

Prévention suffisante et absence de faute inexcusable de l'employeur

(Cass. soc. n° 14-24.444 25 nov. 2015)

La Cour de Cassation écarte la faute inexcusable d'un employeur, dans la mesure où il n'est pas démontré qu'il pouvait avoir conscience du risque présenté par un salarié en particulier, et qu'il avait mis en place des mesures de prévention satisfaisantes pour l'ensemble du personnel exposé au risque spécifique auquel ce dernier était exposé.

En l'espèce, un salarié – employé en qualité de personnel navigant stagiaire avant d'être au poste de chef de cabine sur les vols long courrier à compter de l'année 2000 – a présenté une crise de panique en 2006 au moment de rejoindre son bord pour un vol.

Ledit salarié a ensuite engagé une action en réparation à l'encontre de son employeur, en arguant de sa faute inexcusable.

Ses prétentions rejetées, il saisit ensuite jusqu'à la Cour de Cassation qui retient cependant ici :

"Mais attendu que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail ;

Et attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis et procédant aux recherches qui lui étaient demandées, la cour d'appel a constaté, d'une part que l'employeur, ayant pris en compte les événements violents auxquels le salarié avait été exposé, avait, au retour de New-York le 11 septembre 2001, fait accueillir celui-ci, comme tout équipage, par l'ensemble du personnel médical mobilisé pour assurer une présence jour et nuit et orienter éventuellement les intéressés vers des consultations psychiatriques, d'autre part que le salarié, déclaré apte lors de quatre visites médicales entre le 24 juin 2002 et le 18 novembre 2005, avait exercé sans difficultés ses fonctions jusqu'au mois d'avril 2006 ; qu'ayant relevé que les éléments médicaux produits, datés de 2008, étaient dépourvus de lien avec ces événements dont il avait été témoin, la cour

d'appel a, par ces seuls motifs, propres et adoptés, dont elle a pu déduire l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, légalement justifié sa décision ; (...)"

Partant, ce moyen n'est pas retenu.

On précisera cependant que la décision critiquée est partiellement cassée, s'agissant du licenciement également en litige, dans la mesure où le motif afférent n'a pas respecté les dispositions du règlement intérieur applicable. On observera utilement à ce titre, que ledit règlement permet la sanction d'un salarié refusant ou manquant de façon répétée une visite organisée par la "médecine du travail"... On rappellera à ce titre que le fait pour un salarié de refuser de passer une visite médicale obligatoire constitue une faute pouvant justifier une sanction disciplinaire.

En résumé, aux termes de cette décision publiée, la Haute Juridiction prend acte de la suffisance des mesures prises par un employeur pour assurer son obligation générale de sécurité et confirme en conséquence que sa faute inexcusable a été justement écartée par les juges précédemment saisis.

Largement commentée, cette décision est parfois présentée comme consacrant une obligation de moyens renforcée à la charge de l'employeur là où, jusqu'à présent, il avait une obligation de résultat. Une telle assertion n'emporte pourtant pas l'unanimité, loin s'en faut.

En effet, on observera d'abord que la Haute Juridiction ne revient naturellement pas sur l'appréciation des faits de l'espèce puisqu'elle n'est pas compétente pour le faire.

La Cour rappelle en outre expressément dans sa motivation l'absence de manquement par l'employeur "à son obligation de sécurité résultat". On peut donc en conclure que le principe de celle-ci est bien conforté et non remplacé.

En revanche, une telle obligation est parfaitement assumée selon la Cour.

Par ailleurs, on relèvera qu'il ne s'agit pas de la première décision aux termes de laquelle la Cour de Cassation relève qu'un ou plusieurs critères de la faute inexcusable de l'employeur ne sont pas remplis.

Ainsi, a-t-il déjà été retenu qu'un risque pouvait être ignoré de l'employeur ou que les mesures de sécurité imposées étaient respectées ou encore qu'aucune défaillance dans les mesures de prévention n'était caractérisée (voir par exemple, le n° 1, page 14 des *Informations Mensuelles* ou le n° 41, page 14).

Si de telles décisions sont rares, elles (pré)existent néanmoins.

Au regard de ce qui précède, on retiendra donc ici qu'un employeur peut faire la démonstration d'une prévention satisfaisante au regard d'un risque prévisible dans son principe, même s'il est demeuré inconnu s'agissant d'un salarié en particulier.

Plus précisément, les possibles troubles consécutifs à un état de stress post-traumatique ont été anticipés par la mise en place d'un accueil médical au profit de tout l'équipage de retour de New-York le 11 septembre 2001, avec une orientation possible sur des consultations psychiatriques.

En d'autres termes, une prévention adaptée a bien été organisée pour faire face à un risque prévisible. De plus, le salarié n'a pas permis l'identification de son mal être et le médecin du travail, pour sa part, n'a pas détecté de difficultés au maintien au poste, lequel a été assuré normalement durant plusieurs années.

En l'absence d'autres éléments, le risque individuel est considéré comme imprévisible.

L'employeur ne peut en conséquence voir engager sa responsabilité au titre de la faute inexcusable, puisqu'aucun des deux critères afférents ne sont caractérisés. Si besoin était, on rappellera encore que ces critères sont la prévisibilité d'un danger et l'absence de mesures pour l'éviter en conséquence.

Cette décision apparaît, en conclusion, logique et salutaire. Sa portée en revanche, n'est peut-être pas celle que lui reconnaissent certains aujourd'hui. Les commentateurs en tout état de cause s'accordent sur un point, les prochaines décisions à venir de la Cour de Cassation permettront à n'en pas douter de vérifier qu'à l'impossible, nul n'est tenu. Ou pas. ■