'activité propre à l'entreprise[5685] et transmis au CE et au CHSCT[5686]. Ce rapport annuel peut aborder la question des risques psychosociaux en faisant, par exemple, « *état de l'augmentation des urgences sur le lieu de travail pour conflit, violence, tentative de suicide, l'augmentation des pathologies somatiques et psychiques, l'augmentation des psychotropes, du tabac, alcool, etc.* »[5687].

[5676] *Id.*, pt. 2.3.
[5677] Code du travail, art. R. 4624-5.
[5678] Code du travail, art. R. 4623-39.
[5679] Code du travail, art. R. 4624-8.
[5680] Code du travail, art. R. 4624-37.
[5681] Code du travail, art. L. 4612-16.
[5682] Code du travail, art. R. 4624-37.
[5683] Code du travail, art. R. 4624-39.
[5684] Code du travail, art. R. 4624-40.
[5685] Code du travail, art. R. 4624-42.
[5686] Code du travail, art. R. 4624-45.
[5687] M.-C. SOULA, « La médecine du travail, acteur de prévention », *Dr. ouv.* 2003, p. 101.

916. Outre la réalisation de documents, le médecin du travail dispose de différents moyens d'actions. Le Code du travail l'habilite à proposer des mesures individuelles. Celles-ci peuvent notamment consister en des mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives à l'état de santé physique et mentale du travailleur[5688]. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail. Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver[5689]. Ces propositions et préconisations appellent une réponse de l'employeur ; en cas de refus de les suivre, ce dernier doit motiver ses choix[5690]. Les propositions du médecin du travail, et le cas échéant le refus de l'employeur, doivent être tenus à la disposition du CHSCT ou à défaut des DP, de l'inspection du travail, du médecin inspecteur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale[5691]. Les services de santé au travail participent aux réunions du CHSCT[5692] et ont voix consultative aux réunions du CE – SST autonome – ou du comité interentreprises ou de la commission de contrôle ou du CA – SSTI – pour des questions précises à l'ordre du jour[5693]. Les autres actions sur le milieu de travail peuvent être menées par le médecin du travail dans les SST « autonomes »[5694] ou par l'équipe pluridisciplinaire, sous sa responsabilité, dans les SSTI[5695].

Ces actions comprennent, en particulier, la visite des lieux de travail, l'étude des postes de travail en vue de leur amélioration ou de leur adaptation, l'identification et l'analyse des risques professionnels, la formation à des risques spécifiques, les formations à la sécurité, l'étude de nouvelle technique de production[5696]. Le médecin du travail établit un rapport annuel

---

[5688] Code du travail, art. L. 4624-1.

[5689] Code du travail, art. L. 4624-3, I.

[5690] Code du travail, art. L. 4624-3, al. 2.

[5691] Code du travail, art. L. 4624-3-III.

[5692] Code du travail, art. R. 4624-1, 6°.

[5693] Code du travail, art. R. 4623-16.

[5694] Cf. Circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail, pt. 2.2.

[5695] Code du travail, art. R. 4624-2.

[5696] Code du travail, art. R. 4624-1.

d'activité[5697] qu'il remet au CE ou au comité d'établissement (en cas de SST autonome) ou au conseil d'administration et selon le cas au comité interentreprises ou à la commission de contrôle (en cas de SSTI)[5698].

Dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés, le médecin fait un rapport propre à l'entreprise ou à l'établissement, transmis au CE et au CHSCT[5699]. Sa mission d'étude et de surveillance des conditions de travail lui permet de se déplacer librement dans l'entreprise, seul ou accompagné d'un représentant du personnel[5700]. L'employeur ou le président du SSTI doit prendre toutes les mesures pour permettre au médecin du travail de consacrer à ses missions en entreprises le tiers de son temps d'activité[5701]. Le médecin du travail est associé à l'élaboration des actions de formations à la sécurité et à la détermination du contenu de l'information dispensée aux salariés[5702]. Les médecins de SST dégagent des priorités d'action en se fondant sur des documents internes à l'entreprise mais aussi en fonction des plans nationaux et régionaux de santé ou des négociations entre partenaires sociaux. Pour les SSTI qui sont des groupements d'employeurs, c'est au président de ce service de faire l'évaluation des besoins des entreprises adhérentes et de questionner ces dernières sur les besoins en termes de prestations[5703] ; la thématique des risques psychosociaux pourra ainsi être soulevée.

917. Le droit général applicable à la santé au travail justifie l'exercice de recours individuels et institutionnels de la part d'acteurs internes à l'entreprise. De surcroît, il permet à une multitude d'intervenants extérieurs à l'entreprise de pouvoir de saisir des problématiques liées aux risques psychosociaux au travail.

[5697] Code du travail, art. R. 4624-42.

[5698] Code du travail, art. R. 4624-43.

[5699] Code du travail, art. R. 4624-45.

[5700] Code du travail, art. R. 4624-3.

[5701] Code du travail, art. R. 4624-4. Depuis le décret du 27 juillet 2004, ce temps se compose d'au moins 150 demi-journées de travail effectif chaque année pour un médecin employé à temps plein ; pour un médecin à temps partiel, ce temps est calculé en proportion de son temps de travail.

[5702] Code du travail, art. R. 4141-6.

[5703] M.-C. SOULA, « Santé au travail : où en est-on ? », *SSL* 6 juin 2005, n° 1218, p. 7.

Section II – L'intervention d'acteurs externes à l'entreprise

918. La prévention des risques professionnels « *suppose la mobilisation collective de différents acteurs (internes ou externes à l'entreprise), l'association de multiples compétences et savoirs, seules de nature à permettre une approche globale de ces risques* »[5704]. Hors de l'entreprise, une pluralité d'acteurs participe « *au système de prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail* »[5705]. Ainsi, au-delà de l'employeur, des salariés et des institutions internes à l'entreprise, ainsi que les compétences et attributions d'« acteurs externes », permettent l'appréhension des risques psychosociaux. Ces intervenants externes comprennent des acteurs spécialisés dans le domaine de la santé **(§ 1)** et des acteurs aux compétences plus générales qui leur permettent d'aborder les questions de santé **(§ 2)**.

§ 1 : Des acteurs spécialisés en matière de santé

919. Les risques psychosociaux, en tant qu'événements pouvant porter atteinte à la santé des personnes, sont pris en charge par notre système de santé. Les acteurs qui composent ce système se sont vus reconnaître la capacité d'engager des actions de prévention ou de réparation des risques professionnels parmi lesquels figurent les risques psychosociaux. Aux côtés des intermédiaires du système de santé **(A)**, des institutions spécialisées s'intéressent à ces risques ; elles étudient, apportent des conseils aux salariés ou aux employeurs et assurent la promotion de « bonnes pratiques »[5706] **(B)**.

A – L'action des intermédiaires du système de santé

920. Selon l'OMS, les systèmes de santé comprennent toutes les personnes et toutes les actions dont l'objectif principal est l'amélioration de la santé au travers d'interventions

---

[5704] P. ADAM, « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Dr. ouv.* 2008, p. 323.

[5705] S. BRUNET, *La prévention des risques psychosociaux - Avis du Conseil économique, social et environnemental*, Les Éditions des journaux officiels, 2013, p. 56.

[5706] G. DÉRIOT, *Le mal-être au travail : passer du diagnostic à l'action – Rapport d'information n° 642 fait au nom de la Mission d'information sur le mal-être au travail et de la commission des affaires sociales,* Sénat, 2010, tome I, p. 78.

sanitaires[5707]. La question de la santé au travail, qui est devenue un « *élément majeur du système de sécurité sanitaire français* »[5708], bénéficie de l'action de certains maillons du système de santé. Ainsi, spécifiquement à l'échelon national et régional, la Sécurité sociale a la possibilité, d'organiser la prévention des risques psychosociaux en tant que risques professionnels ou d'y réagir lorsqu'ils se sont réalisés **(1)**. En tant qu'acteur prestataire de soins, la « médecine de ville » sera, quant à elle, principalement chargée de délivrer des actes et traitements aux salariés souffrant de psychopathologies **(2)**.

1) Le rôle de la Sécurité sociale

921. La branche « accidents du travail et maladies professionnelles » (AT/MP), qui assure pour le régime général de la Sécurité sociale la gestion des risques professionnels, « *a pour mission de prévenir les risques, d'indemniser les victimes et de fixer les taux des cotisations acquittées par les entreprises* »[5709]. Pour prévenir les risques professionnels, la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et l'État concluent, depuis 2004 et pour une durée de deux ou trois ans, une « Convention d'objectifs et de gestion pour la branche AT/MP » (COG)[5710]. Cette convention s'appuie sur les orientations des partenaires sociaux et vise à dégager des priorités et des actions de prévention des risques professionnels[5711]. La COG applicable à la période 2009-2012 a fait, à l'époque, de la prévention des risques psychosociaux une de ses quatre priorités d'action[5712]. Ces priorités ont été assorties de quatre cibles prioritaires : les PME/TPE, les salariés séniors, les salariés menacés de désinsertion professionnelle et les salariés des entreprises sous-traitantes ou intérimaires[5713]. La COG pour la période 2014-2017 a consacré la prévention comme un « axe stratégique » et a dégagé des priorités au niveau national concernant un nombre restreint de risques prioritaires. Si les risques psychosociaux ne figurent que très partiellement parmi ces risques – exclusivement physiques

---

[5707] OMS, *Pour un système de santé plus performant – Rapport sur la santé dans le monde 2000*, OMS, Genève, 2000, spéc. XI.

[5708] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, p. 25.

[5709] N. GUILLEMY, Ph. BIELEC, « Les missions de la branche AT/MP dans le domaine des risques psychosociaux », *SSL* 30 avril 2012, suppl. n° 1536, p. 18.

[5710] Les COG peuvent bénéficier d'un avenant de prolongation pour un an, tel fut le cas de la COG pour les années 2004 à 2006 et de la COG pour les années 2009 à 2012.

[5711] COG CNAMTS AT/MP, 2009-2012, pp. 5-6.

[5712] *Id.*, p. 8.

[5713] *Ibid*.

– au travers des TMS[5714], ils ont néanmoins été considérés comme une « problématique particulière »[5715]. Le « risque psychosocial » doit ainsi bénéficier d'un suivi national et de « *l'organisation d'une offre globale* » en matière de prévention[5716]. En effet, les risques psychosociaux « *font appel à différentes compétences et sollicitent des niveaux de réponse variés selon les situations (préventions primaire, secondaire, tertiaire, dimensions techniques, organisationnelles, managériales, médicales, etc.*) »[5717]. Il en résulte que l'offre de services sur ces risques est inégale, dispersée, peu lisible et difficile d'accès en particulier pour les PME. La COG a donc fixé pour objectif de contribuer à organiser l'offre de prévention en s'appuyant sur les compétences de l'INRS ou du « réseau ANACT-ARACT » en complémentarité avec les SST ; les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) ont été ainsi été invitées à nouer des coopérations, notamment avec le réseau des ARACT et les SST[5718].

922. Les CARSAT, ayant succédé aux « Caisses Régionales d'Assurance Maladie » (CRAM)[5719], ont pour mission générale, dans le domaine des risques professionnels, de développer et coordonner leur prévention et de concourir à leur tarification[5720]. Pour ce faire, outre l'imposition de cotisations supplémentaires aux entreprises pour « risques exceptionnels »[5721] ou l'accord de « ristournes »[5722], ces caisses peuvent inviter tout employeur à prendre des mesures de prévention, demander l'intervention de l'inspection du travail pour assurer l'application de la législation et de la réglementation du travail ou adopter des dispositions générales de prévention applicables à l'ensemble des employeurs exerçant une même activité[5723]. Elles peuvent également accorder des subventions aux entreprises éligibles aux programmes de prévention définis par la CNAMTS[5724]. Les CARSAT ont une mission d'information de la CNAMTS. Ainsi, elles réunissent et groupent tous renseignements

---

[5714] Outre les troubles musculo-squelettiques, ces risques prioritaires comprennent le risque de chute dans le BTP et l'exposition à des agents cancérogènes (COG CNAMTS AT/MP, 2014-2017, p. 10).

[5715] Ces « problématiques particulières » ont trait : aux seniors, aux jeunes et nouveaux embauchés ; aux TPE ; aux entreprises en contact avec l'amiante ; aux risques psychosociaux) (*ibid.*).

[5716] *Id.*, p. 20.

[5717] *Id.*, p. 21.

[5718] *Ibid*.

[5719] Ordonnance n° 2010-177 du 23 février 2010 de coordination avec la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires.

[5720] Code de la sécurité sociale, art. L. 215-1 2°.

[5721] Code de la sécurité sociale, art. L. 242-7.

[5722] *Ibid*.

[5723] Code de la sécurité sociale, art. L. 422-4.

[5724] Code de la sécurité sociale, art. L. 422-5 (cette subvention ne sera accordée que si le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel ont été informés des mesures de prévention préalablement à leur mise en œuvre).

permettant d'établir les statistiques sur les risques professionnels, en tenant compte de leurs causes et des circonstances dans lesquelles ils sont survenus, de leur fréquence et de leurs effets, notamment de la durée et de l'importance des incapacités qui en résultent[5725].

Les CARSAT disposent d'un service de prévention des risques professionnels. Ces ingénieurs-conseils[5726], « *participent à l'élaboration et à la mise en œuvre des actions de prévention visant directement ou indirectement les entreprises. Ils les sensibilisent à mieux évaluer les risques professionnels, les conséquences des accidents du travail et des maladies professionnelles et à intégrer la prévention dans leur gestion et l'organisation des lieux de travail* »[5727]. Sur demande des CARSAT, les ingénieurs-conseils, comme les contrôleurs de sécurité, peuvent effectuer des enquêtes en matière d'hygiène et de sécurité au sein des entreprises ; l'employeur ne peut leur interdire l'accès à leur entreprise [5728]. Ils peuvent participer à des actions de formation avec les salariés et les employeurs quand les conditions de travail d'une entreprise sont dégradées[5729]. Ils peuvent demander aux employeurs de régler un problème de sécurité sans avoir à se justifier, c'est une « injonction ». Ils sont également membres de l'instance de coordination des CHSCT avec une voix consultative. Ils peuvent obtenir la présentation d'attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge des employeurs au titre de l'hygiène et de la sécurité[5730].

923. Si le système de santé permet à la Sécurité sociale de prévenir ou de sanctionner la réalisation de risques psychosociaux en entreprise, il permet également aux salariés atteints de psychopathologies d'accéder à des soins curatifs par l'intermédiaire de la médecine de ville.

[5725] Code de la sécurité sociale, art. L. 422-2.

[5726] Ces derniers doivent obtenir un agrément de la CNAMTS à l'issu d'un parcours de formation.

[5727] Circulaire n° DSS/2C/2011/334 du 12 août 2011 relative au recrutement, à la formation et à l'agrément des ingénieurs-conseils des services de prévention des caisses d'assurance retraite et de santé au travail, des caisses chargées de la santé au travail en Ile de France et en Alsace Moselle et des caisses générales de sécurité sociale.

[5728] Code de la sécurité sociale, art. L. 243-11.

[5729] L. LEROUGE, « Protection de la santé mentale au travail et responsabilité de l'employeur : répondre à la contrainte de résultat », *JSL* 3 septembre 2010, n° 283, p. 23.

[5730] Code du travail, art. L. 4711-3.

2) La compétence de la médecine de ville

924. En raison du cantonnement de la médecine du travail à un rôle préventif[5731], il revient à la « médecine de ville » de délivrer aux salariés souffrant de troubles psychosociaux un traitement ou des actes à visée curative *via* une prescription médicamenteuse et/ou un suivi psychiatrique. Ainsi, le médecin du travail qui aurait constaté, au cours d'une visite médicale, qu'un salarié fait état d'une décompensation psychique, peut le diriger vers son médecin traitant habituel, un psychiatre ou une consultation de pathologie professionnelle en hôpital. En effet, « *dans les grands centres hospitaliers, un service de consultations externes où exercent des praticiens hospitaliers spécialisés en pathologies professionnelles, mais aussi un médecin psychiatre, accueille des salariés en souffrance* »[5732]. Outre un diagnostic médical, ces services peuvent conseiller le salarié dans ses démarches et lui rédiger un rapport médical en vue d'une éventuelle déclaration en maladie professionnelle[5733]. À ce titre, le Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P) rassemble les données de chaque consultation de 32 Centres spécialisés en pathologies professionnelles[5734] au sein d'une base de données nationales[5735]. Les données de ce réseau montrent notamment que les pathologies en relation avec le travail les plus fréquemment signalées sont les pathologies respiratoires et les psychopathologies du travail[5736], ces dernières étant en constante augmentation[5737].

925. Au titre de la compétence de la « médecine de ville », un salarié déclaré inapte ne peut bénéficier d'un mi-temps thérapeutique que s'il reçoit l'avis favorable de son médecin traitant[5738]. Même en présence d'une prescription du médecin traitant en faveur de ce mi-temps, il revient à la caisse de Sécurité sociale de décider ou non de sa mise en œuvre[5739]. Avant de se prononcer sur une déclaration d'inaptitude, le médecin du travail doit prendre sa décision en se basant sur différents éléments médicaux recueillis et corroborés par des échanges avec le

---

[5731] Cf. *supra* n° 216.

[5732] S. BRUNET, *La prévention des risques psychosociaux - Avis du Conseil économique, social et environnemental*, Les Éditions des journaux officiels, 2013, p. 60.

[5733] *Ibid*.

[5734] Données démographiques du patient, pathologies, expositions, secteur d'activité, profession.

[5735] ANSES, RNV3P, *Rapport scientifique – 2011*, ANSES, 2011, p. 8.

[5736] *Ibid*.

[5737] *Ibid*.

[5738] Cf. *supra* n° 909.

[5739] Cass. soc., 29 mars 2001, *Bull. civ.* V, n° 111 ; rappr. Cass. soc., 29 mai 1997, *Bull. civ.* V, n° 200.

médecin traitant ou un médecin spécialiste[5740] ; en matière de risques psychosociaux l'interlocuteur privilégié du médecin du travail devrait naturellement être un psychiatre.

926. Les acteurs de la santé au travail, qui souhaitent accroître leurs connaissances sur les risques psychosociaux ou obtenir une expertise ou des conseils en ce domaine, peuvent solliciter des structures privées ou s'appuyer sur les apports théoriques et pratiques d'institutions spécialisées.

B – La sollicitation de structures préventives spécialisées

927. En dehors des intermédiaires du système de santé, des consultants externes n'ayant pas forcément le statut de docteur en médecine peuvent être amenés à intervenir en entreprise à la demande de l'employeur ou des instances représentatives du personnel **(1)**. Des institutions spécialisées en matière de santé ayant des compétences plus larges que celles reconnues aux consultants externes, peuvent aussi être amenées à intervenir en entreprise ; ces institutions détiennent en outre une mission d'information générale sur les risques psychosociaux **(2)**.

1) L'appel à des consultants privés

928. Selon la DGT, les consultants externes – personnes privées ou morales – peuvent aider l'employeur à mettre en œuvre une démarche d'évaluation des risques psychosociaux, afin d'identifier et d'évaluer ceux qui ne peuvent pas être évités, mettre en place un programme de prévention dans le respect des principes généraux de prévention et en transcrire le résultat dans le document unique[5741]. Ces consultants externes participent d'une « *offre de prévention des risques professionnels (évaluation des risques, risques psychosociaux, stress, ergonomie, etc.) pour laquelle interviennent de grandes sociétés spécialisées, des cabinets ou les institutions de prévoyance* »[5742]. De nombreux acteurs privés proposent leurs services aux entreprises et les cabinets de consultants et d'experts se sont multipliés[5743]. L'existence – non sans

[5740] M.-C. SOULA, « Santé au travail : où en est-on ? », *SSL* 6 juin 2005, n° 1218, p. 8.

[5741] DGT, *Risques psychosociaux - Comment choisir un consultant*, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, 2012, p. 8.

[5742] Cour des Comptes, *Les services de santé au travail interentreprises: une réforme en devenir,* Cour des comptes, 2012, p. 42.

[5743] S. BRUNET, *La prévention des risques psychosociaux - Avis du Conseil économique, social et environnemental*, Les Éditions des journaux officiels, 2013, p. 58.

rebondissements[5744] – d'une Fédération des intervenants en prévention des risques psychosociaux (FIRPS)[5745] témoigne d'ailleurs du vaste choix d'intervenants en capacité d'agir sur les risques psychosociaux. Devant le large panel d'intervenants externes, la DGT a ainsi décidé de publier un guide d'aide au choix d'un consultant en matière de risques psychosociaux[5746]. Concernant ces derniers, le recours à un intervenant extérieur spécialisé peut permettre d'aider l'ensemble des acteurs internes à l'entreprise à se « *professionnaliser sur le sujet et apprendre notamment à dépassionner les débats* »[5747]. Ces intervenants ont un rôle central en matière de risques psychosociaux car ils sont « *au fait des exigences légales et au carrefour des différents acteurs de l'entreprise* »[5748] et leur posture de tiers peut « *permettre d'échapper à la recherche systématique de boucs émissaires* »[5749].

929. Le recours à des intervenants externes n'est pas un fait nouveau. Depuis longtemps, les entreprises font appel à de telles compétences sur des problématiques de sécurité physique, sollicitant notamment des techniciens/ingénieurs de sécurité[5750] ou des hygiénistes du travail et de l'environnement[5751]. Désormais, de nombreux intervenants sont également compétents en matière de risques psychosociaux. Ainsi, les ergonomes, en tant que spécialistes de l'adaptation de l'outil à l'homme peuvent être consultés pour des études de postes de travail afin d'analyse de la charge physique ou de la pénibilité, des conditions d'éclairage, de température et de bruit[5752]. Ils pourront ainsi agir quant aux facteurs psychosociaux. Les psychologues du travail quant à eux sont spécialisés dans le conseil et l'analyse des risques liés au stress, à la violence et aux conduites addictives[5753].

[5744] « Risques psychosociaux : bagarre entre cabinets », *Gestion sociale* 31 janvier 2013, www.wk-rh.fr.

[5745] Cf. not. *Liaisons sociales quotidien* 22 avril 2013, n° 16331, p. 7.

[5746] DGT, *Risques psychosociaux - Comment choisir un consultant*, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, 2012, 30 p.

[5747] H. LANOUZIÈRE, « L'intervention des pouvoirs publics depuis le plan d'urgence sur le stress : enseignements et perspectives », *SSL* 30 avril 2012, suppl. n° 1536, p. 38.

[5748] F. GUARNIERI, J.-M. RALLO, « Préventeur » in Ph. ZAWIEJA, F. GUARNIERI (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, p. 582.

[5749] H. LANOUZIÈRE, *loc. cit.*

[5750] Ils interviennent pour conseiller l'employeur dans l'application de la réglementation applicable aux locaux de travail (aération/ventilation, hygiène, pollution, sécurité des machines, vibrations, installations électriques, sécurité incendie).

[5751] Ils interviennent sur la question spécifique de la prévention des risques chimiques pour préserver la santé des salariés et l'environnement (produits classés CMR, gaz, vapeurs, poussières, agents chimiques dangereux, etc.).

[5752] *Ibid*.

[5753] *Ibid*.

Les employeurs[5754] ou les services de santé au travail – du moment qu'ils ne disposent pas des compétences techniques nécessaires[5755] – peuvent faire appel à ces intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) pour une mission spécifique. Selon le Code du travail, l'IPRP « *participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail* »[5756]. L'IPRP assure ainsi « *des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui, et communique les résultats de ses études au médecin du travail* »[5757]. Il doit avoir des compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail et disposer du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions[5758] ; il a accès à tous les documents non nominatifs rendus obligatoires à la santé et la sécurité[5759]. Tout IPRP externe doit avoir reçu une habilitation[5760].

930. Les acteurs internes et externes à l'entreprise concernés par les risques psychosociaux, peuvent s'appuyer sur des institutions spécialisées dans le domaine de la santé au travail pour tirer profit de leurs études, de leurs ressources documentaires ou de leurs actions de conseil et de formation. En la matière, les principales institutions sont l'ANACT, l'ANSES, le COCT et l'INRS.

2) Les apports institutionnels théoriques et pratiques

931. L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), a été créée en 1973[5761]. Cet établissement public administratif, sous tutelle du ministère du Travail, fédère un « réseau » composé de vingt-six associations régionales paritaires, les ARACT. Selon le Code du travail, le « réseau ANACT » a pour missions : « *de contribuer au développement et à l'encouragement de recherches, d'expériences ou réalisations en matière d'amélioration*

[5754] Code du travail, art. R. 4644-3.

[5755] Code du travail, art. R. 4623-39.

[5756] Code du travail, art. R. 4623-38.

[5757] Code du travail, art. R. 4623-38.

[5758] Code du travail, art. R. 4623-37.

[5759] Code du travail, art. R. 4644-5.

[5760] Depuis le 1er juillet 2012, cette habilitation de cinq années renouvelable (Code du travail, art. D. 4644-8) s'obtient *via* un enregistrement auprès de la DIRECCTE en justifiant de compétences au travers de diplômes et/ou expériences professionnelles dans le domaine de la prévention des risques professionnels (Code du travail, art. L. 4644-1, art. R. 4623-6 à R. 4623-43, art. D. 4644-6, art. R. 4644-6).

[5761] Cf. loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail, art. 6 à 9.

des conditions de travail », « *de rassembler et de diffuser les informations concernant, en France et à l'étranger, toute action tendant à améliorer les conditions de travail* » et « *d'appuyer les démarches d'entreprise en matière d'évaluation et de prévention des risques professionnels* »[5762]. La vocation de ce réseau « *consiste à améliorer les conditions de travail, en se concentrant non pas sur les "risques durs", comme le bruit ou les risques chimiques, mais plutôt sur les problèmes résultant de l'organisation des entreprises* »[5763]. Il s'intéresse donc à de nombreuses problématiques telles que la promotion de la santé au travail, les mutations du travail, le développement des compétences et des parcours professionnels, la gestion des âges, l'approche par genre, le lien entre amélioration des conditions de travail et performance des entreprises, etc.[5764]. Son apport théorique s'est particulièrement manifesté dans l'appréhension de la notion de risques psychosociaux au travail, lorsque celle-ci a émergé dans les années 2000[5765]. Le « réseau ANACT », réalise également des actions en entreprise[5766]. Cette compétence l'amène à opérer, dans la majorité de cas, ses interventions au sein des PME[5767]. À ce titre, il a effectué plus de 2 300 interventions en entreprise, dont 22 % portaient sur les risques psychosociaux[5768]. Le « réseau ANACT » a d'ailleurs établi une démarche d'action en plusieurs étapes spécifiques afin de prévenir ces risques[5769].

932. L'Agence de sécurité sanitaire des aliments (AFSSA) et celle de l'environnement et du travail (AFSSET) ont fusionné en 2010[5770] pour donner naissance à l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES)[5771], faisant de cette dernière un « *nouveau pôle d'expertise en santé au travail* »[5772]. Cet établissement public

---

[5762] Code du travail, art. L. 4642-1.

[5763] G. DÉRIOT, *Le mal-être au travail : passer du diagnostic à l'action – Rapport d'information n° 642 fait au nom de la Mission d'information sur le mal-être au travail et de la commission des affaires sociales,* Sénat, 2010, tome I, p. 79.

[5764] *Ibid*.

[5765] Cf. *supra* n° 16 et s.

[5766] Code du travail, art. R. 4642-2 et art. R. 4642-1.

[5767] Ph. DOUILLET, « Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de travail (ANACT) » in Ph. ZAWIEJA, F. GUARNIERI (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, p. 30.

[5768] S. BRUNET, *La prévention des risques psychosociaux - Avis du Conseil économique, social et environnemental*, Les Éditions des journaux officiels, 2013, p. 56.

[5769] Ph. DOUILLET, *op. cit.*, pp. 25-29.

[5770] Ordonnance 2010-18 du 7 janvier 2010.

[5771] Cf. Code de la santé publique, art. L. 1313-1 et s.

[5772] Cf. *SSL* 5 juillet 2010, n° 1453, act. p. 4.

à caractère administratif, placé notamment[5773] sous la tutelle du ministère du Travail, a pour mission « *de réaliser l'évaluation des risques, de fournir aux autorités compétentes toutes les informations sur ces risques, ainsi que l'expertise et l'appui scientifique et technique nécessaires à l'élaboration des dispositions législatives et réglementaires et à la mise en œuvre des mesures de gestion des risques* »[5774]. Elle bénéficie d'un département spécifique dédié au travail qui aborde la question des risques professionnels[5775]. Cette agence produit chaque année un rapport sur les données recueillies au sein de trente-deux centres de consultation en pathologies professionnelles[5776] qui permet, notamment, de souligner l'augmentation des signalements des troubles psychosociaux[5777].

933. Le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT), placé auprès du ministère du Travail[5778], se présente comme « *une instance de concertation entre les partenaires sociaux et les pouvoirs publics* » qui « *participe à l'élaboration de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que d'amélioration des conditions de travail* »[5779]. Le COCT peut être amené à formuler des recommandations et des propositions d'orientation en matière de conditions de travail et de prévention des risques professionnels. Il peut soumettre des avis et des propositions de sa propre initiative, notamment à propos de projets d'orientation des politiques publiques et des plans nationaux d'action relevant de ses domaines de compétence[5780]. Le COCT participe à l'élaboration et au suivi des « Plans santé au travail ». Le COCT remet au ministre chargé du travail une synthèse annuelle portant sur les évolutions constatées dans le domaine des conditions de travail et de la prévention des risques professionnels[5781] ; celle-ci a déjà abordé la question des « facteurs psychosociaux »[5782]. Dans un rapport biennal portant sur les années 2012 et 2013, le COCT constate une stabilisation à un niveau élevé de l'intensification du

---

[5773] Ses autres ministères de tutelle sont le ministères de la Santé, le ministère de l'Agriculture, le ministère de l'Environnement et le ministère de la Consommation.

[5774] A. JEANJEAN, « Agence Nationale de Sécurité Sanitaire de l'Alimentation et de l'Environnement », in Ph. ZAWIEJA, F. GUARNIERI (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, p. 24 ; M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *L'état de santé du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, p. 89.

[5775] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *op. cit.,* p. 61.

[5776] A. JEANJEAN, *op. cit.*, pp. 24-25.

[5777] Cf. *supra* n° 924.

[5778] Sur la composition du COCT : M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *op. cit.*, p. 70.

[5779] Code du travail, art. R. 4641-1.

[5780] Code du travail, art. R. 4641-2.

[5781] Code du travail, art. R. 4641-13.

[5782] COCT, *Synthèse 2011*, p. 2.

travail[5783]. Concernant le Plan santé au travail pour la période 2014/2017, le COCT a indiqué que « *certains "ilots" de risques devront être mis en exergue* » ; lors de la préparation de ce plan, il devra notamment être accordée une attention particulière au « *vaste ensemble rassemblé sous le vocable de risques psychosociaux, dont la réalité ressentie* […] *appelle un travail spécifique et tenant compte de sa complexité multi-factorielle* »[5784].

934. L'institut national de recherche et de sécurité (INRS), qui a été créé en 1947[5785], est une association loi de 1901, sans but lucratif soumise au contrôle financier de l'État et constituée sous l'égide de la CNAMTS[5786]. L'INRS exerce ses activités au profit des salariés et des entreprises du régime général et son budget provient principalement du fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles de la CNAMTS, alimenté par les cotisations patronales[5787]. Cet institut est géré par un conseil d'administration paritaire, composé de représentant des employeurs et des organisations syndicales de salariés[5788]. L'INRS, en tant qu'organisme généraliste, traite de tous les risques professionnels qu'il regroupe en 22 thématiques ; parmi ces thématiques figurent celles des risques psychosociaux et des TMS[5789].

Les missions de l'INRS « *sont multiples et consistent à conduire des programmes d'études et de recherches pour améliorer la santé et la sécurité au travail, concevoir des produits d'information, proposer une aide technique et documentaire, offrir des formations ou des aides pédagogiques en entreprise, collaborer à la rédaction de textes réglementaires ou normatifs* »[5790] Pour ce faire, il est amené à accomplir des études et recherches ; en cela, il assure une mission de veille indispensable à la détection des risques émergents[5791]. Ainsi, depuis le début des années 1990, l'INRS est particulièrement impliqué dans la recherche sur le

---

[5783] COCT, *Synthèse 2012/2013*, p. 3.

[5784] COCT, *Synthèse 2012/2013*, p. 4.

[5785] Cet institut a été créé sous le nom d'Institut National de Sécurité (INS), la dénomination d'« INRS » a été adoptée en 1968 (G. DÉRIOT, *Le mal-être au travail : passer du diagnostic à l'action*, Sénat, Rapport d'information fait au nom de la Mission d'information sur le mal-être au travail et de la commission des affaires sociales, n° 642 tome I (2009-2010), 2010, p. 78).

[5786] *Ibid.*

[5787] *Ibid*.

[5788] *Ibid*.

[5789] D. CHOUANIÈRE, « Institut national de Recherche et de Sécurité (INRS) » in Ph. ZAWIEJA, F. GUARNIERI (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, p. 399.

[5790] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *op. cit.*, p. 76.

[5791] COG *2014-2017*, p. 4.

stress au travail, notamment d'un point de vue multidisciplinaire[5792]. L'INRS apporte des connaissances et des éléments méthodologiques et permet, grâce à ses études et recherches appliquées, d'acquérir des connaissances sur les risques psychosociaux[5793]. Il est également chargé de concevoir des formations, des documents d'information, brochures, affiches et revues à destination de professionnels ; ces « productions » abordent fréquemment les risques psychosociaux[5794]. L'INRS dispose également d'une assistance technique, juridique et médicale dont près de 20 % des demandes d'informations concernent les risques psychosociaux[5795]. Il participe à la diffusion de qui abordent fréquemment la question des risques psychosociaux. L'action à destination des entreprises passe ainsi, « *d'une part, par la diffusion d'outils de sensibilisation et de méthodologie (brochure expliquant les différentes étapes de la démarche de prévention, brochure sur les indicateurs de dépistage des risques psychosociaux), d'autre part, par des offres de formation pour les médecins du travail, les ingénieurs sécurité et les agents des Carsat* »[5796]. L'INRS dispense ainsi des formations à destination des « préventeurs ». Hors de l'entreprise, il s'agira « *des préventeurs des services de santé au travail, des consultants, etc., mais aussi des contrôleurs, ingénieurs ou personnes-ressources (psychologues, ergonomes, médecins etc., pour les risques psychosociaux) des services de prévention des CARSAT* »[5797]. Dans les entreprises, ces formations peuvent s'adresser aux personnels de santé au travail, personnels des ressources humaines, des directions, etc.[5798].

935. Des organismes spécialisés en matière de santé permettent d'apporter un savoir théorique et pratique aux acteurs internes ou externes à l'entreprise concernés par les risques psychosociaux. Par ailleurs, des acteurs externes sont amenés à se saisir des risques psychosociaux grâce à leur compétence « généraliste ».

[5792] D. CHOUANIÈRE, *op. cit.*, p. 399.

[5793] N. GUILLEMY, Ph. BIELEC, « Les missions de la branche AT/MP dans le domaine des risques psychosociaux », *SSL* 30 avril 2012, suppl. n° 1536, p. 19.

[5794] *Ibid*.

[5795] G. DÉRIOT, *Le mal-être au travail : passer du diagnostic à l'action – Rapport d'information n° 642 fait au nom de la Mission d'information sur le mal-être au travail et de la commission des affaires sociales,* Sénat, 2010, tome I, p. 78.

[5796] *Id.*, p. 79.

[5797] D. CHOUANIÈRE, « Institut national de Recherche et de Sécurité (INRS) in Ph. ZAWIEJA, F. GUARNIERI (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, p. 399.

[5798] *Ibid.*

§ 2 : Des acteurs concernés par les questions de santé

936. « *Les enjeux de santé au travail sont,* […] *devenus des enjeux de société ainsi qu'en attestent le drame de l'amiante, la question des risques psychosociaux, des suicides en lien avec le travail ou encore les troubles musculo-squelettiques* »[5799]. Les services de l'État compétents ne peuvent rester inactifs face aux risques psychosociaux. La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles fait partie intégrante des missions du ministère du Travail, bien qu'elle ne constitue pas sa mission exclusive[5800]. Il en va de même pour l'inspection du travail dont les missions en matière de santé et de sécurité sont importantes[5801] notamment en matière de risques psychosociaux[5802]. Ces risques, du fait de leur potentielle qualification pénale, peuvent également faire l'objet d'investigations de la part d'agents de l'État chargés des missions de police. Dès lors, si le contrôle des situations de travail délétères pour la santé des salariés revient classiquement à l'administration du travail **(A)**, d'autres agents de l'État peuvent être amenés à enquêter sur les risques psychosociaux **(B)**.

A – Les contrôles dévolus à l'administration du travail

937. Le ministère du Travail a autorité sur la Direction Générale du Travail (DGT)[5803]. Cette instance, créée en 2006[5804], est notamment chargée de l'élaboration et de l'application des règles de droit du travail et du développement d'actions dans les domaines des conditions de travail et de la protection de la santé et de la sécurité au travail[5805]. À ce titre, la DGT a mené

[5799] Circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail, pt. 1.

[5800] Cf. not. décret n° 2012-774 du 24 mai 2012 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, spéc. art. 1 « Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social prépare et met en œuvre la politique du Gouvernement dans les domaines du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, du dialogue social et de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ».

