

Novembre /N°119

VERS UN INFLECHISSEMENT DE L'OBLIGATION DE SECURITE PESANT SUR L'EMPLOYEUR ?

Dans un arrêt *Air France* rendu le 25 novembre dernier, **la Cour de cassation assouplit significativement sa jurisprudence relative à l'obligation de sécurité de l'employeur.**

Les faits de la décision concernent un salarié d'Air France, chef de cabine, qui a été témoin, alors qu'il se trouvait en escale à New-York, de l'effondrement du World Trade Center. Cinq ans après ces tragiques événements, ce salarié a développé un syndrome anxio-dépressif, résultant d'une crise de panique, l'obligeant à arrêter son travail. Il sera par la suite licencié « *pour ne pas s'être présenté à une visite médicale prévue pour qu'il soit statué sur son aptitude à exercer un poste au sol* ».

Dans une action aux prud'hommes, le salarié demande à son employeur des dommages et intérêts et reproche à sa compagnie de ne pas avoir pris toutes les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité et protéger sa santé physique et mentale.

Sa demande est rejetée, ce que confirme la Cour de cassation qui relève que l'employeur avait pris les bonnes mesures, dans le respect des principes généraux de prévention. En effet l'employeur avait, à la suite de ces événements, organisé le retour de ses salariés et leur accueil en France par l'ensemble du personnel médical mobilisé jours et nuits afin d'assurer une présence et orienter éventuellement les intéressés vers des consultations psychiatriques. De plus, il ressort de l'arrêt que plusieurs visites médicales de reprises avaient permis de déclarer le salarié apte au travail et qu'il avait exercé ses fonctions « sans difficulté ».

La Cour de cassation juge alors l'employeur non fautif dans un attendu de principe qui marquera sûrement une évolution majeure en droit du travail :

¹ CORNU Gérard, *Vocabulaire juridique*, PUF, avril 2007

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.

Il résulte de cet attendu qu'en cas d'atteinte à la santé ou à la sécurité des salariés, le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ne sera pas systématiquement retenu.

Jusqu'à présent, l'obligation de sécurité pesant sur les employeurs était toujours qualifiée d'obligation de sécurité de résultat. Concrètement, cela signifiait que dès lors que le « résultat » se produisait (atteinte à la santé ou à la sécurité des salariés comme par exemple la survenance d'un harcèlement moral ou en l'espèce, le syndrome anxio-dépressif du salarié d'Air France), l'employeur était condamné pour manquement à son obligation de sécurité de résultat et ne pouvait s'en exonérer en démontrant avoir pris toutes les mesures nécessaires pour éviter le dommage subi par le salarié ou en n'ayant commis aucune faute. Seul un cas de force majeure pouvait exonérer l'employeur de sa responsabilité.

Avec cette nouvelle jurisprudence, l'obligation de sécurité de résultat risque de devenir une obligation de moyens. Il ne s'agirait donc plus de parvenir à un résultat déterminé (la sécurité et la santé des salariés), mais seulement *d'y apporter ses soins et ses capacités de telle sorte que la responsabilité de l'employeur ne serait engagée que si le salarié prouve un manquement de sa part à ses devoirs de prudence et de diligence*¹. Désormais, si l'on suit la lettre de l'attendu de principe de la Cour de cassation, l'employeur pourrait échapper à sa responsabilité en cas de manquement à son obligation de sécurité s'il démontre avoir pris les mesures de prévention nécessaires et adaptées. Celui-ci ne serait donc plus tenu de garantir l'absence totale d'atteinte à la santé et à la sécurité de ses salariés,

mais simplement de prendre toutes les mesures nécessaires à leur protection.

Il s'agit d'un tournant important dans la jurisprudence de la Cour de cassation car jusqu'à présent, la preuve de l'accomplissement de diligences ne permettait pas à l'employeur de s'exonérer. Reste à évaluer l'impact qu'aura réellement cette décision sur l'étendue de l'obligation de sécurité pesant sur les employeurs dans des cas moins atypiques, notamment en matière de harcèlement.

La CFTC Cadres sera particulièrement vigilante car selon nous, il ne doit pas être question pour les employeurs de se soustraire à leur responsabilité en se réfugiant derrière une politique de prévention qui est certes nécessaire, mais jamais suffisante.

Cass. Soc. 25 novembre 2015 n° 14-24.444

LE DELEGUE SYNDICAL DOIT AVOIR RECUEILLI AU MOINS 10 % DES SUFFRAGES EXPRIMES AU PREMIER TOUR DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

La loi du 20 août 2008 a ajouté une condition de fond à la désignation du délégué syndical : celui-ci ne peut être choisi que parmi les salariés qui, candidats aux dernières élections professionnelles, ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour².

Le Code du travail prévoit cependant une exception³, dans l'hypothèse où, à la suite des élections, il ne reste dans l'entreprise plus aucun candidat remplissant la condition de 10 %. Le syndicat peut alors choisir un candidat qui n'a pas obtenu ce score de 10 % ou, à défaut, un salarié de l'entreprise ou de l'établissement, adhérent du syndicat, mais qui n'a pas présenté sa candidature.

Dans un arrêt rendu par la Cour de cassation en date du 25 novembre dernier, **s'est posée la question de savoir si une dérogation pouvait être accordée dans le cas où les salariés ayant obtenu le seuil de 10 % des suffrages se sont désistés en raison d'un « empêchement »**. En effet, le syndicat en question avait, suite à ces désistements, désigné pour occuper le rôle de délégué syndical un salarié n'ayant pas obtenu au moins 10 % des suffrages lors des élections professionnelles.

La Cour de cassation répond par la négative en considérant que *l'article L. 2143-3 du Code du travail [...] fait obligation au syndicat représentatif qui désigne un délégué syndical de le choisir parmi*

les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel.

Par cette décision, la Cour de cassation adopte donc une interprétation littérale de l'article L. 2143-3 du Code du travail. L'empêchement des candidats ayant obtenu un score personnel d'au moins 10 % n'autorise donc pas le syndicat à désigner un délégué syndical parmi les autres candidats. Il serait en effet trop facile de se désister afin de contourner la règle qui, rappelons-le, vise à donner une double légitimité au délégué syndical : celle du syndicat qui le désigne, mais aussi celle des salariés qui lui ont accordé leurs votes.

Cass. Soc. 25 novembre 2015 n° 16-14.061

DES CAPTURES D'ECRAN SONT RECEVABLES AFIN DE PROUVER SES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Selon l'article L. 3171-4 du Code du travail, *en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié*. Il en résulte que la charge de la preuve des heures réalisées est partagée entre le salarié et son employeur. Le salarié fournit les éléments en sa possession et l'employeur, qui est tenu d'établir les documents nécessaires pour le décompte de la durée du travail y répond.

Ainsi, en matière d'heures supplémentaires, il a déjà été jugé que pour étayer sa demande, le salarié pouvait produire les fiches de présence qu'il remplit lui-même, un décompte mensuel établi à la main ou encore un document récapitulatif dactylographié et non circonstancié.

La Cour de cassation **admet cette fois la validité des captures d'écran attestant de l'amplitude horaire comme éléments de preuve de nature à étayer la demande d'heures supplémentaires du salarié**.

Cass. Soc. 17 novembre 2015 n° 14-15.142

« La lettre des cadres » n°119 - Imprimée par la CFTC Cadres
128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX
Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214
Directeur de la publication : Patrick Poizat.
Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher, Thomas Panouillé

² Art. L. 2143-3 du Code du travail

³ Art. L. 2143-3 al. 2 du Code du travail