

DROIT -

MARIE HAUTEFORT (*)

Santé au travail : les responsabilités patronales

[13/03/07]

Un employeur peut être tenu pour responsable lorsqu'un salarié tente de mettre fin à ses jours pendant un arrêt maladie.

Maintenir dans l'entreprise des conditions de travail propres à assurer aux membres du personnel la conservation de leur équilibre mental est un devoir dont bien des employeurs n'ont pas encore pris toute la mesure. Ce n'est pas faute, pour la Cour de cassation, de le marteler, côté chambre sociale, en fustigeant les agissements de harcèlement moral, côté 2e chambre civile, en insistant sur le risque de condamnation pour faute inexcusable. Le cas de Gérard, jugé le 22 février 2007, marque une nouvelle fois la volonté des hauts magistrats de faire comprendre aux employeurs l'étendue de leur responsabilité.

Jean-Jacques est salarié de Gérard depuis 1984. En 2001, les relations de travail se dégradent entre les deux hommes. Les altercations se multiplient à tel point que, le 28 août, Jean-Jacques est arrêté par son médecin pour cause de syndrome anxio-dépressif.

Malheureusement, l'arrêt de travail ne suffit pas à calmer l'angoisse de Jean-Jacques qui, alors que son contrat de travail est suspendu depuis un mois, va faire une tentative de suicide. La caisse primaire de la Sécurité sociale déclare non seulement que c'est un accident du travail, mais que celui-ci est dû à la faute inexcusable de Gérard, l'employeur.

Ce dernier n'en revient pas et saisit le tribunal des affaires de Sécurité sociale pour faire réformer cette décision. Le diagnostic de la caisse, selon lui, présente plusieurs défauts.

D'abord, il y a la question du lieu. Aucun employeur n'ignore qu'il y a présomption d'accident professionnel lorsqu'un accident, fût-ce un suicide, se produit sur les lieux du travail, mais là, le salarié était chez lui, à l'abri du pouvoir de l'employeur, délivré du lien de subordination qui, paraît-il, lui pesait tant.

Argument aussitôt balayé par les hauts magistrats : un accident qui se produit alors que le salarié n'est plus placé sous lien de subordination par rapport à l'employeur demeure un accident du travail dès lors que le salarié établit qu'il est relié au travail.

Pendant un arrêt maladie

Ce n'est pas la première fois qu'un accident est considéré comme relevant de la législation sur les accidents du travail alors même qu'il ne s'est pas produit sur les lieux du travail, mais à l'occasion du travail : l'exemple le plus fréquent est celui de l'accident de la route qui intervient alors que le salarié, commercial, se déplace pour se rendre à un rendez-vous (Cass. soc., 12 mai 2003). Mais c'est la première fois que la Cour de cassation considère qu'un accident du travail peut se produire pendant un arrêt maladie. Jusqu'ici, elle a toujours considéré qu'il ne pouvait y avoir d'accident du travail qu'à la condition que le contrat de travail soit en cours d'exécution. Lorsque le salarié est soustrait à l'autorité de l'employeur, ce qui est le cas pendant un congé de maternité, l'accident ne peut avoir un caractère professionnel (Cass. soc., 28 juin 1989).

Cette jurisprudence s'expliquait tant que l'accident du travail ne pouvait être qu'une lésion corporelle intervenue soudainement, mais elle était clairement appelée à évoluer depuis que la dépression nerveuse liée au travail a été admise, non comme maladie professionnelle, mais comme accident du travail (Cass. 2e civ., 1er juill. 2003).

Gérard se trouve donc dans l'impossibilité de contester le caractère professionnel de l'accident, mais il va au moins essayer de remettre en cause l'accusation de faute inexcusable. Jean-Jacques prétend que son geste s'explique par la dégradation des conditions de travail. Il faudrait qu'il le prouve. Quand le directeur d'une agence bancaire présente un traumatisme psychologique après une attaque à main armée, on peut comprendre que le lien entre le travail et les troubles soit facile à faire. Mais dans son cas, l'accusation ne repose que sur les déclarations du salarié.

Une fois encore, la Cour de cassation refuse de le suivre car des témoignages ont prouvé que les relations au sein de l'entreprise, entre Gérard et Jean-Jacques, étaient conflictuelles, ce qui suffisait pour démontrer que Gérard aurait dû avoir conscience du danger auquel il exposait Jean-Jacques.

Demier recours de Gérard : ne peut-il être exonéré du fait que c'est Jean-Jacques lui-même qui a mis sa vie en péril ?

Non, répond la Cour : il appartenait à l'employeur d'avoir conscience du risque de suicide et de prendre les mesures nécessaires pour en préserver son salarié. A bon entendeur, salut !

(*) Editions Lamy.