[5801] En effet, en 2009, sur 307 544 interventions effectuées dans les entreprises par les inspecteurs du travail, 58 % concernaient la santé et la sécurité des salariés (S. BRUNET, *La prévention des risques psychosociaux - Avis du Conseil économique, social et environnemental*, Les Éditions des journaux officiels, 2013, p. 57).

[5802] Cf. F. PELLETIER, K. BÉZILLE, *L'entreprise à l'épreuve des risques psychosociaux*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 2011, p. 108.

[5803] Sur les missions de celle-ci : Code du travail, art. R. 8121-14.

[5804] Décret n° 2006-1033 du 22 août 2006 relatif à la création de la direction générale du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

[5805] M. BLATMAN, P.-Y. VERKINDT, S. BOURGEOT, *op. cit.*, p. 68.

des actions dans le domaine des risques psychosociaux[5806].

Suite à la décision ministérielle de mettre en œuvre un « plan d'urgence sur les risques psychosociaux »[5807], elle a ainsi adressé un courrier aux entreprises de plus de 1000 salariés pour les appeler à transposer les dispositions de l'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail[5808]. Il y était précisé les modalités d'organisation de cette négociation et leur calendrier ; par la suite, la DGT s'est chargée d'analyser les accords négociés à cette occasion[5809].

En tant qu' « autorité centrale » des agents d'inspection du travail[5810], la DGT met en œuvre des campagnes nationales de l'inspection du travail définies en tenant compte des orientations du Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT) ou des « Plans santé au travail »[5811]. Ces campagnes « *s'intègrent dans l'activité de contrôle programmée au niveau national* [et] *se distinguent des autres actions de contrôle par le caractère concentré de l'intervention. Il s'agit en effet d'investir sur l'ensemble du territoire national un sujet relativement précis, selon une méthode d'approche définie, pour l'essentiel, au niveau national, et dans un temps limité* »[5812]. Dans le cadre d'une initiative européenne du CHRIT, la DGT a mis en œuvre, de septembre 2011 à septembre 2012, une « *campagne de contrôle nationale relative aux risques psycho-sociaux sur les lieux de travail* »[5813]. Les objectifs de cette dernière étaient de sensibiliser des entreprises cibles – secteur médico-social et secteur du commerce de détail alimentaire[5814] – à la prise en compte des risques psychosociaux, au respect des obligations de les évaluer et de les prévenir et, subsidiairement, d'améliorer la formation des agents de contrôle sur ces risques[5815]. Au vu des indications de la DGT sur les actions de

---

[5806] Concernant des actions d'information : cf. not. DGT, *Les risques psychosociaux - L'approche des pouvoirs publics*, 27 juillet 2010, 12 p. ; DGT, *Risques psycho-sociaux au travail - Le cadre juridique*, 2010, 12 p.

[5807] Cf. *supra* n° 49.

[5808] Sur ce courrier : *Liaisons sociales quotidien* 13 janvier 2010, n° 15525, p. 1.

[5809] DGT, *Analyse des accords signés dans les entreprises de plus de 1000 salariés*, 2011, 59 p.

[5810] Code du Travail, art. R. 8121-13.

[5811] Circulaire DGT n° 2010-08 du 26 octobre 2010, relative aux campagnes nationales de contrôle 2011.

[5812] *Ibid*.

[5813] DGT, 8 juin 2012 (courrier adressé aux directeurs de DIRECCTE, de DIECCTE, d'Unité territoriales et aux inspecteurs du travail) ; sur la campagne européenne de contrôle des risques psychosociaux : M. RICHARD-MOLARD, « La Directive Cadre 89/391/CE du 12 juin 1989 : application aux risques psychosociaux » in L. LEROUGE (dir.), *Les risques psychosociaux en Europe – Analyse jurisprudentielle*, Éd. L'Harmattan, 2013, spéc. pp. 23-26.

[5814] Le secteur médico-social, lucratif ou non, visait les établissements d'accueil des personnes âgées, les maisons d'accueil des enfants handicapés ou en difficulté, etc. ; les entreprises du commerce de détail alimentaire se référaient aux superettes, supermarchés et hypermarchés.

[5815] Circulaire DGT n° 2010-08, *préc.*

l'inspection du travail en matière de santé mentale, dans le cadre d'une intervention en entreprise, l'agent de contrôle peut demander à l'employeur de produire l'extrait de son document unique relatif aux risques psychosociaux[5816]. Cette faculté découle du pouvoir reconnu aux agents de l'inspection du travail d'entrer et de visiter librement dans les locaux de l'entreprise[5817] et d'accéder à certains documents[5818].

938. L'inspection du travail française peut être qualifiée de « *généraliste* »[5819] en ce qu'elle contrôle « *toutes les conditions de travail, en comprenant aussi divers aspects liés à la santé et sécurité* »[5820]. Ainsi, « *la santé et la sécurité au travail forment le thème d'intervention majoritaire de l'inspection du travail* »[5821] ce qui la conduit notamment à intervenir sur les risques psychosociaux[5822]. Comme l'a indiqué le CESE, la prévention des risques psychosociaux « *représente désormais une part non négligeable de l'activité des inspecteurs du travail* »[5823]. On constate à ce titre une augmentation significative des sollicitations des agents de l'inspection du travail concernant les risques psychosociaux[5824].

Les agents de l'inspection du travail « *sont le plus souvent saisis des questions de souffrance au travail au travers de plaintes* »[5825]. Les plaintes pour des faits de harcèlement sexuel ou moral ou de souffrance au travail peuvent arriver à l'inspection du travail par courrier ou lors d'une permanence, de manière prévue ou inopinée et de la part de la victime ou d'un tiers[5826]. Les agents de contrôle peuvent aussi être saisis suite à un contrôle d'entreprise ou à une action collective dédiée[5827]. Lorsque l'inspection du travail est saisie d'un problème lié aux risques psychosociaux, une première phase consiste à s'entretenir avec la personne ayant

---

[5816] DGT, *Les risques d'atteinte à la santé mentale – Repères pour l'action de l'Inspection du travail*, 2009, p. 17.

[5817] L'obstacle au contrôle est d'ailleurs sanctionné pénalement (Code du travail, art. L. 8114-1)

[5818] Code du travail, art. L. 8113-1 et s.

[5819] M. VELÁZQUEZ, « Analyse comparée du contrôle de la prévention des risques psychosociaux par les inspections du travail européennes » in L. LEROUGE (dir.), *Risques psychosociaux au travail – Approche juridique comparée France / Europe / Canada / Japon*, Dalloz, 2014, p. 28.

[5820] *Id.*, pp. 25-26.

[5821] OIT, DGT, *L'inspection du travail en France en 2012*, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, novembre 2013, p. 84.

[5822] *Id.*, p. 67.

[5823] S. BRUNET, *La prévention des risques psychosociaux - Avis du Conseil économique, social et environnemental*, Les Éditions des journaux officiels, 2013, pp. 56-57.

[5824] Ph. AUVERGNON, « Inspection du travail » in Ph. ZAWIEJA, F. GUARNIERI (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, p. 391.

[5825] *Id.*, p. 392.

[5826] DGT, *Les risques d'atteinte à la santé mentale – Repères pour l'action de l'Inspection du travail*, 2009, p. 24.

[5827] Ph. AUVERGNON, *loc. cit.*

sollicité l'inspection du travail[5828]. L'agent de contrôle effectue une enquête et des constats[5829], notamment sur la base des documents de l'entreprise et de témoignages[5830]. « *Compte tenu de l'ampleur de la question de la souffrance au travail, la mission de "conseil" de l'inspection du travail tend à se développer* »[5831]. Dans cette optique, l'agent va examiner les démarches déjà entreprises par le salarié victime de comportements porteurs de souffrance[5832]. Il qualifie juridiquement les faits dénoncés et expose les recours juridiques à disposition du salarié[5833]. Il peut ainsi orienter le salarié vers d'autres organismes, vers les institutions représentatives du personnel, le médecin du travail, le médecin traitant ou un centre spécialisé en pathologie professionnelle[5834]. Le rôle de ces agents s'avère ainsi particulièrement décisif dans les entreprises « *qui ne possèdent ni services juridiques suffisamment informés ni institutions représentatives du personnel suffisamment puissantes* »[5835].

Outre leur rôle de conseil, les agents de l'inspection du travail peuvent opter pour une pédagogie coercitive. Celle-ci peut ainsi émettre une « lettre d'observations » rappelant les constats réalisés et les obligations pesant sur l'employeur. Lorsque les faits constatés peuvent être qualifiés pénalement, les agents de l'inspection du travail peuvent dresser un « procès-verbal d'infraction » transmis au Parquet. Avant de dresser ce procès-verbal, l'agent de contrôle doit néanmoins mettre en demeure l'employeur par écrit[5836], de se conformer aux prescriptions légales ou réglementaires enfreintes[5837] ; le procès-verbal ne sera dressé que si les mesures prescrites ne sont pas prises dans le délai imparti[5838]. En matière de risques psychosociaux, le

---

[5828] DGT, *Les risques d'atteinte à la santé mentale – Repères pour l'action de l'Inspection du travail*, *préc.*, p. 24.

[5829] *Id.*, p. 25.

[5830] l'employeur ou ses représentants ; le ou les supérieur (s) hiérarchique (s) des salariés concernés ; les collègues proches du ou des salariés concernés et de l'auteur potentiel des faits (dans le service et par affinités) ; les collègues qui effectuent les mêmes tâches ou des tâches similaires au ou aux salariés concernés ; les représentants de l'employeur et notamment la direction des ressources humaines (sanction prononcée, déroulement de carrière du ou des salariés concernés…) ; toute personne indiquée lors des différents entretiens (témoins et/ou victimes) ; toute personne qui souhaiterait être entendue par nos services, si elles existent les institutions représentatives du personnel (plus particulièrement le CHSCT et les délégués du personnel), la ou les personnes mises en cause, d'anciens salariés, si besoin, les clients, les prestataires qui peuvent être témoins des conditions de travail. (*id.*, p. 33).

[5831] S. BRUNET, *La prévention des risques psychosociaux - Avis du Conseil économique, social et environnemental*, Les Éditions des journaux officiels, 2013, pp. 56-57.

[5832] DGT, *Les risques d'atteinte à la santé mentale – Repères pour l'action de l'Inspection du travail*, *préc.*, p. 25.

[5833] *Id.*, p. 26.

[5834] *Id.*, p. 27.

[5835] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 100.

[5836] Code du travail, art. R. 4721-4.

[5837] Code du travail, art. L. 4721-4.

[5838] Code du travail, art. L. 4721-6.

mécanisme du « procès-verbal » peut de prime abord paraître inadapté. Il est en effet difficile pour les agents de constater des infractions telles que le harcèlement ou la violence[5839]. Néanmoins, un procès-verbal peut être adressé à l'employeur s'il omet de prendre en compte les risques psychosociaux dans le document unique. S'il ne respecte pas son obligation d'évaluation, il pourra être condamné à une peine d'amende de cinquième classe[5840], notamment suite à un procès-verbal de l'inspection du travail par le Tribunal de police[5841].

L'inspecteur et le contrôleur du travail sont autorisés à dresser immédiatement un procès-verbal, sans mise en demeure préalable, lorsque les faits qu'ils constatent présentent un danger grave ou imminent pour « *l'intégrité physique* » des travailleurs[5842]. On peut ici regretter que la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 n'ait pas intégré un « volet mental » à cette disposition. Comme le Code du travail reconnaît que le harcèlement moral peut atteindre à la « santé physique » des salariés, la mise en demeure préalable pour danger grave ou imminent pourrait s'appliquer à ce comportement[5843].

Sur le rapport de l'inspecteur du travail qui constate une situation dangereuse, le DIRECCTE peut mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier ; cette situation peut résulter d'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention ou encore d'une infraction à son obligation générale de santé et de sécurité[5844]. Le DIRECCTE, qui est compétent en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail[5845], pourra ainsi mettre l'employeur en demeure, dans un délai donné[5846], de prendre les mesures propres à éliminer cette situation dangereuse pour la santé des salariés. Selon le Code du travail[5847], si à l'expiration du délai, la situation dangereuse n'a pas cessé, l'inspecteur du travail peut dresser un procès-verbal à l'employeur le sanctionnant d'une peine de contravention de cinquième classe appliquée autant de fois qu'il y aura de

---

[5839] S. BRUNET, *op. cit.*, p. 57-58.

[5840] Code du travail, art. R. 4741-1 : « Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques, dans les conditions prévues aux articles R. 4121-1 et R. 4121-2, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe.
La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du Code pénal ».

[5841] Cf. not. Tribunal de police de Mont-de-Marsan, 15 février 2012, n° 2012/17.

[5842] Code du travail, art. L. 4721-5.

[5843] Code du travail, art. L. 1152-1.

[5844] Code du travail, art. L. 4721-1.

[5845] Code du travail, art. R. 8122-1.

[5846] Code du travail, art. R. 4721-2.

[5847] Code du travail, art. R. 4741-2.

salariés exposés à la situation dangereuse[5848]. Cette mesure semble applicable aux risques psychosociaux en ce que l'obligation générale de sécurité à la charge de l'employeur concerne aussi bien la santé physique que mentale.

Enfin, si l'inspection du travail a également la capacité de décider d'un arrêt de travaux[5849] ou de chantier[5850], ces procédures administratives ne concernent *a priori* que les risques physiques et ne trouvent guère à s'appliquer aux risques psychosociaux. Il en va de même au sujet du « référé-sécurité »[5851].

939. Les infractions aux dispositions, légales et réglementaires, peuvent être constatées par les agents de contrôle de l'inspection du travail mais aussi par les officiers et agents de police judiciaire. Au vu de la pénalisation des comportements porteurs de souffrance au travail, ces agents pourront intervenir dans le champ des risques psychosociaux.

B – Des compétences reconnues à d'autres agents

940. Comme l'a rappelé la Cour de cassation, les pouvoirs reconnus aux inspecteurs du travail ne dérogent pas aux règles de droit commun relatives à la constatation des infractions par les officiers et agents de police judiciaire[5852] ; ces derniers visent essentiellement les agents

---

[5848] G. AUZERO, E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, p. 914.

[5849] Code du travail, art. L. 4731-2 : « Si, à l'issue du délai fixé dans une mise en demeure notifiée en application de l'article L. 4721-8 et après vérification par un organisme mentionné à cet article, le dépassement de la valeur limite de concentration d'une substance chimique cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction persiste, l'inspecteur du travail peut ordonner l'arrêt temporaire de l'activité concernée.
Le contrôleur du travail peut également, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, mettre en œuvre ces dispositions ».

[5850] Code du travail, art. L. 4731-1 : « Sur un chantier du bâtiment et des travaux publics, l'inspecteur du travail peut prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement un salarié qui ne s'est pas retiré d'une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, constituant une infraction aux obligations des décrets pris en application de l'article L. 4111-6, notamment en prescrivant l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause, lorsqu'il constate que la cause de danger résulte :
1° Soit d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur ;
2° Soit de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement ;
3° Soit de l'absence de dispositifs de protection de nature à éviter les risques liés aux opérations de confinement et de retrait de l'amiante.
Le contrôleur du travail peut également, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, mettre en œuvre ces dispositions ».

[5851] Code du travail, art. L. 4732-1 : « Indépendamment de la mise en œuvre des dispositions de l'article L. 4721-5, l'inspecteur du travail saisit le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres, lorsqu'il constate un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur… » (c'est nous qui soulignons).

[5852] Cass. crim., 19 octobre 1993, n° 92-80643.

des services de police et de gendarmerie[5853]. Comme les inspecteurs du travail, ils ont la possibilité de pénétrer sur les lieux de travail pour constater des infractions. Néanmoins, le Code de procédure pénale distingue l'enquête préliminaire, qui impose le consentement de l'intéressé pour toute visite[5854] et l'enquête de flagrance, qui permet l'accomplissement d'actes sans consentement[5855]. Ces agents peuvent donc accéder librement aux lieux de travail si l'infraction est en train de se commettre de façon apparente[5856], ce qui semble difficilement applicable aux risques psychosociaux. En revanche, si les services de police ou de gendarmerie décident d'enquêter par eux-mêmes ou suite à une plainte d'un salarié, ils disposent des moyens coercitifs prévus par le Code de procédure pénale tels que la garde à vue, les perquisitions[5857] ou la convocation de témoins[5858].

941. En cas de violences ou de harcèlement ayant conduit à des atteintes à l'intégrité physique ou mentale des salariés, si les services de secours ont dû être appelés sur le lieu de travail il est possible que les services de police ou de gendarmerie effectuent une enquête. Une telle solution s'applique également en cas de suicide ou de tentative de suicide d'un salarié à son domicile comme sur son lieu de travail.

[5853] Sur les compétences partagées entre Police et Gendarmerie : cf. not. J. FAURE, *Rapport d'information n° 271 fait au nom de la commission des affaires étrangères, de la défense et des forces armées, par le groupe de travail charge d'une réflexion sur l'avenir de l'organisation et des missions de la gendarmerie*, Sénat, 2008, pp. 35-39 ; sur les différents OPJ : Code de procédure pénale, art. 16.

[5854] Code de procédure pénale, art. 76.

[5855] Code de procédure pénale, art. 53.

[5856] Cass. crim., 28 novembre 2006, n° 06-81113, *Bull. crim.*, n° 295.

[5857] Code de procédure pénale, art. 53 à 74.

[5858] Code de procédure pénale, art. 62 et 78.

CONCLUSION GÉNÉRALE

942. Le terme de risques psychosociaux « *n'est peut-être pas approprié, mais il est devenu incontournable* »[5859]. Si ces risques ont pu être qualifiés de risques à la « mode »[5860], il apparaît toutefois que « *la santé au travail ne répond pas à un phénomène de "mode" mais correspond, au contraire, à une attente croissante de notre société et des salariés* »[5861]. L'émergence de ces risques s'est accompagnée d'une « redécouverte » des questions liées aux conditions de travail[5862]. Une nouvelle appréhension des conditions de travail au travers des facteurs mentaux était nécessaire au vu des mutations qui ont traversé les rapports de travail salariés. Ainsi, « *aux conditions matérielles et physiques du travail, sont venues s'ajouter les conditions psychologiques, relationnelles puis organisationnelles* »[5863].

943. Si en droit l'expression de risques psychosociaux au travail n'a pas – ou peu – été consacrée, les dispositions juridiques qui régissent les relations de travail – l'« *ordonnancement des relations de travail* » – et les solutions jurisprudentielles afférentes, permettent d'en saisir l'ensemble des composantes. Bien que la délimitation du concept de risques psychosociaux soit délicate et mouvante, notamment en raison de « *l'impossibilité d'utiliser une clé de lecture disciplinaire unique pour en rendre compte* »[5864], le droit parvient à traiter les faits porteurs de souffrance au travail et les expressions de cette souffrance sur le comportement et la santé des salariés.

944. L'appréhension juridique des risques psychosociaux a été favorisée par les caractéristiques et les évolutions du droit qui ont amené ce dernier à témoigner d'une plus grande réceptivité aux questions de protection de la personne humaine et de son psychisme. Le droit possède des textes spécifiques ou suffisamment généraux, qui permettent de saisir des risques touchant principalement, mais non exclusivement, à la santé mentale des travailleurs.

[5859] L. LEROUGE, « Les "risques psychosociaux" en droit : retour sur un terme controversé », *Dr. soc.* 2014, p. 152.

[5860] Cf. P. MORVAN, « La mode des risques psychosociaux », *Dr. soc.* 2013, p. 965.

[5861] J.-D. COMBREXELLE, « Quelques vérités simples sur la santé au travail », *Dr. soc.* 2011, p. 778.

[5862] P.-Y. VERKINDT, *Les C.H.S.C.T. 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 à Monsieur le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 28 février 2014, p. 17.

[5863] *Ibid*.

[5864] F. MEYER, « Compte rendu d'une table ronde sur les risques psychosociaux ; Premier volet : Les risques psychosociaux, état des lieux », *RDT* 2012, p. 634.

Face aux risques psychosociaux, les acteurs de la santé au travail, internes comme externes à l'entreprise peuvent mobiliser des dispositions dans une logique de prévention, de sanction ou de réparation des atteintes portées à la santé notamment psychique des salariés.

945. Toutefois, même si l'appréhension juridique des risques psychosociaux au travail paraît exhaustive, des interrogations demeurent tant sur la question du concept de risques psychosociaux que sur sa dimension juridique.

946. Pour notre part, le concept de risques psychosociaux renvoie principalement à des risques d'origine sociale qui peuvent porter atteinte à la santé physique et psychique des salariés. À ce titre, l'expression de « risques psychosociaux au travail », par son utilisation du terme « psycho », sous-entend que ces risques sont uniquement liés à la santé mentale des salariés. En réalité, ils peuvent porter atteinte aux différentes dimensions de la santé du travailleur. Ces risques se distinguent de ceux découlant strictement de l'environnement physique du travail, tels que le bruit, la chaleur, les produits ou outils dangereux, etc. Ils apparaissent alors comme des « risques humains au travail », car leurs causes siègent principalement dans les « interactions humaines » résultant de toute activité professionnelle. Ces interactions renvoient aux relations avec l'employeur, le chef d'entreprise, la hiérarchie, les collègues ou les tiers à la situation de travail pouvant interférer sur son propre cadre de travail (clients, fournisseurs, etc.).

947. Les risques psychosociaux sont des risques naissant de la confrontation du psychisme des salariés à une organisation du travail, des conditions de travail ou des relations interpersonnelles créatrices de souffrances. Ces risques, personnels ou collectifs, peuvent menacer la santé des salariés au travers de troubles tels que le stress, la dépression, l'anxiété, le *burn-out* et les TMS ou *via* des comportements dangereux tels que les violences, les conduites addictives ou le suicide. Ils peuvent se réaliser dans comme à l'extérieur de l'entreprise. Ils peuvent trouver leur origine dans la vie personnelle du salarié. À l'expression de « risques psychosociaux au travail » pourrait être substituée celle de « risques humains au travail » ; ce concept ne renverrait pas forcément aux atteintes à la santé mentale et soulignerait leur origine avant tout sociale.

948. Le concept de risques psychosociaux au travail, outre la problématique liée à sa formulation, est de plus en plus associé à la notion de « qualité de vie au travail »[5865]. Le rattachement à cette dernière découle notamment du caractère « angoissant » du concept de risques psychosociaux[5866]. En effet, « *pouvait-on rêver meilleure appellation anxiogène pour évoquer l'individu et sa relation au travail ?* »[5867]. Le risque d'utiliser la notion de « qualité de vie au travail » pour aborder les risques psychosociaux est de « lisser » ces derniers, de les minimiser au profit de problématiques ne les abordant que partiellement. En effet, la « qualité de vie au travail » (QVT) vise avant tout des facteurs généraux pouvant – potentiellement – améliorer la santé des travailleurs. Au sens de l'ANI du 19 juin 2013, cette QVT « *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, une droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué* »[5868]. La QVT, qui renvoie à « *des éléments multiples* »[5869], vise particulièrement à atteindre l'égalité professionnelle entre hommes et femmes[5870], à concilier vie professionnelle et vie personnelle[5871] ou à favoriser le dialogue social[5872].

949. S'il est positif de constater que les risques psychosociaux sont exhaustivement saisis par le droit, il ne faut pas oublier qu'ils ne représentent qu'une partie des problèmes de santé au travail. Bien que ces risques aient fait l'objet d'une « ébullition » au travers de publications, travaux, négociations ou de solutions jurisprudentielles audacieuses, « *de très nombreux travailleurs restent avant tout exposés à des risques chimiques, biologiques, routiers, physiques*

[5865] M.-P. SCHRAMM, B. LEFEBVRE, « Qualité de vie au travail et prévention des risques psychosociaux », *RJS* 1/14, chron. p. 2 ; cf. ANI du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ; arrêté du 15 avril 2014 portant extension d'un accord national interprofessionnel vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle (*JO* 23 avril 2014, p. 7043 ; « L'accord national sur la qualité de vie au travail entre en vigueur », *Cah. soc.* 1er juin 2014, n° 264, act. p. 345).

[5866] J.-É. GRÉSY, R. PÉREZ NÜCKEL, Ph. EMONT, *Gérer les risques psychosociaux – Performance et qualité de vie au travail*, Éd. EST, Coll. Formation permanente, 2e éd., 2013, p. 18.

[5867] *Ibid*.

[5868] ANI du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, art. 1er al. 2.

[5869] *Id.*, art. 1er.

[5870] *Id.*, art. 4 et s.

[5871] *Id.*, art. 11.

[5872] *Id.*, art. 12 et s.

et sociaux liés à la précarité croissante de l'emploi et des conditions de travail »[5873]. Les problématiques de santé au travail ne doivent surtout pas s'épuiser aujourd'hui dans la seule question des risques psychosociaux[5874]. De plus, l'amélioration des conditions physiques et psychiques au travail doit être recherchée au profit d'autres publics que les salariés, tels que les employeurs, les travailleurs indépendants, les cadres-dirigeants[5875].

950. Au vu de leurs conséquences sur la santé des travailleurs, les comportements porteurs de souffrance au travail ne doivent bénéficier d'aucune tolérance. Le droit donne aux salariés de multiples possibilités pour agir ou réagir face à ces risques. Toutefois, « *la peur des travailleurs conduit à une anesthésie de tout ou partie du droit du travail, et pas seulement des droits collectifs* »[5876]. On ne saurait que trop entendre cette peur à une époque où la France fait état d'un des taux de chômage les plus importants d'Europe[5877]. Dès lors, les possibilités de démissionner, de « prendre acte » ou de résilier judiciairement le contrat de travail doivent être reconsidérées au vu de leurs conséquences économiques sur la situation des victimes. Dans un tel contexte, la priorité doit être donnée à la préservation de l'emploi des salariés victimes de risques psychosociaux. Ainsi, la sanction, l'exclusion ou la condamnation judiciaire de toutes personnes participant d'un climat délétère en entreprise et ayant un comportement juridiquement contestable doivent être soutenues.

Sans tomber dans le *panjuridisme*, il semble qu'en première intention, les droits individuels de retrait ou d'alerte ainsi que les possibilités d'action collective au travers d'enquêtes, d'expertises, de grèves ou de demandes de suspension de projets psychopathogènes doivent être utilisés. En dernier recours, lorsque la situation devient inextricable et que la santé voire la vie d'un ou plusieurs salariés est potentiellement menacée, l'appel à l'inspection du travail ou au juge paraît inévitable. Le recours à la voie juridictionnelle doit en priorité maintenir dans l'emploi le salarié victime. Le recours au juge prud'homal dans le but d'obtenir le versement de dommage-intérêts au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, notamment en cas de harcèlement et de violence, apparaît comme une

---

[5873] F. DEBORD, J.-F. PAULIN, « La santé au confluent du droit du travail et du management », *SSL* 18 mars 2013, suppl. n° 1576, p. 60.

[5874] J.-D. COMBREXELLE, « Quelques vérités simples sur la santé au travail », *Dr. soc.* 2011, p. 778.

[5875] « La souffrance au travail », *Gaz. Pal.* 15 février 2014, n° 46, p. 32 et s., intervention G. RAYNAUD-BREMOND.

[5876] Ph. AUVERGNON, « La peur des travailleurs et le droit du travail », *Droit et Société* 2000, n° 46, p. 594.

[5877] Sur le deuxième trimestre 2014, en France métropolitaine, 2,8 millions de personnes sont au chômage ; le taux de chômage atteint 9,7 % de la population active (*Insee, enquête Emploi*, www.insee.fr).

solution envisageable.

Par ailleurs, pour sa symbolique et les procédures d'enquêtes et d'auditions qu'elle déclenche, le recours à la voie pénale doit être défendu voire encouragé, notamment par le dépôt de plainte auprès des services de police ou de gendarmerie. Le droit pénal « *occupe une place incontournable dans les mécanismes de prévention des atteintes à la santé du travailleur* »[5878]. Comme le précise Laurent Gamet, même si la voie pénale s'avère souvent délicate pour les salariés, notamment en raison de son régime probatoire, cette dernière a une portée symbolique et psychologique certaine, notamment pour les victimes de harcèlement ou de risques professionnels[5879]. Ces dernières peuvent alors « *accorder une importance particulière à la stigmatisation du comportement de l'employeur, surtout lorsque sont poursuivies des personnes physiques* »[5880]. Le recours croissant au droit pénal, même s'il peut paraître « excessif » ou traduire une « *approche victimaire du travail* »[5881], permet de lancer un signal fort aux employeurs, chefs d'entreprises, copréposés ou clients qui seraient tentés de développer, soutenir ou laisser faire des comportements « psychotoxiques », inacceptables sur les lieux de travail. En effet, « *bien souvent, la personne poursuivie ne craint pas tant la sanction que les poursuites* »[5882] ; l'audience peut ainsi être plus redoutée que la peine prononcée[5883]. De plus, « *entrer dans le cabinet d'un juge d'instruction, s'asseoir sur le banc des prévenus, répondre publiquement aux questions des magistrats même les plus anodines, écouter les parties civiles, affronter les médias, voir son nom et son image dans la presse, représentent des épreuves pénibles* »[5884].

951. Enfin, au vu des ressources juridiques mobilisables pour en traiter, la consécration juridique du concept de risques psychosociaux n'apparaît pas forcément nécessaire et « *une législation spécifique n'est pas la panacée* »[5885]. Si le concept n'est pas réellement consacré en

---

[5878] P.-Y. VERKINDT, « La santé au travail – Quelques repères pour un droit en mouvement », *Dr. ouv.* 2003, p. 84.

[5879] L. GAMET, « Critique du droit pénal du travail », *Dr. soc.* 2014, p. 452.

[5880] *Ibid*.

[5881] E. SERVERIN, « Trois définitions pour introduire une réflexion sur la réparation intégrale », *Dr. ouv.* 2011, p. 226.

[5882] L. GAMET, *op. cit.*, p. 455.

[5883] *Ibid*.

[5884] *Ibid*.

[5885] M. VELÁZQUEZ, « Analyse comparée du contrôle de la prévention des risques psychosociaux par les inspections du travail européennes » in L. LEROUGE (dir.), *Risques psychosociaux en droit social – Approche juridique comparée France / Europe / Canada / Japon*, Dalloz, 2014, p. 35.

droit, ses composantes elles, le sont. Toutefois, une définition juridique des risques psychosociaux peut-elle être envisageable ?

En droit de la sécurité sociale, un tableau spécifique consacré aux « troubles psychosociaux » ou aux « troubles psychopathogènes » éviterait de passer par la voie « hors-tableaux » des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), malgré les difficultés d'objectivation que cela impliquerait[5886]. À notre sens, et au vu de leurs conséquences sur la santé, un tel tableau pourrait s'attacher à réparer « les épisodes dépressifs sévères », le *burn-out* et le « trouble de l'anxiété généralisée ». On doit d'ailleurs constater que des discussions sur la reconnaissance du *burnout* ou de la dépression en maladie professionnelle émergent progressivement[5887]. Concernant ce tableau, la nécessité de définir le concept de risques psychosociaux ne serait pas obligatoire dès lors que seraient délimiter les pathologies à y inscrire. Un vecteur potentiel de consécration juridique d'une notion de « risques psychosociaux » pourrait toutefois provenir de la création d'un droit spécifique à l'expertise sur ces risques, à la manière de l'expertise « risque grave », « projet important » ou « technologique ». Dans ce cas, il reviendrait à la jurisprudence d'éclairer le sens à donner à l'expression de risques psychosociaux. Un tel travail ne poserait semble-t-il guère de difficultés au vu des sources et des travaux à dispositions pour établir une définition. En revanche, les choix à faire pour délimiter les effets et les causes de ces risques seraient plus délicats.

952. Même si le concept de risques psychosociaux n'a pas besoin d'être consacré dans la loi pour être saisi par le droit, on ne peut ignorer qu'une législation d'un État européen a fait le choix de reconnaître législativement cette notion. En effet, depuis le 1er septembre 2014, le droit

[5886] Comme l'a précisé le Professeur Jean-Pierre Laborde, « comment d'ailleurs la lourde machinerie des tableaux, des délais d'incubation, des agents nocifs, pourrait-elle saisir ce qui, dans la souffrance, relève du plus intime ? » (J.-P. LABORDE, « Santé mentale et perte d'emploi », *Dr. soc.* 1991, p. 563).

[5887] Une proposition de résolution au Sénat, signée par quarante sénateurs de la majorité, appelait « l'ensemble des pouvoirs publics et des partenaires sociaux à réfléchir aux modalités qui permettraient une reconnaissance en maladies professionnelles des affections résultant d'une exposition à des risques psychosociaux d'origine professionnelle, et qui se caractérisent notamment par un état de stress post-traumatique, d'épuisement manifeste, par une dépression ou par des complications somatiques spécifiques » (Sénat, *Proposition de résolution n° 778 du 23 juillet 2014 visant à mieux protéger la santé des travailleurs et à lutter contre les risques psychosociaux d'origine professionnelle*, pp. 10-11) ; V. OLIVIER, « Une loi sur le burn-out ? », *L'Express.fr* du 4 septembre 2014 ; en décembre 2014, une trentaine de députés de la majorité ont également publié une tribune pour demander la reconnaissance du *burnout* en maladie professionnelle (A. EYCHENNE, « Burn-out: l'entreprise va-t-elle bientôt payer ? », *L'Express.fr* du 22 septembre 2014) ; en novembre 2014, une centaine de médecins du travail ont adressé une lettre ouverte à la ministre de la Santé et aux députés pour demander la reconnaissance du *burnout* en maladie professionnelle (www.appelmedecins-burnout.fr).

belge a consacré l'expression de « risques psychosociaux ». Les lois du 28 février 2014[5888] et du 28 mars 2014[5889], complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, ont substitué la notion de « risques psychosociaux » à celle de « charge psychosociale »[5890]. Pour ce faire, ces lois ont établi une définition générale de ces risques et précisé leurs composantes. La loi belge définit ainsi les risques psychosociaux au travail comme « *la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger* »[5891]. Les composantes de ces risques se réfèrent quant à elles au « *stress au travail, à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail* »[5892].

Par-delà l'intérêt qu'une telle démarche représente, il apparaît pour notre part qu'au regard des dispositions du droit français applicables aux risques psychosociaux et des évolutions prétoriennes prenant en compte la santé du salarié dans sa globalité, il importe peu que les normes demeurent silencieuses sur l'expression de « risques psychosociaux », du moment que les solutions jurisprudentielles restent audacieuses. Par ailleurs, comme les risques psychosociaux au travail ne sont ni orphelins de textes, ni de solutions jurisprudentielles, le droit a donc un rôle majeur à jouer pour expurger autant que faire se peut le travail de certains comportements nuisibles et psychotoxiques. Cependant, le climat économique et politique actuel présente le risque de faire intérioriser aux potentielles victimes de risques psychosociaux, l'idée selon laquelle, il vaut mieux souffrir au travail que de ne pas avoir de travail.

[5888] Loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

[5889] Loi du 28 mars 2014 modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires.

[5890] V. VAN DER PLANCKE, « Les risques psychosociaux saisis par le droit social belge. Accents sur le harcèlement » in L. LEROUGE (dir.), *Risques psychosociaux en droit social – Approche juridique comparée France / Europe / Canada / Japon*, Dalloz, 2014, spéc. pp. 91-97.

[5891] Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (modifiée), art. 32/1 ; v. également arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, art. 2, 3°.

[5892] Loi du 4 août 1996 (modifiée), *préc.*, art. 32/2 § 1er ; arrêté royal du 10 avril 2014, *préc.*, art. 3.

BIBLIOGRAPHIE

I – OUVRAGES GÉNÉRAUX, MANUELS, TRAITÉS,

AUBERT J.-L., *Introduction au droit et thèmes fondamentaux du droit civil*, Armand Colin, Coll. U. droit, 10e éd., 2004, 366 p.

AUBIN G., **BOUVERESSE A.**, *Introduction historique au droit du travail*, P.U.F., 1995, 296 p.

AUZERO G., **DOCKÈS E.**, *Droit du travail*, Dalloz, 28e éd., 2013, 1556 p.

BADEL M., *Droit de la sécurité sociale*, Ellipses, 2007, 368 p.

BATTEUR A., *Droit des personnes, des familles et des majeurs protégés*, L.G.D.J., 5e éd., 2010, 600 p.

BÉNABENT A., *Droit des obligations*, Montchrestien, Coll. Domat droit privé, 13e éd., 2012, 720 p.

BERGEL J.-L., *Théorie générale du droit*, Dalloz, Coll. Méthodes du droit, 4e éd., 2003, 400.

BERGER V., *Jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme*, Dalloz, 4e éd., 1994, n° 2.

BOULOC B., *Droit pénal général*, Dalloz, 22e éd., 2011, 742 p.

BOULOC B., *Procédure pénale*, Dalloz, 24e éd., 2013, 1126 p.

BRAIBANT G., *La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, Le Seuil « Points-Essais », 2001, 336 p.

BUFFELAN-LANORE Y., **LARRIBAU-TERNEYRE V.**, *Droit civil, Introduction, Biens, Personnes, Famille*, Sirey, Coll. U. 17e éd., 2011, 988 p.

CAPITANT H., **CUCHE P.**, **CAPITANT J.**, *Précis de législation industrielle*, Dalloz, 5e éd., 1939, 601 p.

