

## Absence de surveillance médicale du fait de la saturation des SSTI L'employeur non exonéré de sa responsabilité

(Cass. soc. n° 14-20.377 du 9 décembre 2015)

**L'absence de surveillance médicale résultant de la saturation des services de santé au travail n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité. La Chambre sociale et la chambre criminelle de la Cour de Cassation convergent vers cette même conclusion, dans deux arrêts rendus à un mois d'intervalle.**

En l'espèce, un salarié d'une société de transports engagé en qualité de conducteur, a saisi, après avoir été licencié, la juridiction prud'homale afin de contester cette mesure et obtenir la réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de l'absence de **visite médicale d'embauche** et de **visites médicales périodiques**, arguant que l'organisation de ces visites constitue une obligation de sécurité de résultat pesant sur tout employeur.

Le principal axe de défense de l'employeur a consisté à mettre en avant toutes les démarches effectuées, auprès du service de santé du travail, qui n'a pas donné suite aux demandes de rendez-vous qu'il avait formulées.

La Cour d'Appel de Paris sensible à l'argumentaire développé par ce dernier, a rejeté la demande de réparation du salarié, au motif d'une part, que le défaut de visites médicales **n'est pas imputable à l'employeur** mais résulte de l'incurie du SST auquel il adhère, que d'autre part le salarié n'a pas sollicité de visites médicales en application de l'article R. 4624-17, et qu'enfin qu'il ne justifie d'aucun préjudice :

*"Pour débouter un salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour absence de **visite médicale d'embauche** et de **visites médicales périodiques**, la Cour d'appel a retenu que l'employeur avait établi par des factures acquittées du règlement de ses cotisations au centre médico-social 77 (CMS 77), par des courriers recommandés de ses demandes de*

*rendez-vous de visite médicale depuis 2007 pour ses salariés et par une lettre du 22 février du centre interentreprises et artisanal de santé au travail du 22 février 2001 faisant état de la fusion de cet organisme et du CMS 77, des difficultés rencontrées par ces services de santé pour répondre à ses demandes, de sorte que le défaut de respect des dispositions de l'article R. 4624-16 ne lui est pas imputable ; que le salarié ne justifie par ailleurs ni avoir sollicité, comme le lui permet l'article R. 4624-17 du code du travail, le bénéfice d'un examen par le médecin du travail ni d'un préjudice résultant du défaut d'examens périodiques ; qu'enfin, il ne caractérise aucunement un manquement de son employeur à l'**obligation de sécurité** telle qu'édictée à l'article L. 4121-1 du Code du travail."*

Saisie ensuite, la Cour de Cassation censure ce raisonnement en **réaffirmant que l'employeur, tenu d'une obligation générale 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.**

Il n'est **pas exonéré de cette obligation à l'égard du salarié**, même lorsque qu'il n'a commis aucune faute. Sans se prononcer sur l'imputabilité de la faute, la Haute juridiction confirme à nouveau que l'absence de surveillance médicale cause nécessairement un préjudice au salarié, en ces termes :

*"les manquements de l'employeur quant à la **visite d'embauche** et la **surveillance médicale périodique** auprès de la médecine du travail causent nécessairement un préjudice au salarié, la Cour d'appel a violé les textes susvisés"*

Cette décision est conforme à la jurisprudence de la Cour de Cassation, dans le sens où elle confirme que l'employeur est le seul débiteur de l'obliga-



**" (...) la Cour de Cassation réaffirme que l'employeur, tenu d'une obligation générale de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit assurer l'effectivité de la visite médicale.**

tion de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés.

Elle peut être rapprochée de l'arrêt de la Cour de Cassation rendu le 19 décembre 2013 (n° **12-25056**), qui **avait déjà** condamné un SSTI à indemniser son adhérent pour le préjudice (hypothétique et non chiffré) et ce **indépendamment de toute action de la part des salariés**, résultant *"de l'insuffisance des examens médicaux et de la surveillance des salariés imputable à l'association, préjudice qu'elle a souverainement évalué à une somme égale au montant de la cotisation annuelle due par l'adhérente"*.

En cas d'une action récursoire exercée par l'employeur contre le SSTI, la démonstration de l'imputabilité de la faute, du bien-fondé du préjudice et du lien de causalité entre la faute et le préjudice subi serait donc au cœur des débats.

S'agissant de la faute d'un SST, si la Cour de Cassation ne s'est pas encore prononcée, des juridictions des degrés inférieures ont, quant à elles, retenu soit, qu'une faute n'était pas caractérisée (régime de l'obligation de moyens), soit qu'il existait un cas de force majeure exonératoire, et ce au regard de l'absence de réserve médicale actuelle. ■