

La protection de la santé et de la sécurité du salarié

Aux termes du préambule de la Constitution de 1946, auquel fait référence notre Constitution de la V^e République, le devoir de travailler et le droit à la protection de sa santé ont été proclamés comme étant des principes particulièrement nécessaires à notre temps. La relation de travail employeur / salarié en est logiquement imprégnée.



Par M^{me} Pascale Masoero et M^{me} Davy Coureau, avocats au Barreau d'Albertville.

Comme l'affirmait le professeur de droit Alain Supiot, « À la différence de l'employeur, le travailleur ne risque pas son patrimoine ; il risque sa peau ». Le salarié est donc fondé à se protéger et, s'il est confronté à une situation de travail comportant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il en alerte immédiatement son employeur et exerce son droit de retrait.

Mais il revient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, en suivant les principes généraux de prévention, tels que l'évaluation préalable des risques, l'adaptation du travail à l'homme, le remplacement de ce qui est dangereux et la mise à disposition de dispositifs de protection collective et individuelle. À défaut, l'employeur s'expose à des peines d'amende voire d'emprisonnement.

La faute inexcusable de l'employeur

Outre la responsabilité pénale, une responsabilité civile de l'employeur existe en cas d'accident du travail ou de maladies professionnelles : selon les chiffres de l'Assurance maladie, les accidents du travail augmentent dans tous les secteurs, mais ils restent à un niveau moins élevé qu'en 2019, potentiellement en lien avec le recours au chômage partiel au premier semestre 2021, et le développement du télétravail.

En contrepartie d'une réparation automatique par l'employeur des dommages subis par le salarié, ce dernier est indemnisé sur une base essentiellement forfaitaire (l'indemnisation est toutefois de plus en plus « personnalisée » grâce à une évolution de la jurisprudence intégrant au fil du temps de nouveaux postes de préjudices indemnisables).

En effet, une obligation de sécurité de résultat est mise à la charge de l'employeur vis-à-vis de ses salariés. S'il méconnaît cette obligation, sa faute dite « inexcusable » sera mise en cause.

La victime d'un accident de travail causé par la faute inexcusable de l'employeur doit percevoir le doublement de son indemnité versée en capital ou la majoration maximale de sa rente ou encore une indemnité égale au montant du salaire minimum légal en vigueur à la date de la consolidation.

Le salarié peut également obtenir la réparation des préjudices personnels tels ceux causés par les souffrances physiques et morales, les préjudices d'agrément (impossibilité ou limitation de la pratique régulière d'une activité sportive ou de loisir), esthétique, ceux résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle, les frais d'aménagement du logement, du véhicule, le déficit fonctionnel temporaire, l'assistance temporaire par une tierce personne, notamment.

Les ayants droit du salarié victime (conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs, enfants, petits-enfants, ascendants) sont susceptibles de percevoir une rente selon une majoration maximale, mais aussi l'indemnisation de leurs préjudices moraux et personnels en lien avec l'accident du travail subi par leur proche.

Avec ses décisions du 20 janvier 2023, la Cour de cassation permet désormais aux victimes ou à leurs ayants droit d'obtenir une réparation complémentaire pour les souffrances physiques et morales endurées après « consolidation » (état définitif des séquelles dont est victime une personne).

Par ailleurs, au-delà de la survenance d'un accident classiquement entendu, l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir, de faire cesser et sanctionner les situations portant atteinte à la santé mentale du salarié, tels les agissements de harcèlement moral et/ou sexuel. Le « burn-out » ou l'épuisement professionnel résultant d'une situation de surcharge de travail est un nouveau risque susceptible de caractériser un lien

Lorsqu'est invoquée la faute inexcusable de l'employeur, une tentative d'accord amiable doit d'abord être organisée entre la CPAM, la victime ou ses ayants droit et l'employeur.



entre la maladie et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. En tant que pathologie psychique, il peut désormais être reconnu comme maladie d'origine professionnelle.

Les dimensions procédurales de la faute inexcusable

Le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé, à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur, a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur suppose que le caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie soit reconnu. L'employeur peut contester et émettre des réserves sur la qualification d'accident du travail qui a été donné à l'évènement intervenu au préjudice de son salarié.

Lorsqu'est invoquée la faute inexcusable de l'employeur, une tentative d'accord amiable doit d'abord être organisée entre la CPAM, la victime ou ses ayants droit et l'employeur. À défaut d'accord amiable, le pôle social du tribunal judiciaire (de Chambéry pour la Savoie) est seul compétent en matière de reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur. La Cour d'appel sera compétente pour examiner le recours en appel, le cas échéant (celle de Grenoble pour notre territoire).

Les droits de la victime ou de ses ayants droit aux prestations et indemnités se prescrivent par deux ans, à compter du jour de l'accident, de la première constatation médicale de la maladie, de la cessation du travail, du jour de la clôture de l'enquête, du jour de la cessation du paiement des indemnités journalières ou encore du jour de la reconnaissance de l'origine professionnelle de l'accident ou de la maladie.

Les circonstances de l'accident du travail peuvent aussi déclencher des poursuites à l'encontre de

l'employeur pour blessures ou homicides involontaires. Une condamnation pénale pour non-respect des règles relatives à la sécurité implique d'ailleurs nécessairement que l'employeur ait eu conscience du danger auquel son salarié était exposé. Le juge pénal pourra attribuer des dommages et intérêts au salarié ou à ses ayants droit qui se constituent parties civiles devant lui. Pour éviter tout risque de prescription des droits à réparation en lien avec une faute inexcusable, il ne faut attendre ni les avancées de l'enquête, ni les décisions pénales, pour tenter l'action en reconnaissance d'une telle faute.

Enfin, un salarié, déclaré inapte consécutivement à l'accident du travail qu'il a subi, est fondé à contester la validité de son licenciement pour inaptitude et à faire valoir que celui-ci est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison de la violation par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat, en demandant la réparation des préjudices nés de la rupture du contrat devant le conseil de prud'hommes compétent.

La Charte sociale européenne consacre les droits des travailleurs à la sécurité dans le travail, mais également à une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant. La famille, définie comme étant la cellule fondamentale de la société, voit consacrer, à travers cette charte, son droit à une protection sociale, juridique et économique appropriée pour assurer son plein développement.

Ces différents droits se suivent et sont en lien étroit dans la mesure où ils doivent permettre d'atteindre les buts ultimes du travail que sont l'accomplissement personnel, à travers une contribution au bien commun et notamment à celui de ses plus proches.

En aucun cas, une mise en danger du salarié, un accident ou une maladie d'origine professionnelle ne doivent faire obstacle à la poursuite de ces nobles objectifs. ●