CAPITANT H., **CUCHE P.**, *Cours de législation industrielle*, Dalloz, 1921.

CARBONNIER J., *Droit civil, 1/ Les personnes*, P.U.F., 21e éd., 2000, 432 p.

CHAUCHARD J.-P., **KERBOUCH'H J.-Y.**, **WILLMANN C.**, *Droit de la sécurité sociale*, L.G.D.J., 6e éd., 2013, 645 p.

CŒURET A., **FORTIS É.**, *Droit pénal du travail*, LexisNexis, 5e éd., 2012, 558 p.

CONTE Ph., **MAISTRE DU CHAMBON P.**, *Droit pénal général*, Armand Colin, Coll. U. 7e éd. 2004, 394 p.

CORNU G., **Association HENRI CAPITANT (dir.)**, *Vocabulaire juridique*, P.U.F., Quadrige, 10e éd., 2014, 1099 p.

COUTURIER G., *Droit du travail, Tome 1, Les relations individuelles de travail*, P.U.F., 2e éd., 1993, 585 p.

COZIAN M., **VIANDIER A.**, **DEBOISSY F.**, *Droit des sociétés*, Litec, 24e éd., 2011, 870 p.

DEMOGUE R., *Traité des obligations en général, « Sources des obligations »*, T. I, vol. V, éd., Rousseau & Cie, 1925.

DREYER E., *Droit pénal spécial*, Ellipses, Coll. Cours magistral, 2e éd., 2012, 732 p.

Dupeyroux J.-J., **Borgetto M.**, **Lafore R.**, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 17e éd., 2011, 1250 p.
Durand P., **Jaussaud R.**, *Traité de droit du travail*, Dalloz, T. I, 1947, 600 p.
Fabre-Magnan M., *Introduction générale au droit*, P.U.F., Coll. Thémis, 2009, 288 p.
Favennec-Héry F., **Verkindt P.-Y.**, *Droit du travail*, L.G.D.J., 4e éd., 2014, 618 p.
Favoreu L., **Philip L.**, *Les grandes décisions du Conseil constitutionnel*, Dalloz, 16e éd., 2011, 591 p.
Goubeaux G., **Voirin P.**, *Droit civil, Les personnes*, L.G.D.J., 30e éd., 2005, 752 p.
Guillien R., **Vincent J.**, **Guinchard S.**, **Montagnier G.**, *Lexique des termes juridiques*, Dalloz, 22e éd., 2014, 1070 p.
Guinchard S., **Buisson J.**, *Procédure pénale*, LexisNexis, 9e éd., 2013, 1633 p.
Laborde J.-L., *Droit de la sécurité sociale*, P.U.F., Coll. Themis Droit, 2005, 550 p.
Lange D., *Droit du travail*, Ellipses, 2003, 304 p.
Le Goff J., *Droit du travail et société – Les relations collectives du travail*, P.U.R., 2002, T. 2, 590 p.
Letteron R., *Libertés publiques*, Dalloz, 9e éd., 2012, 600 p.
Malinvaud Ph., **Fenouillet D.**, *Droit des obligations*, LexisNexis, 12e éd., 2012, 760 p.
Mayaux L., *Droit civil : Les personnes*, Ellipses, Coll. Universités-Droit, 1998, 208 p.
Mazeaud A., *Droit du travail*, Montchrestien, Coll. Domat droit privé, 9e éd., 2014, 674 p.
Morvan P., *Droit de la protection sociale*, LexisNexis, 6e éd., 2013, 1018 p.
Netter F., *Notions essentielles de Sécurité sociale*, Recueil Sirey, 1951, 233 p.
Olszak N., *Histoire du droit du travail*, Economica, 2011, 134 p.
Pélissier J., **Lyon-Caen A.**, **Jeammaud A.**, **Dockès E.**, *Les grands arrêts du droit du travail*, Dalloz, 4e éd., 2008, 992 p.
Pic P., *Traité élémentaire de législation industrielle*, Éd. A. Rousseau, 1894, 629 p.
Planiol, *Traité élémentaire de droit civil*, L.G.D.J., 2e éd., 1947.
Radé C., *Droit du travail*, Montchrestien, Coll. Focus Droit, 4e éd., 2009, 275 p.
Rassat M.-L., *Droit pénal spécial - Infractions du Code pénal*, Dalloz, 6e éd., 2011, 1300 p.
Ray J.-E., *Droit du travail*, Liaisons, Coll. Droit vivant, 23e éd., 2014, 714 p.
Renault-Brahinsky C., *Droit des personnes et de la Famille*, Gualino, 12e éd., 2013, 239.
Rodière P., *Droit social de l'Union européenne*, L.G.D.J., 2e éd., 2002, 774 p.
Seillan H., *L'obligation de sécurité du chef d'entreprise*, Dalloz, Coll. manuel Dalloz de droit usuel, 1981.
Terré F., **Simler Ph.**, **Lequette Y.**, *Droit civil – Les obligations*, Dalloz, 11e éd., 2013, 1542 p.
Teyssié B., *Droit du travail – Relations collectives*, LexisNexis, 8e éd., 2012, 970 p.
Viney G., **Jourdain P.**, *Traité de droit civil : Les conditions de la responsabilité*, L.G.D.J., 2e éd., 1998, 1226 p.

II – ENCYCLOPÉDIES, FASCICULES,

LYON-CAEN A. (dir.), *Répertoire droit du travail*, Dalloz, 5 vol. 3000 p.
DUPAYS A., **JULLIEN D.**, **HAUTEFORT M.**, **PHÉRIVONG C. (dir.)**, *Lamy Social*, Éd. sociales Lamy, 2014.
GUYOT-PETYT T. (dir.), *Lamy protection sociale,* Éd. sociales Lamy, 2014, 2000 p.
DEJEAN de LA BÂTIE A. (dir.), *Lamy hygiène et sécurité*, Éd. sociales Lamy, 2014, 2780 p.
DENIAU M. (dir.), Lamy prud'hommes, Éd. sociales Lamy.
TEYSSIÉ B. (dir.), *JurisClasseur Travail traité*, Éd. LexisNexis, 7 volumes, 5000 p.
PRÉTOT X. (dir.), *JurisClasseur Protection sociale traité*, Éd. sociales Lamy, 4 vol. 3500 p.
CONTE Ph., **DECOQ A.**, **ROBERT J.-H.**, **MARON A.**, **GUÉRIN D. (dir.)**, *JurisClasseur Pénal Code*, Éd. LexisNexis, 19 vol. 17100 p.
CATALA P., **SIMLER PH. (dir.)**, *JurisClasseur Civil Code*, Éd. LexisNexis, 34 vol. 17300 p.

III – OUVRAGES SPÉCIAUX, THÈSES

ADAM P., *L'individualisation du droit du travail - Essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu*, L.G.D.J., Coll. Bibliothèque de droit social, 2005, 556 p.
ANDORNO R., *La distinction juridique entre les personnes et les choses à l'épreuve des procréations artificielles*, L.G.D.J., 1998, 372 p.
ANTONMATTEI P.-H., **DERUE A.**, **FANTONI-QUINTON S.**, **JOURDAN D.**, **MORAND M.**, **VACHET G.**, **VANTAL J.**, **VERKINDT P.-Y.**, *Les risques psychosociaux – Identifier, prévenir, traiter*, Éd. Lamy, Coll. Axe Droit, 2010, 204 p.
ANTONMATTEI P.-H., *Les clauses du contrat de travail*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 2005, 196 p.
ARNOUX I., *Les droits de l'être humain sur son corps*, Presses Universitaires de Bordeaux, 2003, 576 p.
AUVERGNON Ph. (dir.), *La contractualisation du droit social*, Éd. Comptrasec, Université Montesquieu-Bordeaux IV, 2003, 408 p.
BABIN M., *Le risque professionnel – Étude critique*, Thèse, Nantes, 2003, 314 p.
BARTHÉLÉMY J., *Évolution du droit social. Une tendance à la contractualisation mais un rôle accru des droits fondamentaux du travailleur*, Éd. Lamy, Coll. Axe Droit, 2009, 445 p.
BESSY C., *La contractualisation de la relation de travail*, L.G.D.J., Coll. Droit et société, 2007, 317 p.
BILHERAN A., **ADAM P.**, *Risques psychosociaux en entreprise – Les solutions psychologiques et juridiques*, Armand Colin, 2011, 192 p.
BIOY X., *Le concept de personne en droit public, Recherche sur le sujet des droits fondamentaux*, Dalloz, 2003, 934 p.
BLATMAN M., **VERKINDT P.-Y.**, **BOURGEOT S.**, *L'état de santé du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 3e éd., 2014, 680 p.

Bodin M., *Les notions relatives en droit civil*, Thèse, novembre 2011, 609 p.
Botton A., *Contribution à l'étude de l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil*, L.G.D.J., Coll. Thèses, 2010, 338 p.
Boutonnet M., *Le principe de précaution en droit de la responsabilité civile*, L.G.D.J., 2005, 712 p.
Bugada A., *Politiques de santé dans l'entreprise – Le chef d'entreprise face à l'obligation de sécurité*, Librairie de l'Université d'Aix-en-Provence, 2006, 170 p.
Cohen M., **Milet L.**, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, L.G.D.J., 10e éd. 2013, 1232 p.
Cornu G., *L'art du droit en quête de sagesse*, P.U.F., 1998, 421 p.
Cottin J.-B., *Le CHSCT, portrait d'une institution représentative du personnel*, Éd. Lamy, Coll. Axe droit, 2007, 354 p.
Courcy F., **Savoie A.**, **Brunet L.**, *Violences au travail, Diagnostic et prévention*, Éd. Les Presses de l'Université de Montréal, Coll. Paramètres, 2004, 222 p.
Donnette A., *La contractualisation en droit du travail*, Thèse, Montpellier, 2010, 673 p.
Demogue R., *Les notions fondamentales du droit privé : essai critique pour servir d'introduction à l'étude des obligations*, Rousseau, 1911.
Draï L., *Le droit du travail intellectuel*, L.G.D.J., 2005, 304 p.
Durand P., *La politique contemporaine de sécurité sociale*, Librairie Dalloz, 1953, 644 p.
Éwald F., *L'État-providence*, Grasset, 1986, 608 p.
Favennec-Héry F., *La preuve en droit du travail*, Thèse, Paris 10 Nanterre, 1983, 768 p.
Ferrier N., *La délégation de pouvoir, technique d'organisation de l'entreprise*, Litec, Coll. Bibliothèque de droit de l'entreprise, 2005, 591 p.
Frossard J., *La distinction des obligations de moyens et des obligations de résultat*, L.G.D.J., 1965, 319 p.
Haid F., *Les notions indéterminées dans la loi*, Thèse, Université Paul Cézanne, 2005, 283 p.
Hesse Ph.-J., **Le Crom J.-P.**, *La protection sociale sous le régime de Vichy*, P.U.R., 2001, 382 p.
Hindley D., **Aparisi P.**, *GPEC et PSE – Anticiper et accompagner les variations d'effectifs en entreprise*, Éditions d'Organisation, 2008, 234 p.
Huet J., *Responsabilité contractuelle et responsabilité délictuelle, Essai de délimitation entre les deux ordres de responsabilité*, Thèse, Paris II, 1978.
Kelsen, *Théorie pure du droit*, Éd. Neuchâtel, Baconnière, 2e éd., 1988, 367 p.
Kenfack P.-E., *La contribution du droit du travail à la théorie générale de la personne humaine*, Thèse, Paris I – Sorbonne, 2003, 462 p.
Kourilsky P., **Viney G.**, *Le principe de précaution*, LDF, 1998, 189 p.
Le Crom J.-P. (dir.), *Deux siècles du droit du travail. L'histoire par les lois*, Éd. de l'Atelier, 1998, 287 p.
Lefebvre F., *Harcèlement et risques psychosociaux*, Éd. Francis Lefebvre, Coll. Dossiers pratiques, 2012.
Lerouge L. (dir.), *Risques psychosociaux en droit social – Approche juridique comparée France / Europe / Canada / Japon*, Dalloz, 2014, 336 p.

LEROUGE L. (dir.), *Les risques psychosociaux en Europe – Analyse jurisprudentielle Droit communautaire, Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède*, Éd. Harmattan, 2013, 205 p.
LEROUGE L. (dir.), *Les risques psychosociaux en Europe – Analyse jurisprudentielle*, Éd. L'Harmattan, 2013, 205 p.
LEROUGE L., *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, L.G.D.J., 2005, 448 p.
MARMOZ F., *La délégation de pouvoir*, Litec, Coll. Bibliothèque de droit de l'entreprise, 2005, 404 p.
MORVAN P., *Restructurations en droit social*, LexisNexis, 2e éd. 2010, 902 p.
NEVEU J.-P., *La démission du cadre d'entreprise, étude sur l'intention de départ volontaire*, Éd. Économica, Coll. Recherche en Gestion, 1996, 181 p.
PELLETIER F., **BÉZILLE K.**, *L'entreprise à l'épreuve des risques psychosociaux*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 2011, 351 p.
RADÉ C., *Droit du travail et responsabilité civile*, L.G.D.J., Coll. Bibliothèque de Droit privé, 1998, 398 p.
RAVISY Ph., *Le harcèlement moral au travail*, Éd. Delmas, 4e éd. 2007, 287 p.
REVET T., *La force de travail*, LITEC, 1992, 727 p.
RIOT C., *Le risque social*, Thèse, Montpellier I, 2005, 571 p
RIPERT G., *Les forces créatrices du droit*, L.G.D.J., 1955, 440 p.
SEVERAC A., *Essai d'une théorie générale du fait justificatif*, Thèse, Toulouse, 1953, 122 p.
SUPIOT A., *L'esprit de Philadelphie – la justice sociale face au marché total*, Éd. du Seuil, 2010, 178 p.
SUPIOT A., *Droit du travail*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 4e éd., 2009, 128 p.
SUPIOT A., *Le travail en perspectives*, L.G.D.J., 1998, 644 p.
TAPINOS D., *Prévention, précaution et responsabilité civile. Risque avéré, risque suspecté et transformation du paradigme de la responsabilité civile*, Éd. L'Harmattan, 2008, 744 p.
VERKINDT P.-Y., *L'imprudence et la négligence collective : essai sur le quasi délit et le délit pénal d'imprudence dans les situations complexes*, Thèse, Lille II, 1988, 1005 p.
WAQUET Ph., *L'entreprise et les libertés du salarié*, Éd. Liaisons, Coll. Droit vivant, 2003, 206 p.

IV – RAPPORTS,

AMOSSÉ T., **CÉLÉRIER S.**, **FRETEL A.**, *Pratiques de prévention des risques professionnels,* Rapport de recherche, Centre d'études de l'emploi, 2011, 147 p.
ANSES, **RNV3P**, *Rapport scientifique – 2011*, ANSES, Septembre 2011, 282 p.
ANSES, **RNV3P**, *Rapport d'activité 2008-2009*, ANSES, Septembre 2010, 156 p.
APTEL M., **CAIL F.**, **AUBLET-CUVELIER A.**, *Les troubles musculosquelettiques du membre supérieur (TMS-MS)*, Éd. INRS, 2e éd., 2011, 97 p.

AUROUX J., *Les droits des travailleurs, Rapport au président de la République et au Premier ministre*, LDF, 1981, 104 p.
BIT, *Risques émergents et nouvelles formes de prévention dans un monde du travail en mutation*, OIT, Genève, Avril 2010, 22 p.
BIT, *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène*, OIT, Genève, Octobre 2003, 27 p.
BIT, *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail ILO-OSH 2001*, OIT, Genève, 2e éd., 2001, 45 p.
BIT, *La violence au travail*, OIT, Genève, 2000.
BIT, « Le stress dans le monde du travail » in *Le travail dans le monde*, Genève, 1993, pp. 73-85.
BRESSOL E. (CESE), *Organisations du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés*, Les Éditions des journaux officiels, Coll. Journal officiel de la République française, avis et rapports du Conseil économique et social, 2004, 202 p.
BRIOT M., *Rapport sur le bon usage des médicaments psychotropes*, Assemblée Nationale N° 3187, Sénat N° 422, 2006, 501 p.
BRUNET S., *La prévention des risques psychosociaux - Avis du Conseil économique, social et environnemental*, Les Éditions des journaux officiels, 2013, 154 p.
CARTRON D., **GUASPARE C.**, *Revue de littérature en sociologie sur les risques psycho-sociaux*, LDF, 2010, 169 p.
CARTRON D., **GOLLAC M.**, « Fast-work et maltravail » in *Organisation et intensité du travail*, Octares, 2006, pp. 227-238.
CES, *Le harcèlement moral au travail*, Les éditions des Journaux officiels, 2001, 120 p.
CES, *Le stress au travail. Accord-cadre sur le stress au travail : Guide d'interprétation de la CES*, Bruxelles, 2005, 39 p.
COFFINEAU M., *Les Lois Auroux 10 ans après : rapport présenté à Pierre Bérégovoy*, LDF, février 1993.
COLLIAT E., **MASSACRET M.**, *Repères pour une politique de prévention des risques liés à la consommation de drogues en milieu professionnel. Stupéfiants, alcool : Guide pratique*, LDF, 2012, 70 p.
COMMISSION EUROPÉENNE, *Améliorer la qualité et la productivité au travail : stratégie communautaire 2007- 2012 pour la santé et la sécurité au travail*, 17 p.
COMMISSION EUROPÉENNE, *Livre Vert - Améliorer la santé mentale de la population : Vers une stratégie sur la santé mentale pour l'Union européenne*, 2005, 26 p.
COMMISSION EUROPÉENNE, *Manuel d'orientation sur le stress lié au travail - Piment de la vie... ou coup fatal ?,* Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000, III et IV, 100 p. (Version anglaise : *Guidance on Work-related Stress. Spice of Life or Kiss of Death ?*)
CONSEIL D'ÉTAT, *Responsabilité et socialisation du risque*, Études et documents du Conseil d'État, LDF, 2005, 398 p.
COCT, *Conditions de travail – Bilan 2012*, DGT, 2013, 430 p.
COCT, « Pathologies d'origine psychique d'origine professionnelle – Partie 1 : pathologies psychiques ; Rapport final », *Références en santé au travail*, mars 2013, n° 133, pp. 75-86.

COPÉ J.-F., **MÉHAIGNERIE P.**, **POISSON J.-F.**, **JARDÉ O.**, *30 propositions pour travailler mieux*, 16 décembre 2009, 60 p.

CNAMTS, « Guide pour les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles institués par la loi n° 93- 121 du 27 janvier 1993 », *Documents pour le Médecin du Travail*, 1er trimestre 2010, n° 121, pp. 91-120.

CNAMTS/DRP, *Évolutions depuis son origine du tableau n° 57 des maladies professionnelles relatif aux affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail*, CNAMTS, juillet 2005.

DEBOUT M., *Travail, violences et environnement*, Journaux officiels, LDF, 1999, 197 p.

DEBOUT M., *Le harcèlement moral au travail, avis et rapports du conseil économique et social*, Les éditions des journaux officiels, 2001, 120 p.

DÉRIOT G., *Le mal-être au travail : passer du diagnostic à l'action – Rapport d'information n° 642 fait au nom de la Mission d'information sur le mal-être au travail et de la commission des affaires sociales,* Sénat, 2010, tome I, 127 p., et tome II, 201 p.

DGT, *Risques psychosociaux - Comment choisir un consultant*, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, 2012, 30 p.

DGT, *Les risques psychosociaux - L'approche des pouvoirs publics*, 27 juillet 2010, 12 p.

DGT, *Risques psycho-sociaux au travail - Le cadre juridique*, 2010, 12 p.

DRTEFP Bourgogne, *La prévention des risques psychosociaux. Vade-Mecum à l'usage des agents de contrôle de l'inspection du travail et des médecins du travail*, 2008, 79 p.

DURIEZ A., *Harcèlement moral et autres risques psychosociaux dans la fonction publique territoriale – Environnement juridique, enjeux et anticipation*, Territorial Éd., Coll. Dossiers d'experts, n° 663, 2012, 234 p.

EU-OSHA, *European Opinion Poll on Occupational Safety and Health*, EU-OSHA, Bilbao, 2013.

EU-OSHA (W. COCKBURN, X. IRASTORZA, M. MILCZAREK), *Comprendre la gestion de la sécurité et de la santé au travail, les risques psychosociaux et la participation des salariés grâce à ESENER – Synthèse de quatre rapports d'analyse secondaire*, EU-OSHA, 2011, 14 p.

EU-OSHA, *OSH in figures : stress at work - facts and figures*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2009, 143 p.

EU-OSHA, *Expert Forecast on Emerging Psychosocial Risks related to Occupational Safety and Health*, EU-OSHA, Bilbao, 2007, 126 p.

EU-OSHA, *Comment maîtriser les problèmes psychosociaux et réduire le stress d'origine professionnelle*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2003, 125 p.

EUROFOUND, *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012, 164 p.

EUROFOUND, *20 ans de conditions de Travail en Europe : Premiers résultats (à partir) de la 5e Enquête Européenne sur les conditions de Travail*, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2010, 8 p.

EUROFOUND, *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2007, 154 p.

EUROFOUND, *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2001, 92 p. (Version anglaise : *Third European Condition Survey 2000*).

EUROFOUND, *Le stress au travail : cause, effets et prévention (guide pour les PME)*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 1995, 80 p.

EUROFOUND, *European conference on stress at work. A call for action*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 1994, 228 p.

EUROGIP, *Risques psychosociaux au travail : une problématique européenne*, EUROGIP, 2010, 22 p.

GOLLAC M., **BODIER M.**, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail*, LDF, avril 2011, 223 p.

GOLLAC M., *Présentation au COCT du collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail*, 4 p.

GOSSELIN H., *Aptitude et inaptitude médicale au travail : diagnostic et perspectives – Rapport pour le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes*, Ministère de l'emploi, du travail et de l'insertion professionnelle des jeunes, janvier 2007, 149 p.

ETIENNE J.-C., *Le principe de précaution : bilan de son application quatre ans après sa constitutionnalisation*, Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques, 2009, 123 p.

INSERM, *Stress au travail et santé, Situation chez les indépendants*, Éd. INSERM, 2011, 497.

INSERM (F. DERRIENNIC, **A. LECLERC**, **Ph. MAIRIAUX**, **J.-P. MEYER**, **A. OZGULER)**, *Lombalgies en milieu professionnel : Quels facteurs de risque et quelle prévention ?*, Éd. INSERM, 2000, 151 p.

INSERM, *Rachialgies en milieu professionnel : Quelles voies de prévention ?*, Éd. INSERM, 1995, 193 p.

INSERM (P. BEUF, **L. BONNAFÉ)**, *La santé mentale comme observable : regards sur la santé mentale et la folie*, Éd. INSERM, Coll. colloque INSERM, 1989, 557 p.

KIESELBACH T., *La santé dans les restructurations : approches innovantes et recommandations de principe*, Direction générale Emploi de la Commission européenne, 2009, 80 p.

KOVESS-MASFETY V., **BOISSON M.**, **GODOT C.**, **SAUNERON S. (CAS)**, *La santé mentale, l'affaire de tous : pour une approche cohérente de la qualité de la vie*, LDF, 2009, 254 p.

LACHMANN H., **LAROSE C.**, **PÉNICAUD M.**, **MOLEUX M.**, *Bien-être et efficacité au travail – 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail*, LDF, 2010, 19 p.

LETABLIER M.-T., **LANQUETIN M.-T.**, *Concilier travail et famille en France : approches socio-juridiques*, Éd. Centre d'études de l'emploi, Coll. Rapport de recherche, 2005, 43 p.

MASSE R., **ZEGGAR H.**, *Réflexions et propositions relatives à la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles*, Rapport IGAS et CSPRP, 2001, 50 p.

MILDT, *Rapport établi dans le cadre du Plan gouvernemental de lutte contre les drogues illicites, le tabac et l'alcool 2004-2008*, 18 décembre 2006, 31 p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ, *Plan santé au travail 2010-2014,* 2010, 53 p.

NASSE Ph., **LÉGERON P.**, *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, LDF, 2008, 42 p.
OLLIER P., « La responsabilité de l'employeur en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles », *Rapp. ann. C. cass.* 2002.
OMS, *Plan d'action pour la santé mentale 2013-2020*, OMS, Genève, 2013, 52 p.
OMS (I. HOUTMAN, **K. JETTINGHOFF**, **L. CEDILLO)**, *Raising Awareness of Stress at Work in Developing Countries*, OMS, Genève, 2007, 44 p.
OMS, *Rapport sur la santé dans le monde 2001 – La santé mentale : Nouvelle conception, nouveaux espoirs*, OMS, Genève, 2001, 172 p.
OMS, *La prévention primaire des troubles mentaux, neurologiques et psychosociaux*, OMS, Genève, 1998, 133 p.
PAYET A.-M., *Rapport n° 232 fait au nom de la commission des affaires sociales sur la proposition de loi relative à l'organisation de la médecine du travail*, Sénat, 19 janvier 2011, 94 p.
PÉCRESSE V., *Rapport sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle*, LDF, Coll. Rapports officiels, 2007, 102 p.
POISSON J.-F., *La pénibilité au travail - Rapport d'information n° 910*, Assemblée nationale, 27 mai 2008, T. I, 211 p.
TOUTAIN G., *Rapport n° 834 fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales*, Assemblée nationale, 1982.
VERKINDT P.-Y., *Les C.H.S.C.T. 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 à Monsieur le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 28 février 2014, 173 p.
VILLERMÉ L. R., *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, Éd. Jules Renouard et Cie, 1840, Vol.1 (451 p.), Vol.2 (458 p) ; Rééd. *Tableaux de l'état physique et moral des salariés en France*, Éd. La Découverte, 1986, Coll. Cahiers libres, 238 p.
WYNNE R. N., **CLARKIN N.**, **COX T.**, **GRIFFITHS A.**, *Guidance on the prevention of violence at work*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 1997.
YAHIEL M., *Vers la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles : éléments de méthode*, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, avril 2002, 55 p.

V – OUVRAGES NON JURIDIQUES SPÉCIALISÉS,

ANDRÉ C., *Les états d'âme – Un apprentissage de la sérénité*, Éd. Odile Jacob, 2009, 480 p.
ANDRÉ C., *Imparfait libres et heureux*, Éd. Odile Jacob, 2006, 470 p.
ANDRÉ P., **BENAVIDÈS T.**, **GIROMINI F.**, *Corps & Psychiatrie*, Éd. Heures de France, 2e éd., 2004, 258 p.

ARBOUCH Ph., **TRICLIN A.**, *Les tabous dans l'entreprise*, Éd. Eyrolles, Coll. Ressources humaines, 2007, 346 p.
BECK U., *La Société du risque : Sur la voie d'une autre modernité*, Flammarion, Coll. Champs, 522 p.
BONNEF L., **BONNEF M.**, *La vie tragique des travailleurs*, EDI, 1984, 273 p.
BOUCHEZ J.-P., *Le management invisible : Autour des travailleurs du savoir*, Éd. Vuibert, Coll. Entreprendre, 2008, 335 p.
BUZZI S., **DEVINCK J.-C.**, **ROSENTAL P.-A.**, *La santé au travail (1880-2006)*, Éd. La Découverte, Coll. Repères, 2006, 128 p.
CASTEL R., *L'insécurité sociale : Qu'est-ce qu'être protégé*, Éd. Seuil, La République des idées, 2003, 96 p
COMBALBERT N., *La souffrance au travail, Comment agir sur les risques psycho-sociaux*, Éd. Armand Colin, Coll. Regards psy, 2010, 192 p.
COOPER C. L., **DEWE P. J.**, **O'DRISCOLL M. P.**, *Organizational Stress. A review and critique of theory, research, and applications*, Sage publications, Californie, 2001.
CORBON A., *Le secret du peuple de Paris*, Éd. Pagnerre, 1863, 412 p.
DE BANVILLE É., *L'usine en douce – Le travail en « perruque »*, Éd. L'Harmattan, Coll. Mémoires du travail, 2001, 110 p.
DEBOUT M., *La France du suicide*, Stock, 2002, 305 p.
DEDESSUS LE-MOUSTIER N., **DOUGUET F. (coord.)**, *La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques*, Éd. Tec & Doc, Coll. « Sciences du risque et du danger », 2010, 314 p.
DEJOURS C., **GERNET I.**, *Psychopathologie du travail*, Éd. Elsevier Masson, Coll. Les âges de la vie, 2012, 168 p.
DEJOURS C., **BÈQUE F.**, *Suicide et travail : que faire ?*, P.U.F., Coll. Souffrance et théorie, 2009, 128 p.
DEJOURS C., *Le facteur humain*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 5e éd., 2010, 128 p.
DEJOURS C., *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critique des fondements de l'évaluation*, INRA, Éd. Quae, Coll. Sciences en questions, 2003, 84 p.
DEJOURS C., *Souffrance en France – La banalisation de l'injustice sociale*, Éd. Points, Coll. Essais, 2014, 225 p.
DEJOURS C., *Travail, usure mentale - Nouvelle Édition augmentée*, Éd. Bayard, Coll. Essais, 2000, 280 p.
DELBROUCK M., *Le burn-out du soignant : Le syndrome d'épuisement professionnel*, De Boeck, Coll. Oxalis, 2003, 280 p.
DE MONTALEMBERT M., *La Protection sociale en France*, LDF, 2013, 6e éd., 352 p.
DES ISNARDS A., **ZUBER T.**, *L'Open Space m'a tuer*, Hachette Littératures, Coll. Essais, 2008, 211 p.
DUNBAR F., *Psychosomatic Diagnosis*, Paul B. Hoeber, New York, 1943.
DUNBAR F., *Emotions and Bodily Changes*, Columbia University Press, New York, 1946.
DURIEZ A., *Harcèlement moral et autres risques psychosociaux dans la fonction publique territoriale – Environnement juridique, enjeux et anticipation*, Territorial Éd., Coll. Dossiers d'experts, 2008, n° 663, 232 p.
DURKHEIM É., *Le suicide*, P.U.F., Coll. Quadrige Grands textes, 2007, 463 p.
ETTIGHOFFER D., **BLANC G.**, *Du mal travailler au mal vivre*, Éd. Eyrolles, 2003, 424 p.

François-Philip Boisserolles de St Julien D., *Les survivants : vers une gestion différenciée des ressources humaines*, Éd. L'Harmattan, 2005, 406 p.
Gibeault G., **Gauthey O.**, **Bernard X.**, *Les clés de la santé-sécurité au travail, Principes et méthodes de management*, AFNOR, 2004, 316 p.
Godfryd M., *Vocabulaire psychologique et psychiatrique*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2011, 128 p
Godfryd M., *Les maladies mentales de l'adulte*, P.U.F., 2001, 128 p.
Grésy J.-É., **Pérez Nückel R.**, **Emont Ph.**, *Gérer les risques psychosociaux – Performance et qualité de vie au travail*, Éd. EST, Coll. Formation permanente, 2e éd., 2013, 247 p.
Guillon C., **Le Bonniec Y.**, *Suicide, mode d'emploi : Histoire, technique, actualité*, Éd. Alain Moreau, 1982, réimpr. 1987, 276 p.
Guiol P., **Muñoz J.**, *Management des entreprises et santé des salariés*, P.U.R., 2009, 301 p.
Hansen W., **Freney J.**, *La Maladie du charbon - Maladie d'hier, arme biologique d'aujourd'hui*, Éd. Privat, Coll. Questions de santé, 2011, 112 p.
Haubold B., *Les risques psychosociaux – Identifier, analyser, prévenir les risques humains*, Éd. d'Organisation, Coll. Ressources Humaines, 2009, 296 p.
Hautefeuille M., *Dopage et vie quotidienne*, Éd. Payot, Coll. Petite bibliothèque Payot, 2009, 239 p.
Helbrun R., *Pathologie de la violence*, Éd. Réseaux, 1982, 195 p.
Hirigoyen M.-F., *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Éd. La découverte et Syros, 1998, 210 p.
Houellebecq M., *Poésie*, Éd. J'ai Lu, Coll. Poésie, 2010, 348 p.
Le Breton D., *La sociologie du risque*, P.U.F., 1995, 128 p.
Lefebvre B., **Poirot M.**, *Stress et risques psychosociaux au travail*, Éd. Elsevier Masson, 2011, 194 p.
Légeron P., *Le stress au travail*, Odile Jacob, 2003, 200 p.
Le Guillant L., *Le drame humain du travail. Essais de psychopathologie du travail*, Éd. Eres, 2006, 263 p.
Lévy-Bruhl H., *Sociologie du droit*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 6e éd., 1981.
Lhuilier D., *Cliniques du travail*, Éd. Érès, Coll. Clinique du travail, 2006, 333 p.
Lévy-Leboyer C., *La gestion des compétences*, Éd. Eyrolles, Coll. Ressources humaines, 2009, 144 p.
Leymann H., *Mobbing : la persécution au travail*, Seuil, 1996, 231 p.
Linhart D., *Pourquoi travaillons-nous ? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Éd. Érès, Coll. Clinique du travail, 2010, 336 p.
Loriol M., *La construction du social – Souffrance, travail et catégorisation des usagers dans l'action publique*, P.U.R., Coll. Le Sens social, 2012, 216 p.
Loriol M., *Le temps de la fatigue. La gestion du mal-être au travail*, Anthropos, 2000, 295.
Maisonneuve J., *La psychologie sociale*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 15e éd., 1988, 125.
Malherbe J.-F., *Violence et démocratie*, Sherbrooke, GGC, 2003.
Méda D., *Le travail*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2010, 128 p.
Méda D., *Le travail – Une valeur en voie de disparition*, Éd. Aubier, Coll. Alto, 1995, 358 p.
Méric J., **Pesqueux Y.**, **Solé A.**, *La « Société du Risque » : Analyse et critique*, Economica, Coll. Gestion, 2009, 282 p.

MASLACH C., **JACKSON S. E.**, *Maslach Burnout Inventory*, Palo Alto, Consulting Psychologists Press, 2e éd., 1986, 34 p.
MASSELIN J.-L., **MADERS H.-P.**, *Contrôle interne des risques : Cibler – Évaluer – Organiser – Piloter – Maitriser*, Éd. Eyrolles, 2014, 261 p.
MERCURE D., **SPURK J. (dir.)**, *Le travail dans l'histoire de la pensée occidentale*, Éd. Presses de l'Université Laval, Coll. Sociologie contemporaine, 2003, 297 p.
MINÉ M., **ALLEMAND S.**, *Siffler en travaillant : les droits de l'homme au travail, un état des lieux*, Éd. Le Cavalier Bleu, 2006, 160 p.
MINOIS G., *Histoire du suicide ; la société occidentale face à la mort volontaire*, Fayard, Coll. Nouvelles études historiques, 1995, 432 p.
MONTREUIL É., *Prévenir les risques psychosociaux – Des outils pour agir sur la pénibilité et préserver la santé au travail*, éd. Dunod, 2e éd., 2014, 216 p.
NEBOIT M., **VÉZINA M. (dir.)**, *Stress au travail et santé psychiqu*e, Octares Éditions, 2002, 310 p.
PAGES A., *Balzac moraliste – Pensées de Balzac extraites de la Comédie humaine*, Éd. Michel Lévy frères, Coll. Bibliothèque contemporaine, 1866.
PATISSIER Ph., **RAMAZZINI B.**, **DE FOURCROY A.-F.**, *Traité des maladies des artisans et de celles qui résultent des diverses professions*, Éd. J.-B. Baillière, 1822, 433 p.
PEZET V., **VILLATTE R.**, **LOGEAY P.**, *De l'usure à l'identité professionnelle : le "burn-out" des travailleurs sociaux*, Éd. TSA, Coll. Dominantes, 1993, 296 p.
PRETTI-WATEL P., *La Société du risque*, Éd. La découverte, Coll. Repères, 2010, 126 p
REYRE G., *Évaluation du personnel – Histoire d'une mal-posture*, Éd. L'Harmattan, Coll. Entreprises et Management, 2007, 242 p.
ROBERT J.-L., *Inspecteurs et inspection du travail sous la IIIe et IVe République*, LDF, 1998, 262 p.
ROBBINS S., **DECENSZO D.**, *Management – L'essentiel des concepts et des pratiques*, Pearson Education 6e éd., 544 p.
SALENGRO B., *Le stress des cadres*, Éd. L'Harmattan, Coll. Questions contemporaines, 2005, 185 p.
SAURET J.-M., *Le management Post-Moderne*, Éd. L'Harmattan, Coll. Dynamiques d'entreprises, 2003, 240 p.
SELYE H., *Le Stress de la vie, Le problème de l'adaptation*, Gallimard, 2e éd. 1975, 425 p.
THÉBAUD-MONY A., **ROBATEL N.**, *Stress et risques psychosociaux au travail – Problèmes politiques et sociaux*, LDF, 2009, 120 p.
THÉBAUD-MONY A., *Travailler peut nuire gravement à votre santé*, Éd. La Découverte, 2008, 294 p.
TSUNETOMO Y., *L'art du samouraï – Le hagakure de Yamamoto Tsunetomo*, Éd. Guy Trédaniel, trad. M. FAUSSURIER, 2012, 272 p.
VALLÉRY G., **LEDUC S.**, *Les risques psychosociaux*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2012.
ZABLOCKI B., *Du stress au bien-être et à la performance*, Éd. Edi.Pro, Liège, 2009, 220 p.
ZOLA É., *L'assommoir*, Éd. G. Charpentier, 1e éd., 1877.

