

SANTÉ

La faute inexcusable en lien avec une pathologie cardiaque



La faute inexcusable est reconnue à l'encontre d'un employeur qui n'a pas utilement pris la mesure des conséquences de son objectif de réduction des coûts en termes de facteurs de risque pour la santé d'un salarié victime d'une crise cardiaque.

La deuxième chambre civile a choisi de ne pas publier l'arrêt. Et pourtant, il intéressera nombre d'entreprises en proie au stress de ne pas toujours savoir gérer les risques psycho sociaux. L'affaire, assez caricaturale, concerne un rédacteur en chef dont la charge de travail ne cesse d'augmenter. Les dirigeants se retranchent derrière les « objectifs de rentabilité au cœur du processus de direction ». Si les juges du fond n'y trouvent rien à redire, ils posent deux conditions. Premièrement, cette politique ne doit pas entraîner « pour les autres salariés une charge qui, de ce fait, leur serait transférée, avec pour corollaire d'assumer seuls les conséquences de cette économie, ce au-delà de leurs propres capacités de travail ».

Deuxièmement, elle doit se conjuguer avec « une politique visant à accompagner et respecter ces mêmes salariés à qui un effort accru était demandé ». En l'espèce, l'employeur n'a pas pris la mesure qu'il mettait le salarié dans une situation de risque le conduisant tout droit à la crise cardiaque.

Le parcours judiciaire du salarié est alors classique : accident du travail, licenciement sans cause réelle et sérieuse et, enfin, faute inexcusable de l'employeur. Entre les trois, le lien indéfectible de l'obligation de sécurité de résultat qui oblige les directions à prendre toutes les mesures de prévention à l'égard de la santé des salariés : établissement du document unique, évaluation de la charge de travail, mesure de la durée du travail, liens constants avec le CHSCT et la médecine du travail et surtout une politique managériale qui prend en compte la santé des salariés.

Dans cette affaire, l'employeur s'est affranchi « des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences pour les salariés qui en sont victimes ». Il en paie le prix fort, celui de la faute inexcusable. L'arrêt est une première en ce qu'il reconnaît la faute inexcusable pour une pathologie cardiaque générée par le stress.

Cass. 2e civ., 8 nov. 2012, n° 11-23.855 D

Un employeur ne peut ignorer le stress au travail

Entretien avec Claude Katz, Avocat associé, cabinet KMB

Semaine sociale Lamy : Dans quel contexte professionnel évolue M. G. ?

Claude Katz : Mon client, M. G., a été embauché en 1990 en qualité de pigiste. En 1994, il est devenu rédacteur en chef adjoint, puis rédacteur en chef en 1999. Il était employé par deux sociétés : Sedih et Sogec Europe et cumulait ainsi deux contrats de travail à temps partiel. À partir de 1996, plusieurs postes de permanents de rédaction sont supprimés, le nombre de pigistes diminuera progressivement. Ces tâches lui sont confiées, y compris celles de pigiste. La même année, une journaliste permanente démissionnera. Elle ne sera pas remplacée, M. G. occupera ses fonctions en sus de ses autres fonctions.

Sa charge de travail a-t-elle été évaluée ?

C. K. : Entre les huit premiers mois de 2006 et les huit premiers mois de 2007, on constate une augmentation de 41,8% du nombre de piges pour les deux revues sur lesquelles M. G. était affecté en qualité de rédacteur en chef. Par constat d'huissier, nous avons pu mesurer le nombre de signes et de feuillets au titre des piges, produits par l'intéressé. Selon certains syndicats de journalistes, la moyenne devrait se situer entre 30 et 43 feuillets par mois. Pour éviter les contestations, nous nous sommes fondés sur l'étude qui prévoit la fourchette la plus haute, celle selon laquelle un journaliste produit en moyenne 50 feuillets par mois. M. G., lui, en produisait 167. Il travaillait 71 heures par semaine en moyenne. Le Conseil des prud'hommes de Paris lui a d'ailleurs reconnu 1171 heures complémentaires pour la période de janvier-août 2007. À l'été 2006, il n'a pas pu prendre ses congés. Son employeur lui rachètera dix-sept jours de congé. L'année suivante, il est envoyé en reportage « intensif » à la réunion pendant sa période de congés. Il écrit par ailleurs à son employeur que sa charge de travail était trop intense. En réponse, celui-ci exigera toujours plus de production, menaçant

de le licencier. Au surplus, M. G. sera victime, comme d'autres salariés de l'entreprise, d'un comportement agressif, humiliant et vexatoire de l'employeur.

La réunion de travail du 4 septembre 2007 est-elle le déclencheur de l'infarctus du myocarde dont M. G. a été victime ?