VI – BROCHURES SPÉCIALISÉES,

ANACT, *Prendre en compte les RPS dans le Document Unique*, Réseau ANACT, 2012.
ANACT, *Usure physique, usure psychique : entre convergences et décalages, quelques repères historiques*, 3e congrès francophone sur les troubles musculosquelettiques, Échanges et pratiques sur la prévention, Anact 26-27 mai 2011.
ANACT, *Le point sur… La prévention du stress et des risques psychosociaux*, Éd. Réseau ANACT, juin 2009.
ANDÉOL B., **GUILLEMY N.**, **LEROY A.**, *Évaluation des risques professionnels - Questions-réponses sur le document unique*, Éd. INRS, ED 887, 2010, 20 p.
CFDT, *Les dégâts du progrès. Les travailleurs face au changement technique*, Le Seuil, 1977, 316 p.
CFDT, *Mode d'emploi - Les risques psychosociaux : un enjeu de l'action syndicale sur le travail*, CFDT Diffusion, novembre 2009, 4 p.
CFDT, *Agir sur les risques psychosociaux*, CFDT Diffusion, Coll. Compétences syndicales, février 2010, 84 p.
CGPME, *La prévention des risques psychosociaux, une donnée du développement durable – Fiche pratique n° 10*, juin 2011, 2 p.
CGT, *Souffrance au travail, risques psycho-sociaux*, février 2004, 7 p.
CHOUANIÈRE D., **LANGEVIN V.**, **GUIBERT A.**, **MONTAGNEZ A.**, *Stress au travail – Les étapes d'une démarche de prévention*, INRS, mars 2009, 36 p.
DARES, « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », *DARES Analyses*, février 2013, n° 009, 10 p.
DARES, « L'évolution des risques professionnels dans le secteur privé entre 1994 et 2010 : premiers résultats de l'enquête Sumer », *Dares Analyses*, mars 2012, n° 023, 10 p.
DARES, « Les risques psychosociaux au travail : les indicateurs disponibles », *DARES Analyses*, décembre 2010, n° 81, 12 p.
DARES, « Horaires atypiques et contraintes dans le travail : une typologie en six catégories », *Premières Informations et Premières Synthèses*, mai 2009, n° 22.2, 7 p.
DREES, « Suicides et tentatives de suicide en France », *Études et Résultats*, mai 2006, n° 488, 8.
DREES, « La mortalité par suicide en France en 2006 », *Études et Résultats*, septembre 2009, n° 702, 8 p.
GEY, D., **COURDEAU J.-M.**, *Pratiquer le management de la Santé et de la Sécurité au Travail : Maîtriser et mettre en œuvre l'OHSAS 18001*, AFNOR, 2e éd., 2005, 147 p.
GEOFFROY-PEREZ B., **IMBERNON E.**, **GOLDBERG M.**, *Suicide et activité professionnelle en France : premières exploitations de données disponibles*, INVS, avril 2010, 11 p.
HACHE Ph., *Pratiques addictives en milieu de travail – Principes de prévention*, INRS, mars 2013, 36 p.
INRS, *Comment détecter les risques psychosociaux en entreprise ?*, INRS ED 6086, 2e éd., 2014, 6 p.
INRS (S. GUYOT, **V. LANGEVIN**, **A. MONTAGNEZ)**, *Risques psychosociaux et document unique - Vos questions, nos réponses*, INRS ED 6139, 2013, p. 6.

INRS (V. LANGEVIN, S. BOINI, M. FRANÇOIS, A. RIOU), « Risques psychosociaux : outils d'évaluation - Nottingham Health Profile (NHP) ou Indicateur de santé perceptuelle de Nottingham (ISPN) », *Références en Santé au Travail*, mars 2013, n° 133, pp. 127-130.
INRS, **CRAM**, **CGSS**, *Prévention des risques psychosociaux, Et si vous faisiez appel à un consultant ?*, INRS, 2010, 36 p.
INRS, *Dépister les risques psychosociaux - Des indicateurs pour vous guider*, 2010, 48 p.
INRS, *Dépister les risques psychosociaux – Des indicateurs pour vous guider*, 2007, 49 p.
INRS (V. LANGEVIN, M. FRANÇOIS, S. BOINI, A. RIOU), « La mesure du stress psychologique (MSP) », *Documents pour le Médecin du Travail*, 1er trim. 2012, n° 129, pp. 93-97.
INRS (V. LANGEVIN, M. FRANÇOIS, S. BOINI, A. RIOU), « Center for Epidemiologic Studies-Depression Scale (CES-D) », *Documents pour le Médecin du Travail*, 3e trim. 2011, n° 127, pp. 475-480.
INRS (É. DURAND), Médicaments psychotropes et travail (II) – Médicaments antidépresseurs », *Documents pour le Médecin du Travail*, 4e trim. 2007, n° 112, pp. 487-508.
INRS, « Stress et risques psychosociaux : concepts et prévention », *Documents pour le Médecin du Travail* 2e trim. 2006, n° 106, pp. 169-186.
INVS, « Numéro thématique - Santé mentale et travail : Comprendre pour surveiller » in *Bulletin épidémiologique hebdomadaire*, n° 25-26, juin 2009, pp. 257-280.
MARCHAND O., « 50 ans de mutation de l'emploi », *INSEE Première*, 2010, n° 1312, 4 p.
MIDACT, *Stress et risques psychosociaux : pourquoi attendre ?*, 2009, 30 p.
Mouvement des entreprises de France (MEDEF), *Guide pratique, Prévenir le stress au travail*, 2010, 35 p.
SRM Consulting, *Livre blanc stress au travail – Comment l'appréhender, comment le mesurer ?*, SRS Consulting SAS, 2008, p. 44.
VALETTE J.-C., « L'action de prévention des risques professionnels (psychosociaux) pour la santé physique et mentale au travail » in *Évaluation et prévention des risques psycho-sociaux, secrétaires CHSCT santé-social*, 9 novembre 2004, 79 p.
Groupe APICIL, *Livre blanc, La santé au travail – approche économique du bien-être*, Éd. Cercle APICIL, 2011.

VII – ARTICLES, DOCTRINE,

Articles juridiques :

ADAM P., « La dignité du salarié – (Deuxième partie) », *RDT* 2014, pp. 244-254.
ADAM P., « La "dignité du salarié" et le droit du travail – (Première partie) », *RDT* 2014, pp. 168-176.
ADAM P., « La sanction disciplinaire ou "le songe de Nabuchodonosor" », *RJS* 2012, n°6, pp. 431-439.

Adam P., « La "Figure" juridique du harcèlement moral managérial », *SSL* 7 mars 2011, n° 1482, pp. 4-7.
Adam P., « Faut-il avoir peut de l'individu(alisation) ? », *SSL* 10 octobre 2011, n° 1508, pp. 83-85.
Adam P., « CHSCT et souffrance au travail – Rapports, accords (collectifs) et désaccords (judiciaires) », *Dr. ouv.* 2010, pp. 629-638.
Adam P., « Le harcèlement moral est mort, vive le harcèlement moral ? Oraison funèbre », *Dr. ouv.* 2010, pp. 117-124.
Adam P., « Une lecture de l'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail », *RDT* 2010, pp. 428-434.
Adam P., « Harcèlement moral : sur le pouvoir d'injonction du juge prud'homal », *RDT* 2009, pp. 589-591.
Adam P., « Souffrance au travail, initiative patronales et obstacles au droit d'expertise du CHSCT », *Dr. ouv.* 2009, pp. 261-269.
Adam P., « Harcèlement moral : la place (incontournable) de l'intention malveillante (de l'intérêt d'une lecture combinée des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail) », *SSL* 15 juin 2009, n° 1404, p. 8.
Adam P., « Un contrôle dans quel dessein ? », *SSL* 19 janvier 2009, suppl. n° 1383, p. 31.
Adam P., « La Chambre sociale de la Cour de cassation exerce son contrôle sur la qualification de harcèlement moral : un revirement, pourquoi pas, pourquoi faire ? », *Dr. ouv.* 2008, pp. 545-551.
Adam P., « La prise en compte des risques psychosociaux par le droit du travail français », *Dr. ouv.* 2008, pp. 313-332.
Adam P., « Évaluation (illicite) des salariés et action collective, à propos de TGI Nanterre, 5 septembre 2008 », *Dr. ouv.* 2008, pp. 585-593.
Adam P., « L'obligation de sécurité de résultat ne s'épuise pas dans la sanction disciplinaire », *SSL* 13 mai 2008, n° 1353, p. 11.
Adam P., « Risques psychosociaux et consultation du CHSCT : aujourd'hui l'entretien annuel d'évaluation ; Et demain ? », *RDT* 2008, pp. 180-181.
Adam P., « Harcèlement moral : pleins feux sur l'obligation patronale de prévention », *Dr. ouv.* 2007, p. 1.
Adam P., « Le harcèlement : périls et vertus d'une prohibition - Une qualification en voie de clarification », *RDT* 2006, p. 8.
Alvarez N., « La loi du 23 décembre 1982 sur les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) », *Dr. ouv.* 1983, p. 123.
Antonmattei P.-H., « Obligation de sécurité de résultat : les suites de la jurisprudence *SNECMA* », *Dr. soc.* 2012, pp. 491-493.
Asquinazi-Bailleux D., « Risques psychosociaux et méthodes de gestion de l'entreprise », *JCP éd. S.* 5 octobre 2010, n° 40, pp. 19-24.
Aubert-Monpeyssen T., **Blatman M.**, « Les risques psychosociaux au travail et la jurisprudence française : la culture de la prévention », *Dr. soc.* 2012, pp. 832-838.
Aubin G., « La réforme sociale et la réparation des accidents du travail (1881-1898) » in *Du droit du travail aux droits de l'humanité : Études offertes à Ph.-J. Hesse*, PUR, 2003, p. 17.
Aubin G., « La loi de 1898, rupture ou continuité ? », *Dr. soc.* 1998, pp. 635-637.

AUVERGNON Ph., **LEROUGE L.**, « Les droits d'Europe du sud confrontés aux risques psychosociaux au travail : compte rendu des Journées d'étude du COMPTRASEC des 20-21 septembre 2007 », *Revue française des affaires sociales*, 2-3, 2008, p. 400.
AUVERGNON Ph., « La peur des travailleurs et le droit du travail », *Droit et Société* 2000, n°46, pp. 569-595.
AUZERO G., « La rupture conventionnelle du contrat de travail : l'illusion de la sécurisation », *RDT* 2008, pp. 522-526.
AYACHE-REVAH I., **AYADI M.**, « Gérer le stress sans stress », *SSL* 25 janvier 2010, n° 1430, pp. 7-11.
AYELA C., **PELPEL C.**, « Risque des dirigeants en matière de RPS : vite un Document Unique ! », *Revue Lamy droit des affaires* 1er mars 2013, n° 80, pp. 67-71.
BABIN M., **PICHON N.**, « Obligation de sécurité et faute inexcusable de l'employeur », *Dr. soc.* 2002, pp. 828-839.
BACQUET A., « Règlement intérieur et libertés publiques », *Dr. soc.* 1980, p. 310.
BADEL M., « Accidents du travail, maladies professionnelles : l'indemnisation soumise à la "question" – À propos de la décision n° 2010-8 QPC du 18 juin 2010 », *Dr. ouv.* 2010, pp. 639-646.
BADEL M., « Souffrance au travail et risque professionnel – La difficile appropriation du mal-être salarié par le droit de la sécurité sociale », *RDSS* 2006, n° 5, pp. 918-928.
BADEL M., « La notion de risques professionnel : état des lieux à la lumière des évolutions récentes », *RDSS* 2004, n° 40, pp. 206-223.
BAILLY P., « L'organisation du travail ne doit pas nuire à la santé des salariés », *SSL* 25 mars 2008, n° 1346, pp. 6-9.
BANCE P., « Concepts juridiques en matières de conditions de travail », *RFAS* 1978, p. 123.
BANDON-TOURRET D., **GORNY A.**, « Le préjudice indemnisable dans le contentieux des sondes cardiaques : vers l'indemnisation du préjudice d'angoisse ? », *JCP éd. E.* 2008, n° 42, pp. 24-28.
BATEMAN L., « Ce qui intéresse l'entreprise, c'est la performance collective », *SSL* 13 décembre 2010, n° 1471, pp. 12-13.
BARBEY V., **CLAVERIE M.-S.**, **JARRY J.-J.**, « Les nouveaux modes d'organisation du travail », *Cahiers de droit de l'entreprise*, 2009, n° 6, pp. 9-15.
BARTHÉLÉMY J., « Peut-on dissocier le droit du travail et le droit de la sécurité sociale ? Contribution à la théorie des vases communicants… », *Dr. soc.* 2007, pp. 787-792.
BARTHÉLÉMY J., « Droit du travail et de la sécurité sociale : une seule discipline », *Les Cahiers du DRH* 1er novembre 2008, pp. 25-34.
BÉAL É., « Maladies professionnelles – La bataille de la reconnaissance », *Liaisons sociales magazine* avril 2011, p. 18.
BÉAL S., « Le tabac dans l'entreprise », *JCP éd. S.* 17 janvier 2006, n° 3, pp. 15-19.
BECK A. T., **EPSTEIN N.**, **BROWN G.**, **STEER R. A.**, « An inventory for measuring clinical anxiety : psychometric properties », *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 1988, n° 56, pp. 893-897.
BEILLEUL D., « Le droit de mourir au nom de la dignité humaine. À propos de la loi relative aux droits des malades et à la fin de vie », *JCP éd. G.* 8 juin 2005, n° 23, pp. 1055-1058.

Bergel J.-L., « À la recherche de concepts émergents en droit », *D.* 21 juin 2012, n° 24, pp. 1567-1572.
Bernard-Chatelot C., **Fabre L.**, « Les risques psychosociaux et la responsabilité pénale », *AJ collectivités territoriales* 2013, p. 19.
Bernard S., « L'employeur doit identifier les RPS en amont de la réorganisation », *SSL* 24 décembre 2012, n° 1565, pp. 12-14.
Berthier P.-E., « Les qualités attendues du salarié, entre droit du travail et management », *SSL* 18 mars 2013, suppl. n° 1576, pp. 102-109.
Berthier P.-E., « L'auto-évaluation des salariés », *Cah. soc.* 2013, n° 257, p. 445.
Bichot J., « Faut-il une cinquième branche pour le cinquième risque ? », *RDSS* 2008, p. 940.
Bidal F., « Les victimes de faute inexcusable de l'employeur retrouvent enfin leur dignité », *Gaz. Pal.* 1er juillet 2010, n° 181-182, p. 13.
Blanc G., « Les frontières de l'entreprise en droit commercial (Brève contribution…) », *D.* 28 octobre 1999, n° 38, pp. 415-418.
Blatman M., « L'obligation de sécurité », *Dr. soc.* 2011, pp. 743-757.
Blatman M., « L'obligation de sécurité de résultat de la Cour de cassation en six étapes », *SSL* 19 février 2007, n° 1295, pp. 6-10.
Blatman M., « Regards sur l'état de santé au travail et la prévention des risques – Comme le chantier de construction du tramway d'une ville… », *Dr. soc.* 2005, pp. 960-970.
Bocquillon F., « Vers une immunité civile du salarié ? – À propos des arrêts de la Cour de cassation des 25 février 2000 et 14 décembre 2001 », *Dr. ouv.* 2002, pp. 375-382.
Bocquillon F., « Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles », *RDSS* 2000, pp. 553-554.
Bodin Ph., **Nauleau D.**, « La réforme des règles de tarification : quelles conséquences pour l'entreprise ? », *JCP éd. S.* 23 novembre 2010, n° 47, pp. 17-20.
Bois P., « L'intégration de la prévention au stade de la conception des bâtiments industriels », *Dr. soc.* 1977, num. spéc. 3, pp. 37-46.
Boisnard D., « Fixation des objectifs : quel avenir pour l'arrêt de la Cour de cassation du 22 mai 2001 ? », *JSL* 20 décembre 2001, n° 92, pp. 4-5.
Bonnamy S., « Le droit de retrait à l'épreuve des risques psychosociaux », *Les Cahiers Lamy du CE,* juillet 2013, n° 128, pp. 13-16.
Bonnechère M., « Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail », *Dr. ouv.* 2003, pp. 453-486.
Bonnechère M., « Le corps laborieux : réflexion sur la place du corps humain dans le contrat de travail », *Dr. ouv.* 1994, pp. 173-185.
Bonnechère M., « Les tendances à la déréglementation et leur incidence sur la théorie des sources en droit du travail », *Dr. soc.* 1990, pp. 40-48.
Borenfreund G., « L'articulation du contrat de travail et des normes collectives », *Dr. ouv.* 1997, pp. 514-528.
Borenfreund G., Souriac M.-.A., Nadal S., « Péril sur la conception de l'extension des accords collectifs de branche. Brefs propos sur l'une des dispositions de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale », *RDT* 2014, p. 196.
Borricand J., « La répression de la provocation au suicide : de la jurisprudence à la loi », *JCP éd. G.* 1988, I, p. 3359.

Bossu B., « Droits de l'homme et pouvoirs du chef d'entreprise : vers un nouvel équilibre », *Dr. soc.* 1994, pp. 747-758.
Bossy G., **Delmas P.**, « Restructurations, réorganisations et santé au travail », *Les Cahiers du DRH* décembre 2012, n° 193, pp. 30-34.
Bouaziz P., « Harcèlement moral dans les relations de travail – Essai d'approche juridique », *Dr. ouv.* 2000, pp. 186-221.
Boulmier D., « Brèves réflexions sur les contextes de la rupture conventionnelle », *JCP éd. S.* 5 février 2013, n° 6, pp. 3-6.
Boulmier D., « Les heures d'équivalence dans le secteur sanitaire et social et le rétablissement des droits des salariés », *JCP éd. E.* 12 janvier 2006, n° 2, p. 1082.
Bourgeot S., **Verkindt P.-Y.**, « La maladie du salarié au prisme de la distinction de la vie personnelle et de la vie professionnelle », *Dr. soc.* 2010, pp. 56-64.
Bourgeot S., **Blatman M.**, « De l'obligation de sécurité de l'employeur au droit à la santé des salariés », *Dr. soc.* 2006, pp. 653-661.
Bousez F., **Moreau M.**, « À propos des changements apportés par l'employeur aux conditions de travail », *JCP éd. E.* 6 novembre 1997, n° 45, pp. 475-481.
Bousiges A., « Le droit des salariés de se retirer d'une situation dangereuse pour leur intégrité physique », *Dr. soc.* 1991, pp. 279-291.
Bouton J., « La protection du salarié, donneur d'alerte en cas de corruption », *RDT* 2008, pp. 182-183.
Brimo S., « Nouvel assaut contre la limitation de la réparation des risques professionnels », *RDSS* 2011, pp. 76-85.
Brissy S., « Le droit et la violence au travail », *RDT* 2010, pp. 499-506.
Brissy S., « La cogestion en matière de santé au travail », *Gaz. Pal.* 8 octobre 2008, p. 60.
Brunella S., « Le nouveau cadre juridique pour le harcèlement sexuel », *Gaz. cnes* 11 février 2013, n° 6/2160, p. 48.
Bugada A., « Repos ou travail dominical ? », *SSL* 5 mai 2008, n° 1352, pp. 7-12.
Bioy X., « Le droit à la personnalité juridique », *Revue des droits et libertés fondamentaux* 2012, chron. n° 12.
Cabrillac R., « Corps humain » in *Dictionnaire des Droits de l'Homme*, P.U.F., 2008, p. 220.
Cailley B., « Le harcèlement moral au travail », *SSL* 5 juin 2000, n° 984, pp. 7-8.
Calais V., « Management = harcèlement ? », *Les Cahiers du DRH* 1er mai 2011, n° 176, pp. 32-44.
Camerlynck G.-H., « L'autonomie du droit du travail », *D.* 1956, chron. 23.
Capitani A., « L'état de nécessité entre loi, droit communautaire et constitution », *LPA* 26 avril 2006, n° 83, pp. 13-17.
Carbonnier J., « Être ou ne pas être. Sur les traces du non sujet de droit » in *Flexible droit, Pour une sociologie du droit sans rigueur*, L.G.D.J., 1998, 9e éd., p. 231-246.
Caron V., « Les entreprises sont réticentes à s'attaquer à l'organisation », *SSL* 17 décembre 2012, n° 1564, pp. 6-8.
Caron V., **Delassault X.**, **Richon J.-P.**, **Strebelle-Beccaert G.**, « Risque suicidaire : enjeux et responsabilité », *Les Cahiers du DRH* mars 2009, n° 152, pp. 15-23.
Catala N., **Soyer J.-C.**, « La loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail », *JCP éd. G.* 1977, p. 2868.

CAVALLINI J., « Le système français des heures d'équivalence ne respecte pas la durée maximale hebdomadaire de travail fixée en droit communautaire », *JCP éd. S.* 10 janvier 2006, n° 1, p. 1003.
CÉSARO J.-F., « La norme pénal, l'entreprise, et le droit du travail », *Dr. soc.* 2005, p. 139.
CHABAS F., « Cent ans de responsabilité civile », *Gaz. Pal.* 23 août 2000, n° 236, pp. 2-32.
CHABAS F., « Le corps humain et les actes juridiques en droit français » in *Le corps humain et le droit, Travaux de l'Association Henri Capitant*, Dalloz, T. 26, 1975, p. 225.
CHAMPEAUX F., « Benchmark : le retour gagnant », *SSL* 3 mars 2014, n° 1620, p. 14.
CHAMPEAUX F., « Le management rattrapé par le droit », *SSL* 11 février 2013, suppl. n° 1571, p. 135.
CHAMPEAUX F., **MARCON A.**, « Le benchmark touché au cœur », *SSL* 11 février 2013, suppl. n° 1571, pp. 136-137.
CHAMPEAUX F., « La Cour de cassation encourage la rupture conventionnelle », *SSL* 27 mai 2013, n° 1586, p. 11.
CHAMPEAUX F., « Une réorganisation peut être pathogène », *SSL* 24 décembre 2012, n 1565, p. 8.
CHAMPEAUX F., « Le droit de retrait entre attraction et répulsion », *SSL* 27 août 2012, n°1548, p. 6.
CHAMPEAUX F., « Les mutations du harcèlement moral », *SSL* 7 mars 2011, n° 1482, p. 2.
CHAPELLON-LIEDHART D., « Une seule voie de réparation pour les victimes d'AT/MP ? », *SSL* 6 janvier 2014, n° 1612, p. 5.
CHARBONNEAU A., « Le CHSCT : une institution en attente de réforme ? », *Dr. ouv.* 2012, pp. 583-589.
CHAUCHARD J.-P., « Sur un malentendu tenace : " la retraite à 60 ans" », *Dr. soc.* 2011, pp. 244-249.
CHAUCHARD J.-P., « De la définition du risque social », *TPS* 2000, n° 6, pp. 4-6.
CHAUCHARD J.-P., « Les nécessaires mutations de l'État Providence : du risque social à l'émergence d'un droit-besoin », *Dr. soc.* 2012, pp. 135-139.
CHAUCHARD J.-P., « La clause de dédit-formation ou le régime de la liberté surveillée », *Dr. soc.* 1989, pp. 388-393.
CHAUMETTE P., « Le contentieux pénal : entre répression et réparation, les nouveaux contours de la responsabilité », *Dr. ouv.* 2003, pp. 109-112.
CHAUMETTE P., « Commentaire de la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 relative aux obligations de l'employeur et du salarié en matière de sécurité au travail », *Dr. soc.* 1992, pp. 337-346.
CHAUMETTE P., « L'obligation patronale de sécurité au sein de la Communauté européenne » in *Mélanges en l'honneur d'Henry BLAISE*, Economica, 1995, pp. 81-94.
CHAUMETTE P., « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le droit de retrait du salarié », *Dr. soc.* 1983, p. 425.
CHAUVY Y., « Retrait d'une situation de travail », *RJS* 5/96, p. 319.
CHOFFAT T., « La loi de 1851 sur l'apprentissage », *Revue du Souvenir Napoléonien*, n° 437, 2001, pp. 31-35.
CHOLEY J.-Y., « La sanction des vices du consentement en droit du travail » in *Mélanges en l'honneur du Professeur Jean-Pierre Béguet,* Université de Toulon et du Var, 1985, p. 8.

CHOUANIÈRE D., « Prévention des RPS : approche théorique », *SSL* 30 avril 2012, n° 1536, p. 11.
CŒURET A., **DE MOUCHERON B.**, « Le responsable en droit pénal du travail », *JCP éd. S.* 28 mai 2013, n° 22, p. 1223.
CŒURET A., « Généralisation de la responsabilité pénale des personnes morales », *RJS* 11/06, pp. 843-852.
CŒURET A., **FORTIS É.**, « La place du droit pénal dans le droit du travail », *RSC* 2000, pp. 25-38.
COHEN M., « Le droit de substitution, cadeau empoisonné aux syndicats », *Dr. soc.* 1990, p. 790.
COLLARD C., « Le risque juridique existe-t-il ? - Contribution à la définition du risque juridique », *Cah. dr. entr.* 2008, n° 1, pp. 24-29.
COLSON R., **POITTEVIN J.-M.**, « La procédure interne, nouveau remède au harcèlement ? Brèves remarques sur le traitement juridique de la souffrance au travail », *RDT* 2012, pp. 80-82.
COLONNA J., **RENAUX-PERSONNIC V.**, « Obligation de sécurité de résultat de l'employeur et stress au travail », *JCP éd. G.* 21 janvier 2013, n° 4, pp. 135-137.
COLONNA J., **RENAUX-PERSONNIC V.**, « Préretraite amiante : l'employeur doit indemniser le préjudice spécifique d'anxiété des bénéficiaires », *JCP éd. G.* 28 juin 2010, n° 26, p. 733.
COLONNA J., « Évaluation des compétences des salariés : la validité du ranking », *Dr. soc.* 2003, pp. 988-993.
COMBREXELLE J.-D., « Quelques vérités simples sur la santé au travail », *Dr. soc.* 2011, p. 778.
CONTE Ph., « Une nouvelle fleur de légistique : le crime en boutons. À propos de la nouvelle définition du harcèlement sexuel », *JCP éd. G.* 2002, act. 320.
COSTA J.-L., « La jurisprudence de la Chambre criminelle et l'élaboration d'un ordre public économique et social » in *La Chambre criminelle et sa jurisprudence ; recueil d'études en hommage à la mémoire de Maurice PATIN*, Cujas, 1965, p. 66.
COSTE-FLORET J.-M., **LE BRAS V.**, « Accidents du travail et maladies professionnelles : l'indemnisation des salariés en cas de faute inexcusable de l'employeur », *JCP éd. S.* 24 janvier 2012, n° 4, p. 1022.
COSTENTIN J., **GAMET L.**, **GOULLÉ J.-P.**, « Consommation de drogues par le salarié et tests salivaires », *SSL* 2 juillet 2012, n° 1545, pp. 4-8.
COUTURIER G., **SERVERIN É.**, « Quel contentieux pour la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée ? », *RDT* 2009, pp. 205-210.
COUTURIER G., « Le risque du tout disciplinaire » in *Le droit social – Le droit comparé ; Études dédiées à la mémoire de Pierre ORTSCHEIDT*, Presses Universitaires de Strasbourg, 2003, p. 83.
COUTURIER G., « Les relations entre employeurs et salariés en droit français » in *La protection de la partie faible dans les rapports contractuels – comparaison franco-belge*, L.G.D.J., 1996, pp. 143-164.
COUTURIER G., « Les techniques civilistes et le droit du travail », *D.* 1975, chron. 151.
CRISTAU A., « Grève dans le secteur privé », *Rép. trav.* 2013, pt. 1.

Cristau A., « La mise au chômage technique consécutive à un conflit collectif de travail », *Dr. soc.* 2000, pp. 1091-1099.
Dabin M., « Les logiques de reconnaissance de maladies professionnelles », *Dr. soc.* 1998, pp. 673-682.
Dabosville B., « Les contours de l'abus d'expression du salarié », *RDT* 2012, pp. 275-282.
Daburon C., « Loi relative au harcèlement moral : reconnaissance tardive d'un risque inhérent à l'activité professionnelle », *RJS* 8-9/02, pp. 719-727.
Danet J., **Saas C.**, « Le fou et sa "dangerosité", un risque spécifique pour la justice pénale », *RSC* 2007, pp. 779-795.
Darmaisin S., « À la recherche du bon père de famille » in *Libre droit, mélanges en l'honneur de Philippe Le Tourneau*, Dalloz, 2008, pp. 297-311.
Davezies Ph., « Défis et responsabilités face à la souffrance au travail », *SSL* 30 avril 2012, suppl. n° 1536, pp. 41-48.
Debord F., **Paulin J.-F.**, « La santé au confluent du droit du travail et du management », *SSL* 18 mars 2013, suppl. n° 1576, pp. 50-61.
Dedessus-Le-Moustier N., **Lerouge L.**, « Une réflexion syndicale contrastée sur la prévention des risques psychosociaux », *RDT* 2011, pp. 627-633.
Dejean De La Batie A., « La santé au travail au cœur des réorganisations », *JSL* 28 mars 2013, n° 340, p. 5.
Dejours C., **Rosental P.-A.**, « La souffrance au travail a-t-elle changé de nature ? », *RDT* 2010, pp. 9-13.
Delattre S., « Les employeurs priés d'agir », *Liaisons sociales magazine* janvier 2010, p. 101.
Delga J., **Rajkumar A.**, « Le harcèlement moral : éléments caractéristiques du harcèlement moral au regard du Code du travail et de la jurisprudence contemporaine », *Dr. ouv.* 2005, pp. 161-171.
Del Sol M., « Les décisions et pratiques managériales à l'épreuve du droit à la santé au travail », *RDSS* 2013, pp. 868-880.
Del Sol M., « Accident cardiaque du salarié : les pratiques managériales liées au stress au révélateur de l'obligation de sécurité et de la faute inexcusable », *Lexbase hebdo édition sociale* 20 décembre 2012, n° 510.
Desideri J.-P., « La précaution en droit privé », *D.* 13 avril 2000, n° 15, pp. 238-242.
Deslaugiers-Wlache C., **Louail O.**, « Synthèse des réponses par les juridictions du ressort de la Cour d'appel de Paris aux questionnaires relatifs à leurs pratiques en matière de médiation » in *Célérité et qualité de la justice : La médiation : une autre voie (Rapport Magendie)*, 24 mai 2008, p. 27.
Dekeuwer-Défossez F., « Droit et risque – 1re partie », *LPA* 7 novembre 2011, n° 221, p 5.
Dekeuwer-Défossez F., « Droit et risque – 2e partie », *LPA* 8 novembre 2011, n° 222, p. 9.
Dekeuwer-Défossez F., « Droit et risque – Suite et fin », *LPA* 9 novembre 2011, n° 223, p. 6.
Demogue R., « La violence comme vice du consentement », *RTD civ.* 1914, p. 435.
De Quenaudon R., **Gomez-Mustel M.-J.**, « L'ambiguïté des dispositifs d'alerte professionnelle en France », *BS* 4/10, pp. 167-176.

De Silguy S., « Lanceurs d'alerte : une protection juridique discrète », *RLDC* janvier 2014, n° 111, p. 67.
Detraz S., « Harcèlement sexuel : justification et portée de l'inconstitutionnalité », *D.* 31 mai 2012, n° 21, p. 1374.
Dockès E., « La liberté d'expression au travail », *Dr. ouv.* 2011, pp. 53-57.
Dockès E., « Le pouvoir patronal au-dessus des lois ? », *Dr. ouv.* 2005, p. 1.
D'Ornano P.-H., « La consultation du CHSCT en cas d'aménagement important modifiant les conditions de travail », *JCP éd. S.* 8 juin 2010, n° 23, p. 1226.
Dougin A.-M., « Libertés individuelles et relations de travail : un aperçu de la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme » in Ph. Auvergnon (dir.), *Libertés individuelles et relations de travail : le possible, le permis et l'interdit ?*, P.U.B., 2012, pp. 211-212.
Dreyer E., « Dignité (Droits fondamentaux et) » in *Dictionnaire des droits fondamentaux*, Dalloz, 2010, p. 250.
Dupeyroux J.-J., « Le temps qui reste », *Dr. soc.* 2011, pp. 239-240.
Dupeyroux J.-J., « Un deal en béton ? », *Dr. soc.* 1998, pp. 631-634.
Dupeyroux J.-J., « La notion d'accident du travail », *D.* 1964, chron. 23.
Duquesne F., « La mise en danger d'autrui à la lumière de l'obligation de sécurité de résultat », *Dr. soc.* 2009, pp. 162-168.
Durand P., « Le particularisme du droit du travail », *Dr. soc.* 1945, p. 298.
Edelman D., « Le Conseil constitutionnel et l'embryon », *D.* 20 juillet 1995, n° 27, p. 205.
Éscande-Varniol M.-C., « Une rémunération "incitative", entre individualisation et partage du risque économique », *SSL* 18 mars 2013, suppl. n° 1576, p. 43.
Fabre-Magnan M., « Le forçage du consentement du salarié », *Dr. ouv.* 2012, pp. 459-470.
Fabre-Magnan M., « Les "vraies" et les "fausses" libertés du travailleur salarié » in Ph. Auvergnon (dir.), *Libertés individuelles et relations de travail : le possible, le permis et l'interdit ?*, PUB, 2011, pp. 47-77.
Fabre-Magnan M., « Dignité humaine » in *Dictionnaire des Droits de l'Homme*, P.U.F., 1re éd., 2008, p. 285.
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, pp. 229-238.
Fantoni-Quinton S., « Le système de santé au travail pourrait-il exister sans (in)aptitude ? », *Dr. soc.* 2013, pp. 1023-1030.
Fantoni-Quinton S., **Verkindt P.-Y.**, « Drogue(s) et travail : des liaisons dangereuses », *Dr. soc.* 2011, pp. 674-680.
Fantoni-Quinton S., « Le véritable rôle du CRRMP », *RDSS* 2008, pp. 555-557.
Fantoni S., « Difficultés juridiques posées par l'impact des TIC sur la santé au travail », *Travail et Protection Sociale*, 2005, n° 3, pp. 12-14.
Favennec-Héry F., « Une question qui fâche : le millefeuille des IRP », *Dr. soc.* 2013, pp. 250-257.
Favennec-Héry F., « L'obligation de sécurité du salarié », *Dr. soc.* 2007, pp. 687-696.
Favennec-Héry F., « Vers l'autoréglementation du temps de travail dans l'entreprise », *Dr. soc.* 2005, pp. 794-802.

Favennec-Héry F., « La protection contre le tabagisme dans l'entreprise : une obligation de sécurité de résultat », *JCP éd. S.* 13 septembre 2005, n° 12, pp. 28-30.
Favennec-Héry F., « Les 35 heures : injonction ou incitation », *Dr. soc.* 1997, p. 1013.
Ferté C., « Expertise du CHSCT et dépistage de drogues illicites », *JSL* 5 avril 2012, n° 319, pp. 17-19.
Feuillet B., « Intégrité physique (Droit au respect de l') » in *Dictionnaire des droits fondamentaux*, Dalloz, 2010, pp. 497-501.
Flament L., « La médiation en matière prud'homale », *JCP éd. S.* 31 août 2010, n° 35, pp. 17-22.
Flécheux G., « La personne devant le bâtonnier de l'Ordre des avocats de Paris » in *La personne humaine*, *D. S.* 1995, n° 2, pp. 5-6.
Fortis É., **Seconds M.**, « La dépénalisation du droit du travail : un objectif caduc ? », *RDT* 2012, pp. 402-405.
Fortis É., « Harcèlement moral en droit pénal et en droit du travail, unité ou dualité ? », *SSL* 7 mars 2011, n° 1482, p. 9.
Foulon S., **Moreau I.**, « Au boulot, le chrono s'emballe », *Liaisons sociales* magazine janvier 2004, n° 48, pp. 12-21.
Fresnel F., « Éloge de la folie par le droit ou comment le droit apprécie-t-il l'altération des facultés mentales », *Gaz. Pal.* 2 août 2010, n° 215, pp. 2-10.
Frouin C., « La responsabilité déontologique du médecin du travail », *Cahiers soc.* 1er novembre 2014, n° 268, p. 655.
Frouin J.-Y., « Sur le contrôle par la Cour de cassation de la qualification juridique de harcèlement moral », *RJS* 10/05, pp. 671-672.
Gacia N., « La gestion préventive des risques en matière de sécurité et de santé au travail », *JCP éd. S.* 10 mars 2009, n° 11, p. 1110.
Gacia N., « La responsabilité de l'employeur en raison du suicide », *JCP éd. S.* 1er juillet 2008, n° 27, p. 1373.
Gamet L., « Critique du droit pénal du travail », *Dr. soc.* 2014, pp. 446-457.
Gamet L., « Le test salivaire », *Dr. soc.* 2013, pp. 51-56.
Gamet L., « Risques psychosociaux et prise d'acte de la rupture du contrat de travail », *Dr. soc.* 2011, pp. 776-777.
Garat A., « Les risques émergents de santé au travail : le poids des NTIC », *Lexbase hebdo édition sociale* 26 mai 2005, n° 169.
Garand O., « Obligation de sécurité de résultat et santé mentale : une articulation inadaptée », *JCP éd. S.* 14 juin 2011, n° 24, pp. 29-32.
Garand O., **Rozec Ph.**, « La faute inexcusable au cœur de la réforme de la législation sur la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles », *SSL* 27 mai 2002, p. 6.
Gardes D., « Une définition juridique du travail », *Dr. soc.* 2014, pp. 373-380.
Gardin A., « Les contours de la réparation en cas de faute inexcusable de l'employeur », *RJS* 10/12, pp. 651-657.
Gasser J.-M., « Le droit de retrait dans le secteur privé », *RJS* 6/06, p. 463.
Gaudu F., « Travail et activité », *Dr. soc.* 1997, pp. 119-126.
Gauriau B., « Les sanctions civiles de l'insécurité », *Dr. soc.* 2007, pp. 719-728.

Gauriau B., « L'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salarié. Recherche d'un fondement juridique », *Dr. soc.* 2001, pp. 921-924.
Gautier P.-Y., « Les interactions du droit civil et du droit du travail » in B. Teyssié (dir.), *Les sources du droit du travail*, P.U.F., Coll. Droit éthique société, 1998, p. 129.
Gayat É., « L'autorité de la chose jugée au pénal sur l'instance prud'homale en contestation d'une sanction disciplinaire », *Dr. ouv.* 1998, pp. 515-529.
Géa F., « Prise d'acte de la rupture et résiliation judiciaire : vers une déconstruction de la jurisprudence ? », *SSL* 7 avril 2014, n° 1625, p. 10.
Géa F., « Le harcèlement moral, un système d'imputation », *RDT* 2010, pp. 39-42.
Gobert M., « Le principe de sauvegarde de la dignité humaine » in *La dignité de la personne humaine*, Economica, 1999, pp. 161-171.
Ginon A.-S., **Guiomard F.**, « Le suicide peut-il constituer un risque professionnel ? », *Dr. ouv.* 2008, pp. 367-378.
Gosselin H., « Harcèlement moral : la nouvelle donne », *SSL* 19 octobre 2009, n° 1417, p. 7.
Grévisse S., « Le renouveau de la Charte sociale européenne », *Dr. soc.* 2000, p. 884.
Grévy M., « Les procédures d'urgence », *Dr. soc.* 2011, pp. 764-770.
Gualano E., « Le harcèlement au travail (2e partie) », *SSL* 24 septembre 2001, n° 1043.
Guedes Da Costa S., Lafuma E., « Le CHSCT dans la décision d'organisation du travail », *RDT* 2010, pp. 419-427.
Guillemy N., **Bielec Ph.**, « Les missions de la branche AT/MP dans le domaine des risques psychosociaux », *SSL* 30 avril 2012, suppl. n° 1536, p. 18.
Guyot H., « L'employeur face au harcèlement moral », *JCP éd. S.* 14 juin 2011, n° 24, p. 25.
Halpérin J.-L., « La naissance de l'obligation de sécurité », *Gaz. Pal.* 21-23 septembre 1997, p. 2.
Hatzfeld N., « Les risques psychosociaux : quelles correspondances anciennes aux débats récents ? », *Travail et Emploi* 2012, n° 129, pp. 11-22.
Hauser J., « Rapport de synthèse à l'occasion du Centenaire de la loi du 9 avril 1898, Université Montesquieu-Bordeaux IV », *Dr. soc.* 1998, pp. 671-672.
Hautefort M., « Une dépression nerveuse admise comme accident du travail », *SSL* 29 septembre 2003, n° 1137, p. 10.
Hautefort M., « Rien ne justifie un licenciement vexatoire, pas même une faute grave », *JSL* 19 octobre 2000, n° 66, pp-10-11.
Héas F., « La prévention des risques psychosociaux en droit du travail : du rôle de la loi et de la négociation collective » in L. Lerouge (dir.), *Risques psychosociaux au travail – Approche juridique comparée France / Europe / Canada / Japon*, Dalloz, 2014, p. 62.
Héas F., « Le bien-être au travail », *JCP éd. S.* 6 juillet 2010, n° 27, pp. 14-19.
Héas F., « Pénibilité et droit du travail », *JCP éd. S.* 27 janvier 2009, n° 5, pp. 17-21.
Héas F., « Organisation collective du travail et sécurité des salariés », *Dr. ouv.* 2008, p. 424.
Héas F., « La définition juridique de la pénibilité au travail », *Travail et Emploi* 2005, p. 104.
Hecker Padilla C., « L'état de nécessité en droit comparé », *Revue de la recherche juridique. Droit prospectif*, 2009, n° 3, pp. 1151-1200.
Hellich Ph., **Verdun F.**, « Cartographie des risques RH », *Les Cahiers du DRH* octobre 2010, n° 169, pp. 19-27.

Henebelle D., « La place de l'infraction formelle en droit pénal du travail : regard d'un travailliste », *Dr. soc.* 2001, pp. 935-947.
Henriot P., « La caractérisation du risque conditionne et encadre l'ingérence du juge », *SSL* 24 décembre 2012, n° 1565, pp. 9-11.
Hocquet-Berg S., « Le nouveau régime d'indemnisation des victimes d'un accident du travail en cas de faute inexcusable de l'employeur (à propos de Civ. 2e, 4 avril 2012) », *Dr. soc.* 2012, pp. 839-843.
Hostiou R., « L'expropriation pour risque naturel », *AJDA* 9 juillet 2012, n° 24, p. 1324.
Humbert T., **Nauleau D.**, « Vers une suppression des conditions de saisine des CRRMP pour les pathologies hors tableau », *JCP éd. S.* 28 mai 2013, n° 22, pp. 24-26.
Huyette M., « Dépression, accident du travail et faute inexcusable », *RDT* 2004, p. 906.
Janin B., **Fontaine J.**, « Un bilan de la politique de prévention », *Dr. soc.* 1977, num. spéc. 3, p. 12.
Javillier J.-C., « Ambivalence, effectivité et adéquation du droit pénal du travail : quelques réflexions en guise d'introduction », *Dr. soc.* 1975, pp. 375-393.
Jeammeaud A., « Le pouvoir patronal visé par le droit du travail », *SSL* 11 février 2008, n° 1340, suppl. pp. 15-28.
Jeammaud A., **Le Friant M.**, **Lyon-Caen A.**, « L'ordonnancement des relations du travail », *D.* 29 octobre 1998, n° 38, chron. pp. 359-368.
Jeammeaud A., « Les polyvalences du contrat de travail » in *Les transformations du droit du travail, Études offertes à Gérard Lyon-Caen*, Dalloz, 1989, pp. 299-316.
Jeammaud A., « Le nouveau régime du temps de travail », *Dr. soc.* 1982, p. 305-334.
Join-Lambert M.-T., « Les "nouveaux risques" », *Dr. soc.* 1995, pp. 779-784.
Joly B., « La prise en compte du suicide au titre des risques professionnels : regards croisés sur la jurisprudence judiciaire et administrative », *Dr. soc.* 2010, pp. 258-266.
Jorion B., « La dignité de la personne humaine ou la difficile insertion d'une règle morale dans le droit positif », *RDP* 1999, pp. 197-233.
Josserand L., « Le forçage du contrat » in *Recueil d'études sur les sources du droit en l'honneur de François Gény*, T. 2, Sirey, 1934, p. 340.
Josserand L., « La personne humaine dans le commerce juridique », *D. H.* 1932, p. 1.
Jourdan D., « Accord de méthode sur la prévention du stress au travail », *JCP éd. S.* 30 mars 2010, n° 13, pp. 19-23.
Jourdain P., « Autorité de la chose jugée au pénal et principe d'unité des fautes : la rupture est consommée entre faute civile et pénale, mais l'est-elle totalement ? », *D.* 2001, p. 2232.
Julien-Paturle D., « Évaluation des salariés : éviter les pratiques à risques », *Les Cahiers du DRH* juillet 2003, n° 86, pp. 2-10.
Katz T., **Brousse A.**, « Les chemins de traverse empruntés par le pouvoir unilatéral dans la détermination de la rémunération variable », *Dr. ouv.* 2011, pp. 587-589.
Katz T., **Polère P.**, « Haro sur l'obligation de résultat mise à la charge de l'employeur pour lutter contre le tabagisme au sein de l'entreprise », *JSL* 29 novembre 2005, n° 178, pp. 4-7.
Kayser P., « Les droits de la personnalité, aspects théoriques et pratiques », *RTD civ.* 1971, p. 444.

KEIM-BAGOT M., « Compte rendu d'une table ronde sur les risque psychosociaux – Troisième volet : Pour une meilleure prise en charge des troubles psychosociaux par le droit de la Sécurité sociale », *RDT* 2013, pp. 35-36.
KEREBEL F., « Abrogation du délit de harcèlement sexuel : une décision courageuse », *Gaz. Pal.* 2012, n° 138, pp. 9-10.
KERNALEGUEN F., « Brèves remarques sur la vie privée du salarié » in *Mélanges en l'honneur de Henry BLAISE*, Economica, 1995, p. 272.
KESSLER G., « L'objectivation de l'*affectio societatis* », *D.* 6 mai 2004, n° 18, pp. 1305-1308.
KONTAXOPOULOS J., « Hygiène et sécurité au travail : enjeux nationaux et communautaires », *Dr. ouv.* 1996, pp. 227-232.
KRYNEN B., « Le droit des conditions de travail : droit des travailleurs à la santé et à la sécurité ? », *Dr. soc.* 1980, p. 523-536.
LABORDE J.-P., « Santé mentale et perte d'emploi », *Dr. soc.* 1991, pp. 563-567.
LACROIX J., « La personne humaine et le droit », *Archives de philosophie du droit*, 1938, p. 175.
LAFAY R., « L'amélioration des conditions de travail, loi n° 73-1195 du 27 décembre 1975 » in *Études de droit du travail offertes à A. BRUN*, 1974, p. 305-316.
LAFORE R., « La notion de "risque social" *», Rev. Regards (EN3S)*, n° 26, 2006, p. 36.
LAFUMA E., « Charge de travail et représentants du personnel », *Dr. soc.* 2011, pp. 758-763.
LAGARDE X., « Aspects civilistes de la relation de travail », *RTD civ.* 2002, pp. 435-453.
LAGARRIGUE C., « Les machines dangereuses », *Dr. soc.* 1977, num. spéc. 3, p. 47-49.
LALANNE F., « Les méthodes de gestion d'un supérieur hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement moral ! La Cour de cassation à l'aune du harcèlement "managérial"», *Lexbase hebdo édition sociale* 2009, n° 374.
LAMBERT-FAIVRE Y., « Fondement et régime de l'obligation de sécurité », *D.* 17 mars 1994, n° 11, chron. pp. 81-85.
LAMBOIS C., « La personne corps et âme » in *La personne humaine sujet de droit, Quatrièmes journées R. SAVATIER*, P.U.F. 1993, pp. 57-72.
LAMIRAND M., « L'organisation de la prévention », *Dr. soc.* 1977, num. spéc. 3, p. 13-19.
LANOUZIÈRE H., « Les restructurations et leurs effets sur la santé – Comment les prévenir en pratique ? », *SSL* 30 septembre 2013, suppl. n° 1599, p. 86.
LANOUZIÈRE H., « L'intervention des pouvoirs publics depuis le plan d'urgence sur le stress : enseignements et perspectives », *SSL* 30 avril 2012, suppl. n° 1536, p. 38.
LANOUZIÈRE H., « La prévention des risques psychosociaux du point de vue du Code du travail », *SSL* 21 février 2011, n° 1480, pp. 6-11.
LAPÉROU-SCHENEIDER B., « La responsabilité pénale de l'employeur personne physique et la présomption de faute », *Dr. soc.* 2012, pp. 273-280.
LAPÉROU-SCHENEIDER B., « L'éclipse du harcèlement sexuel », *Dr. soc.* 2012, pp. 714-719.
LAPÉROU-SCHENEIDER B., « Les mesures de lutte contre le harcèlement moral », *Dr. soc.* 2002, pp. 313-320.
LARDY-PÉLISSIER B., « La santé du salarié : de la prévention au reclassement », *SSL* 30 janvier 2012, suppl. n° 1523, p. 24.
LARDY-PÉLISSIER B., « La pénibilité : au-delà de l'immédiat et du quantifiable », *RDT* 2011, pp. 160-167.

LARDY-PÉLISSIER B., « La prohibition légale du harcèlement », *RJS* 3/2006, pp. 191-196.
LASSERRE V., « Le risque », *D.* 16 juin 2011, n° 24, pp. 1632-1637.
LAVIGNE P., « Risque social et charges sociales », *D.* 1948, pp. 89-92.
LEBORGNE-INGELAERE C., « L'atteinte à la dignité du salarié, une alternative au harcèlement moral », *JCP éd. S.* 19 juin 2012, n° 25, pp. 38-41.
LEDOUX M., **BOUVET R.**, « La situation des victimes s'améliore sans pour autant atteindre la réparation intégrale », *SSL* 14 mai 2012, n° 1538, pp. 11-14.
LEDOUX M., **EL BERRY J.**, « Un harcèlement moral "génétiquement modifié" ? », *SSL* 7 mars 2011, n° 1482, pp. 12-17.
LEDUC F., « L'objectivation de la responsabilité parentale », *Revue Lamy Droit civil* juillet/août 2008, suppl. n° 51, pp. 5-11.
LÉGERON P., « Le stress au travail : de la performance à la souffrance », *Dr. soc.* 2004, pp. 1086-1090.
LEGROS B., « Risques psychosociaux au travail et dialogue social européen : l'utilisation de l'accord-cadre autonome », *JCP éd. S.* 16 juin 2009, n° 25, pp. 19-24.
LEGROS B., « La transposition de l'accord-cadre européen du 8 octobre 2004 sur le stress au travail *», JCP éd. S.* 23 juin 2009, n° 26, pp. 19-21.
LEPAGE A., « La vie privée du salarié, une notion civiliste en droit du travail », *Dr. soc.* 2006, pp. 364-377.
LEROUGE L., « Les "risques psychosociaux" en droit : retour sur un terme controversé », *Dr. soc.* 2014, pp. 152-160.
LEROUGE L., « Droit de la santé-sécurité et risques psychosociaux au travail : où situer le système français au regard des systèmes étrangers ? » in L. LEROUGE (dir.), *Risques psychosociaux au travail – Approche juridique comparée France / Europe / Canada / Japon*, Dalloz, 2014, pp. 4-19.
LEROUGE L., « Harcèlement : nouvelles dispositions issues de la loi du 6 août 2012 », *Dr. soc.* 2012, pp. 944-945.
LEROUGE L., « Risques psychosociaux au travail : quel rôle du CHSCT aujourd'hui ? », *SSL* 30 avril 2012, suppl. n° 1536, pp. 49-58.
LEROUGE L., « Suicide du salarié et faute inexcusable de l'employeur : quelles évolutions juridiques ? », *RDSS* 2012, pp. 373-385.
LEROUGE L., « Protection de la santé mentale au travail et responsabilité de l'employeur : répondre à la contrainte de résultat », *JSL* 3 septembre 2010, n° 283, p. 19.
LEROUGE L., « Le stress au travail objet d'un ANI », *SSL* 8 septembre 2008, n° 1365, p. 2.
LEROUGE L., « Le renouvellement de la définition de l'accident du travail », *RDSS* 2007, pp. 696-706.
LEROUGE L., « Le droit du travail français confronté aux "nouveaux risques". Quelle prise en compte de la santé mentale en droit du travail ? », *REMEST* 2010, vol. 5, n° 2, p. 34.
LEROY P., « L'introduction du système mixte de reconnaissance des maladies professionnelles », *Dr. ouv.* 1993, pp. 199-204.
LE SUEUR F., « Le harcèlement moral au travail : le positionnement pragmatique du parquet », *AJ Pénal* 2010, p. 529.
LEVASSEUR G., « Droit social et droit pénal » in *Études de droit du travail offertes à André BRUN*, L.G.D.J., 1974, p. 317-336.

LHERNOULD J.-Ph., « Le contenu de l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur précisé par la Cour de justice européenne », *JSL* 18 septembre 2007, n° 218, pp. 20-23.
LHERNOULD J. Ph., « Le régime des heures d'équivalence plie devant la CJCE, mais ne rompt pas », *RJS* 2/06, chron. pp. 89-96.
LIENHARD C., « La reconnaissance et la réparation des préjudices causés par les syndromes psycho-traumatiques », *Gaz. Pal.* 12 juillet 2006, n° 193, pp. 14-15.
LLOVERA F., « Stress au travail et condamnation pour faute inexcusable de l'employeur », *JCP éd. S.* 26 février 2013, n° 9, pp. 14-19.
LOISEAU G., « L'application de la théorie des vices du consentement au contrat de travail » in *Mélanges en l'honneur de Jacques GHESTIN*, L.G.D.J., 2001, p. 579.
LOISEAU G., « Rupture du troisième type : la rupture conventionnelle du contrat de travail », *Dr. soc.* 2010, pp. 297-305.
LOKIEC P., « La mesure du travail – Du quantitatif au qualitatif », *Dr. soc.* 2011, pp. 771-775.
LOKIEC P., « L'adaptation du travail à l'homme », *Dr. soc.* 2009, pp. 755-756.
LOY G., « L'accueil théorique du droit italien » in *Risques psychosociaux au travail – Étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal* (dir. L. LEROUGE), Éd. L'Harmattan, 2009, pp. 157.
LYON-CAEN A., « Une révolution dans le droits des accidents du travail », *Dr. soc.* 2002, pp. 445-449.
LYON-CAEN A., **VACARIE I.**, « Droits fondamentaux et droit du travail » in *Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice VERDIER*, Dalloz, Coll. Études, mélanges, travaux, 2001, p. 421.
LYON-CAEN G., « L'état des sources du droit du travail », *Dr. soc.* 2001, pp. 1031-1034.
LYON-CAEN G., « Les victimes d'accidents du travail, victimes aussi d'une discrimination », *Dr. soc.* 1990, pp. 737-740.
MAGGI-GERMAIN N., « Le stress au travail », *RJS* 3/03, pp. 191-200.
MAGGI-GERMAIN N., « Travail et santé : le point de vue d'une juriste », *Dr. soc.* 2002, pp. 485-493.
MAGGI-GERMAIN N., **CORREIA M.**, « L'évolution de la formation professionnelle continue », *Dr. soc.* 2001, pp. 830-840.
MAGGI-GERMAIN N., « À propos de l'individualisation de la formation professionnelle continue », *Dr. soc.* 1990, pp. 692-699.
MALABAT V., « De la distinction des obligations de moyen et des obligations de résultat » in *Études à la mémoire de Christian LAPOYADE-DESCHAMPS*, Presses Universitaires de Bordeaux, 2003, pp. 439-455.
MANAOUIL C., **GRASER M.**, **VERRIER A.**, **CASTEL-TURBANT É.**, **DOUTRELLOT-PHILIPPON C.**, **JARDÉ O.**, « Le harcèlement moral au travail : apports de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 », *Médecine & Droit* 2005, n° 73, pp. 123-131.
MAILLARD S., « Discrimination et harcèlement : précisions de la Cour de cassation », *D.* 10 décembre 2009, n° 43, p. 2857.
MALABAT V., « À la recherche du sens du droit pénal du harcèlement », *Dr. soc.* 2003, pp. 491-497.
MARDIÈRE C., « Question prioritaire de constitutionnalité : commentaire de la décision du Conseil constitutionnel n° 2010-8 QPC », *Constitutions* 2010, pp. 413-418.

MARIE G., « L'appropriation des concepts managériaux par le droit du travail », *Lexbase hebdo édition sociale* 22 janvier 2009, n° 334.
MARTINEL A., « Harcèlement moral et contrôle de la Cour de cassation », *SSL* 19 janvier 2009, suppl. n° 1383, p. 26.
MARTINEZ J., « Les mouvements d'extension du droit de la santé au travail », *JCP éd. S.* 14 avril 2009, n° 16, pp. 13-19.
MASSE-DESSEN H., « Salariés ou victimes ? Harcèlement et évolution du droit du travail » in Ph. WAQUET (dir.), *13 paradoxes du droit du travail*, Lamy, Coll. Axe Droit, 2012, p. 364.
MASSE-DESSEN H., **ADAM P.**, « Le harcèlement : périls et vertus d'une prohibition », *RDT* 2006, pp. 8-11.
MATHIEU B., « La dignité de la personne humaine : quel droit ? Quel titulaire ? », *D.* 26 septembre 1996, n° 33, pp. 282-286.
MAZEAUD A., « Harcèlement moral entre salariés : apport de la loi de modernisation », *Dr. soc.* 2002, pp. 321-324.
MAZUYER E., « Les normes internationales et européennes de protection de l'environnement de travail » in *Droit du travail et droit de l'environnement – Regards croisés sur le développement durable*, Lamy, Coll. Lamy Axe droit, 2010, p. 25-53.
MEDA D., « Travail et politiques sociales », *Dr. soc.* 1994, pp. 334-342.
MEIMOUN HAYAT V., « Le "forced ranking" : une pratique illicite », *JCP éd. S.* 30 juillet 2013, n° 31-35, pp. 14-16.
MEYER F., « Compte rendu d'une table ronde sur les risques psychosociaux ; Premier volet : Les risques psychosociaux, état des lieux », *RDT* 2012, pp. 633-636.
MEYER F., « L'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles : une jurisprudence incohérente », *Dr. ouv.* 2010, pp. 509-515.
MEYER F., **KESSLER F.**, « Les mesures d'hygiène et de sécurité à l'épreuve du droit communautaire - À propos de la transcription de la directive CEE 89-391 relative à l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs », *Dr. ouv.* 1992, pp. 161-169.
MEYER A.-J., « Les conventions relatives à la personne physique *», Rev. Crit. Lèg. et jurisp.*, 1933, p. 363.
MEYRAT I., « Droits fondamentaux et droit du travail : réflexions autour d'une problématique ambivalente », *Dr. ouv.* 2002, pp. 343-349.
MILET L., « Accidents du travail : de l'accident survenu sous la subordination de l'employeur à l'accident survenu par le fait du travail », *Dr. soc.* 2007, pp. 836-842.
MILET L., « Les obligations de sécurité de l'employeur et du salarié n'ont pas la même portée », *RPDS* 2002, n° 691, pp. 373-374.
MILET L., « La nouvelle faute inexcusable de l'employeur en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle », *RPDS* 2002, pp. 91-96.
MILET L., « Le FIVA », *RPDS* 2002, pp. 191-200.
MINÉ M., « Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel », *RDT* 2013, pp. 37-39.
MINÉ M., « Discriminations : une transposition laborieuse », *RDT* 2008, pp. 532-534.
MINÉ M., « L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur se cumule avec la responsabilité civile du salarié », *D.* 23 novembre 2006, n° 41, pp. 2831-2835.

Miné M., « Obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de protection contre le tabagisme dans l'entreprise », *JCP éd. E.* 2005, n° 50, pp. 2169-2172.
Mirkovic A., « Personne humaine et personne juridique, une confusion néfaste » in *Sanction et culpabilité, Essais de philosophie pénale et de criminologie*, Vol. II, Éd. De l'Archer, 2000, p. 65.
Moizard N., « Un retour en grâce des médiateurs ? », *Dr. soc.* 2002, pp. 325-333.
Mole A., **Verkindt P.-Y.**, « La CNIL et le CHSCT au chevet des systèmes d'évaluation », *SSL* 10 décembre 2007, n° 1332, pp. 10-11.
Molfessis N., « La dignité de la personne humaine en droit civil » in *La dignité de la personne humaine*, Economica, 1999, pp. 107-136.
Molinier P., **Flottes A.**, « Travail et santé mentale : approches cliniques », *Travail et Emploi* 2012, n° 129, pp. 51-66.
Monkam A.-C., « Suicide au travail : quelle réparation ? », *JSL* 4 septembre 2012, n° 327, pp. 4-9.
Monnet Y., « Aspects pénaux de la loi du 6 décembre 1976 », *Dr. soc.* 1977, num. spéc. 3, pp. 71-81.
Monteillet I., « Les arrêts "amiante" de la Cour de cassation du 28 février 2002. Un pas décisif vers l'indemnisation intégrale des salariés victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles », *RJS* 5/02, pp. 403-409.
Morand M., « L' "abrogation" communautaire du régime d'équivalence ou le dernier épisode du feuilleton ? », *SSL* 12 décembre 2005, n° 1240, pp. 6-9.
Morand M., « Autour des conditions de travail », *JCP éd. E.* 14 octobre 1999, n° 41, pp. 1620-1625.
Moreau A., « Deux poids, deux mesures, ou quand la faute inexcusable des employeurs justifie l'irresponsabilité des organismes de sécurité sociale », *JCP éd. S.* 21 mai 2013, n° 21, pp. 16-19.
Moreau J.-N., « L'entreprise et la négociation sur le stress au travail », *Les cahiers du DRH* novembre 2009, n° 159-160, pp. 33-44.
Moreau M.-A., « L'obligation générale de préserver la santé des travailleurs (ou ne pas oublier l'ancrage communautaire de certains textes) », *Dr. soc.* 2013, pp. 410-414.
Moreau M.-A., « Pour une politique de santé dans l'entreprise », *Dr. soc.* 2002, pp. 817-827.
Moreau M.-A., « Travail de nuit des femmes, observations sur l'arrêt de la CJCE du 25 juillet 1991 », *Dr. soc.* 1992, pp. 174-185.
Morel F., « Travail et repos : quelle articulation entre le droit communautaire et le droit national ? », *Dr. soc.* 2004, pp. 142-147.
Mortier R., « L'objectivation de la notion d'utilisation d'une information privilégiée », *Droit des sociétés*, n° 5, pp. 31-34.
Morvan P., « La mode des risques psychosociaux », *Dr. soc.* 2013, p. 965.
Morvan P., « Rémunération variable et modification des objectifs », *JCP éd. S.* 19 avril 2011, n° 16, pp. 27-29.
Morvan P., « La pension de réversion face aux vicissitudes de la vie », *Dr. soc.* 2011, pp. 1289-1291.
Morvan P., « Un droit "pénal" de la gestion des carrières ? (à propos des contributions punitives et pénalités de 1 %) », *Dr. soc.* 2011, pp. 274-277.

MORVAN P., « *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, pp. 674-686.
MORVAN P., « Le "déflocage" de la faute inexcusable », *RJS* 6/02, pp. 495-504.
MORVAN P., « L'irrésistible ascension de la faute caractérisée : l'assaut avorté du législateur contre l'échelle de la culpabilité » in *Mélanges offerts à Jean PRADEL*, Cujas, 2006, p. 443.
MORVAN P., « Responsabilité pénale et droit social avant et après la loi du 10 juillet 2000 », *RJS* 4/01, pp. 283-298.
MOULY J., « Les droits sociaux à l'épreuve des droits de l'Homme », *Dr. soc.* 2002, p. 799.
MOULY J., « Obligation de sécurité de l'employeur et harcèlement « horizontal » : vers une obligation de résultat absolue ? », *JCP éd. G.* 22 mars 2010, n° 12, pp. 392-395.
MRAOUAHI S., « Compte-rendu d'une table ronde sur les risques psychosociaux (deuxième volet) – Les procédures d'urgence : quelle efficacité dans la prévention des risques psychosociaux ? », *RDT* 2012, pp. 703-704.
MULLER F., « Périple au royaume des préjudices indemnisables – Impact de la décision du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010 », *SSL* 18 mars 2013, n° 1576, pp. 4-9.
MURAT P., « Réflexions sur la disctinction être humain, personne juridique », *Droit de la famille*, septembre 1997, p. 4.
NADAL S., « Le droit à l'extension n'existe pas », *SSL* 26 janvier 2009, n° 1384, p. 12.
NADAL S., « Contribution à l'extension des conventions collectives de travail », *Dr. ouv.* 2002, p. 423.
NERSON R., « Protection de la personnalité », *RTD civ.* 1975, p. 524
NETTER F., « Les retraites en France au cours de la période 1895-1945 », *Dr. soc.* 1965, pp. 448-455 et pp. 514-526.
NICOLET S., « Santé au travail : petit sondage et grande enquête », *Les Cahiers du DRH* novembre 2012, n° 192, pp. 42-46.
NICOLET S., « Risques psychosociaux : quelle prévention ? », *Les Cahiers du DRH* mai 2011, n° 176, pp. 27-31.
NIEL S., « Quand le management se frotte à l'injure », *Les cahiers du DRH* octobre 2010, n° 161-162, pp. 3-8.
NIEL S., « Souffrance au travail, harcèlement moral », *Les Cahiers du DRH* novembre 2006, n° 26, pp. 21-26.
NIEL S., « Alcool, drogue au travail, faut-il sévir ? », *Les Cahiers du DRH* décembre 2005, n° 116, pp. 15-18.
NORMAND J., « Les procédures d'urgence en droit du travail », *Dr. soc.* num. spéc. 1980, p. 45.
NUTTE A., « La loi du 6 décembre 1976, élément d'une nouvelle politique de prévention », *Dr. soc.* 1977, num. spéc. 3, pp. 2-3.
OLSZAK N., « Pas d'eau… ! Pas d'eau… ! Pas d'eau ! », *RDT* 2013, pp. 413-414.
OLSZAK N., « Mais où sont donc passés le vin et l'hydromel ? », *RDT* 2007, pp. 460-461.
OLSZAK N., « L'usine au XIXe siècle », *SSL* 20 octobre 2003, n° 1140, pp. 12-15.
PANSIER F.-J., « Travail le dimanche, dommage-intérêts le lundi », *CSBP* 1er avril 2008, n° 199, p. 158.
PASQUIER T., « Réviser les objectifs salariaux », *RDT* 2013, pp. 82-89.
PAVIA M.-L., « La découverte de la dignité de la personne humaine » in *La dignité de la personne humaine*, Economica, 1999, pp. 3-23.

Pécaut-Rivolier L., « Prise d'acte et résiliation judiciaire », *Dr. soc.* 2012, pp. 29-34.
Pelletier F., « L'ANI sur le harcèlement et la violence au travail : de nouvelles obligations pour l'employeur ? », *JCP éd. S.* 11 mai 2010, n° 19-20, act. 253, pp. 3-6.
Pelletier F., « D'un comportement "rude" au harcèlement moral », *JCP éd. S.* 19 mai 2009, n° 21-22, pp. 28-29.
Pelletier F., **Sauvegrain I.**, « Accord sur le stress au travail… reste aux entreprises à se l'approprier », *JCP éd. S.* 30 septembre 2008, n° 40, pp. 6-8.
Pelletier F., **Sauvegrain I.**, « Le stress au travail : comment négocier un accord d'entreprise ? », *JCP éd. S.* 25 novembre 2008, n° 48, p. 1611.
Pélissier J., « Clauses informatives et clauses contractuelles du contrat de travail », *RJS* 2004, n° 1, pp. 3-6.
Perret H., « La personne humaine dans l'ordre du droit » in *Mélanges en l'honneur de J. Brethe De La Gressaye*, pp. 589-601.
Peschaud H., « L'obligation nouvelle d'informer le salarié des risques pour sa santé et sa sécurité », *LPA* 25 février 2009, n° 40, pp. 3-5.
Petit F., « Les nouveaux contours de l'obligation de sécurité à la lumière des outils de prévention de la pénibilité », *Dr. soc.* 2013, pp. 42-43.
Petit F., « La pénibilité au travail, un nouveau risque professionnel ? », *Dr. soc.* 2011, p. 262.
Petit F., « Le suicide au travail : de la faute intentionnelle du salarié à la faute inexcusable de l'employeur », *LPA* 3 juillet 2009, n° 132, pp. 4-9.
Petit F., « L'action de substitution, un cadeau promis à un avenir meilleur », *Dr. soc.* 2004, pp. 262-271.
Petit S., « Responsabilité pénale et faute inexcusable de l'employeur », *Dr. soc.* 2008, pp. 814-818.
Picca G., « Le harcèlement moral au travail », *LPA* 21 janvier 2002, n° 15, p. 53.
Pizzio-Delaporte C., « Libertés fondamentales et droits du salarié : le rôle du juge », *Dr. soc.* 2001, pp. 404-412.
Platel B., **Viala T.**, « Le fabuleux destin du concept de harcèlement moral », *JCP éd. E.* 16 mai 2002, n° 20, pp. 796-804.
Pontier J.-M., « La responsabilité du fait des risques naturels prévisibles », *AJDA* 9 juillet 2012, n° 24, pp. 1335-1341.
Porchy-Simon S., « Indemnisation des préjudices des victimes de faute inexcusable à la suite de la décision du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010 : réelle avancée ou espoir déçu ? », *D.* 17 février 2011, n° 7, pp. 459-464.
Poulain G., « Les conséquences de l'inégalité sur la situation juridique du travailleur », *Dr. soc.* 1981, pp. 754-762.
Pradel C.-F., **Pradel-Boureux P.**, **Pradel V.**, « Gérer dans l'entreprise l'exercice d'un droit d'alerte préventive », *JCP éd. S.* 27 mai 2014, n° 21, pp. 14-20.
Prétot X., « Les sanctions administratives de l'insécurité au travail », *Dr. soc.* 2007, p. 707.
Prétot X., « La nouvelle définition de la faute inexcusable de l'employeur : une jurisprudence *contra legem* ? », *D.* 10 octobre 2002, n° 35, pp. 2696-2701.
Radé C., « De l'obligation de sécurité de résultat à la garantie des risques professionnels », *Lexbase hebdo édition sociale* 6 juin 2013, n° 530.

Radé C., « Les remous de la protection contre les harcèlements au travail », *Dr. ouv.* 2013, pp. 459-463.
Radé C., « L'obligation de sécurité du salarié », *Dr. ouv.* 2012, pp. 578-582.
Radé C., « Le Conseil constitutionnel et le harcèlement sexuel », *Lexbase hebdo édition sociale* 17 mai 2012, n° 485.
Radé C., « Entretien : Abrogation du délit de harcèlement sexuel : quelles conséquences en droit du travail ? », *D.* 31 mai 2012, n° 21, p. 1392.
Radé C., « Commentaire de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel », *Lexbase hebdo édition sociale* 6 septembre 2012, n° 496.
Radé C., « Le harcèlement moral n'est pas nécessairement intentionnel », *Lexbase hebdo édition sociale* 10 décembre 2009, n° 375.
Radé C., « L'existence d'une discrimination n'implique pas nécessairement une comparaison avec la situation d'autres salariés », *Lexbase hebdo édition sociale* 26 novembre 2009, n° 373.
Radé C., « Nullité du licenciement du salarié qui se trompe de bonne foi en dénonçant des faits non avérés de harcèlement », *Lexbase hebdo édition sociale,* 26 mars 2009, n° 343.
Radé C., « Principe "à travail égal, salaire égal", égalité de traitement, non-discrimination et harcèlement : la Cour de cassation reprend la main », *Lexbase hebdo édition sociale* 8 octobre 2008, n° 321.
Radé C., « Harcèlement moral et responsabilités au sein de l'entreprise : l'obscur éclaircissement », *Dr. soc.* 2006, pp. 826-833.
Radé C., « L'employeur responsable du harcèlement moral dans l'entreprise », *Lexbase hebdo édition sociale* 12 juillet 2006, n° 223.
Radé C., « Harcèlement moral : la Cour de cassation livre une première définition », *Lexbase hebdo édition sociale* 4 novembre 2004, n° 141.
Radé C., « L'autonomie du droit du licenciement », *Dr. soc.* 2000, pp. 178-184.
Radé C., « À propos de la contractualisation du pouvoir disciplinaire de l'employeur : critique d'une jurisprudence hérétique », *Dr. soc.* 1999, pp. 1-7.
Radé C., « L'impossible divorce de la faute et de la responsabilité civile », *D.* 17 septembre 1998, n° 32, pp. 301-305.
Ranc L., « Les ouvriers et la médecine d'usine », *Dr. soc.* 1944, p. 10.
Ray J.-E., « D'un droit des travailleurs aux droits de la personne au travail », *Dr. soc.* 2010, pp. 3-11.
Ray J.-E., « Little Brothers are watching you », *SSL* 6 décembre 2010, n° 1410, pp. 10-13.
Ray J.-E., « Harcèlements pas très moraux », *Liaisons sociales magazine* janvier 2010, p. 88.
Ray J.-E., « De la sub/ordination à la sub/organisation », *Dr. soc.* 2002, pp. 5-9.
Ray J.-E., « Le droit du travail à l'épreuve du télétravail – Le statut du télétravailleur », *Dr. soc.* 1996, pp. 121-127.
Ray J.-E., « Le droit du travail à l'épreuve du télétravail – Une nécessaire adaptation », *Dr. soc.* 1996, pp. 351-358.
Ray J.-E., « La mise à pied conservatoire avant licenciement », *Dr. soc.* 1989, p. 287.
Rebut D., « Le droit pénal de la sécurité du travail », *Dr. soc.* 2000, p. 982.
Rémy Ph., « La "responsabilité contractuelle" : histoire d'un faux concept », *RTD civ.* 1997, n° 2, pp. 323-356.
Rémy P.-L., « Réduction du temps de travail et vie familiale », *Dr. soc.* 1999, pp. 1012-1013.