C. K. : Cette réunion se déroule de façon conflictuelle. Les trois dirigeants présents exigent de nouveau une augmentation du volume de production de piges, ils élèvent la voix. À 11h30, M. G., désormais seul avec l'une des dirigeantes, est victime d'un malaise. À 12h30, il se rend au centre médical et est immédiatement hospitalisé. Il est victime d'un infarctus du myocarde. Quelques jours plus tard, un ordinateur lui est apporté à l'hôpital afin qu'il puisse boucler les revues mensuelles dont il a la charge. Là encore, il exécute le travail, de peur d'être licencié. Pour les cardiologues, le déclenchement de la crise cardiaque remonte à 11h30, soit pendant la réunion avec sa hiérarchie, le 4 septembre 2007. Je vous fais observer que la Cour de cassation considère à cet effet que « la réunion du 4 septembre 2007 et les propos qui y ont été échangés sont sans réel intérêt dès lors que ces propos n'ont été que le déclencheur d'une crise cardiaque générée de longue date par le stress subi par M. G. ».

La crise cardiaque a été reconnue en accident du travail...

C. K. : Une demande a été faite en ce sens mais la CPAM refusa de faire droit à cette demande. C'est la Commission de recours amiable qui reconnaîtra l'infarctus comme accident du travail le 24 juillet 2008.

Comment s'organise la reprise du travail ?

C. K. : En décembre 2007, lorsqu'il revient travailler, une partie de ses tâches de responsabilité lui est retirée. Incontestablement, il travaille moins. Toutefois, lors d'un contrôle médical, le médecin du travail lui enjoint de s'arrêter immédiatement. Ses problèmes cardiaques s'aggravent. Après deux visites médicales, l'inaptitude définitive est constatée. Il est alors licencié « pour inaptitude consécutive à un accident du travail », selon les termes de la lettre de licenciement. Il est âgé de 46 ans.

Quelle est alors votre stratégie en tant qu'avocat ?

C. K. : Nous saisissons le conseil des prud'hommes en plaidant que l'inaptitude est la conséquence des faits de harcèlement moral. Nous obtenons le paiement des heures

complémentaires, une indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et un rappel de salaires. Nous saisissons également le TASS.

Vous plaidez ensuite la faute inexcusable de l'employeur.

C. K. : La faute inexcusable est reconnue par le TASS de Créteil le 24 juin 2010. La majoration de la rente est fixée au taux maximum. Le TASS ordonne une expertise sur le préjudice subi par M. G. Le tribunal n'octroie cependant pas de provision car c'est la première fois qu'un tel cas lui est soumis. Il n'existe pas alors en effet de jurisprudence en matière d'accident cardiaque se rapportant à la faute inexcusable. La Cour d'appel de Paris confirme, dans un arrêt remarquable en tous points (CA Paris, Pôle 6, 30 juin 2011, n° 10/05831). Elle relève la « politique de surcharge permanente », d'« objectifs inatteignables », de « pressions » conjugués à une maltraitance managériale. La deuxième chambre civile de la Cour de cassation reprend à son tour cette argumentation.

Comment analysez-vous cet arrêt ?

C. K. : La décision s'inscrit dans une double extension : celle du régime de responsabilité lié à l'obligation de sécurité de résultat (Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 : l'absence de faute de l'employeur ne peut l'exonérer de sa responsabilité en matière de harcèlement moral) et celle de la faute inexcusable (Cass. 2e civ., 22 févr. 2007, n° 05-13.771 : 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). Ici, la conscience du danger renvoie à une prévision raisonnable du risque. Dans cette affaire, l'employeur a été totalement indifférent aux risques encourus par le salarié dont la charge de travail était manifestement trop élevée. L'employeur souhaitait que son entreprise soit de plus en plus rentable et compétitive et plaçait de ce fait le salarié dans une situation à risques.

Cette décision est donc une première ?

C. K. : C'est en effet la première fois que la Cour de cassation se prononce sur la faute inexcusable en lien avec une pathologie cardiaque. La décision ouvre probablement la voie à l'avenir à la reconnaissance de la faute inexcusable liée à d'autres pathologies : pathologies gastriques, somatiques ou dermatologiques. Nous nous sommes beaucoup inspirés du jugement du TASS de Nanterre reconnaissant la faute inexcusable de Renault suite à un des suicides (TASS Nanterre, 17 déc. 2009, n° 08-01023/N et CA Versailles 5e ch. 19 mai 2011,



n° 10/00954).

La difficulté du dossier ne provient-elle pas aussi de l'absence de représentants du personnel ?

C. K. : En effet, le salarié était confronté directement à son employeur en l'absence de représentants du personnel, ce qui est classique dans les TPE. Dans les entreprises de taille plus importante, la présence du CHSCT ou encore de délégués du personnel disposant d'un droit d'alerte, peut aider à saisir l'employeur au regard d'une charge de travail excessive avant que l'irréversible ne se produise...

Propos recueillis par Françoise Champeaux et Agathe Marcon

Semaine Sociale Lamy, n°1552

© Tous droits réservés