Renucci J.-F., « Réorganisation et restructuration d'entreprise : quel traitement social ? », *Gaz. Pal.* 22 août 2013, n° 230-234, pp. 20-23.
Reymann A., « Gérer les risques psychosociaux – Performances et bien-être au travail », *Les Cahiers du DRH* décembre 2012, n° 193, pp. 35-41.
Reymann A., « Stress et risques psychosociaux au travail », *Les Cahiers du DRH* avril 2011, n° 175, pp. 11-18.
Reymann A., « Risques psychosociaux au travail, Vraies questions – Bonnes réponses », *Les Cahiers du DRH* janvier 2009, n° 150, pp. 52-58.
Richard-Molard M., « La Directive Cadre 89/391/CE du 12 juin 1989 : application aux risques psychosociaux » in L. Lerouge (dir.), *Les risques psychosociaux en Europe – Analyse jurisprudentielle*, Éd. L'Harmattan, 2013, p. 13.
Rigaux F., « Quelques réflexions sur les rapports entre le droit pénal et les autres branches du droit » in *Mélanges offerts à Robert Legros*, Éd. de l'Université de Bruxelles, 1985, pp. 517-541.
Rivero J., « Les libertés publiques dans l'entreprise », *Dr. soc.* 1982, pp. 421-424.
Roets D., « L'inquiétante métamorphose du délit de harcèlement sexuel », *D.* 2002, p. 2059.
Rondeau D., « La souffrance morale liée aux conditions de travail : un point sur l'existant, un regard sur l'avenir », *LPA* 26 septembre 2011, n° 191, pp. 6-11.
Rosental P.-A., « Le modèle de la « souffrance au travail » aide-t-il à réduire la souffrance au travail ? », *RDT* 2010, pp. 9-13.
Roujou De Boubée G., « Harcèlement sexuel – Valmont doit-il aller en prison ? », *D.* 31 mai 2012, n° 21, pp. 1344-1345.
Ruen E., « La prévention des risques psycho-sociaux, outil de suspension des PSE », *CSBP* 1er juin 2013, n° 253, p. 210.
Russo C., « Le risque dans le délit de mise en danger délibérée d'autrui », *LPA* 18 août 2000, n° 165, pp. 6-13.
Saada R., « La souffrance au travail », *Gaz. Pal.* 14 février 2014, n° 45-46, pp. 32-36.
Saada R., « Santé au travail : vaincre l'isolement », *Dr. ouv.* 2009, pp. 200-205.
Sachs-Durand C., « La transposition dans les États membres de l'accord conclu par les partenaires sociaux au sein de l'Union européenne sur le stress au travail », *RDT* 2009, p. 243.
Sachs-Durand C., « Commentaire de l'accord européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail », *RDT* 2007, pp. 525-526.
Saint-Jours Y., « L'obligation de sécurité du salarié : prévention et responsabilité », *Dr. ouv.* 2007, pp. 560-565.
Saint-Jours Y., « L'influence du risque professionnel sur l'évolution de la responsabilité civile », *Dr. ouv.* 2007, pp. 367-370.
Saint-Jours Y., « De l'obligation contractuelle de sécurité de résultat de l'employeur », *D.* 6 décembre 2007, n° 43, pp. 3024-3028.
Saint-Jours Y., « Feu l'autorité absolue de la relaxe au pénal de l'employeur en matière de faute inexcusable », *D.* 2001, p. 3390.
Saint-Jours Y., « L'enjeu de la rénovation de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles », *Dr. ouv.* 1998, pp. 215-218.
Saint-Jours Y., « Accidents du travail : l'enjeu de la présomption d'imputabilité », *D.* 1995, chron. p. 13.

Saint-Jours Y., « La reconnaissance des maladies professionnelles depuis la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 (une réforme en trompe l'œil) », *D.* 17 février 1994, n° 7, p. 58.
Saint-Jours Y., « La genèse des retraites en France (une expérience à méditer) », *Dr. ouv.* 1993, pp. 404-408.
Saint-Jours Y., « Normaliser l'indemnisation des maladies d'origine professionnelle », *JCP éd. G.* 1991, n° 50, p. 210.
Saint-Jours Y., « Le suicide dans le droit de la sécurité sociale », *D.* 1970, chron. p. 20.
Sandre N., « Le respect des droits fondamentaux sur les lieux de travail », *Dr. ouv.* 2011, pp. 80-86.
Sanseverino-Godfrin V., « La redéfinition du contour juridique des risques liés au travail », *JSL* 12 mars 2013, n° 339, pp. 4-8.
Saramito F., « Aux origines de la réparation des accidents du travail, la naissance de la loi du 9 avril 1898 », *Dr. ouv.* 1998, pp. 185-191.
Sargos P., « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité », *JCP éd. G.* 22 janvier 2003, I, n° 4, pp. 121-128.
Sargos P., « La saga triséculaire de la faute inexcusable », *D.* 17 mars 2011, n° 11, p. 768.
Sauzet M., « De la responsabilité des patrons vis-à-vis des ouvriers », *Rev. crit. lég. jur.* 1883, p. 596.
Savatier J., « La protection contre le tabagisme sur les lieux de travail », *Dr. soc.* 2005, pp. 971-975.
Savatier J., « Le retrait de situation dangereuse fondé sur l'insécurité du travail en zone urbaine », *Dr. soc.* 2003, pp. 805-807.
Savatier J., « Résiliation amiable du contrat de travail et transaction », *Dr. soc.* 1996, pp. 687-689.
Savatier J., « Les garanties contractuelles de stabilité d'emploi », *Dr. soc.* 1991, p. 413.
Savatier J., « La liberté dans le travail », *Dr. soc.* 1990, pp. 49-57.
Savatier J., « Contribution à une étude juridique de la profession » in *Dix ans de conférences d'agrégation – Études de droit commercial offertes à J. Hamel*, Dalloz, 1961, p. 6.
Schramm M.-P., **Lefebvre B.**, « Qualité de vie au travail et prévention des risques psychosociaux », *RJS* 1/14, chron. pp. 2-7.
Seconds M., « Le droit pénal du travail : hétérodoxie ou orthodoxie », *Dr. pén.* 2013, p. 20.
Seillan H., « Sécurité du travail et ordre public », *Dr. soc.* 1989, pp. 369-375.
Serverin É., « Trois définitions pour introduire une réflexion sur la réparation intégrale », *Dr. ouv.* 2011, p. 226-233.
Seuvic J.-F., « Commentaire de la loi du 10 juillet 2000 », *RSC* 2000, p. 868.
Signoretto F., « Conditions de désignation de l'expert du CHSCT : un projet important de nature à modifier les conditions de travail », *RDT* 2012, pp. 300-303.
Simitis S., « Le droit du travail a-t-il encore un avenir ? », *Dr. soc.* 1997, pp. 665-667.
Sinay H., « La neutralisation du droit de grève », *Dr. soc.* 1980, p. 250.
Solomon R., « Les règles spécifiques au droit pénal du travail », *Dr. soc.* 2013, p. 269.
Soula M.-C., « Santé au travail : où en est-on ? », *SSL* 6 juin 2005, n° 1218, pp. 7-9.
Soula M.-C., « La médecine du travail, acteur de prévention », *Dr. ouv.* 2003, pp. 98-103.
Sportouch J.-M., « La fermeture de l'entreprise en cas de conflit collectif », *Dr. soc.* 1988, p. 682.

STASIAK F., « L'autorité de la chose jugée d'une décision de relaxe sur l'instance prud'homale en licenciement disciplinaire », *RSC* 1994, p. 268.
SUDRE F., « La perméabilité de la convention européenne des droits de l'Homme aux droits sociaux » in *Pouvoirs et libertés*, Études offertes à J. MOURGEON, Bruylant, 1998, pp. 467-478.
SUPIOT A., « La contribution du droit social au droit commun des contrats » in A.WIJFFELS (dir.), *Le Code civil entre ius commune et droit privé européen*, Bruylant, 2005, pp. 47-74.
SUPIOT A., « Temps de travail : pour une concordance des temps », *Dr. soc.* 1995, p. 947.
SUPIOT A., « L'avenir d'un vieux couple, travail et sécurité sociale », *Dr. soc.* 1995, pp. 823-831.
SUPIOT A., « L'impossible réforme des conseils des prud'hommes », *Revue française des affaires sociales* janvier-mars 1993, n° 1, p. 97.
SUPIOT A., « Principe d'égalité et limites du droit du travail (en marge de l'arrêt *Stoeckel*) », *Dr. soc.* 1992, pp. 382-385.
SUPIOT A., « Pourquoi un droit du travail ? », *Dr. soc.* 1990, pp. 485-492.
ROSSIGNOL J.-L., « Risque et fiscalité de l'entreprise », *Droit & patrimoine* novembre 2002, n° 109, pp. 26-30.
TAQUET F., « Premier bilan jurisprudentiel sur la rupture conventionnelle », *JCP éd. E.* 1er décembre 2011, n° 48, pp. 42-46.
TAURAN T., « Le salarié et les périodes d'astreinte », *JCP éd. S.* 15 janvier 2008, n° 3, p. 14.
TEISSONNIÈRE J.-P., « Le bouleversement dans les conditions d'existence mérite une indemnisation », *SSL* 19 décembre 2011, n° 1518, p. 5.
TEISSONNIÈRE J.-P., « Indemnisation des victimes de faute inexcusable de l'employeur. La décision du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010 : et après ? », *Gaz. Pal.* 19 décembre 2010, n° 353-355, pp. 9-11.
TEISSONNIÈRE J.-P., « Contentieux civil : un long siècle d'absence », *Dr. ouv.* 2003, p. 104.
TEISSONNIÈRE J.-P., **TOPALOFF S.**, « L'affaire de l'amiante », *SSL* 1er juillet 2002, suppl. n° 1082, pp. 2-33.
TERNYNCK É., « Le couple travail et protection sociale confronté à la notion de salarié », *LPA* 20 septembre 2012, n° 189, pp. 12-21.
TERRÉ F., « Le droit et le bonheur », *D.* 1er janvier 2010, n° 1, pp. 26-30.
TERRÉ F., « Du suicide en droit civil » in *Études dédiées à A. WEILL*, Dalloz-Litec, 1983, pp. 523-536.
TEYSSIÉ B., « Sur le droit pénal du travail », *Dr. soc.* 2000, p. 940.
TEYSSIÉ B., « Hygiène, sécurité et conditions de travail (Loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982, Décret n° 83-844 du 23 septembre 1983 », *JCP éd. G.* 1984, I, p. 3129.
TEYSSIÉ B., « La protection des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles », *JCP éd. G.* 1982, I, p. 3060.
TISSANDIER H., « Risques psychosociaux et Cour de Justice de l'Union européenne » in L. LEROUGE (dir.), *Les risques psychosociaux en Europe – Analyse jurisprudentielle*, Éd. L'Harmattan, 2013, p. 29.
TODOROV D., « Les interférences entre l'État de nécessité et la force majeure », *Revue pénitentiaire et de droit pénal*, 2010, n° 2, pp. 359-370.
TOURNAUX S., « Stress et épuisement professionnel : la Cour de cassation franchit le pas », *Lexbase hebdo édition sociale* 28 mars 2013, n° 521.

TOURNAUX S., « La vigueur retrouvée de l'obligation de sécurité de résultat », *Lexbase hebdo édition sociale* 18 février 2010, n° 383.
TOURNAUX S., « Les limites du pouvoir de sanction du juge en cas de harcèlement moral », *Lexbase hebdo édition sociale* 16 juillet 2009, n° 359.
TOURREIL J.-E., « Le recours illégitime au droit de retrait justifie une retenue sur salaires, sans saisine préalable des prud'hommes », *JSL* 28 janvier 2009, n° 248, pp. 18-20.
TRÉBULLE F.-G., « Entreprise et développement durable », *JCP éd. E.* 27 octobre 2011, n° 43, p. 1765.
TRIGEAUD J.-M., « La personne dans la philosophie juridique européenne » in *Philosophie juridique européenne, les institutions*, sous la direction de J.-M. TRIGEAUD, Japadre editore Roma, 1988, p. 197.
VACHET G., « Indemnisation des victimes de l'amiante : réparation du préjudice d'anxiété », *JCP éd. S.* 22 juin 2010, n° 25, p. 1261.
VACHET G., « Faute inexcusable dans le cadre des accidents du travail et des maladies professionnelles », *SSL* 28 juin 2010, suppl. n° 1452, p. 10.
VACHET G., « Une nouvelle définition de la faute inexcusable », *TPS* 2002, n° 6, pp. 5-6.
VACHET G., « L'incidence de la loi du 10 juillet 2000 relative aux délits non intentionnels sur la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur », *Dr. soc.* 2001, pp. 47-52.
VAN LANGENDONCK J., « La situation dans les autres pays communautaires », *Dr. soc.* 1990, pp. 699-707.
VATINET R., « En marge des affaires de l'amiante : l'obligation de sécurité du salarié », *Dr. soc.* 2002, pp. 533-539.
VELÁZQUEZ M., « Analyse comparée du contrôle de la prévention des risques psychosociaux par les inspections du travail européennes » in L. LEROUGE (dir.), *Risques psychosociaux au travail – Approche juridique comparée France / Europe / Canada / Japon*, Dalloz, 2014, p. 28.
VÉLOT F., « CHSCT, une ascension fulgurante », *SSL* 26 décembre 2006, n° 1288, p. 12.
VENNIN F., « L'aménagement du pouvoir disciplinaire de l'employeur », *Dr. soc.* 1983, p. 486.
VERDIER J.-M., « Libertés et travail. Problématique des droits de l'homme et rôle du juge », *D.* 1988, chron. p. 11.
VERDIER J.-M., « En guise de manifeste : le droit du travail, terre d'élection pour les droits de l'homme » in *Écrits en l'honneur de Jean SAVATIER*, P.U.F., 1992, p. 427.
VERKINDT P.-Y., « Le traitement social des restructurations et réorganisations d'entreprises : l'impératif de protection de la santé des travailleurs », *Gaz. Pal.* 22 août 2013, n° 234, p. 16.
VERKINDT P.-Y., « La réforme des retraites – Entre clair et obscur », *Dr. soc.* 2011, p. 256.
VERKINDT P.-Y., « L'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail : entre lumière et ombre », *JCP éd. S.* 30 septembre 2008, n° 40, pp. 3-6.
VERKINDT P.-Y., « L'acmé de l'obligation de sécurité du chef d'entreprise », *SSL* 25 mars 2008, n° 1346, pp. 10-11.
VERKINDT P.-Y., « Santé au travail *vs* pouvoir de direction – Un retour de la théorie institutionnelle de l'entreprise ? », *Dr. soc.* 2008, pp. 519-520.
VERKINDT P.-Y., « Le rôle des instances de représentation du personnel en matière de sécurité », *Dr. soc.* 2007, pp. 696-707.
VERKINDT P.-Y., « La montée en puissance du CHSCT », *SSL* 10 décembre 2007, n° 1332, pp. 10-11.

VERKINDT P.-Y., « Un nouveau droit des conditions de travail », *Dr. soc.* 2008, pp. 634-642.
VERKINDT P.-Y., « La santé au travail – Quelques repères pour un droit en mouvement », *Dr. ouv.* 2003, p. 82.
VERKINDT P.-Y., « Travail et santé mentale », *SSL* 3 mars 2003, n° 1112, pp. 6-11.
VERKINDT P.-Y., « Reconnaissance d'une maladie professionnelle : le champ d'action du CRRMP est étendu », *RDSS* 2002, p. 537.
VINEY G., « L'indemnisation des atteintes à la sécurité des consommateurs en droit français » in *Sécurité des consommateurs et responsabilité du fait des produits défectueux*, L.G.D.J., 1987, pp. 71-89.
WALLACH F., « La prévention des risques psycho-sociaux : l'exemple de la SNCF ou la trajectoire d'une entreprise », *Dr. ouv.* 2011, pp. 33-39.
WAQUET Ph., « Cessons de parler de "prise d'acte" », *Dr. soc.* 2014, p. 97.
WAQUET Ph., « Sanction disciplinaire et mesure de gestion », *SSL* 30 septembre 2012, n° 1523, pp. 10-12.
WAQUET Ph., « Vie privée, vie professionnelle et vie personnelle », *Dr. soc.* 2010, pp. 14-20.
WAQUET Ph., « Un contrôle naturel et nécessaire », *SSL* 19 janvier 2009, suppl. n° 1383, p. 29.
WAQUET Ph., « Le trouble objectif dans l'entreprise : une notion à définir », *RDT* 2006, pp. 304-310.
WAQUET Ph., « L'évaluation des salariés », *SSL* 10 juin 2003, n° 1126, pp. 7-11.
WAQUET Ph., « Retour sur l'arrêt Nikon », *SSL* 4 mars 2002, n° 1065, pp. 5-10.
WAQUET Ph., « Les objectifs », *Dr. soc.* 2001, pp. 120-125.
WAQUET Ph., « Le temps de repos », *Dr. soc.* 2000, pp. 288-294.
WAQUET Ph., « Le pouvoir de direction et les libertés du salarié », *Dr. soc.* 2000, p. 1051.
WAQUET Ph., « Le renouveau du contrat de travail », *RJS* 1999, n° 5, pp. 383-394.
WAQUET Ph., « La modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail », *RJS* 1996, n° 12, pp. 791-798.
WAQUET Ph., « Loyauté du salarié dans les entreprises de tendance », *Gaz. Pal.* 1996, p. 1427.
WILLMANN C., « Conditions de travail : condamnation du travail forcé », *JCP éd. S.* 31 mars 2009, n° 14, pp. 26-28.
WILLMANN C., « Le salarié-individu et l'individualisation des rapports de travail », *Lexbase hebdo édition sociale* 29 septembre 2005, n° 183.

Articles non juridiques spécialisés :

ABRAHAM K., « Remarques à propos de la communication de Ferenczi sur "Les névroses du dimanche" », *Revue Internationale pour la psychanalyse*, Octobre 1919, V. 3, p. 203.
ANCELIN-BOURGUIGNON A., « Performance » in Ph. ZAWIEJA, F. GUARNIERI (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, pp. 546-549.
ARDITTI J., **VERSTRAETE A.**, **KUHLMANN E.**, « Aspects légaux et réglementaires en France et en Europe » in P. MURA, P. KINTZ (dir.), *Drogues et accidentalité*, EDP Sciences, 2011, pp. 33-50.

Bachelard O., **Billon-Grand J.**, « Accompagner les pratiques managériales » in *Risques psychosociaux au travail – Vraies questions, Bonnes réponses*, Éd. Liaisons, 2008, p. 242.
Bernard C., « L'enjeu du stress » in *La revue du praticien*, vol. 59, 20 mai 2009, p. 608.
Bernard C., **Lemerle B.**, **Lasfargues G.**, « Le risque psychosocial » in *Supplément – La revue du praticien*, vol. 57, 15 juin 2007, pp. 51-55.
Bertin C., **Derriennic F.**, « Souffrance psychique, âge et conditions de travail », *Travailler* 2001, n° 5, pp. 73-99.
Bue J., **Coutrot T.**, **Guignon N.**, **Sandret N.**, « Les facteurs de risques psychosociaux au travail. Une approche quantitative par l'enquête Sumer », *Revue française des affaires sociales* avril-septembre 2008, n° 2-3, pp. 45-70.
Cammas J.-C., **Thionville R.**, « Le psychologue du travail face à la démarche compétence » in *Psychologie du travail et des Organisations*, Éd. L'Harmattan, 2000, vol. 6, n° 1-2, pp. 241-251.
Chambelland-Liébault N., « Un repos hebdomadaire pour tous ? La loi du 13 juillet 1906 établissant le repos hebdomadaire en faveur des employés et des ouvriers » in *Deux siècles de droit du travail, l'Histoire par les lois*, Éd. de l'Atelier, 1998, pp. 105-116.
Chouanière D., « Institut national de Recherche et de Sécurité (INRS) in Ph. Zawieja, F. Guarnieri (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, pp. 399-400.
Clot Y., « Au-delà de l'hygiénisme : l'activité délibérée », *Nouvelle revue de psychosociologie* 2010, n° 10, pp. 41-49.
Cooper C. L., **Marshall J.**, « Occupationnal sources of stress : A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health », *Journal of Occupational Psychology*, 1976, vol. 49, pp. 11-28.
Cooper C. L., « The Cost of Healthy Work Organization » in *Creating Healthy Work Organization*, Chichester, Wiley, 1994, pp. 1-5.
Correia M., « Instances représentatives du personnel » in Ph. Zawieja, F. Guarnieri (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, pp. 397-398.
Courbon L., **Bondéelle A.**, **Ravallec C.**, « Pratiques addictives et travail – Un cocktail particulièrement dangereux », *Travail & Sécurité* novembre 2012, p. 21.
Davezies Ph., « Des origines de la souffrance au travail à sa prévention », *Revue Santé et Travail*, n° 76, octobre 2011.
Davezies Ph., « L'aptitude médicale dans le système français de santé au travail : origine, interrogations et débats », *Médecine du travail et ergonomie* 2007, vol. 94, pp. 73-82.
Davezies Ph., « Les impasses du harcèlement moral », *Travailler* 2004, vol. 11, n° 1, p. 83.
Davezies Ph., Organisations du travail et pathologies émergentes », *Revue Économique et sociale* juin 2004, n° 2, p. 35.
Davezies Ph., **Leboul D.**, « Éléments d'analyse psychodynamique de la situation des médecins du travail », *Médecine et Travail* 1995, n° 163, pp. 33-53.
Davezies Ph., « Éléments de psychodynamique du travail », *Éducation Permanente* 1993, n° 116, pp. 33-46.
Debout M., « Penser la prévention » in *Risques psychosociaux au travail – Vraies questions, bonnes réponses*, Éd. Liaisons, 2e éd., 2011, p. 24.
Durand É., **Gayet C.**, **Laborde L.**, **Van De Weerdt C.**, **Farges E.**, « Conduites addictives et travail », *Documents pour le Médecin du Travail* 3e trim. 2008, n° 115, p. 339.

LINHART D., « L'individu au cœur de la modernisation des entreprises. Une reconnaissance attendue mais périlleuse » in *Sociologie du travail : 40 ans après*, Elsevier, 2001, pp. 99-110.
DESMARAIS C., **DUBOULOY M.**, « Une double grille d'analyse pour évaluer les situations de cadres en difficulté : du contrat psychologique au contrat narcissique », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010/2, n° 10, pp. 223-242.
DESOILLE H., **LE GUILLANT L.**, **BEGOIN J.**, **VACHER J.**, « Effets de la fatigue sur la santé des travailleurs », *Arch. Mal. Pro.* 1958, tome 19, p. 93.
DE GAULEJAC V., « RPS : Quels diagnostics ? – Enjeux scientifiques et politiques », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, pp. 51-70.
DEJOURS C., **ABDOUCHELLI E.**, « Itinéraire théorique en psychopathologie au travail », *Prévenir* 1990, n° 20, pp. 127-151.
DERRIENNIC F., **VÉZINA M.**, « Organisation du travail et santé mentale : approches épidémiologiques », *Travailler* 2001/1, n° 5, pp. 5-136.
DONIOL-SHAW G., **DERRIENNIC F.**, **HUEZ D.**, « Symptomatologie dépressive et travail en sous-traitance nucléaire en France : des facteurs professionnels sont-ils en cause ? », *Travailler* 2001/1, n° 5, pp. 47-72.
DOUILLET Ph., « Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de travail (ANACT) » in Ph. ZAWIEJA, F. GUARNIERI (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, pp. 25-30.
DOUILLET Ph., « "Risques psychosociaux" : un concept opérant pour transformer l'organisation du travail ? », *Nouvelle revue de psychosociologie* 2010/2, n° 10, pp. 167-178.
FANTONI-QUINTON S., **RUYFFELAERE J.**, **FRIMAT P.**, **FURON D.**, « Proposition pour l'amélioration de la définition des affections périarticulaires d'origine professionnelle », *Arch. Mal. Pro.* 2000, 61, n° 7, pp. 511-520.
FERENCZI S., « Les névroses du dimanche », *Revue internationale pour la psychanalyse* 1919, vol. 1, pp. 46-48.
FREUD S., « Malaise dans la civilisation (*Das Unbehagen in der Kultur*, Vienne, 1929) – Traduction de Ch. et I. ODIER », *Revue française de psychanalyse* janvier-février 1970, vol. I, p. 20.
FREUD S., « Analyse terminée et analyse interminable », *Revue française de psychanalyse*, T. XI, n° 1, 1939, p. 33.
GIL-MONTE P., **MORENO B.**, **NEVEU J.-P.**, « Violences et épuisement professionnel » in *Comportement organisationnel*, Éd. De Boeck, Bruxelles, Vol. 2, 2006, p. 277.
GOLD D., **CABORN J.**, « SOLVE : l'OIT s'attaque à la violence au travail », *Éducation ouvrière* 2003, n° 133, pp. 55-60.
GUIGNON N., **NIEDHAMMER I.**, **SANDRET N.** (**INRS**), « Les facteurs psychosociaux au travail – Une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête SUMER 2003 », *Documents pour le Médecin du Travail* 2008, n° 115, pp. 389-398.
GUILLET L., « Concepts de stress et outils d'évaluation du stress au travail » in N. DEDESSUS-LE-MOUSTIER, DOUGUET F. (coord.), *La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques*, Éd. Tec & Doc, 2010, pp. 89-90.
GIUST-DESPRAIRIES F., **GIUST-OLLIVIER A.-C.**, « La fabrication du risque psychosocial ou la neutralisation de la conflictualité », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 31.

HACHE Ph., **BASILE S.**, « Cigarette électronique : peut-on l'utiliser dans un bureau ? », *Référence en santé au travail* mars 2013, n° 133, pp. 140-142.
HAUTEFEUILLE M., « Le dopage des cadres ou le dopage au quotidien », *L'Information psychiatrique* 2008, vol. 84, n° 9, pp. 827-834.
HATZFELD N., « Affections périarticulaires : une longue marche vers la reconnaissance (1919-1991) », *Revue française des affaires sociales* 2008, n° 2-3, pp. 141-160.
HATZFELD N., « Les syndicats de l'automobile aux congrès fédéraux : un modèle renouvelé (1948-1963) » in *La CGT dans les années 1950*, Presses Universitaires de Rennes, 2005, pp. 35-47.
HESSE Ph.-J., « Autour de l'histoire de la notion de risque » in *Les nouveaux risques sociaux*, Annuaire EISS, 1996, p. 5.
DURAND É., « Médicaments psychotropes et travail – Médicaments antidépresseurs », *Documents pour le Médecin du Travail* 4e trim. 2007, n° 112, p. 490.
KESSLER K., « Qu'est-ce qu'un "risque social" ? » in *Encyclopédie Protection sociale. Quelle refondation ?*, Éd. Liaisons et Economica, 2000, p. 243.
KORTUM-MARGOT E., « Aspects psychosociaux de la vie professionnelle », *Le réseau mondial pour la santé au travail* 2002, n° 2, pp. 7-10.
LAPORTE J., **DEBARD A.**, « Risques suicidaires » in *Risques psychosociaux au travail – Vraies questions, bonnes réponses*, Éd. Liaisons, 2e éd., 2011, p. 120.
LECA J., « Le for interne – Un essai de conceptualisation en situation » in *Le for intérieur*, P.U.F., 1995, p. 399.
LEITER M. P., **SCHAUFELI W. B.**, « Consistency of the burnout construct across occupations », Anxiety, Stress, & Coping 1996, Vol. 9, pp. 229-243.
LE NÉZET O., « Cannabis » in *Drogues et addictions, données essentielles*, OFDT, 2013, pp. 214-225.
LEYMANN H., « Mobbing and psychological terror at workplaces » in H. LEYMANN (dir.), *Violence and victims*, Springer Publishing Company, New York, 1990, vol. 5, p. 119.
LIM S.-Y., **SAUTER S. L.**, **SWANSON S. G.**, « Les troubles musculo-squelettiques » in *Encyclopédie de sécurité et de santé au travail*, Genève, 3e éd., 2000, vol. II, pt. 34.70.
LHUILIER D., **GIUST-DESPRAIRIES F.**, **LITIM M.**, « Introduction », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, p. 7.
LHUILIER D., « Les "risques psychosociaux" : entre rémanence et méconnaissance », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010/2, n° 10, pp. 11-28.
LHUILIER D., « Travail » in *Vocabulaire de psychosociologie*, BARUS-MICHEL J. (dir.), Éd. Érès, 2002, p. 275.
LITIM M., **CASTEJON C.**, « Protéger la santé des travailleurs : pour que la mission du CHSCT ne devienne pas impossible », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, pp. 139-150.
LORIOL M., « Pourquoi tout ce stress ? », *Sociologie du travail* 2011, vol. 53, n° 1, p. 13.
MALCHAIRE J.-B., **ROQUELAURE Y.**, **COCK N.-A.**, **PIETTE A.-G.**, « Troubles musculosquelettiques des poignets - Influence directe ou indirecte des facteurs psychologiques et organisationnels », *Hygiène & sécurité du travail* 2001, n° 185, pp. 23-33.
MASLACH C., **JACKSON S. E.**, « The measurement of experienced burnout », *Journal of occupational behaviour* 1981, vol. 2, pp. 99-113.

MAUSS M., « Une catégorie de l'esprit humain : la notion de personne, celle de "moi" » in *Sociologie et anthropologie*, P.U.F., Coll. Quadrige, 1991, pp. 333-364.
MINÉ M., « Les risques psychosociaux saisis par le droit », *Nouvelle Revue de Psychosociologie* 2010/2, n° 10, pp. 125-137.
MOLÉNAT X., « Les modèles de stress », *Les Grands Dossiers des Sciences Humaines,* 2008, n° 12, p. 22.
MOLINIER P., « Souffrance, défenses, reconnaissance – Le point de vue du travail », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010/2, n° 10, pp. 99-110.
MUTATAYI C., « Cadre légal en matière de tabac » in *Drogues et addictions, données essentielles*, OFDT, 2013, pp. 182-187.
NEBOIT M., **VÉZINA M.**, « Évolutions du travail, santé psychique et stress : points de repère » in *Stress au travail et santé psychique*, Octares Éditions, 2007, p. 25.
NEVEU J.-P., « Pour repenser la relation travail-santé psychologique : La théorie de la préservation des ressources » in *Risques psychosociaux, santé et sécurité au travail : une perspective managériale*, Vuibert, 2012, p. 81.
NEVEU J.-P., « Stress et épuisement professionnel » in *Encyclopédie des ressources humaines*, Vuibert, p. 1421.
NEVEU J.-P., « Épuisement professionnel, concept et méthodologie », *Le Travail humain* 1995, n° 58, pp. 209-228.
NIEDHAMMER I., **GOLDBERG M.**, **LECLERC A.**, **BUGEL I.**, **DAVID S.**, « Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the GAZEL cohort », *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 1998, n° 24, pp. 197-205.
OBRADOVIC I., « Cadre légal en matière de drogues illicites » in *Drogues et addictions, données essentielles*, OFDT, 2013, pp. 188-192.
ORSET C., **SARAZIN M.**, **CABAL C.**, « Les conduites addictives en milieu professionnel, enquête de prévalence par questionnaire chez 1406 salariés de la Loire », *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement* 2007, vol. 68, pp. 5-19.
OSTOJIC A., « Harcèlement sexuel : de quoi parle-t-on ? » in *Le Sexe, d'hier à aujourd'hui*, Éd. Sciences humaines, 2013, p. 225.
PALE C., « Synthèse » in *Drogues et addictions, données essentielles*, OFDT, 2013, pp. 30-31.
PÉZET-LANGEVIN V., « Le burnout, conséquence possible du stress au travail » in *Stress au travail et santé psychique*, Octares Éditions, 2007, p. 103.
PIRLOT G., « Désertification psychique » in Ph. ZAWIEJA, F. GUARNIERI (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Éd. du Seuil, 2014, pp. 187-188.
QUÉLIN B., « L'analyse fondée sur les ressources et les compétences » in *Le Management – Fondements et Renouvellemen*ts, Éd. Sciences Humaines, pp. 29-40.
RAIX A., « Le burn-out », *Arch. Mal. Pro.* 1991, vol. 52, n° 4, pp. 264-266.
REBÉRIOUX M., « Mouvement syndical et santé. France, 1880-1994 », *Prévenir* 1989, n° 18, p. 15.
RIBERT-VAN DE WEERDT C., « Prise en compte des émotions au travail : cas pratique en entreprise », *Hygiène et sécurité du travail* 2e trimestre 2008, n° 211, p. 5.
ROCHE P., « Droit au plaisir et critique des "risques psychosociaux" », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010/2, n° 10, pp. 83-97.

ROLLAND J.-P., « Rôle de la personnalité dans les mécanismes du stress » in *Stress au travail et santé psychique*, Octares Éditions, 2007, pp. 145-147.
ROQUES M., « États dépressifs chez des employés des services mécanographiques ou téléphoniques des PTT », *Arch. Mal. Pro.* 1957, T. 18, p. 52.
ROUSSEL P., « Introduction » in *Comportement organisationnel*, Éd. De Boeck, Bruxelles, Vol. 2, 2006, pp. 12-13.
RUDOLF F., « Émergence d'une sociologie du risque en France », *Revue des sciences sociales* 2007, p. 31.
SCHMITT J.-C., « Le suicide au Moyen Âge », *Annales ESC* 1976, n° 1, pp. 3-28.
STELLMAN J. M., *Encyclopédie de sécurité et santé au travail*, B.I.T., Genève, 2000, Vol. II, Partie IV, n° 34, p. 24.
RACAMIER P.-C., « Entre agonie psychique, déni psychotique et perversion narcissique », *Revue Française de Psychanalyse* 1986, vol. 50, n° 5, pp. 1299-1309.
RAYBOIS M., « Les "risques psychosociaux" : question de santé ou déni de cette question ? », *Nouvelle Revue de psychosociologie* 2010, n° 10, pp. 71-81.
ROBERT-DEMONTROND P., **LE MOAL Y.**, « L'acédie comme mal des ambitions déçues : repères théoriques et études de cas », *Revue internationale de psychosociologie*, 2004, vol. 10, n° 23, pp. 141-157.
ROELENS N., « Intoxication productiviste et déshumanisation des rapports humains », *Travailler* 2000, n° 4, pp. 93-122.
SAUTER S. L., **HURELL J. J.**, **LAWRENCE JR. L.**, **MURPHY L. R.**, **LEVI L.**, « Les facteurs psychosociaux et organisationnels » in *Encyclopédie de sécurité et de santé au travail*, Genève, 2000, vol. 2, partie V.
TRUCHOT D., « Exigences professionnelles et implication au travail : leur rôle dans l'émergence du *burnout* » in *Comportement organisationnel*, Éd. De Boeck, Bruxelles, Vol. 2, 2006, p. 330.
UEHATA T., « A medical study of Karoshi » in *Karoshi : When the "corporate warrior" dies*, Tokyo, Madosha, 1990, pp. 98-102.
VAUCLIN S., « Santé, sécurité au travail et gestion des ressources humaines : histoire parallèle et recoupements » in *Management de la santé sécurité au travail, un champ de recherche à défricher*, Éd. L'Harmattan, 2005, pp. 39-55.
VAXEVANOGLOU X., « Le stress au travail et la santé psychique du point de vue de l'ergonomie de l'activité » in *Stress au travail et santé psychique*, Octarès Éditions, Coll. Travail & Activité humaine, 2007, p. 119.
VÉZINA M., **DERRIENNIC F.**, **MONFORT C.**, « L'impact de l'organisation du travail sur l'isolement social », *Travailler* 2001, n° 5, pp. 101-117.
VÉZINA M., **ST-ARNAUD L.**, « Du stress à la santé mentale », *Revue de Psychologie du travail et des organisations*, 1996, vol. 2, n° 1-2, pp. 127-139.
ZYLBERBERG-HOCQUART M.-H., « Les ouvrières d'État (Tabac-Allumettes) dans les dernières années du XIXe siècle », *Le mouvement social* 1978, pp. 87-107.

VIII – COMMENTAIRES D'ARRÊTS, CONCLUSIONS ET RAPPORTS,

ADAM P., note sous TGI Toulouse, 3 février 2011, *Dr. ouv.* 2011, p. 345.
ADAM P., obs. sous CA Versailles, 27 octobre 2011, *SSL* 2011, n° 1515.
ADAM P., obs. sous CPH, Mantes-La-Jolie, 13 décembre 2010, *RDT* 2011, p. 182.
ADAM P., note sous TGI Troyes, 20 janvier 2009, *Dr. ouv.* 2009, p. 265.
ADAM P., note sous Cass. soc., 10 mars 2009, *RDT* 2009, p. 453.
ADAM P., obs. sous Cass. soc., 1er juillet 2009, *RDT* 2009, p. 589.
ADAM P., obs. sous CA Paris, 18e ch. C, 2 octobre 2008, *Dr. ouv.* 2009, p. 261.
ADAM P., note sous Cass. soc., 28 novembre 2007, *RDT* 2008, p. 180.
ADAM P., obs. sous Cass. soc., 21 juin 2006, *RDT* 2006, p. 245.
ADAM P., note sous CA Paris, 18e ch., 15 septembre 2005, *Dr. ouv.* 2006, p. 63.
ALDIGE B., note sous Cass. soc., 27 mars 2013, *JCP éd. S.* 2013, p. 1160.
AMAUGER-LATTES M.-C., obs. sous Cass. soc., 28 janvier 2009, *D.* 2009, p. 2128.
AMAUGER-LATTES M.-C., **DESBARATS I.**, **DUPOUEY-DEHAN C.**, **LARDY-PÉLISSIER B.**, **REYNÈS B.**, obs. sous Cass. soc., 5 mars 2008, *D.* 2008, p. 2306.
ASQUINAZI-BAILLEUX D., note sous Cass. 2e civ., 16 février 2012, *JCP éd. S.* 2012, p. 1278.
ASQUINAZI-BAILLEUX D., note sous Cass. 2e civ., 30 juin 2011, *JCP éd. S.* 2012, p. 1267.
ASQUINAZI-BAILLEUX D., note sous Cass. 2e civ., 21 juin 2012, *JCP éd. S.* 2012, p. 1425.
ASQUINAZI-BAILLEUX D., note sous Cass. 2e civ., 22 février 2007, *JCP éd. S.* 2007, p. 1429.
ASQUINAZI-BAILLEUX D., obs. sous Cass. 2e civ., 24 mai 2005, *JCP éd. E.* 2005, p. 1810.
ASQUINAZI-BAILLEUX D., note sous Cass. 2e civ., 18 octobre 2005, *JCP éd. S.* 2006, p. 1012.
ASTAIX A., obs. sous Cass. soc., 28 avril 2011, *D.* 2011, p. 1288.
AUBERT-MONPEYSSEN T., obs. sous Ch. mixte 18 mai 2007, *RDT* 2007, p. 527.
AUBERT-MONPEYSSEN T., obs. sous Cass. crim., 4 mars 2003, *D.* 2004, Somm. p. 181.
AUBIN E., note sous CE ord. 16 août 2002, *Dr. adm.* 2002, comm. n° 188.
AUZERO G., obs. sous Cass. soc., 8 avril 2010, *RDT* 2010, p. 433.
AUZERO G., obs. Cass. soc., 14 octobre 20, *RDT* 2008, p. 731.
AUZERO G., obs. sous Cass. soc., 27 septembre 2007, *RDT* 2008, p. 750.
BABIN M., note sous Cass. soc., 5 mars 2008, *JCP éd. E.* 2008, p. 1834.
BACQUET A., concl. CE, Section, 1er février 1980, *Dr. soc.* 1980, p. 310.
BADEL M., Cass. 2e civ., 28 février 2013, *RDSS* 2013, p. 359.
BADEL M., note sous Cass. soc., 15 novembre 2006, *RDSS* 2007, p. 356.
BAILLY P., rapp. Cass. soc., 5 mars 2008, *SSL* 2008, n° 1346, p. 9.
BARTHÉLÉMY J., note sous Cass. soc., 15 novembre 1996, *JCP éd. E.* 1997, II, p. 911.
BAYET D., note sous Cass. crim., 11 mars 1993, *Gaz. Pal.* 1993, p. 923.
BÉAL S., **TERRENOIRE C.**, note sous Cass. soc., 10 novembre 2009, *JCP éd. E.* 2010, p. 1424.
BENLAKHAL S., comm. sous TGI Nanterre, 2e ch., 12 septembre 2013, *JSL* 2013, n° 355-356, p. 21.
BENMAKHLOUF A., concl. sous Cass. soc., 28 février 2002, *JCP éd. G.* 2002, II, p. 10053.
BÉRAUD J.-M., rapp. Cass. soc., 1er juillet 2009, *SSL* 29 mars 2010, suppl. n° 1439, p. 72.
BÉRAUD J.-M., rapp. Cass. soc., 28 novembre 2007, *Dr. ouv.* 2008, p. 49.
BERNARD C., note sous Cass. soc., 11 mai 2010, *D.* 2010, p. 2048.

Berthou K., obs. sous CA Orléans, 21 juin 2007, *RDT* 2008, p. 106.
Bigot C., note sous Cass. 1re civ., 12 juillet 2001, *D.* 2002, p. 1380.
Blaise H., obs. sous Cass. soc., 10 juillet 1996, *Dr. soc.* 1996, p. 976.
Bonnechère M., note sous CJCE 12 novembre 1996, *Dr. ouv.* 1996, p. 513.
Bonnechère M., obs. sous CA Paris, 30 septembre 1987, *Dr. ouv.* 1988, p. 246.
Boré J., obs. sous Cass. 2e civ., 12 mai 1971, *JCP* 1972, II, p. 17086.
Borenfreund G., **Guiomard F.**, **Leclerc O.**, **Peskine E.**, **Wolmark C.**, **Fabre A.**, **Porta J.**, obs. sous Cass. soc., 30 octobre 2007, *D.* 2008, panorama p. 442.
Bossu B., note sous Cass. soc., 11 janvier 2012, *JCP éd. S.* 2012, n° 15.
Bossu B., note sous Cass. soc., 28 avril 2011, *JCP éd. S.* 2011, p. 1374.
Bossu B., note sous Cass. soc., 13 janvier 2009, *JCP éd. S.* 2009, p. 1162.
Bossu B., note sous Cass. soc., 14 octobre 2008, *JCP éd. S.* 2008, p. 1668.
Bossu B., note sous Cass. soc., 23 janvier 2008, *JCP éd. S.* 2008, p. 1322.
Bossu B., obs. sous Cass. soc., 18 mai 1999, *D.* 2001, somm. p. 2797.
Bouaziz P., note sous CPH Longjumeau, 21 mai 2001, *Dr. ouv.* 2001, p. 439.
Bouaziz P., note sous CA Nancy, 27 juin 1979, *Dr. ouv.* 1979, p. 216.
Boudias B., note sous Cass. soc., 16 décembre 2005, *D.* 2006. p. 1945.
Boulmier D., note sous Cass. soc., 21 mars 2002, *D.* 2002, p. 2563.
Bouloc B., obs. sous Cass. crim., 4 mars 2003, *RTD Com.* 2003, p. 578.
Bouloc B., obs. sous Cass. crim., 26 juin 2002, *Rev. pénit.* 2003, p. 164.
Bouloc B., obs. sous Cass. crim., 13 mars 1997, *RSC* 1997, p. 828.
Bourgeot S., note sous Cass. soc., 16 juillet 1998, *Dr. soc.* 1998, p. 877.
Bousez F., comm. Cass. soc., 12 février 2008, *JCP éd. S.* 2008, p. 1445.
Bouzat P., note sous T. corr. Lyon, 16 octobre 1973, *JCP éd. G.* 1974, II, p. 17812.
Breton A., note sous Cass. civ., 20 mai 1936, *S.* 1937, 1, p. 321.
Brimo S., obs. sous Cons. const., 18 juin 2010, *RDSS* 2011, p. 76.
Brun Ph., note sous Cass. ass. plén., 25 février 2000, *D.* 2000, p. 673.
Bugada A., obs. sous Cons. const., 18 juin 2010, *JCP éd. E.* 2010, p. 2090.
Bugada A., note sous Cass. soc., 29 juin 2005, *D.* 2005, jur. p. 2565.
Cabannes J., concl. Cass. ass. plén., 2 février 1990, *Dr. soc.* 1990, p. 449.
Calais B., note sous TGI Paris, 20 novembre 1985, *D.* 1985, p. 418.
Castets-Renard C., note sous Cass. soc., 23 mai 2007, *D.* 2007, p. 2284.
Caussain J.-J., **Deboissy F.**, **Wicker G.**, obs. sous Cass. com., 15 mars 2005, *JCP éd. E.* 2005, p. 1046.
Cesaro J.-F., note sous Cass. soc., 3 novembre 2005, *JCP éd. S.* 2006, p. 1080.
Chabas F., note sous Cass. ass. plén., 2 février 1990, *D.* 1992, jur. p. 49.
Chabas F., obs. sous Cass. 1re civ., 11 mars 1986, *Gaz. Pal.* 1986, 2, somm. p. 333.
Chabas F., obs. sous CA Douai, 16 juin 1982, *RTD civ.* 1984, p. 111.
Chabas F., obs. sous Cass. 1re civ., 18 février 1981, *Gaz. Pal.* 1981, 2, panorama, p. 174.
Champeaux F., comm. TA Melun, 13 juillet 2012, *SSL* 2012, n° 1548, p. 7.
Champeaux F., obs. sous Cass. soc., 29 juin 2005, *SSL* 2005, n° 1223, p. 12.
Chandivert V., obs. sous Cass. soc., 13 mars 2013, *SSL* 29 avril 2013, n° 1582, p. 11.
Chaumette P., obs. sous Cass. crim., 25 novembre 2008, *Dr. soc.* 2009, p. 369.
Chaumette P., obs. sous Cass. crim., 13 janvier 2009, *Dr. soc.* 2009, p. 608.

Chaumette P., obs. sous Cass. soc., 5 mars 2008, *Dr. soc.* 2008, p. 605.
Chaumette P., note sous CJCE, 14 juin 2007, *Dr. soc.* 2007, p. 1037.
Chaumette P., obs. sous Cass. soc., 31 octobre 2002, *Dr. soc.* 2003, p. 145.
Chaumette P., obs. sous Cass. soc., 19 décembre 2002, *Dr. soc.* 2003, p. 243.
Chaumette P., obs. sous Cass. soc., 31 octobre 2002, *Dr. soc.* 2003, p. 145.
Chaumette P., obs. sous Cass. soc., 11 avril 2002, *Dr. soc.* 2002, p. 676.
Chazal J.-P., note sous Cass. 1re civ., 3 avril 2002, *D.* 2002, p. 1862.
Chazal J.-P., note sous Cass. soc., 29 mai 1996, *D.* 1997, p. 49.
Chirez A., **Expert C.**, note sous Cass. 2e civ., 22 février 2007, *Dr. ouv.* 2007, p. 258.
Clement C., note sous CE ord. 16 août 2002, *LPA* 26 mars 2003, n° 61, pp. 4-10.
Cœuret A., note sous Cass. crim., 2 octobre 2012, *JCP éd. S.* 2012, n° 51-52, p. 1546.
Cœuret A., note sous Cass. crim., 13 octobre 2009, *SSL* 2010, n° 1428, p. 9.
Cœuret A., obs. sous Cass. soc., 30 avril 1997, *Dr. soc.* 1998, p. 25.
Cohen M., note sous TGI Paris, 5 juillet 2011, *Dr. ouv.* 2011, p. 633.
Cohen M., obs. sous Cass. soc., 12 janvier 1999, *Dr. soc.* 1999, p. 301.
Cohen-Donsimoni V., note sous CA Aix-en-Provence, 8 novembre 1995, *JCP éd. E.* 1996, II, p. 859.
Colonna J., **Renaux-Personnic V.**, note sous Cass. 2e civ., 8 novembre 2012, *JCP éd. G.* 2013, p. 84.
Colonna J., **Renaux-Personnic V.**, comm. CA Paris, pôle 6, ch. 9, 1er décembre 2011, *JCP éd. E.* 2012, p. 1302.
Colonna J., note sous CA Grenoble, 13 novembre 2002, *Dr. soc.* 2003, p. 988.
Corrignan-Carsin D., note sous Cass. soc., 30 janvier 2013, *JCP éd. E.* 2013, p. 1236.
Corrignan-Carsin D., note sous Cass. soc., 7 février 2012, *JCP éd. S.* 2012, p. 1195.
Corrignan-Carsin D., note sous Cass. soc., 26 avril 2006, *JCP éd. S.* 2006, p. 1444.
Corrignan-Carsin D., note sous Cass. soc., 7 juin 2006, *JCP éd. S.* 2006, p. 1614.
Corrignan-Carsin D., note sous Cass. soc., 29 juin 2005, *JCP éd. G.* 2005, II, p. 10144.
Corrignan-Carsin D., note sous Cass. soc., 22 mai 2002, *JCP éd. G.* 2002, p. 10132.
Cortot J., obs. sous Cass. soc., 3 février 2010, *D.* 2010, jur. p. 445.
Cottin J.-B., note sous Cass. soc., 8 février 2012, *JCP éd. S.* 2012, p. 1200.
Cottin J.-B., note sous Cass. soc., 8 juillet 2009, *JCP éd. S.* 2009, n° 41, p. 31.
Cottin J.-B., note sous Cass. soc., 28 novembre 2007, *JCP éd. G.* 2008, p. 1070.
Coursier Ph., note sous Cass. 2e civ., 31 mai 2006, *JCP éd. S.* 2006, p. 1701.
Couturier G., obs. sous Cass. soc., 28 octobre 2009, *Dr. soc.* 2010, p. 127.
Couturier G., **Ray J.-E.**, note sous Cass. soc., 25 juin 2003, *Dr. soc.* 2003, p. 817.
Couturier G., obs. sous Cass. soc., 16 juillet 1997, *Dr. soc.* 1997, p. 977.
Darmaisin S., note sous Cass. soc., 25 mai 2005, *JCP éd. S.* 2005, p. 1034.
Dauxerre N., note sous Cass. soc., 10 octobre 2012, *JCP éd. S.* 2012, p. 1530.
Dejean De La Bâtie N., note sous Cass. 1re civ., 2 juin 1981, *JCP éd. G.* 1982, II, n° 19912.
Delachaux M., obs. sous TGI Pris, 18 septembre 2013, *JSL* 2013, n° 355-356, p. 30.
Desbarats I., note sous Cass. soc., 10 mai 2001, *D.* 2002, p. 1167.
De Senga A., note sous Cass. soc., 2 octobre 2001, *Dr. ouv.* 2002, pp. 76-78.
Dockès E., obs. sous Cass. soc., 11 octobre 2006, *RDT* 2007, p. 30.
D'Ornano P.-H., note sous Cass. soc., 21 janvier 2014, *JCP éd. S.* 2014, n° 23 p. 28.

Doucet, note sous Cass. crim., 5 mars 1992, *Gaz. Pal.* 1993, 2, Somm. p. 486.
Drai L., note sous Cass. soc., 16 décembre 2008, *JCP éd. S.* 2009, p. 1134.
Drai L., note sous Cass. soc., 5 juin 2008, *JCP éd. S.* 2008, p. 1550.
Ducrocq S., note sous Ch. mixte 18 mai 2007, *Dr. ouv.* 2008, p. 25.
Dufour O., note sous Cons. const., 29 juillet 1998, *LPA*, 1998, n° 91, pp. 3-4.
Dumont F., note sous Cass. soc., 24 novembre 2010, *JCP éd. S.* 2011, p. 1081.
Dumont F., note sous Cass. soc., 13 décembre 2006, *JCP éd. S.* 2007, p. 1579.
Dupeyroux J.-J., note sous Cass. soc., 15 novembre 1996, *Dr. soc.* 1996, p. 1067.
Duplat J., avis Cass. soc., 11 mai 2010, *Dr. soc.* 2010, p. 839.
Duplat J., concl. Cass. soc., 14 décembre 1999, *Dr. soc.* 2000, p. 163.
Duquesne F., note sous Cass. crim., 11 mars 2008, *Dr. soc.* 2008, p. 746.
Duquesne F., obs. sous Cass. soc., 25 juin 2002, *Dr. soc.* 2002, p. 1015.
Duquesne F., note sous Cass. soc., 30 octobre 2002, *Dr. soc.* 2003, p. 136.
Durry G., obs. sous Cass. 1re civ. 4 octobre 1967, *RTD civ.* 1968, p. 163.
Duvert C., comm. TGI Paris, 25 octobre 2002, 31e ch. corr., *JCP éd. E.* 2003, p. 1031.
Edelman B., note sous TGI Paris 1er février 1995, *D.* 1995, p. 572.
Esmein P., note sous Cass. soc., 31 mai 1956, *JCP éd. G.* 1956, II, p. 9397.
Étiennot A., chron. Cass. soc., 13 mars 2013, *LPA* 12 juin 2014, n° 117.
Fabre A., note sous Cass. soc., 26 octobre 2010, *RDT* 2010, p. 719.
Fabre A., obs. sous Cass. 2e civ., 22 février 2007, *D.* 2007, p. 791.
Fabre A., note sous Cass. soc., 26 octobre 2010, *RDT* 2010, p. 719.
Fadeuilhe P., note sous Cass. soc., 1er mars 2011, *JCP éd. E.* 2011, p. 1566.
Fadeuilhe P., note sous Cass. soc., 9 juillet 2002, *Dr. fam.* 2003, comm. p. 22.
Fadeuilhe P., obs. sous Cass. soc., 26 octobre 1999, *D.* 2000. p. 384.
Fantoni-Quinton S., **Verkindt P.-Y.**, obs. sous Cass. 2e civ., 8 novembre 2012, *Dr. soc.* 2013, p. 229.
Favennec-Héry F., obs. sous Cass. soc., 7 juin 2006, *Dr. soc.* 2006, p. 926.
Favennec-Héry F., note sous Cass. soc., 29 juin 2005, *JCP éd. S.* 2005, p. 1154.
Favennec-Héry F., obs. sous Cass. soc., 19 janvier 2005, *Dr. soc.* 2005, p. 473.
Favennec-Héry F., obs. sous Cass. soc., 9 mai 2000, *Dr. soc.* 2000, p. 786.
Fortis É., chron. Cass. crim., 16 mars 1999, *JCP éd. E.* 1999, chron. p. 2061.
Foulon-Piganiol I., note sous Cass. 1re civ., 16 janvier 1962, *S.* 1962, 1, p. 281.
François G., chron. Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-13865, *LPA* 19 août 2014, n° 165.
Frouin C., obs. sous Ordre des médecins, ch. disc. nationale 26 juin 2014, *Cah. soc.* 1er octobre 2014, n° 267, p. 553.
Frouin J.-Y., note sous Cass. soc., 18 octobre 2006, *JCP éd. S.* 2006, p. 1946.
Frydman P., concl. CE, 27 octobre 1995, *RFDA* 1995 p. 1204.
Galloux J.-C., **Gaumont-Prat H.**, obs. sous Cons. const., 1er août 2013, *D.* 2014, p. 843.
Garay A., note sous CE ord. 16 août 2002, *RGDM* 2003/10, pp. 143-155.
Gardes D., note sous Cass. soc., 7 février 2012, *RDT* 2012, p. 282.
Gardin A., obs. sous Cass. soc., 23 septembre 2009, *RDT* 2010, p. 37.
Gauriau B., note sous Cass. ass. plén., 24 octobre 2008, *JCP éd. S.* 2008, p. 1601.
Gauriau B., obs. sous Cass. soc., 30 novembre 2004, *Dr. soc.* 2005. p. 321.
Gauriau B., obs. sous Cass. soc., 18 décembre 2001, *Dr. soc.* 2002, p. 360.

Gauriau B., chron. Cass. soc., 10 mai 2001, *Dr. soc.* 2001, p. 921.
Gauriau B., obs. sous Cass. soc., 4 mai 1999, *Dr. soc.* 1999, p. 730.
Gauvin F., note sous Cass. 1re civ., 10 mars 1998, *LPA* 1998, n° 118, p. 23.
Gay L., obs. sous Cons. const., 12 janvier 2002, *D.* 2003, p. 1129.
Géa F., obs. sous Cass. soc., 10 novembre 2009, *RDT* 2010, p. 39.
Godard O., obs. sous Cass. crim., 15 mai 1987, *JCP éd. E.* 1987, I, p. 16746.
Godard O., note sous Cass. soc., 11 décembre 1986, *JCP éd. E.* 1986, II, p. 14904.
Gridel J.-P., note sous Cass. 1re civ., 3 avril 2002, *D.* 2002, p. 1860.
Grinsnir J., note sous Cass. soc., 17 avril 1991, *Dr. ouv.* 1992, p. 139.
Gros M., **Froment J.-C.**, note sous CE, 27 octobre 1995, *RDP* 1996, p. 536.
Grosser P., note sous Cass. 1re civ., 30 octobre 2008, *JCP éd. G.* 2009, II, p. 10198.
Grosser P., note sous Cass. 1re civ., 13 mars 2008, *JCP éd. G.* 2008, II, p. 10085.
Grosser P., note sous Cass. ass. plén., 14 avril 2006, *JCP éd. G.* 2006, II, p. 10087.
Groutel H., comm. sous Cons. const., 18 juin 2010, *Resp. civ. et assur.* 2010, comm. p. 176.
Groutel H., note sous Cass. 2e civ., 9 décembre 2004, *Resp. civ. et assur.* 2005, p. 50.
Groutel H., note sous Cass. 2e civ., 5 janvier 1994, *Resp. civ. et assur.* 1994, p. 117.
Groutel H., obs. sous Cass. 1re civ., 7 mars 1989, *Resp. civ. et assur.* 1989, p. 200.
Guiomard F., obs. sous Cons. const., 18 juin 2010, *Dr. ouv.* 2010, pp. 612-616.
Guiomard F., obs. sous Cass. 2e civ., 8 avril 2010, *Dr. ouv.* 2010, pp. 612-616.
Guyot H., note sous Cass. soc., 29 janvier 2014, *JCP éd. S.* 2014, p. 1236.
Haller M.-C., obs. sous Cass. soc., 2 avril 2003, *JSL* 2003, n° 124, p. 16.
Hamon F., note sous CE, 27 octobre 1995, *JCP éd. G.* 1996, II, p. 22630.
Hauser J., obs. sous Cass. soc., 2 octobre 2001, *RTD civ.* 2002, p. 72.
Hauser J., obs. sous Cass. 1re civ., 12 juillet 2001, *RTD civ.* 2001, p. 852.
Hautefort M., obs. sous Cass. 2e civ., 19 septembre 2013, *JSL* 2013, n° 353, p. 22.
Hautefort M., comm. Cass. soc., 29 mai 2013, *JSL* 2013, n° 347, pp. 9-10.
Hautefort M., comm. CE, 4e et 5e s.s.-r., 3 juillet 2013, *SSL* 10 octobre 2013, p. 9.
Hautefort M., note sous Cass. soc., 5 mars 2008, *JSL* 14 avril 2008, n° 231, p. 10.
Hautefort M., note sous Cass. soc., 27 octobre 2004, *JSL* 2004, n° 156, p. 8.
Héas F., obs. sous Cass. soc., 9 avril 2008, *RDT* 2008, p. 378.
Huet J., obs. sous Cass. 1re civ., 11 mars 1986, *RTD civ.* 1986, p. 767.
Humbert T., note sous Cons. const., 18 juin 2010, *JCP éd. S.* 2011, p 1519.
Huyette M., note sous Cass. soc., 1er juillet 2003, *D.* 2004, II, p. 906.
Huyette M., note sous Cass. 2e civ., 1er juillet 2003, *D.* 2004, p. 908.
Icard J., obs. sous Cass. soc., 30 janvier 2013, *Cah. soc.* 2013, n° 254, p. 267.
Icard J., comm. Cass. soc., 22 octobre 2014, *Cah. soc.* 1er décembre 2014, n° 269, p. 685.
Jambu-Merlin R., note sous CA Douai, 16 juin 1982, *JCP éd. G.* 1983, II, p. 20035.
Jeammaud A., **Dockès E.**, **Mathieu-Géniaut C.**, **Berthier P.-E.**, **Condemine D.**, obs. sous Cass. soc., 21 juin 2006, *D.* 2007, panorama p. 179.
Jeammaud A., obs. sous Cass. soc., 14 mai 1998, *Dr. soc.* 1998, p. 709.
Jeammaud A., obs. sous Cass. soc., 19 mars 1998, *Dr. soc.* 1998, p. 717.
Jeammaud A., note sous Cass. ass. plén., 18 juin 1976, *D.* 1977, p. 173.
Jeansen E., note sous CJCE 10 septembre 2009, *JCP éd. S.* 2009, p. 1492.

Jorion B., note sous Cons. const., 19 janvier 1995, *AJDA*, 1995, n° 6, pp. 455-462.
Joseph-Parmentier M., somm. CA Bourges, ch. soc., 6 juin 2014, *JCP éd. G.* 29 septembre 2014, 996.
Josserand L., rapp. Cass. civ., 20 mai 1936, *DP* 1936, 1, p. 88.
Jourdain P., note sous Cass. 2e civ., 8 avril 2010, *RTD civ.* 2010, p. 559.
Jourdain P., note sous Cass. ass. plén., 14 avril 2006, *D.* 2006, p. 1577.
Jourdain P., obs. sous Cass. 1re civ., 25 mars 2003, *RTD civ.* 2003, p. 505.
Jourdain P., note sous Cass. ass. plén., 13 décembre 2002, *D.* 2003, p. 231.
Jourdain P., obs. sous Cass. ass. plén., 14 décembre 2001, *RTD civ.* 2002, p. 109.
Jourdain P., obs. sous Cass. ass. plén., 25 février 2000, *RTD civ.* 2000, p. 582.
Jourdain P., note sous Cass. 1re civ., 17 janvier 1995, *D.* 1995, p. 350.
Jourdain P., obs. sous Cass. com., 12 octobre 1993, *RTD. civ.* 1994, p. 113.
Jourdain P., obs. sous Cass. 1re civ. 22 mai 1991, *RTD civ*. 1991, p. 757.
Jourdain P., obs. sous Cass. ass. plén., 2 février 1990, *RTD civ.* 1990, p. 294.
Jourdain P., obs. sous Cass. 1re civ., 7 mars 1989, *RTD civ.* 1989, p. 548.
Julien J., note sous Cass. ass. plén., 14 décembre 2001, *D.* 2002, 1930.
Karaquillo J.-P., note sous Cass. soc., 5 mars 1987, *D.* 1988, jur. p. 241.
Keller M., obs. sous Cass. soc., 12 février 2008, *RDT* 2008, p. 404.
Keller M., note sous CPH Créteil, sect. commerce, départage, 28 novembre 2003, *Dr. ouv.* 2004, p. 291.
Kessous R., concl. sous Cass. ass. plén., 25 février 2000, *JCP éd. G.* 2000, II, p. 10295.
Kobina Gaba H., chron. Cass. soc., 6 juin 2012, *JSL* 4 septembre 2012, p. 10.
Kobina Gaba H., note sous Cass. soc., 30 septembre 2005, *D.* 2006. p. 973.
Kobina Gaba H., note sous Cass. soc., 2 avril 2003, *D.* 2003, p. 1724.
Lachaise G., note sous Cass. soc., 28 avril 1994, *JCP éd. E.* 1995, II, p. 680.
Laithier Y.-M., obs. sous Cass. soc., 15 décembre 2010, *RDC* 2011, p. 425.
Lalou H., note sous Cass. civ., 13 février 1923, *DP* 1923, 1, p. 52.
Lardy-Pélissier B., note sous Cass. soc., 13 mars 2013, *RDT* 2013, p. 328.
Lardy-Pélissier B., obs. sous Cass. soc., 23 janvier 2008, *RDT* 2008, p. 174.
Lardy-Pélissier B., note sous Cass. 2e civ., 22 février 2007, *RDT* 2007, p. 306.
Lardy-Pélissier B., note sous Cass. soc., 28 février 2006, *RDT* 2006, p. 23.
Lardy-Pélissier B., note sous Cass. soc., 17 mai 2006, *RDT* 2006, p. 94.
Larguier J., obs. sous T. corr. Lyon, 16 octobre 1973, *RSC* 1975, p. 406.
Larroumet C., note sous Cass. ass. plén., 29 mars 1991, *D.* 1991, p. 324.
Lavaud-Legendre B., note sous Cass. crim., 13 janvier 2009, *D.* 2009, jur. p. 1935.
Leborgne-Ingelaere C., note sous Cass. soc., 30 janvier 2013, *JCP éd. S.* 2013, p. 1112.
Leborgne-Ingelaere C., note sous Cass. crim., 6 décembre 2011, *JCP éd. S.* 2012, 1176.
Leborgne-Ingelaere C., note sous Cass. soc., 8 novembre 2011 et Cass. soc., 18 janvier 2012, *JCP éd. S.* 2012, p. 1196.
Leborgne-Ingelaere C., note sous Cass. soc., 3 novembre 2011, *JCP éd. S.* 2012, p. 1136.
Leborgne-Ingelaere C., note sous Cass. soc., 20 octobre 2011, *JCP éd. S.* 2012, p. 1071.
Leborgne-Ingelaere C., note sous Cass. soc., 19 octobre 2011, *JCP éd. S.* 2011, p. 1569.
Leborgne-Ingelaere C., note sous. Cass. soc., 29 juin 2011, *JCP éd. S.* 2011, p. 1463
Leborgne-Ingelaere C., étude Cass. crim., 24 mai 2011, *JCP éd. S.* 2011, p. 1464.

LEBORGNE-INGELAERE C., étude Cass. soc., 10 novembre 2009, *JCP éd. S.* 2010, 1125.
LEBORGNE-INGELAERE C., note sous Cass. soc., 10 mars 2009, *JCP éd. S.* 2009, p. 1225.
LEBORGNE-INGELAERE C., note sous Cass. soc., 24 septembre 2008, *JCP éd. S.* 2008, 1537.
LEBORGNE-INGELAERE C., note sous Cass. soc., 21 juin 2006, *JCP éd. S.* 2006, p. 1566.
LEBRETON G., note sous CE, 27 octobre 1995, *D.* 1996, chron. p. 177.
LÉGAL A., obs. sous Cass. crim., 4 janvier 1956, *RSC* 1956, p. 831.
LÉGER N., obs. sous Cass. soc., 3 février 2010, *JCP éd. S.* 2010, act. 83.
LEROUGE L., note sous Cass. 2e civ., 8 novembre 2012, *RDSS* 2013, p. 163.
LEROUGE L., obs. sous Cass. soc., 28 novembre 2007, *RDT* 2008, p. 111.
LEROUGE L., obs. sous Cass. soc., 5 mars 2008, *RDT* 2008, p. 316.
LEROUGE L., note sous CA Versailles, 6e ch., 15 janvier 2008, *Dr. ouv.* 2008, p. 82.
LEROUGE L., note sous Cass. 2e civ., 22 février 2007, *LPA* 6 avril 2007, n° 70, p. 16.
LETOMBE E., note sous Cass. soc., 11 février 2009, *JCP éd. S.* 2009, p. 1239.
LEVANNIER-GOUËL O., obs. sous TGI Valence, 17 septembre 2013, *SSL* 2013, n° 1601, p. 12.
LEVASSEUR G., obs. sous Cass. crim., 5 mars 1992, *RSC* 1993, p. 326.
LEVASSEUR G., obs. sous Cass. crim., 5 février 1979, *RSC* 1980, p. 133.
LEVASSEUR G., note sous Cass. soc., 31 mai 1956, *D.* 1958, p. 21.
LEVY-AMSALLEM J., note sous Cass. soc., 6 février 2008, *RDT* 2008, p. 232.
LHERNOULD J.-Ph., obs. sous Cass. soc., 11 janvier 2012, *Dr. soc.* 2012, p. 346.
LLOVERA F., note Cass. 2e civ., 8 novembre 2012, *JCP éd. S.* 2013, n° 9, p. 14.
LOISEAU G., Cass. 1re civ., 16 septembre 2010, *D.* 2010, p. 2750.
LOKIEC P., **PORTA J.**, obs. sous Cass. 2e civ., 8 novembre 2012, *D.* 2013, p. 1026.
LOKIEC P., **PORTA J.**, obs. sous TGI Paris, 5 juillet 2011 et Cass. 2e civ., 30 juin 2011, *D.* 2012, p. 901.
LOKIEC P., **PORTA J.**, obs. sous Cass. soc., 7 février 2012, *D.* 2012, p. 507.
LOKIEC P., **PORTA J.**, obs. sous TGI Lyon, 1re ch., sect. 2, 4 septembre 2012, *D.* 2013, p. 1026.
LOKIEC P., note sous Cass. soc., 3 novembre 2011, *D.* 2012, p. 67.
LOKIEC P., obs. sous Cass. soc., 8 juin 2011, *RDSS* 2011, p. 1162.
LUCHAIRE F., obs. sous Cons. const., 27 juillet 1994, *RD publ.* 1994, p. 1621.
LYON-CAEN G., comm. Cass. 2e civ., 6 janvier 1960, *D.* 1960, p. 397.
LYON-CAEN C., note sous Cass. civ., 21 novembre 1911, *S.* 1912, 1, p. 73.
LYON-CAEN C., note sous Cass. 1re civ., 10 novembre 1884, *S.* 1885, 1, p. 129.
MAILLARD S., obs. sous Cass. soc., 1er juillet 2009, *D.* 2009, jur. p. 2041.
MAILLARD S., obs. sous Cass. soc., 10 novembre 2009, *D.* 2009, jur. p. 2866.
MALAURIE Ph., note sous Cass. 1re civ., 7 mars 1989, *D.* 1991, jur. p. 1.
MANANGA F., chron. Cass. soc., 20 février 2013, *LPA* 12 juin 2014, n° 117, p. 7.
MARINO L., note sous Cass. soc., 17 juin 2009, *RDT* 2009, p. 591.
MARMOZ F., note sous Cass. crim., 8 décembre 2009, *JCP éd. E.* 2010, p. 1380.
MARTINON A., note sous Cass. soc., 13 juillet 2010, *JCP éd. S.* 2011, p. 1004.
MARTINON A., note sous Cass. soc., 23 septembre 2009, *JCP éd. S.* 2009, p. 1494.
MATHIEU B., note sous CE ord. 16 août 2002, *RGDM* 2003/9, pp. 97-104.
MATHIEU B., chron. Cons. const., 12 janvier 2002, *D.* 2002, p. 1439.
MATHIEU B., note sous Cons. const., 27 juillet 1994, *D.* 1995, jur. p. 237.
MATHIEU-GÉNIAUT Ch., Cass. soc., 23 juin 2009, *RDT* 2009, p. 657.

MATTER, concl. Cass. civ., 20 mai 1936, *DP* 1936, 1, p. 88.
MAYAUD Y., obs. sous Cass. crim., 13 janvier 2009, *RSC* 2009, p. 376.
MAYAUD Y., obs. sous Cass. crim., 18 mars 2008, *RSC* 2008, p. 587.
MAYAUD Y., obs. sous Cass. crim., 2 septembre 2005, *RSC* 2006, p. 69.
MAYAUD Y., obs. sous Cass. crim., 15 novembre 2005, *RSC* 2006, p. 61.
MAYAUD Y., obs. sous Cass. crim., 4 mars 2003, *RSC* 2003, p. 561.
MAYAUD Y., obs. sous Cass. crim., 10 décembre 2002, *RSC* 2003, p. 332.
MAYAUD Y., note sous Cass. ass. plén., 29 juin 2001, *D.* 2001, p. 2917.
MAYAUD Y., obs. sous Cass. crim., 6 février 2001, *RSC* 2001, p. 582.
MAYAUD Y., obs. sous Cass. crim., 19 novembre 1996, *RSC* 1997, p. 835.
MAYER D., note sous Cass. crim., 6 février 2002, *D.* 2002, p. 1510.
MAZEAUD D., obs. sous Cass. 1re civ., 3 avril 2002, *D.* 2002, p. 2844.
MAZEAUD D., note sous Cass. ass. plén., 14 décembre 2001, *D.* 2002, jur. p. 1317.
MAZEAUD D., obs. sous Cass. 1re civ., 30 mai 2000, *D.* 2001 somm. p. 1140.
MERSCH A., note sous CE ord. 16 août 2002, *JCP éd. A.* 2002, p. 1022.
MESTRE J., **FAGES B.**, obs. sous Cass. 1re civ., 3 avril 2002, *RTD civ.* 2002, p. 502.
MESTRE J., **FAGES B.**, obs. sous Cass. soc., 30 mai 2000, *RTD civ.* 2000, p. 827.
MESTRE J., **FAGES B.**, obs. sous Cass. soc., 18 mai 1999, *RTD civ.* 2000. p. 326.
MESTRE J., obs. sous Cass. soc., 8 novembre 1984, *RTD civ.* 1985, p. 367.
MEYER F., note sous Cass. soc., 28 février 2002, *Dr. ouv.* 2002, p. 166.
MIARA S., obs. sous Cass. soc., 11 mai 2010, *JCP éd. G.* 2010, p. 568.
MIHURA J., note sous Cass. ch. réun., 15 juillet 1941, *JCP éd. G.* 1941, II, p. 1705.
MILET L., obs. sous TASS des Hauts-de-Seine, 17 décembre 2009, *Dr. soc.* 2010, p. 586.
MILET L., note sous Cass. 2e civ., 7 mai 2009, *Dr. ouv.* 2009, p. 602.
MILET L., obs. sous Cass. 2e civ., 22 février 2007, *Dr. soc.* 2007, p. 836.
MILET L., note sous Cass. soc., 27 octobre 2004, *Dr. ouv.* 2005, p. 117.
MILET L., obs. sous Cass. soc., 2 avril 2003, *Dr. soc.* 2003, p. 673.
MILET L., note sous TASS Dijon, 17 décembre 2002, *Dr. ouv.* 2003, p. 125.
MILET L., note sous TASS Grenoble, 18 octobre 2002, *Dr. ouv.* 2003, p. 125.
MILET L., obs. sous CA Riom, 22 février 2000, *Dr. soc.* 2000, p. 805.
MINÉ M., obs. sous Cass. soc., 28 janvier 2009, *RDT* 2009, p. 167.
MINÉ M., note sous Cass. soc., 21 juin 2006, *D.* 2006, jur. p. 2831.
MINÉ M., note sous CJCE, 30 avril 1998, *Dr. ouv.* 2000, p. 105.
MISTRETTA P., note sous CE ord. 16 août 2002, *JCP éd. G.* 2002, II, p. 10184.
MOIZARD M., Cass. soc., 11 janvier 2012, *RDT* 2012, p. 159.
MONNET Y., Cass. crim., 2 octobre 2007, *Gaz. Pal.* 28 juin 2008, p. 7.
MORVAN P., note sous Cass. soc., 14 décembre 2005, *JCP éd. S.* 2006, p. 1136.
MORVAN P., note sous Cass. ass. plén., 24 juin 2005, *JCP éd. S.* 2005, p. 1056.
MORVAN P., obs. sous Cass. crim., 15 février 2005, *Dr. soc.* 2005, p. 585.
MORVAN P., note sous TGI Grenoble, 23 mai 2002, *JCP éd. E.* 2002, p. 1042.
MOULY J., obs. sous Cass. soc., 27 mars 2012, *Dr. soc.* 2012, p. 526.
MOULY J., note sous Cass. soc., 3 février 2010, *JCP éd. G.* 2010, p. 321.
MOULY J., obs. sous Ch. mixte 18 mai 2007, *D.* 2007, jur. p. 2137.
MOULY J., note sous Cass. soc., 17 mai 2006, *JCP éd. G.* 2006, II, p. 10153.

Moussy P., note sous Cass. soc., 10 juillet 1996, *Dr. ouv.* 1996, p. 457.
Mouton S., note sous CE ord. 16 août 2002, *Droit de la famille* 2003, comm. n° 11.
Murcier J.-P., note sous Cass. crim., 11 juin 1987, *Dr. soc.* 1988, p. 610.
Netter D., concl. sous Cass. ch. réun., 13 février 1930, *D.* 1930, 1, p. 69.
Nonnenmacher D., note sous Cass. 2e civ., 15 juin 2004, *Gaz. Pal.* 2004, n° 268-269, p. 22.
Obled O., obs. sous TGI Paris, 5 juillet 2011, *JCP éd. S.* 2011, p. 1455.
Olivier A., note sous CA Paris, pôle 6, ch. 9, 1er décembre 2011, *Dr. ouv.* 2012, p. 294.
Ouatah L., note sous CE ord. 16 août 2002, *Droit, déontologie et soin* 2002, vol. 2, p. 415.
Pageaud A., note sous Cass. crim., 13 janvier1955, *JCP* 1955, II, p. 8560.
Paire G., note sous Cass. 1re civ., 7 mars 1989, *Gaz. Pal.* 1989, 2, jur. p. 632.
Pansier F.-J., obs. sous Cass. soc., 30 novembre 2004, *CSBP* 2005, p. 68.
Pansier F.-J., obs. sous Cass. soc., 28 février 2002, *CSBP* 2002, n° 140, p. 25.
Pélissier J., obs. sous Cass. soc., 13 mars 2013, *RDT* 2013, p. 328.
Pelletier F., obs. sous Cass. soc., 26 mai 2010, *SSL* 7 juin 2010, n° 1449, p. 8.
Pelletier F., note sous Cass. soc., 10 février 2009, *JCP éd. S.* 2009, p. 1224.
Pélissier J., obs. sous Cass. soc., 14 octobre 2009, *RDT* 2009, p. 712.
Pélissier J., obs. sous Cass. soc., 8 novembre 1978, *D.* 1979, IR, p. 230.
Péru-Pirotte L., note sous CA Paris, 14e ch. B, 3 novembre 2006, *Dr. ouv.* 2007, p. 339.
Petit F., note sous Cass. soc., 28 février 2002, *Gaz. Pal.* mai 2002, jur. p. 3.
Pettiti C., note sous CJCE 2 août 1993, *D.* 1993, jur. p. 577.
Picca G., **Sauret A.**, note sous Cass. soc., 28 février 2002, *LPA* 27 mars 2002, p. 15.
Pignarre G., obs. sous Cons. const., 18 juin 2010, *RDT* 2011, p. 186.
Pignarre G., obs. sous Cass. soc., 28 janvier 2010, *RDT* 2010, p. 239.
Pignarre G., note sous TASS des Yvelines, 9 mars 2010, *RDT* 2010, p. 305.
Pignarre G., obs. sous Cass. soc., 24 septembre 2008, *RDT* 2008, p. 744.
Poissonnier G., note sous Cass. soc., 27 mars 2012, *D.* 2012, n° 17, p. 106.
Porchy-Simon S., note sous CE ord. 16 août 2002, *Resp. civ. et ass.* 2002, chron. p. 21.
Pradel J., note sous Cass. crim., 4 mai 2004, *D.* 2004, p. 3097.
Pradel J., note sous Cass. crim., 2 décembre 2003, *D.* 2004, jur. p. 449.
Pralus-Dupuy, note sous Cass. soc., 21 juin et 12 juillet 1989, *D.* 1990, p. 132.
Prétot X., note sous Cons. const., 18 juin 2010, *Dr. soc.* 2011, p. 1208.
Prétot X., note sous Cass. 2e civ., 24 mai 2005, *JCP éd. S.* 2005, p. 1019.
Prétot X., obs. sous Cass. ass. plén., 24 juin 2005, *Dr. soc.* 2005, p. 1067.
Prétot X., obs. sous Cass. 2e civ., 8 juillet 2004, *Dr. soc.* 2004, p. 1044.
Prétot X., **Lyon-Caen A.**, comm. Cons. const., 12 janvier 2002, *Dr. soc.* 2002, p. 44.
Prétot X., obs. sous Cass. ass. plén., 2 février 1990, *D.* 1991, somm. p. 120.
Prétot X., note Cons. const., 25 juillet 1989, *Dr. soc*. 1989, p. 627.
Puigelier C., note sous Cass. soc., 10 mai 2001, *JCP éd. E.* 2001, p. 1679.
Puigelier C., note sous Cass. soc., 14 mars 2000, *JCP éd. G.* 2001, II, p. 10472.
Radé C., obs. sous Cass. soc., 4 avril 2012, *Dr. soc.* 2012, p. 646.
Radé C., obs. sous Cass. soc., 1er mars 2011, *Dr. soc.* 2011, p. 595.
Radé C., obs. sous Cass. soc., 3 février 2010, *Dr. soc.* 2010, p. 472.
Radé C., obs. sous Cass. soc., 10 novembre 2009, *Dr. soc.* 2010, p. 110.
Radé C., obs. sous Cass. soc., 13 janvier 2009, *Dr. soc.* 2009, p. 614.

Radé C., note sous Cass. soc., 11 février 2009, *Dr. soc.* 2009 p. 557.
Radé C., obs. sous Cass. soc., 14 octobre 2008, *Dr. soc.* 2009, p. 112.
Radé C., note sous Cass. soc., 18 mars 2008, *Dr. soc.* 2008, p. 608.
Radé C., obs. sous Cass. soc., 21 juin 2006, *Dr. soc.* 2006, p. 826.
Radé C., note sous Cass. soc., 30 novembre 2004, *RDC* 2005, p. 378.
Radé C., note sous Cass. soc., 26 octobre 1999, *Dr. soc.* 2000 p. 178.
Radé C., obs. sous Cass. soc., 16 décembre 1998, *Dr. soc.* 1999, p. 193.
Rassat M.-L., Cass. crim., 25 juin 2002, *JCP éd. G.* 2002, II, p. 10155.
Ray J.-E., note sous Cass. soc., 17 mai 2005, *Dr. soc.* 2005, p. 793.
Ray J.-E., note sous Cass. soc., 2 octobre 2001, *Dr. soc.* 2001, p. 915.
Ray J.-E., note sous Cass. soc., 14 décembre 1999, *D.* 2000, IR, p. 40.
Rémy Ph., obs. sous Cass. 1re civ., 27 mars 1985, *RTD civ.* 1986, p. 609.
Reneaud F., étude Cons. const., 12 janvier 2002, *AJDA* 2002, p. 1163.
Rennes P., note sous Cass. soc., 10 mars 2009, *Dr. ouv.* 2009, p. 456.
Rias N., note sous Cass. 2e civ., 15 mars 2012, *D.* 2012, p. 1316.
Rinaldi F., note sous Cass. ass. plén., 25 février 2000, *Gaz. Pal.* 2000, n° 237, p. 36.
Ripert G., note sous Cass. ch. réun., 13 février 1930, *D. H.* 1930, p. 129.
Robert J.-H., comm. Cass. crim., 13 octobre 2010, *Dr. pén.* 2011, p. 27.
Robert J.-H., note sous Cass. crim., 11 mars 1993, *JCP éd. E.* 1994, II, p. 571.
Rodière P., note sous Cass. com., 16 février 1954, *D.* 1954, p. 534.
Rodière R., note sous Cass. 1re civ., 16 janvier 1962, *D.* 1962, jur. p. 199.
Rodière R., note sous Cass. com., 7 février 1949, *JCP éd. G.* 1949, II, p. 4959.
Rouast A., note sous Cass. ch. réun., 15 juillet 1941, *DC* 1941, p. 117.
Roujou De Boubée G., **Garé T.**, **Mascala C.**, obs. sous Cass. crim., 2 septembre 2005, *D.* 2005, p. 2986.
Roulet V., note sous Cons. const., 4 mai 2012, *JCP éd. S.* 2012, n° 24, p. 28.
Roux, note sous Cass. crim., 11 avril 1908, *S.* 1909, 1, p. 473.
Roy-Loustaunau C., obs. sous Cass. soc., 27 octobre 2004, *Dr. soc.* 2005, p. 100.
Rozec Ph., **Manigot V.**, note sous CE, 12 novembre 2012, *JCP éd. S.* 2013, p. 1099.
Sabotier N., rapp. Cass. soc., 25 septembre 2013, *SSL* 2013, n° 1599, p. 9
Sachs-Durand C., note sous Cass. soc., 13 juin 2007, *RDT* 2007, p. 588.
Saint-Jours Y., note sous Cass. ass. plén., 24 juin 2005, *D.* 2005, p. 2375.
Saint-Jours Y., note sous Cass. soc., 19 décembre 2002, *D.* 2003, p. 1113.
Saint-Jours Y., note sous Cass. soc., 31 octobre 2002, *D.* 2003, p. 644.
Saint-Jours Y., note sous Cass. soc., 11 avril 2002, *D.* 2002, p. 2215.
Saint-Jours Y., obs. sous Cass. soc., 12 juillet 2001, *D.* 2001, p. 3390.
Saint-Jours Y., note sous Cass. soc., 10 juillet 1996, *JCP éd. G.* 1997, II, p. 22768.
Saint-Jours Y., note sous Cass. soc., 8 octobre 1987, *D.* 1988, jur. p. 58.
Saint-Jours Y., note sous Cass. soc., 17 octobre 1973, *JCP éd. G.* 1974, p. 17698.
Saint-Pau J.-C., note sous Cass. crim., 11 avril 2012, *D.* 2012, p. 1381.
Saint-Pau J.-C., note sous Cass. crim., 18 janvier 2000, *D.* 2000, p. 696.
Saleilles R., note sous Cass. civ., 16 juin 1896, *D.* 1897, 1, p. 433.
Saramito F., note sous Cass. soc., 21 juin 2006, *Dr. ouv.* 2006, p. 535.
Saramito F., Cass. 2e civ., 3 avril 2003, *Dr. ouv.* 2004, p. 21.

Saramito F., note sous Cass. soc., 11 décembre 2001, *Dr. ouv.* 2002, p. 206.
Sargos P., note sous Cass. 2e civ., 8 avril 2010, *D.* 2010, p. 1089.
Sargos P., note sous Cass. soc., 28 février 2006, *JCP éd. S.* 2006, p. 1278.
Sarrut L., concl. Cass. civ., 27 janvier 1913, *S.* 1913, 1, p. 117.
Sarrut L., note sous Cass. civ., 21 novembre 1911, *DP* 1913, 1, p. 249.
Sarrut L., concl. Sous Cass. civ., 16 juin 1896, *D.* 1897, 1, p. 433.
Sarrut L., note sous Cass. 1re civ., 10 novembre 1884, *D.* 1885, 1, p. 433.
Sauret A., **Vignancour P.-L.**, obs. sous Cass. soc., 30 janvier 2013, *Gaz. Pal.* 2013, n° 82, p. 21.
Savatier J., note sous Cass. soc., 6 novembre 2008, *Dr. soc.* 2009, p. 257.
Savatier J., note sous Cass. soc., 24 septembre 2008, *Dr. soc.* 2009, p. 57.
Savatier J., obs. sous Cass. soc., 20 décembre 2006, *Dr. soc.* 2007, p. 366.
Savatier J., note sous Cass. soc., 28 février 2006, *Dr. soc.* 2006, p. 514.
Savatier J., obs. sous Cass. soc., 20 septembre 2006, *Dr. soc.* 2006, p. 1122.
Savatier J., obs. sous Cass. soc., 30 septembre 2005, *Dr. soc.* 2006, p. 102.
Savatier J., obs. sous Cass. soc., 27 octobre 2004, *Dr. soc.* 2005. 107.
Savatier J., note sous Cass. soc., 29 juin 2005, *Dr. soc.* 2005, p. 971.
Savatier J., obs. sous Cass. soc., 23 avril 2003, *Dr. soc.* 2003, p. 805.
Savatier J., obs. sous Cass. soc., 9 octobre 2001, *Dr. soc.* 2002, p. 217.
Savatier J., note sous Cass. soc., 17 avril 1991, *Dr. soc.* 1991, p. 485.
Savatier J., obs. sous Cass. soc., 8 octobre 1987, *Dr. soc.* 1988, p. 141.
Savatier J., note sous CE, 12 juin 1987, *Dr. soc.* 1987, p. 651.
Savatier J., obs. sous CA Paris, 17 janvier 1986, *Dr. soc.* 1986, p. 231.
Savatier J., obs. sous Cass. soc., 17 octobre 1973, *Dr. soc.* 1974, p. 290.
Savatier J., note sous Cass. 2e civ., 28 octobre 1954, *JCP éd. G.* 1955, II, p. 8765.
Savaux È., obs. sous Cass. soc., 30 janvier 2013, *RDC* 2013, p. 879.
Schoetti J.-E., note sous Cons. const., 29 juillet 1998, *AJDA*, 1998, n° 9, pp. 705-715.
Serre A., obs. sous Cass. soc., 30 janvier 2013, *Cah. soc*. 2013, n° 250, p. 83.
Signoretto F., chron. Cass. soc., 8 février 2012, *RDT* 2012, p. 300.
Siri A., obs. sous Cass. soc., 29 janvier 2008, *JCP éd. S.* 2008, p. 1284.
Stoffel-Munck Ph., **Bloch C.**, note sous Cons. const., 18 juin 2010, *JCP éd. G.* 2010, p. 1015.
Strebelle G., note sous Cass. soc., 28 février 2002, *JCP éd. E.* 2002, p. 643.
Taquet F., obs. sous Cass. soc., 30 janvier 2013, *RDT* 2013, p. 258.
Tauran T., note sous Cass. 2e civ., 8 avril 2010, *JCP éd. S.* 2010, p. 1263.
Tauran T., note sous Cass. 2e civ., 12 juillet 2007, *JCP éd. S.* 2007, p. 1769.
Tauran T., obs. sous Cass. 2e civ., 8 novembre 2007, *RDSS* 2008, p. 387.
Tillie P., note sous Cass. soc., 8 octobre 1987, *Dr. ouv.* 1988, p. 259.
Tournaux S., obs. sous Cass. soc., 3 novembre 2011, *RDT* 2012 p. 31.
Tourreil J.-E., note sous Cass. soc., 13 mars 2013, *JSL* 2013, n° 342, p. 6.
Tourreil J.-E., comm. Cass. soc., 10 novembre 2009, *JSL* 2010, n° 269, p. 16.
Tourreil J.-M., comm. Cass. soc., 15 novembre 2006, *JSL* 2006, n° 201, p. 20.
Tunc A., obs. sous Cass. 1re civ., 16 janvier 1962, *RTD civ.* 1962, p. 316.
Vachet G., note sous Cass. 2e civ., 28 février 2013, *JCP éd. S.* 2013, p. 1221.

VACHET G., note sous Cass. 2e civ., 14 février 2013, *JCP éd. S.* 2013, p. 1186.
VACHET G., note sous Cass. 2e civ., 30 juin 2011, *JCP éd. S.* 2011, p. 1495.
VACHET G., comm. Cass. soc., 11 mai 2010, *JCP éd. S.* 2010, p. 1261.
VACHET G., note sous Cons. const., 18 juin 2010, *JCP éd. S.* 2010, p. 1361.
VACHET G., note sous Cass. soc., 17 mai 2006, *JCP éd. S.* 2006, p. 1538.
VACHET G., note sous Cass. 2e civ., 31 mai 2006, *JCP éd. S.* 2006, p. 1651.
VACHET G., obs. sous Cass. soc., 12 juillet 2001, *JCP éd. E.* 2002, p. 1422.
VATINET R., note sous Cass. soc., 19 novembre 2008, *JCP éd. S.* 2009, p. 1424.
VELOT F., note sous CA Paris, 14e ch. B, 31 mars 2006, *SSL* 2006, n° 1258, p. 12.
VÉRICEL M., note sous Cass. soc., 19 octobre 2011, *RDT* 2012, p. 44.
VÉRICEL M., obs. sous Cass. soc., 3 février 2010, *RDT* 2010, p. 303.
VÉRICEL M., obs. sous. Cass. soc. 10 février 2010, *RDT* 2010, p. 380
VÉRICEL M., obs. sous Cass. soc., 19 décembre 2007, *RDT* 2008, p. 246.
VÉRICEL M., obs. sous Cass. soc., 7 février 2007, *RDT* 2007, p. 249.
VÉRICEL M., obs. sous Cass. soc., 31 janvier 2006, *RDT* 2006, p. 34.
VERKINDT P.-Y., obs. sous TGI Versailles, 28 février 2013, *Cah. soc.* 2013, n° 252, p. 165.
VERKINDT P.-Y., note sous Cass. soc., 6 octobre 2010, *JCP éd. S.* 2011, p. 1043.
VERKINDT P.-Y., note sous Cass. soc., 28 janvier 2010, *JCP éd. S. 2010*, p. 1139.
VERKINDT P.-Y., note sous Cass. soc., 28 janvier 2009, *.JCP éd. S.* 2009, p. 1226.
VERKINDT P.-Y., note sous Cass. soc., 25 mars 2009, *JCP éd. S.* 2009, p. 1227.
VERKINDT P.-Y., note sous Cass. soc., 21 janvier 2009, *JCP éd. S.* 2009, p. 1251.
VERKINDT P.-Y., note sous Cass. soc., 12 mars 2008, *JCP éd. S.* 2008, p. 1332.
VERKINDT P.-Y., obs. sous Cass. ass. plén., 24 juin 2005, *RDSS* 2005, p. 875.
VERKINDT P.-Y., note sous Cass. soc., 19 décembre 2002, *RDSS* 2003, p. 437.
VERKINDT P.-Y., obs. sous Cass. soc., 31 octobre 2002, *RDSS* 2003, p. 69.
VERKINDT P.-Y., obs. sous Cass. soc., 11 avril 2002, *RDSS* 2002, p. 538.
VÉRON M., comm. sous Cass. crim., 29 février 2012, *Dr. pén.* 2012, p. 48.
VÉRON M., comm. sous Cass. crim., 8 mars 2011, *Dr. pén.* 2011, p. 75.
VÉRON M., comm. sous Cass. crim., 18 mars 2008, *Dr. pén.* 2008, p. 81.
VÉRON M., comm. CA Douai, 4e ch. corr., 1er mars 2006, *Droit pén.* 2006, p. 138.
VÉRON M., comm. sous Cass. crim., 15 novembre 2005, *Dr. pén.* 2006, p. 32.
VÉRON M., comm. sous Cass. crim., 10 novembre 2004, *Dr. pén.* 2005, p. 53.
VÉRON M., comm. sous Cass. crim., 6 février 2001, *Dr. pén.* 2001, p. 71.
VÉRON M., comm. sous Cass. crim., 31 mars 1999, *Dr. pén.* 1999, p. 127.
VIGNON-BARRAULT A., note sous Cass. 2e civ., 7 mai 2009, *RDSS* 2009, p. 723.
VINEY G., note sous Cass. 1re civ., 13 mars 2008, *D.* 2008, p. 1582.
VINEY G., obs. sous Cass. ass. plén., 14 avril 2006, *RDC* 2006, p. 1207.
VINEY G., note sous Cass. com., 12 octobre 1993, *D.* 1994, p. 124.
VINEY G., obs. sous Cass. soc., 28 février 2002, *JCP éd. G.* 2002, I, n° 23, p. 186.
VINEY G., obs. sous Cass. 1re civ., 11 juin 2002, *JCP éd. G.* 2003, I, p. 152.
VINEY G., note sous Cass. 2e civ., 2 avril 1996, *JCP éd. G.* 1996. I. p. 3985.
VINEY G., obs. sous Cass. 1re civ., 17 janvier 1995, *JCP éd. G.* 1995, I, p. 3853.
VOXEUR M., note sous Cass. soc., 4 décembre 2012, *JCP éd. E.* 2013, p. 1061.
WAQUET Ph., note sous Ch. mixte 18 mai 2007, *SSL* 2007, n° 1310, p. 6.

WAQUET Ph., obs. sous Cass. soc., 9 décembre 2003, *Dr. soc.* 2004, p. 313.
WAQUET Ph., Cass. soc., 10 décembre 2003, *Dr. soc.* 2004, p. 315.
WAQUET Ph., rapp. Cass. soc., 20 novembre 1991, *Dr. soc.* 1992, p. 28.
WAUQUIER V., note sous Cass. soc., 10 juillet 2002, *Dr. ouv.* 2002, p. 535.
WILLMANN C., note sous Cass. crim., 13 janvier 2009, *JCP éd. S.* 2009, p. 1150.
WILLMANN C., note sous Cass. 2e civ., 24 mai 2005, *RDSS* 2005, p. 689.
WILLMANN C., obs. sous Cass. crim., 4 mars 2003, *Dr. soc.* 2004, p. 112.
WILLMANN C., note sous Cass. 3e civ., 13 janvier 1999, *D.* 2000, p. 76.

IX – SITES INTERNET,

anact.fr
assemblee-nationale.fr
atilf.fr
books.google.fr
bookshop.europa.eu.
businesseurope.eu
cfdt.fr
cftc.fr
cfecgc.org
cgpme.fr
cgt.fr
conseil-national.medecin.fr
defenseurdesdroits.fr
etuc.org/fr
eurofound.europa.eu
firps.fr
force-ouvriere.fr
gallica.bnf.fr
ilo.org/french
inrs.fr
insee.fr
juricaf.org
lecese.fr
legifrance.fr
medef.com
ofdt.fr
osha.europa.eu/fr
persee.fr
securite-sociale.fr
solidaires.org
senat.fr
travailler-mieux.gouv.fr
travail-emploi.gouv.fr
upa.fr
eur-lex.europa.eu
who.int/fr/

ANNEXES

Annexe n° 1 : Circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n°2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (extraits)

[…]

L'apport des connaissances scientifiques et l'évolution des conditions de travail ont mis en évidence de nouveaux risques professionnels (amiante, risques à effet différé liés aux substances dangereuses, troubles-musculo-squelettiques, risques psychosociaux...), qui soulignent la nécessité de renforcer l'analyse préventive des risques

[…]

2.1.2. Le contenu du « *document unique* »

[…]

Il convient de préciser que la combinaison de facteurs liés à l'organisation du travail dans l'entreprise est susceptible de porter atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs, bien qu'ils ne puissent être nécessairement identifiés comme étant des dangers. À titre d'exemple, l'association du rythme et de la durée du travail peut constituer un risque psychosocial - comme notamment le stress - pour le travailleur.

[…]

2.2. Mise à jour du document

[…]

Le décret prévoit la mise à jour du « document unique », « lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie ». Cette disposition, sur laquelle il convient d'insister, permet de tenir compte de l'apparition de risques dont l'existence peut, notamment, être établie par les connaissances scientifiques et techniques (ex. : troubles musculo-squelettiques, risques biologiques, risques chimiques, etc.), par la survenue d'accidents du travail, de maladies à caractère professionnel, ou par l'évolution des règles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (risques psychosociaux).

Annexe n° 2 : ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail

1. INTRODUCTION

Le stress au travail est considéré sur le plan international, européen et national comme une préoccupation à la fois, des employeurs et des travailleurs. Ayant identifié la nécessité d'une action commune spécifique sur cette question et anticipant une consultation sur le stress par la Commission, les partenaires sociaux européens ont signé, le 8 octobre 2004, un accord sur le stress au travail dans le cadre de l'article 138 du Traité CE.

Le présent accord a pour objet de transposer l'accord européen en droit français et de prendre en compte les évolutions de la société sur ce sujet. Le stress peut affecter potentiellement tout lieu de travail et tout travailleur, quels que soient la taille de l'entreprise, le domaine d'activité, le type de contrat ou de relation d'emploi. En pratique, tous les lieux de travail et tous les travailleurs ne sont pas nécessairement affectés.

La lutte contre le stress au travail doit conduire à une plus grande efficacité et une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble. Il importe de tenir compte de la diversité des travailleurs, des situations de travail et de la responsabilité des employeurs dans la lutte contre les problèmes de stress au travail.

2. OBJET

L'objet de l'accord est :

• d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants,

• d'attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail et ce, le plus précocement possible,

• de fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre qui permette de détecter, de prévenir, d'éviter et de faire face aux problèmes de stress au travail. Son but n'est pas de culpabiliser l'individu par rapport au stress.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent concourir à la préservation de la santé des travailleurs par :

• la mise en place d'une prévention efficace contre les problèmes générés par les facteurs de stress liés au travail,

• l'information et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise,

• la lutte contre les problèmes de stress au travail et la promotion de bonnes pratiques notamment de dialogue dans l'entreprise et dans les modes organisationnels pour y faire face,

• la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle.

Reconnaissant que le harcèlement et la violence au travail sont des facteurs de stress, les partenaires sociaux décident d'engager, dans les douze mois qui suivent la signature du présent accord, une négociation spécifique sur ces questions dans le cadre de la transposition de l'accord européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007. Le présent accord ne traite donc ni de la violence au travail, ni du harcèlement et du stress post-traumatique.

3. DESCRIPTION DU STRESS ET DU STRESS AU TRAVAIL

Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc.

4. IDENTIFICATION DES PROBLEMES DE STRESS AU TRAVAIL

Compte tenu de la complexité du phénomène de stress, le présent accord n'entend pas fournir une liste exhaustive des indicateurs potentiels de stress. Toutefois, un certain nombre d'indicateurs peuvent révéler la présence de stress dans l'entreprise justifiant la prise de mesures adaptées pour lutter contre le phénomène. Par exemple un niveau élevé d'absentéisme notamment de courte durée ou de rotation du personnel en particulier fondée sur des démissions, des conflits personnels ou des plaintes fréquents de la part des travailleurs, un taux de fréquence des accidents du travail élevé, des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres, même peu nombreux, une augmentation significative des visites spontanées au service médical sont quelques-uns des signes pouvant révéler la présence de stress au travail.

L'identification d'un problème de stress au travail doit passer par une analyse de facteurs tels que :

• l'organisation et les processus de travail (aménagement du temps de travail, dépassement excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, charge de travail réelle manifestement excessive, des objectifs disproportionnés ou mal définis, une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, etc.),

• les conditions et l'environnement de travail (exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, à des substances dangereuses, etc.),

• la communication (incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, une mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise, une communication difficile entre les acteurs etc.),

• et les facteurs subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, difficulté de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, etc.).

L'existence des facteurs énumérés peut constituer des signes révélant un problème de stress au travail.

Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur. Les institutions représentatives du personnel, et à défaut les travailleurs, sont associées à la mise en œuvre de ces mesures.

L'amélioration de la prévention du stress est un facteur positif qui contribue à une meilleure santé des travailleurs et à une plus grande efficacité de l'entreprise.

Le médecin du travail est une ressource en termes d'identification du stress au travail.

5. RESPONSABILITES DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

En vertu de la directive-cadre 89/391 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, et des articles L. 4121-1 à 5 du Code du travail, les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cette obligation couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité. Tous les travailleurs ont l'obligation générale de se conformer aux mesures de protection déterminées par l'employeur.

La lutte contre les causes et les conséquences du stress au travail peut être menée dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques, par une politique distincte en matière de stress et/ou par des mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés.

Les mesures sont mises en œuvre, sous la responsabilité de l'employeur, avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants.

6. PREVENIR, ELIMINER ET A DEFAUT, REDUIRE LES PROBLEMES DE STRESS AU TRAVAIL

Prévenir, éliminer, et à défaut, réduire les problèmes de stress au travail inclut diverses mesures. Ces mesures peuvent être collectives, individuelles ou concomitantes. Elles peuvent être mises en œuvre sous la forme de mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés ou dans le cadre d'une politique intégrée qui implique des actions de prévention et des actions correctives.

À ce titre, les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer le rôle pivot du médecin du travail soumis au secret médical, ce qui garantit au travailleur de préserver son anonymat, dans un environnement pluridisciplinaire.

Lorsque l'entreprise ne dispose pas de l'expertise requise, elle fait appel à une expertise externe conformément aux législations, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales, sans obérer le rôle du CHSCT. Les mesures de lutte contre le stress sont régulièrement réexaminées afin d'évaluer leur efficacité ainsi que leur impact sur le stress tel qu'il ressort des indicateurs. Dans ce cadre, il conviendra de déterminer s'il a été fait un usage optimal des ressources et si les mesures définies sont encore appropriées ou nécessaires.

Ces mesures incluent par exemple :

• des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes, à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, et des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur,

• la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier de l'encadrement et de la direction afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière de le prévenir et d'y faire face,

• l'information et la consultation des travailleurs et/ou leurs représentants, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales.

7. MISE EN OEUVRE ET SUIVI

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel, invitent l'État à prendre, dans les meilleurs délais, les mesures d'extension du présent accord.

Les accords de branche et les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux travailleurs.

Annexe n° 3 : ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail

PRÉAMBULE

Le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi le harcèlement et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe, sont inacceptables. Les parties signataires les condamnent sous toutes leurs formes.

Elles estiment qu'employeurs et salariés ont un intérêt mutuel à traiter, notamment par la mise en place d'actions de prévention, cette problématique, qui peut avoir de graves conséquences sur les personnes et est susceptible de nuire à la performance de l'entreprise et de ses salariés.

Elles considèrent comme étant de leur devoir et de leur responsabilité de transposer, par le présent accord, l'accord cadre autonome signé par les partenaires sociaux européens le 15 décembre 2006 sur le harcèlement et la violence au travail.

Prenant en compte :

- les dispositions des législations européenne (1) et nationale qui définissent l'obligation de l'employeur de protéger les salariés contre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail ;
- et le fait que le harcèlement et/ou la violence au travail peuvent prendre différentes formes, susceptibles :
  - d'être d'ordre physique, psychologique et/ou sexuel,
  - de consister en incidents ponctuels ou en comportements systématiques,
  - d'être exercés entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, ou par des tiers tels que clients, consommateurs, patients, élèves, etc.,
  - d'aller de cas mineurs de manque de respect à des agissements plus graves, y compris des délits, exigeant l'intervention des pouvoirs publics,

les parties signataires reconnaissent que le harcèlement et la violence peuvent affecter potentiellement tout lieu de travail et tout salarié, quels que soient la taille de l'entreprise, son champ d'activité ou la forme du contrat ou de la relation d'emploi.

Cependant, certaines catégories de salariés et certaines activités sont plus exposées que d'autres, notamment, s'agissant des agressions externes, les salariés qui sont en contact avec le public. Néanmoins, dans la pratique, tous les lieux de travail et tous les salariés ne sont pas affectés.

(1) La législation européenne inclut notamment les directives suivantes
- directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
- directive 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
- directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail modifiée par la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006
- directive 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

Le présent accord vient compléter la démarche initiée par l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail (signé le 24 novembre 2008) dont les dispositions abordent les aspects organisationnels, les conditions et l'environnement de travail.

Il vise à identifier, à prévenir et à gérer deux aspects spécifiques des risques psychosociaux – le harcèlement et la violence au travail.

Dans cette perspective, les parties signataires réaffirment leur volonté de traiter ces questions en raison de leurs conséquences graves pour les personnes ainsi que de leurs coûts sociaux et économiques. Elles conviennent, en conséquence, de prendre des mesures de protection collective visant à améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés, de veiller à l'environnement physique et psychologique du travail. Elles soulignent également l'importance qu'elles attachent au développement de la communication sur les phénomènes de harcèlement et de violence au travail, ainsi qu'à la promotion des méthodes de prévention de ces phénomènes.

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le présent accord traite des formes de harcèlement et de violence au travail qui ressortent de la compétence des partenaires sociaux et correspondent à la description qui en est faite à l'article 2 ci- dessous.

Article 1. - OBJECTIF DE L'ACCORD
Le présent accord a pour objectifs :

- d'améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants à l'égard du harcèlement et de la violence au travail afin de mieux prévenir ces phénomènes, les réduire et si possible les éliminer ;
- d'apporter aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants, à tous les niveaux, un cadre concret pour l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail.

Ces objectifs s'imposent à l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif. Les modalités retenues pour les atteindre devront être adaptées à la taille des entreprises.

Article 2. - DEFINITION, DESCRIPTION ET IDENTIFICATION DU HARCELEMENT ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

1. Définition (2) **et description générale**

Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

(2) Au sens du BIT la violence au travail s'entend de *« toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail*
- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement ;
- la violence au travail externe est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail ».

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, ...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun.

Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier.

2. Cas particulier de harcèlement et de violence au travail

Certaines catégories de salariés peuvent être affectées plus particulièrement par le harcèlement et la violence en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, ou de la fréquence de leur relation avec le public. En effet, les personnes potentiellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situations de harcèlement ou de violence au travail.

3. Violences faites aux femmes

En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessite une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention, et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail.

Article 3. - ENGAGEMENTS DES EMPLOYEURS ET DES SALARIES

Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement 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.

De même, aucun salarié ne doit subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence interne ou externe :

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les salariés, y compris le personnel d'encadrement,
- la violence au travail externe est celle qui survient entre les salariés, le personnel d'encadrement et toute personne extérieure à l'entreprise présente sur le lieu de travail.

En conséquence, l'employeur prend toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir de tels agissements :

Les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis. Cette position qui peut être déclinée sous la forme d'une « charte de référence » précise les procédures à suivre si un cas survient. Les procédures peuvent inclure une phase informelle, durant laquelle une personne ayant la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance.

La diffusion de l'information est un moyen essentiel pour lutter contre l'émergence et le développement du harcèlement et de la violence au travail. À cet effet, la position ci-dessus, lorsqu'elle fait l'objet d'un document écrit ou de la « charte de référence », est annexée au règlement intérieur dans les entreprises qui y sont assujetties.

Article 4. - PREVENTION, IDENTIFICATION ET GESTION DES PROBLEMES DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL

L'employeur, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et de violence au travail.

À cet effet, il apparaît important de recenser, le cas échéant, les phénomènes de harcèlement ou de violence au travail afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances, et de rechercher les mesures de prévention adéquates.

Le harcèlement et la violence au travail ne peuvent se présumer. Toutefois, en l'absence de dénonciation explicite, les employeurs doivent manifester une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs ou indices tels que des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes de la part de salariés, ou des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres.

1. Prévention des problèmes de harcèlement et de violence au travail

● Une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés réduisent la probabilité des cas de survenance de harcèlement et de violence au travail. Aujourd'hui, la formation au management proposée dans les différentes écoles ou universités ne prend pas suffisamment en compte la formation à la conduite des équipes. Aussi, ces programmes de formation doivent davantage intégrer la dimension relative à la conduite des hommes et des équipes, et aux comportements managériaux.

Cette sensibilisation et cette formation passe par la mobilisation des branches professionnelles qui mettront en place les outils adaptés à la situation des entreprises de leur secteur professionnel.

Ainsi, les outils nécessaires pourront être élaborés afin de favoriser la connaissance des employeurs et des salariés des phénomènes de harcèlement et de violence au travail et de mieux appréhender leurs conséquences au sein de l'entreprise.

● Par ailleurs, les mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail et à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail participent à la prévention des situations de harcèlement et de violence au travail.

En cas de réorganisation, restructuration ou changement de périmètre de l'entreprise, celle-ci veillera à penser, dans ce nouveau contexte, un environnement de travail équilibré.

Les branches professionnelles s'emploieront avec les organisations syndicales de salariés à aider les entreprises à trouver des solutions adaptées à leur secteur professionnel.

● Lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est repérée ou risque de se produire, le salarié peut recourir à la procédure d'alerte prévue en cas d'atteinte au droit des personnes.

● Les parties signataires rappellent que les services de santé au travail qui associent des compétences médicales et pluridisciplinaires sont les acteurs privilégiés de la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Outre leur rôle d'information et de sensibilisation des salariés ou de l'employeur confrontés à ces phénomènes, ils peuvent participer à l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité, au niveau approprié de l'entreprise.

Le médecin du travail joue dans ce cadre un rôle particulier tenant au respect du secret médical tel qu'il est attaché à sa fonction et auquel il est tenu.

● Dans le cadre des attributions des institutions représentatives du personnel, le CHSCT agit, en lien avec le comité d'entreprise, pour la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement. Il peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail. En cas de refus de l'employeur, ce refus doit être motivé.

ERROR: undefined
OFFENDING COMMAND: OCIOYW+ArialNarrow-Bold*1

STACK: